Burgemeester en wethouders
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	B Litjens	**Datum**	13 mei 2026
E-mail	Bas.litjens@utrecht.nl	**Kenmerk**	34135044
Type brief	Voortgangsbrief	**Onderwerp**	Jaarlijkse voortgangsrapportage mbo-uitvoeringsplan
Bijlage(n)	1	**Beleidsveld**	Middelbaar Beroepsonderwijs

Geachte leden van de raad,

In 2025 hebben wij voor het derde jaar gewerkt aan de ambities van het mbo-uitvoeringsplan 2023-2026, dat in het teken staat van waardering voor vakmanschap. Dit hebben wij uiteraard samen met de Utrechtse mbo-instellingen gedaan: het Grafisch Lyceum Utrecht, MBO Utrecht, Nimeto en het ROC Midden-Nederland. Met deze brief informeren we uw raad over de voortgang die is geboekt op de doelstellingen van het uitvoeringsplan in 2025 en begin 2026. Ook geven we een doorkijk naar de resterende periode van deze samenwerking.

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

- T25/1003 Raadsbrief Jaarlijkse voortgangsrapportage mbo-uitvoeringsplan
- T24/876: Uitkomsten onderzoek MBO-stagediscriminatie
- M24/408 Hardere maatregelen voor aanpak mbo-stagediscriminatie
- T25/1016: Investeringen studentenleven (Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Eerste Bestuursrapportage 2025)
- M25/494 De Utrechtse Studentenkaart

In aansluiting op de eerste toezegging is, waar mogelijk, de voortgangsrapportage zo concreet mogelijk gemaakt. Een groot deel van de doelstellingen in het mbo-uitvoeringsplan laat zich echter niet kwantitatief uitdrukken.

Ook in 2025 richtte de samenwerking met de Utrechtse mbo-instellingen, die zeer constructief is, zich op samen meerwaarde toevoegen aan de reguliere en wettelijke taken van zowel de instellingen als de gemeente. We zien dat onze inzet aansluit op bredere stedelijke en regionale ontwikkelingen. Zo is het gedachtegoed van de talentenmaatschappij nadrukkelijk verankerd in het nieuwe regionale programma om voortijdige schooluitval (VSV) te voorkomen. Vanuit de ambitie “ieders talent moet worden gezien en benut” zetten we in dat programma doelgericht maatregelen in die ervoor zorgen dat deze uitgangspunten praktijk worden. Daarnaast versterken we de samenwerking in de stad en de regio, zodat we onze impact vergroten en de beweging naar duurzame waardering voor alle vormen van talent bestendigen. We werken nauw samen met de Utrechtse Onderwijsagenda, onder meer door afspraken te maken over de voortzetting van het gedachtegoed van de talentenmaatschappij en de verbinding met de Stadstafel Jeugd-Onderwijs. Samen met onze onderwijs- en jeugdpartners verkennen we hoe we de ambities blijvend kunnen verankeren, ook na afloop van dit uitvoeringsplan.

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*

In maart 2025 hebben we, samen met toetsexpert en onderzoeker Karen Heij, de position paper 'van selectie- naar talentenmaatschappij' gepubliceerd. Hierin schetsen wij de knelpunten in het stelsel van het funderend onderwijs die zorgen voor ongelijke kansen op de leerroute van het beroepsonderwijs en daarmee bijdragen aan een ongelijkwaardige positie van het mbo. Na aanbieding aan de Tweede Kamer hebben we hierover diverse gesprekken gevoerd met Utrechtse en landelijke partners.

