

Onderwerp Beantwoording vragen ex art. 36 RvO van D66 over traineeships voor mbo-talent binnen de gemeente Groningen

Ter informatie

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon 14 050

Bijlage(n) 1

Ons kenmerk 191529-2025

Datum

Uw brief
van

Uw kenmerk

Geachte lezer,

Hierbij doen wij u toekomen de antwoorden op de door de heer Lo-A-Njoe van D66 gestelde vragen ex artikel 36 RvO over traineeships voor mbo-talent binnen de gemeente Groningen. De brief van de vragensteller treft u als bijlage aan.

Leren en ontwikkelen is maatwerk en wij zijn ons bewust van het belang van elk talent binnen de organisatie. Dat geldt ook voor mbo-talent binnen de gemeentelijke organisatie. We werken op diverse vakgebieden actief samen met mbo-opleiders om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen; door enerzijds afstemming te hebben over het inhoudelijke aanbod van de vakopleiding in relatie tot wat het werkveld nodig heeft en anderzijds door gerichte werk/leertrajecten te ontwikkelen, daar waar de vakopleiding nog niet voldoende aansluit. We hebben samen met andere organisaties Stichting GOA Publiek opgericht om jonge mbo talenten klaar te stomen voor een functie binnen de decentrale overheid. We bieden tientallen bol-studenten een waardevolle stageplek, stellen centraal gefinancierde bbl-plekken beschikbaar en hebben diverse vakspecifieke werk/leertrajecten voor mbo talent. Altijd gericht op de ontwikkelbehoefte van de doelgroep en met behulp van het leertraject dat het beste bij hen past.

- 1. Is het college het met ons eens dat mbo-opgeleiden een even waardevolle bijdrage leveren aan onze gemeente als hbo- en wo-opgeleiden, ook binnen de gemeentelijke organisatie zelf?*

Ja, dit zijn wij met u eens. Binnen de gemeentelijke organisatie werken veel collega's met een mbo-opleiding die zeer waardevol werk doen. Al onze medewerkers dragen vanuit hun eigen functie, kunde en kennis bij aan de organisatie, ongeacht hun opleidingsniveau.

2. *Kan het college uitleggen waarom de gemeente Groningen tot op heden uitsluitend traineeships aanbiedt aan hbo- en wo-opgeleiden, en niet aan mbo-opgeleiden?*

Sinds januari 2014 hebben we diverse initiatieven gestart om ons personeelsbestand te verjongen. Voor deze instroom zochten en zoeken we jongeren op zowel mbo-, hbo- als wo-niveau.

Voor hbo'ers en wo'ers zijn, op verzoek van uw raad, traineetrajecten ontwikkeld, die door de jaren heen op inhoud en organisatie zijn geëvolueerd tot het huidige traineeship: het Young Professional Programma.

Voor mbo'ers hebben we sinds die tijd geïnvesteerd op (extra) inzet van bol-stages en centraal gefinancierde bbl-plekken. Wij werken hierbij nauw samen met Stichting GOA Publiek, een maatschappelijk initiatief mede opgericht door de gemeente Groningen, die destijds specifiek voor de mbo-doelgroep werk/leertrajecten ontwikkelde om jongeren klaar te stomen voor een baan binnen de decentrale overheid.

3. *Is het college bekend met de voorbeelden van mbo-traineeships bij gemeenten als Amsterdam, Rotterdam, Apeldoorn, Westerkwartier en Midden-Groningen, en is het bereid deze initiatieven als inspiratie te gebruiken voor het eigen beleid?*

Wij zijn bekend met meerdere voorbeelden die u noemt. Via de regionale HR-samenwerking met de Groninger gemeenten en de Provincie Groningen is er contact geweest met gemeenten Westerkwartier en Midden-Groningen over hun traineeships, waarbij vooral het mbo-traineeship van de gemeente Midden-Groningen ons is opgevallen. We hebben contact met de collega's van de gemeente Midden-Groningen opgenomen om de ervaringen na het eerste jaar met ons te delen. Ook laten wij ons regelmatig informeren en inspireren door aanbieders van dergelijke werk/leertrajecten, zoals Stichting GOA Publiek en Vonk Traineeship.

4. *Hoe rijmt het college het uitgesproken belang van mbo-talent met het feit dat deze groep binnen de eigen organisatie wordt uitgesloten van traineeships?*

Zoals in de inleiding benoemd, vraagt leren en ontwikkelen maatwerk en kijken wij naar de ontwikkelbehoefte van iedere doelgroep. Vervolgens onderzoeken we gericht welk soort leertraject het beste aansluit bij de behoefte van die specifieke doelgroep.

