

Schriftelijke vragen (Artikel 40 Reglement van orde algemeen bestuur Vechtstromen 2017)

Nr.: 2022 09

ontvangen: 6 oktober 2022

Aan het dagelijks bestuur van Waterschap Vechtstromen

Onderwerp: Positie van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) binnen het Waterschap

Ondergetekende stelt het dagelijks bestuur van Waterschap Vechtstromen de volgende vragen:

1. Bent u bekend met het nieuwsartikel [‘Mbo-studenten voelen zich miskend door politiek Den Haag’](#)?
2. Hoe zijn de contacten tussen het Waterschap en mbo-opleidingen binnen ons werkgebied die gerelateerd zijn aan het waterschapswerk?
3. Kunt u inzicht geven in het aantal snuffelstages, stageplekken, werk-leerplekken, en traineeship plaatsen voor het mbo die het Waterschap de afgelopen jaar heeft aangeboden en die ingevuld zijn? Neemt dit aantal, over de afgelopen jaren, toe of af?
4. Hoe zorgt het Waterschap ervoor dat het een aantrekkelijke werkgever is voor het mbo? En hoe boeien en behouden we mbo-talent binnen onze organisatie?
5. Heeft u recente voorbeelden waarbij het Waterschap extra aandacht heeft besteed aan de positie van het mbo binnen het Waterschap?
6. Ziet u een noodzaak om in de komende periode meer specifieke aandacht aan het mbo te schenken? Zo ja, wat gaat u doen of zou u willen doen (maar zijn nu nog geen middelen voor)? Zo niet, waarom niet?

Wij wensen graag schriftelijk antwoord.

Naam en ondertekening:

Freek Ensink, CDA

Anieke Kranenburg, Water Natuurlijk

Aan: mevrouw Kranenburg, de heer Ensink
Cc: algemeen bestuur waterschap Vechtstromen

Van: dagelijks bestuur waterschap Vechtstromen (portefeuillehouder Stefan Kuks, ambtelijk contactpersoon [REDACTED])

Datum: 1 november 2022

Betreft: beantwoording schriftelijke vraag AB (ex art 40 RvO)

Onderwerp: Positie van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) binnen het Waterschap

Vraag 1

Bent u bekend met het nieuwsartikel [‘Mbo-studenten voelen zich miskend door politiek Den Haag’](#)?

Antwoord

Ja wij hebben kennis genomen van het artikel.

Vraag 2

Hoe zijn de contacten tussen het Waterschap en mbo-opleidingen binnen ons werkgebied die gerelateerd zijn aan het waterschapswerk?

Antwoord

Gelet op de werkzaamheden die door het waterschap worden verricht is het duidelijk dat wij medewerkers met verschillende opleidingsachtergronden nodig hebben. Naast hbo- en universitair-geschoolde medewerkers is Vechtstromen voor een belangrijk deel afhankelijk van kennis en vaardigheden van medewerkers met een vakinhoudelijke mbo-achtergrond. De contacten met de mbo-opleidingen worden daarom opgepakt vanuit de vakinhoudelijke teams. Vanuit deze teams vindt de afstemming plaats met het ROC. Bijvoorbeeld wanneer het gaat over de invulling van stageplekken. Of wanneer het gaat over bijzondere initiatieven, zoals een banenmarkt.

Vraag 3

Kunt u inzicht geven in het aantal snuffelstages, stageplekken, werk-leerplekken, en traineeship plaatsen voor het mbo die het Waterschap de afgelopen jaar heeft aangeboden en die ingevuld zijn? Neemt dit aantal, over de afgelopen jaren, toe of af?

Antwoord

In de afgelopen 2 jaar heeft Vechtstromen plaats geboden aan 42 stagiaires. 2 BBL studenten en 40 BOL studenten. Met name de afdelingen Techniek en onderhoud, VTH en het Team Expertisecentrum maken veel gebruik van stagiaires binnen de organisatie.