Landelijk merken we veel enthousiasme voor ons pleidooi en veel onderwijs-, jongeren- en arbeidsmarktorganisaties willen hierin samen met ons optrekken. In het regeerakkoord wordt expliciet benadrukt dat alle talenten moeten worden gewaardeerd en dat jongeren op verschillende momenten en manieren hun talenten ontdekken. Studeren in het mbo wordt gelijkgesteld aan studeren in het hbo of wo en de subsidie voor brede brugklassen wordt hervormd. Ook in de regeringsverklaring benadrukte de minister het belang van 'een sterkere positie voor het mbo'. Dit zijn positieve bewegingen binnen het huidige kabinet. Wij blijven waar mogelijk Tweede Kamerleden actief stimuleren om de aandacht voor praktijkgericht opleiden vast te houden.
Daarnaast werken we toe naar een Utrechtse talentenmaatschappij, in samenwerking met de mbo-instellingen en de stadstafel Jeugd Onderwijs waaraan ook bestuurders uit kinderopvang, po en vo deelnemen. In december 2025 hebben we daar handen en voeten aan gegeven tijdens een eerste designsessie met bestuurders van de diverse sectoren van de stadstafel jeugd en onderwijs. Tijdens deze sessie zijn de belangrijkste thema's in kaart gebracht waar kansen liggen voor de talentenmaatschappij, waaronder de rol van ouders in de beeldvorming rondom de onderwijskeuze, het inzetten op talentontwikkeling in het primair onderwijs, latere selectie en brede brugklassen. Binnen de resterende periode van het mbo-uitvoeringsplan kunnen we daarbij ondersteunen.

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

➢ *Deelname aan het studentenleven realiseren*

De deelname van mbo-studenten aan de studentensport bij Olympos en aan de Utrechtse Introductie Tijd (UIT) is sinds schooljaar 2024/2025 structureel mogelijk. Inmiddels is ook het mbo-evenement tijdens de UIT een vast onderdeel van het programma. Elk jaar organiseert poppodium De Helling samen met mbo-studenten, waaronder leden van de mbo-studentenraad SR030, een pubquiz voor alle UITlopers. Deze pubquiz wordt altijd goed bezocht en afgesloten met een muzikale bijdrage van artiesten van de Herman Brood Academie, die onderdeel is van MBO Utrecht. 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.

Onlangs hebben we u geïnformeerd over het nieuwe convenant studentenhuisvesting 2025-2030. Dit convenant hebben ook ROC MN en MBO Utrecht ondertekend, de twee grootste mbo-instellingen in de stad. Samen met hen en de andere ondertekenaars hebben wij daarin afspraken gemaakt om de komende jaren extra aandacht te geven aan de toegankelijkheid van de studentenwoningmarkt voor bepaalde groepen die nu nog moeite hebben om aan een kamer te komen. De mbo-student is daar één van. Hierin nemen we ook de informatie uit het onderzoek 'Mbo woonwensenonderzoek Utrecht' mee over de woonsituatie en -wensen van mbo-studenten.

➢ *Investeringen studentenleven (T25/1016)*

Uw raad heeft ons verzocht om een toelichting te geven op de investeringen vanuit het uitvoeringsplan en de mbo-instellingen voor de deelname van mbo-studenten aan het studentenleven. We kunnen niet rapporteren over de financiën en investeringen van de mbo's maar geven graag een overzicht van de (financiële) afspraken die we hebben gemaakt omtrent de bijdragen aan het studentenleven.

Voor de financiële bijdragen maken we een onderscheid tussen twee kostenposten. Enerzijds worden initiatieven die bijdragen aan de realisatie van een gelijkwaardige deelname van mbo-studenten aan het studentenleven bekostigd vanuit de subsidiemiddelen die de mbo's van ons ontvangen via het

mbo-uitvoeringsplan. Denk bijvoorbeeld aan de studententaskforce en communicatiemateriaal. Anderzijds dragen de onderwijsinstellingen zelf bij aan de deelname van hun eigen studenten aan het studentenleven, zoals contributies voor de introductieweek of studentensport. Zij hanteren hierbij zo veel mogelijk dezelfde afspraken van de Utrechtse hbo- en wo-instellingen zodat studenten van het mbo, hbo en wo onder dezelfde voorwaarden kunnen meedoen aan het studentenleven. Ter illustratie, een Olympas wordt betaald door de contributie van de student (in schooljaar 2025/2026 is dat een eigen bijdrage van €175 per unieke deelnemende student per jaar) en een instellingsbijdrage van de mbo-instelling, hogeschool of universiteit waaraan de betreffende student studeert (in schooljaar 2025/2026 is dat een bijdrage van €180 per unieke deelnemende student per jaar).