Het hbo/wo-traineeship (het Young Professional Programma) is een werk/leertraject dat wij inzetten voor hbo'ers en wo'ers, die vaak wat generieker zijn opgeleid. Binnen dit centrale programma is er ruimte om verder te ontdekken in welke richting de young professional zich wil specialiseren of ontwikkelen, gecombineerd met de zekerheid van een baan.

Een mbo-opleiding is meer vakgericht opgezet waardoor mbo'ers, na het behalen van het diploma, doorgaans klaar zijn om gericht aan de slag te gaan in het vak waarvoor het diploma behaald is.

In samenwerking met mbo-opleiders en andere werkgevers ontwikkelen wij gerichte maatwerkopleidingen waarbij mbo-talent een arbeidsovereenkomst bij de gemeentelijke organisatie krijgt en daarnaast een werk/leertraject volgt. Een voorbeeld is de recente samenwerking met AOC Terra en andere werkgevers, waarbij wij middels het werk/leertraject 'Groen & Planten' nieuwe medewerkers opleiden voor functies in de groenvoorziening. Na het behalen van het diploma en/of certificaten kunnen deze nieuwe medewerkers vervolgens binnen onze organisatie doorgroeien tot bijvoorbeeld (assistent)-hovenier. Daarnaast werken wij op vergelijkbare wijze aan gerichte talentontwikkeling samen met mbo-opleiders op het gebied van IT, techniek en veiligheid.

5. *Is het college bereid om binnen afzienbare tijd werk te maken van het ontwikkelen en aanbieden van mbo-traineeships binnen de gemeente Groningen, eventueel in samenwerking met omliggende gemeenten of onderwijsinstellingen? Zo ja, wat is dan het globale tijdspad?*

De organisatie staat voor een forse personele opgave, onder meer vanwege de grote uitstroom van ambtenaren door het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd. Initiatieven om voor mbo'ers een aantrekkelijke werkgever te zijn hebben onze warme belangstelling en we zullen blijvend onderzoeken welk initiatief ons hierin kan ondersteunen. Zo zullen we ons contact ook onderhouden met de collega's van de gemeente Midden-Groningen en Stichting GOA Publiek om te leren van hun ervaringen en kennis op dit gebied.

We bieden veel initiatieven die in de behoefte van deze doelgroep voorzien. We zijn ons er echter van bewust dat er geen generiek ontwikkeltraject –vergelijkbaar met het hbo/wo traineeship- wordt aangeboden voor mbo-talent. Het feit dat andere organisaties een specifiek traineeship aanbieden voor deze doelgroep, betekent niet automatisch dat dit voor de gemeente Groningen ook de beste oplossing is. Daarom organiseert de HR-afdeling na het zomerreces participatiesessies met mbo-talent om te toetsen of hetgeen wij als organisatie aanbieden nog steeds aansluit op de behoefte die zij op dit gebied hebben.

We zullen de uitkomsten meenemen in het vervolg. Dit kan betekenen dat er nieuw beleid ten aanzien van mbo-talent wordt ontwikkeld, maar ook het herijken van de huidige initiatieven behoort tot de mogelijkheden. Zoals u gewend bent zullen zij u begin 2026, tijdens de jaarlijkse HR-sessie over de personele opgave van de gemeentelijke organisatie, bijpraten over de uitkomsten en opvolging van dit onderwerp.

6. *Hoe gaat het college ervoor zorgen dat een scheiding tussen mbo-, hbo- en wo-opgeleiden binnen traineeships wordt voorkomen, en dat er juist ruimte ontstaat voor onderlinge kruisbestuiving en leren van elkaar, zoals past bij een inclusieve en lerende organisatie?*

De gemeente Groningen is een lerende en inclusieve organisatie. Wij delen dan ook uw mening dat onderlinge kruisbestuiving en van elkaar leren positieve effecten heeft. Daarom blijven we ons inspannen om waar mogelijk onderlinge kruisbestuiving en leren van elkaar te bevorderen.

Volgvel 3

Er zijn reeds diverse netwerken zoals ons eigen JNG (Jongeren Netwerk Groningen) waar alle jonge collega's welkom zijn. Buiten de gemeentelijke organisaties zijn er diverse initiatieven, zoals Younglink of JANN. Deze netwerken organiseren activiteiten, lezingen en netwerkbijeenkomsten voor jong talent ongeacht opleidingsniveau om te verbinden en van en met elkaar te leren. De vraag is of dit zorgt voor voldoende kruisbestuiving en of deze initiatieven voldoende aansluiten bij de behoeften van alle doelgroepen.

Tijdens de participatiesessies met het mbo-talent en bij de start van het nieuwe hbo/wo-traineeship in september, zullen we daarom aandacht besteden aan de behoefte naar -en vorm van- onderlinge kruisbestuiving binnen de gemeentelijke organisatie. De uitkomsten nemen we waar nodig mee in toekomstige beleidsontwikkeling ten aanzien van werk/leertrajecten.

Wij vertrouwen er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.