

Vragen en opwaarderingen m.b.t. SB Staat van de Organisatie

Fractie	#	Vraag/input	Antwoord/reactie
D66	1	<p><u>Opwaarderingsverzoek</u>: D66 wil graag met de Commissie en de Gedeputeerde het gesprek aangaan over hoe we als Provincie meer MBO'ers kunnen aantrekken.</p> <p>Afhankelijk van de beantwoording van de onderstaande twee vragen willen we besluiten of dit het goede moment is voor dit gesprek, of bij de resultaten van het vervolgonderzoek Diversiteit & Inclusie.</p>	<p>We weten uit de praktijk van de organisatie dat er op meerdere plekken medewerkers op MBO niveau werkzaam zijn. We voeren mede vanwege de krapte op de arbeidsmarkt het gesprek in de organisatie over wat de bundeling van taken in een functie vraagt aan vaardigheden en kennis uit de arbeidsmarkt. We onderzoeken en benutten daarbij idealiter een zo groot en divers (dus ook qua opleidingsachtergrond) mogelijke doelgroep uit de arbeidsmarkt om onze taken uit te voeren.</p> <p>Tegelijkertijd zijn we wel als organisatie sterk afhankelijk van specifieke kennis en expertise om onze maatschappelijke doelen te bereiken. Daarbij hebben wij als provincie vanuit onze kerntaken over het algemeen meer een beleid makende of regie houdende rol (vaker HBO, WO rollen) dan bijvoorbeeld gemeenten met meer uitvoerende rollen (vaker MBO geschoolde rollen). Dit leidt op veel plekken binnen de organisatie tot een grotere vraag naar HBO/WO opgeleide professionals.</p> <p>Als provincie zetten wij wel als opdrachtgever uitvoerende taken uit. Zo hebben wij de aanbestedingen rondom provinciale wegeaanleg (HBO en WO-kennis) in eigen regie, maar voor de aanleg van de weg doen we een beroep op een aannemer waar over het algemeen meer MBO-geschoolden werken. MBO-ers vormen dan ook een essentieel en onmisbaar onderdeel van het realiseren van onze maatschappelijke doelen.</p>
	2	Vraag: In de Staat van de Organisatie staan geen cijfers over de opleidingsachtergrond van medewerkers. Zijn daar wel cijfers van beschikbaar, en zo ja, kunnen deze worden gedeeld?	We hebben geen cijfers over de opleidingsachtergrond van medewerkers geregistreerd in ons personeelsadministratie systeem.
	3	Vraag: In Q4 2023 heet er een vervolgonderzoek Diversiteit & Inclusie plaatsgevonden, is opleidingsachtergrond ook meegenomen in dit onderzoek? Zo ja, hoe komt dit terug?	Bij de respondenten van het medewerkersonderzoek als onderdeel van het vervolgonderzoek van Diversiteit en Inclusie is naar opleidingsachtergrond gevraagd. Van de 248 respondenten was 57% WO geschoold, 34 % HBO geschoold en 9% MBO geschoold. De respondentenpopulatie kan echter niet zomaar representatief geëxtrapoleerd worden naar het medewerkersbestand. In het onderzoek is gevraagd op welke gronden (waaronder opleidingsniveau) medewerkers zich anders voelen. Maar omdat minder dan 10 respondenten heeft aangegeven zich op grond van opleidingsniveau anders te voelen, is daar geen verdere analyse op gemaakt door het NIM om herleidbaarheid naar individuele personen te voorkomen.
GroenLinks	4	Volgens de bijlagen Staat van de Organisatie op paragraaf 1.2.3 zijn er al eerste stappen gezet voor een	De doelstellingen voor 2023 hebben zich vooral gericht op een meer inclusieve organisatiecultuur. Dit vormt namelijk een