Studentenorganisaties – zoals studentensportverenigingen, gezelligheidsverenigingen, culturele of muzikale verenigingen of verenigingen op basis van levensbeschouwing – worden door de Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht (financieel) ondersteund, bijvoorbeeld in de vorm van bestuursbeurzen, trainingen en subsidies. In de praktijk benutten de HU en UU hiervoor het gezamenlijke loket ‘Bestuurlijk Actief’. Tijdens het onderzoek van de eerste studententaskforce in 2024 hebben verschillende studentenorganisaties aangegeven dat de ontbrekende financiële ondersteuning vanuit het mbo voor hen een drempel vormt om mbo-studenten aan te nemen. Vervolgens hebben wij meerdere gesprekken gevoerd met Bestuurlijk Actief over manieren hoe het mbo op de financiële ondersteuningsstructuur kan aansluiten. Daaruit bleek dat de meest handige en haalbare werkwijze voor beide kanten is dat het mbo een eigen financiële regeling ontwikkelt voor bijdragen aan het verenigingsleven. In 2025 is de basis gelegd voor een nieuwe afspraak waarbij studentenorganisaties voor een vastgesteld aantal mbo--leden dezelfde financiële tegemoetkoming kunnen ontvangen als voor hun leden van de HU of UU. In 2026 kan hierover een formeel besluit worden genomen door de scholen. Omdat de bedragen en regelingen voor bestuursbeurzen onze lokale mogelijkheden overstijgen, brengen we dit onderwerp regelmatig onder de aandacht van het ministerie van OCW, samen met landelijke partners als JOB mbo en de MBO Raad.

We willen hierbij graag benadrukken dat de mbo-instellingen voor al deze bijdragen - of het nu gaat om de introductieweek, studentensport of het verenigingsleven - geen aanvullende middelen ontvangen van de Rijksoverheid. De budgetten van het hbo en wo, die onder een andere wet vallen, zijn omvangrijker en bieden daardoor meer ruimte voor investeringen in het studentenleven. Dankzij de inzet en betrokkenheid van de Utrechtse mbo-instellingen krijgen mbo-studenten toch een volwaardige studententijd.

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

Na de positieve ervaringen met het aanstellen van een studententaskforce in 2024 hebben we opnieuw gekozen om studenten zelf te laten inzetten op cultuurverandering in het studentenleven. Onder begeleiding van de twee coördinatoren is in februari 2026 een nieuwe taskforce aan de slag gegaan met 6 studenten van mbo, hbo en wo. Voortbouwend op de adviezen van de eerste taskforce richten zij zich op het vergroten van de bekendheid van mbo-studenten met hun mogelijkheden als student in Utrecht. In mei presenteert de taskforce haar eindproducten aan de gemeente, mbo-instellingen en andere belanghebbenden.

- *De Utrechtse Studentenkaart (M25/494)*

In juli heeft uw raad een motie aangenomen om, samen met mbo-, hbo- en wo-instellingen, te verkennen hoe Utrechtse studentenkaarten hetzelfde herkenbare uiterlijk kunnen krijgen. Aanleiding hiervoor is dat mbo-studenten nog niet altijd volwaardig kunnen deelnemen aan het Utrechtse studentenleven, bijvoorbeeld doordat hun studentenkaart minder wordt (h)erkend. Om invulling te geven aan deze motie is een inventarisatie uitgevoerd onder Utrechtse onderwijsinstellingen. Daarbij is uitgegaan van het behoud van de bestaande (digitale) kaarten, maar deze te voorzien van een herkenbaar Utrechts element.