Door Corona heeft Vechtstromen een korte tijd minder stageplekken, werk-leerplekken en trainee plekken vervuld. Op dit moment ligt het aantal plekken dat vervuld wordt op het niveau van voor Corona. De verwachting voor de komende periode is dat het aantal plekken dat aangeboden en vervuld wordt verder gaat toenemen.

Vraag 4

Hoe zorgt het Waterschap ervoor dat het een aantrekkelijke werkgever is voor het mbo? En hoe boeien en behouden we mbo-talent binnen onze organisatie?

Antwoord

Vechtstromen heeft een personeelsbestand dat voor ongeveer een derde bestaat uit medewerkers met een mbo-achtergrond. Dat zien we globaal ook terug in de instroom. In de wijze waarop Vechtstromen opleiden en ontwikkelen vormgeeft, is er ruimte voor de leerstijl van verschillende groepen medewerkers. Zo gaat Vechtstromen uit van een leerstijl die aansluit op de leerstijl van medewerkers met een mbo-achtergrond, te weten informeel leren. Informeel leren is het leren dat gebeurt op de werkvloer van en met collega's.

Binnen Vechtstromen heeft de werknemer zelf de regie op zijn loopbaan en wordt daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever. Zo beschikken werknemers over een persoonlijke ontwikkelingsbudget (Persoonlijk Basis Budget, PBB) die besteed kan worden aan ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. Dit budget heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van de werknemer in de loopbaan te ondersteunen, daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever. Hierdoor zet de werknemer, daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever, scholing en opleiding in om gedurende de gehele loopbaan inzetbaar te blijven door up-to-date kennis en vaardigheden te onderhouden, talenten te ontwikkelen, loopbaanambities te ontdekken en te realiseren en/of arbeidsmarktpositie en arbeidsmarktperspectief te behouden en te versterken.

Vraag 5

Heeft u recente voorbeelden waarbij het Waterschap extra aandacht heeft besteed aan de positie van het mbo binnen het Waterschap?

Antwoord

In lijn met de landelijke ontwikkelingen wordt er op dit moment gewerkt aan een voorstel om de stagevergoeding van mbo-ers gelijk te trekken met die van stagiairs van hogescholen en universiteiten. Het verschil is niet goed uitlegbaar. mbo-ers werken net zo hard en maken net zo veel uren als alle andere stagiairs. Dit verdient een gelijke behandeling. Door het gelijk trekken van de stagevergoedingen laat Vechtstromen zien dat studenten uit alle lagen van het onderwijs welkom zijn en gelijk gewaardeerd worden.

Vraag 6

Ziet u een noodzaak om in de komende periode meer specifieke aandacht aan het mbo te schenken? Zo ja, wat gaat u doen of zou u willen doen (maar zijn nu nog geen middelen voor)? Zo niet, waarom niet?

Antwoord

Zowel ten gevolge van natuurlijk verloop als door de groei van de organisatie die nodig is om alle opgaven te kunnen realiseren heeft Vechtstromen als werkgever veel instroom van nieuwe medewerkers nodig de komende jaren. Bij die instroom zijn medewerkers nodig met alle verschillende opleidingsachtergronden. Zoals u in het antwoord op vraag 4 heeft kunnen lezen zal circa 1 derde van deze nieuwe instroom bestaan uit medewerkers met een mbo-achtergrond. De noodzaak om ook aandacht aan het mbo te schenken zien wij zeker.

Op dit moment worden plannen voorbereid die bij moeten dragen aan het hebben en houden van een toekomstbestendig personeelsbestand. Deze plannen hebben betrekking

op het aanbieden van stageplaatsen, trainee plekken en een programma voor Young Professionals en zijn gericht op het aantrekken van nieuwe medewerkers met verschillende opleidingsachtergronden. Het in afstemming met ROC's proactief en continu aanbieden van stageplaatsen en het laten instromen en intern opleiden van Young Professionals moeten met name aansluiten op de behoefte om nieuwe medewerkers aan te trekken met een mbo-achtergrond.