Huidige situatie

Uit de inventarisatie blijkt dat instellingen verschillende typen studentenkaarten hanteren: fysieke kaarten en digitale varianten (variërend van een pdf-bestand tot geïntegreerd in een app). De kaarten

worden gebruikt voor uiteenlopende doeleinden, zoals identificatie binnen de instelling, toegang tot gebouwen en voorzieningen, deelname aan tentamens en het verkrijgen van studentenkortingen. De grote variatie in vorm en functionaliteit maakt dat er geen sprake is van één uniform systeem, maar van instellingsgebonden functionaliteiten die nauw verweven zijn met interne processen.

Bereidheid van instellingen
Het merendeel van de instellingen staat positief tegenover het toevoegen van een herkenbaar Utrechts element aan de bestaande studentenkaart. Tegelijkertijd hechten alle instellingen sterk aan het behoud van hun eigen identiteit en herkenbaarheid van de eigen kaart. Een volledig uniforme kaart voor alle instellingen wordt daarom niet wenselijk geacht.
Daarnaast plaatsen instellingen inhoudelijke kanttekeningen bij het beoogde effect. Meerdere instellingen geven aan dat de studentenkaart niet de oorzaak is van de ervaren ongelijkheid, maar eerder een uiting daarvan. Ook met een gezamenlijk element blijft zichtbaar aan welke instelling een student verbonden is, waardoor onderscheid in de praktijk kan blijven bestaan.

Haalbaarheid en kosten
De haalbaarheid van de voorgestelde maatregel verschilt sterk per instelling. Voor fysieke kaarten geldt dat wijzigingen afhankelijk zijn van vervangingsmomenten en voorraden, waardoor invoering geleidelijk verloopt. Bij digitale kaarten zijn instellingen vaak afhankelijk van externe leveranciers, contractuele afspraken, technische beperkingen en parallelle veranderingen. Aanpassingen brengen in alle gevallen kosten met zich mee, variërend van beperkte ontwerpkosten tot substantiële investeringen bij technische wijzigingen of vervanging van bestaande kaarten. Op dit moment zijn hiervoor geen middelen beschikbaar. Daarnaast spelen vraagstukken rondom eigenaarschap, privacy en aanbesteding een rol die de haalbaarheid belemmeren.

Conclusie
De inventarisatie laat zien dat er bereidheid is om gezamenlijk op te trekken, maar ook dat het toevoegen van een herkenbaar Utrechts element naar verwachting slechts beperkt bijdraagt aan het onderliggende vraagstuk. De ervaren drempels voor mbo-studenten hangen samen met bredere mechanismen rondom beeldvorming, erkenning en toegang tot het studentenleven. Het aanpassen van de studentenkaart kan in dat licht worden gezien als een symbolische stap, die zonder aanvullende inzet op het bredere vraagstuk naar verwachting onvoldoende effect sorteert. Daarnaast is de voorgestelde maatregel, gelet op de technische complexiteit, afhankelijkheden en kosten, op korte termijn niet voor alle instellingen haalbaar.

Gezien de uitvoeringsvraagstukken de benodigde investeringen en de twijfels over het effect, achten wij het niet haalbaar om in te zetten op de ontwikkeling van een studentenkaart met een herkenbaar Utrechts element. Wij zetten daarom primair in op het aanpakken van het fundamentelere vraagstuk: het versterken van de positie en erkenning van mbo-studenten binnen het Utrechtse studentenleven, onder andere via het mbo-uitvoeringsplan en in dialoog met onderwijsinstellingen en partners in de stad.

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*

Om jongeren meer te interesseren in een vakopleiding- en beroep hebben vo en mbo-instellingen de taak loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) te bieden. Als gemeente Utrecht geven we de uitvoering van LOB-aanbod op scholen een extra impuls via een subsidie. Om LOB verder te versterken hebben we in 2025 een stagiair met een mbo-achtergrond onderzoek laten uitvoeren naar manieren om het LOB-beleid binnen de gemeente te verbeteren. De focus lag daarbij op kansen om jongeren te interesseren voor tekortsectoren en vergroten van inzicht in de impact van onze LOB-activiteiten. Dit past bij de in 2025 vastgestelde nota arbeidsmarkt waar jongeren interesseren in een tekortsector één van de ambities is. De aanbevelingen gebruiken wij om de nadere regel onderwijs aan te passen om zo de ruim 4000 leerlingen (stand juli 2025) die via onze middelen LOB ontvangen beter te bedienen.

In de volgende voortgangsreportage komen we terug op de nieuwe nadere regel waarop vanaf kalender 2027 de subsidie wordt verleend.

2.2 Elke mbo student heeft een waardevolle stageplek

Gelijke kansen op een stage zijn een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle opleiding en een eerlijke toegang tot de Utrechtse arbeidsmarkt. Samen met de vier Utrechtse mbo-instellingen werken we daarom aan een inclusieve stagemarkt, waarin iedere student zich veilig voelt en gelijke kansen krijgt. In 2025 lag de nadruk op het verdiepen en verder brengen van de Utrechtse Aanpak Inclusieve Stagemarkt: hierbinnen werken we aan het versterken van onderwijsprofessionals, het door ontwikkelen van meldstructuren en het stimuleren van inclusiever werkgeverschap bij leerwerkbedrijven. Daarbij werken we vanuit een gezamenlijke werkgroep met de vier Utrechtse mbo-instellingen, SBB en Utrecht Divers en Inclusief (UDI).

- *Focus op onderwijsprofessionals en meldstructuur*

Binnen de gezamenlijke werkgroep stagediscriminatie is in 2025 verder gewerkt aan het versterken van het handelingsperspectief van onderwijsprofessionals. CNV Jongeren ontwikkelde hiervoor in 2024, in opdracht van de werkgroep, een lespakket en bijbehorende training, gericht op het herkennen en bespreekbaar maken van stagediscriminatie en het vergroten van kennis over meldmogelijkheden. De uitvoering van de trainingen liet zien dat een generiek aanbod onvoldoende aansluit bij de diversiteit aan opleidingen en rollen binnen het mbo. Deze inzichten hebben we in 2025 benut om samen met de instellingen te verkennen hoe professionalisering beter kan aansluiten op de dagelijkse praktijk van bpv-docenten en stagecoördinatoren. Het evenement ‘Stagedoorbrekers’, dat begin 2025 plaatsvond, bood daarbij ruimte om ervaringen te delen en vooruit te kijken naar gezamenlijke vervolgstappen binnen deze leerbeweging.

Een belangrijk moment binnen de professionaliseringsagenda was de BPV-conferentie (BeroepsPraktijkvorming), die we samen met de mbo-instellingen en SBB organiseerden. De bijeenkomst stond in het teken van onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling. Met 150 deelnemers, 20 workshops en gezamenlijke gesprekken liet de conferentie zien hoe onderwijsprofessionals in de stad elkaar versterken in het bespreekbaar maken van stagediscriminatie in de dagelijkse BPV-praktijk. De conferentie heeft bijgedragen aan een verder groeiend en stevig verankerd lerend netwerk rondom stages.

Parallel hieraan is in 2025 gewerkt aan de implementatie van de vernieuwde meldstructuren binnen alle vier mbo-instellingen. Deze vernieuwde structuren sluiten beter aan op bestaande zorgstructuren en zijn ontwikkeld op basis van eerdere onderzoeksinzichten. Het aantal meldingen bleef met vier vergelijkbaar met eerdere jaren. Dit onderstreept dat blijvende inzet nodig blijft op vertrouwen, bekendheid en toegankelijkheid van het meldproces.

Tot slot werken we samen met de mbo-instellingen aan een nieuwe communicatiecampagne over stagediscriminatie. Het ontwerp wordt begeleid door een oud-mbo-student van het Grafisch Lyceum Utrecht, die samen met studenten van de vier instellingen zorgt voor herkenbare, aansprekende en praktijkgerichte verbeelding. De campagne richt zich op studenten, docenten en leerwerkbedrijven, maakt stagediscriminatie zichtbaarder en bouwt voort op eerdere stappen zoals de vernieuwde meldstructuren en de professionaliseringsactiviteiten. De lancering vindt plaats in 2026.

- *Aanpak gericht op leerbedrijven*

Naast de inzet binnen het onderwijs hebben we in 2025 verdere stappen gezet om ook leerwerkbedrijven actief te ondersteunen bij het realiseren van een inclusieve stagemarkt. Via het netwerk Utrecht Divers & Inclusief (UDI) werken we samen met werkgevers aan het versterken van inclusief stagebeleid en aan meer bewustwording over gelijke kansen voor stagiairs.
Steeds meer werkgevers sluiten zich aan bij het netwerk en maken gebruik van het aanbod aan advies, intervisies en themabijeenkomsten. Inmiddels hebben ruim 230 werkgevers deelgenomen aan activiteiten van UDI, en zijn 46 organisaties formeel aangesloten bij het netwerk. Een groeiend deel hiervan is erkend leerbedrijf, waardoor de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt verder wordt versterkt.

In bijeenkomsten zoals Draagvlak creëren, Vissen in een andere vijver en Meten is weten kregen werkgevers concrete handvatten om inclusie te vertalen naar hun dagelijkse praktijk. Tegelijkertijd laten gesprekken met aangesloten werkgevers zien dat stagediscriminatie binnen bredere diversiteitsvraagstukken niet altijd de eerste prioriteit krijgt. Dat bevestigt dat blijvende agendering en praktische ondersteuning nodig blijven om inclusie daadwerkelijk onderdeel te maken van het stageproces.
Wij blijven in deze samenwerking een duidelijke norm uitdragen: iedere student verdient een eerlijke kans op een stageplek, en discriminatie hoort niet thuis op de Utrechtse stagemarkt. Als gemeente benutten we daarbij onze voorbeeldrol,zowel als werkgever als leerwerkbedrijf, om andere organisaties te stimuleren verdere stappen te zetten richting een inclusiever stagebeleid.

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

In maart 2026 heeft het Verwey-Jonker Instituut het onderzoeksrapport *Ongelijke kansen op de stagemarkt 2025* opgeleverd. Het rapport bevestigt dat stagediscriminatie in Utrecht nog steeds voorkomt. Studenten met een migratieachtergrond hebben significant minder kans op een positieve reactie (32% tegenover 41%) en op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek (17% tegenover 21%). Vooral mannelijke studenten met een Surinaamse of Marokkaanse achtergrond worden benadeeld. Er zijn geen aanwijzingen voor moslimdiscriminatie of voor verschillen op basis van geslacht gevonden.

Samen met de vier Utrechtse mbo instellingen vinden wij het onacceptabel dat studenten ongelijk worden behandeld op basis van achtergrond. Stagediscriminatie belemmert eerlijke toegang tot de arbeidsmarkt en schaadt het welzijn en de ontwikkelkansen van jongeren. Het onderzoek bevestigt dat een sterke en voortgezette Utrechtse Aanpak Inclusieve Stagemarkt noodzakelijk is. Op basis van de aanbevelingen uit het rapport zetten we, samen met de mbo-instellingen, blijvend in op de volgende punten:

1. Objectieve selectie bij leerwerkbedrijven versterken

Om het risico op subjectieve en discriminerende oordelen te verkleinen, stimuleren we leerwerkbedrijven nadrukkelijker tot objectieve werving en selectie. Via Utrecht Divers & Inclusief (UDI):

- Verspreiden we gestandaardiseerde richtlijnen voor objectieve selectie (bijv. vaste criteria, uniforme beoordelingsformulieren);
- bieden we werkgevers themasessies aan over objectief selecteren, goed werkgeverschap en (inclusieve) stagebegeleiding;

Met deze inzet versterken we de professionaliteit en voorspelbaarheid van werving- en selectieprocessen bij Utrechtse leerwerkbedrijven. Een noodzakelijke stap gezien de duidelijke benadeling van met name mannelijke studenten met een migratieachtergrond.

2. Verstevigen van de voorbeeldrol van het mbo

Het rapport benadrukt dat bewustwording alleen niet voldoende is. Mbo-instellingen blijven daarom investeren in structurele professionalisering van onderwijsprofessionals, gericht op het:

- herkennen van signalen van stagediscriminatie;
- voorzetten van experimenten met objectieve, transparante procedures zoals onder andere stagematching;
- verankeren van voorlichting over stagediscriminatie in voorbereiding op de stage en dagelijkse begeleiding.

Hiermee vergroten de instellingen hun voorbeeldrol en worden studenten beter beschermd in het sollicitatieproces.

3. Studenten beter ondersteunen bij ervaren stagediscriminatie

Om studenten directer te ondersteunen bij het herkennen en melden van stagediscriminatie zetten wij onze gezamenlijke aanpak hierop voort door:

- herkenbare en toegankelijke meldstructuren binnen elke instelling, inclusief een duidelijke routekaart voor studenten

- actieve monitoring door BPV-begeleiders van sollicitatieprocessen, met proactieve ondersteuning bij vermoedelijke ongelijke behandeling (extra aandacht voor risicogroepen zoals jongens met een migratieachtergrond);
- een studentenonderzoek naar bekendheid, veiligheid en effectiviteit van het meldproces. De uitkomsten gebruiken we om het meld- en ondersteuningsproces verder te verbeteren.

4. Versterken van normstelling en bewustwording bij leerwerkbedrijven

Het onderzoek onderstreept het belang van een duidelijke en actief uitgedragen sociale norm van non-discriminatie. Daarom versterken wede gezamenlijke inzet richting leerwerkbedrijven op drie punten:

- Expliciete normstelling via UDI: werkgevers worden binnen het netwerk van Utrecht Divers & Inclusief (UDI) actief bevraagd naar de wijze waarop zij hun diversiteit- en inclusiebeleid toepassen bij werving, selectie en begeleiding van stagiairs.
- Gerichte gesprekken in de keten: SBB en mbo-instellingen vragen in hun reguliere contacten met leerbedrijven expliciet naar het beleid en de werkwijze rond stagewerving en selectie en brengen daarbij de principes van objectief selecteren nadrukkelijk onder de aandacht.
- Intensiveren rol gesprekspartner rijksoverheid: We zullen onze gemeentelijke rol als stevige en constructieve gesprekspartner van het Rijk intensiveren, nu de Rijksoverheid heeft aangekondigd nieuw beleid tegen stagediscriminatie te ontwikkelen. Wij vinden het van groot belang dat landelijke maatregelen aansluiten bij de praktijk in steden, waar studenten, onderwijsinstellingen en werkgevers dagelijks met deze problematiek te maken hebben. Daarom zullen wij actiever onze ervaringen, signalen en inzichten inbrengen en het Rijk nadrukkelijk adviseren over wat nodig is om stagediscriminatie effectief tegen te gaan. Op deze manier dragen wij bij aan landelijk beleid dat recht doet aan gelijke kansen voor alle Utrechtse studenten.

Met deze stappen bouwen we voort op de bestaande Utrechtse Aanpak Inclusieve Stagemarkt en werken we verder aan een stagemarkt waarin iedere student, ongeacht achtergrond, veilig en eerlijk toegang heeft tot een passende stageplek. Eind 2026 lopen de huidige aanpak en de daarvoor beschikbare middelen af.

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

Vanuit het mbo-uitvoeringsplan wordt op verschillende manieren gewerkt aan de verbeterde aansluiting tussen het onderwijs, de gemeente en de arbeidsmarkt. We werken aan het versterken en verbinden van bedrijven aan onderwijsinstellingen met specifieke aandacht voor de in de nota arbeidsmarkt vastgestelde tekortsectoren.

➢ *Loopbaanoriëntatie in samenwerking met bedrijfsleven*

We werken aan een toekomstbestendige Utrechtse arbeidsmarkt waarbij scholen en bedrijven elkaar goed weten te vinden en elkaar ondersteunen. Hierbij hebben we aandacht voor alle talenten en werken we aan zichtbaarheid van sectoren die nu nog onderbelicht zijn. De loopbaanactiviteiten die worden gesubsidieerd vanuit de gemeente dragen hieraan bij. Zoals in de raadsbrief arbeidsmarkt zichtbaar is worden hierdoor meer dan 4000 leerlingen in Utrecht bereikt.

➢ *Ambacht in Beeld*

In 2025 heeft de gemeente ook bijgedragen aan de opleidingsdagen van Ambacht in Beeld. Dit betreft een evenement waar vmbo-, havo- en vwo-scholieren kennismaken met ambachtelijke vakopleidingen tijdens diverse creatieve workshops. Op deze wijze wordt meer bekendheid, zichtbaarheid, waardering gegenereerd voor kleinschalige ambachtelijke vakopleidingen. Dit heeft als doel de instroom in deze opleidingen te verhogen.

- *ICT-challenge*

Afgelopen april verzamelden 60 studenten van de vier Utrechtse mbo's en de HU zich om een dag aan de slag te gaan met verschillende challenges. Challenges van echte opdrachten van echte opdrachtgevers zoals UMC en Vodafone. In gemixte teams werkten studenten samen aan het vinden van een oplossing. Het was best spannend om met studenten van andere scholen en opleidingen samen te werken. Studenten vonden de challenges leuk en best pittig, maar overall erg leuk en leerzaam. Met deze challenges hebben mbo'ers een mooi podium om te laten zien wat ze kunnen. De bedrijven waren positief verrast door de oplossingen die de studenten hadden bedacht.
Voor de studenten zelf was het een leerzame ervaring om in een onbekend team een oplossing te bedenken voor een echte praktijkopdracht in ene kort tijdbestek. Een mooie samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven.

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

In 2025 hebben we met 166 mbo-stagiairs ruim de gestelde norm van 150 behaald voor het aantal mbo-stageplekken bij de gemeente Utrecht. De tijdelijke stagecoördinator heeft in de voorgaande jaren zich ingezet voor inrichten van de stages voor mbo-studenten. Dit is onder anderen gelukt door een gemeentelijk stagenetwerk wat collega's uit de hele organisatie in staat heeft gesteld om met veel passie en bevlogenheid stagiaires te begeleiden.

Uw raad heeft ons verzocht om aan de slag te gaan met een mbo-traineeprogramma (T23/503). In 2026 is een traineeship gestart voor afgestudeerden van mbo, hbo en wo. Binnen het traineeprogramma is het streven van een evenredige verdeling vanuit de opleidingsvormen behaald. Van de 24 gestarte trainees zijn er 8 met een mbo-achtergrond.

Tot slot

In 2026 is het laatste jaar aangebroken van het mbo-uitvoeringsplan. In het Coalitieakkoord 2022-2026 was voor de periode 2022-2026 jaarlijks 0,300 miljoen euro beschikbaar gesteld voor verbeteren aansluiting MBO en arbeidsmarkt. Het is aan de nieuwe coalitie en het college om het vervolg te bepalen van de gemeentelijke inzet op het mbo in Utrecht. We zullen ons in ieder geval tot het einde van dit kalenderjaar blijven inzetten voor de waardering voor vakmanschap in het onderwijs, de arbeidsmarkt en de hele samenleving. Dit doen we uiteraard in samenwerking met de Utrechtse mbo-instellingen en studenten. In Q1 2027 zullen we rapporteren over het laatste jaar van dit uitvoeringsplan.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,