		<p>inclusieve bedrijfscultuur. Wat zijn die stappen? welke veranderingen zijn er sinds de implementatie van het GEP zichtbaar?</p>	<p>belangrijke basis en randvoorwaarde om meer diversiteit (waaronder genderidentiteit dat verder gaat dan alleen man/vrouw) in het personeelsbestand te laten slagen. De eerste stappen bestonden vooral uit educatie (inzicht, verhogen van bewustzijn, kennis en vaardigheden) van HR professionals, leidinggevenden en medewerkers. Daarnaast uit zichtbaarheid (Pride, diversity day, keti koti en IDAHOT) om ook meer bewustzijn, alertheid op het thema te creëren. En het uitvoeren van een medewerkers- en beleidscan diversiteit en inclusie, zodat er zowel een nulmeting ontstaat als ook aanbevelingen hoe vervolgstappen te zetten. Op het moment van schrijven worden de aanbevelingen uit het rapport verwerkt in het plan van aanpak D&I.</p>
	5	<p>Het uitvoeren van de rol als regenboogprovincie, zoals zichtbaarheid tijdens de Pride, is een belangrijk symbool voor inclusie. Maar naast symbolische actie wil ik graag weten welke structurele maatregelen worden genomen om LHBTI+ inclusie op de werkvloer te bevorderen?</p>	<p>Met interne zichtbaarheid en bewustwording proberen wij LHBTIQA+ inclusie te bevorderen. LHBTIQA+ inclusie in de organisatie wordt op verschillende manieren bevorderd en geborgd in de organisatie. Zo wordt deze groep door verschillende medewerkers vertegenwoordigd in de klankbordgroep. In de klankbordgroep worden signalen uit de organisatie besproken, alsook voorgenomen beleid. Zodat deze groep structureel kan bijdragen aan de vorming van beleid en benodigde activiteiten. Daarnaast wordt intern structureel aandacht besteed aan bewustwording rondom LHBTIQA+ inclusie, zoals tijdens IDAHOT en coming out day. Ook is er een pride werkgroep opgezet die op 30 mei een bijeenkomst heeft georganiseerd om op een positieve manier stil te staan bij Pride.</p>
	6	<p>De geplande studiedag over diversiteit en inclusiviteit voor de directie en de OR is een goede stap. Het zou echter nuttig zijn om te weten welke concrete doelen en resultaten er van deze studiedag worden verwacht. Hoe wordt de effectiviteit van deze training gemeten?</p>	<p>Het doel van de training was om onderwerpen als diversiteit, inclusie, psychologische veiligheid en inclusief leiderschap in een gesprek met elkaar te verkennen, het bewustzijn te vergroten en het belang hiervan te onderstrepen. Dit gesprek, het vergroten van het bewustzijn, het investeren in inclusief leiderschap en handvaten/vaardigheden om het gesprek hierover te voeren in de organisatie, is tijdens deze training gestart. Dit biedt een eerste basis voor de directie en OR om het gedachtegoed in de organisatie uit te dragen. De aard en het doel van de training leende zich echter niet voor concrete doelen, waarvan de effectiviteit gemeten kan worden. Wel heeft de directie uitgesproken graag over dit onderwerp in gesprek te blijven. De eerste aanleiding hiervoor zijn de resultaten die uit het vervolgonderzoek Diversiteit & Inclusie van het NIM naar voren komen. Op het moment van schrijven worden de aanbevelingen uit het rapport verwerkt in het plan van aanpak D&I. De resultaten en de aanbevelingen worden op korte termijn met de directie gedeeld en besproken.</p>

	7	Zijn er opvolgessies of continue educatieprogramma's gepland om de kennis en vaardigheden op het gebied van diversiteit en inclusie up-to-date te houden?	Zie bovenstaand antwoord. Daarnaast krijgt diversiteit en inclusie op verschillende niveaus structureel aandacht in educatieprogramma's binnen de organisatie: <ul style="list-style-type: none"> • Met nieuwe medewerkers wordt in de workshop rondom de ambtseed stilgestaan bij diversiteit en inclusie en worden enkele dilemma's besproken. • Het A&O fonds provincies biedt twee verschillende e-learning's aan voor medewerkers en leidinggevenden over diversiteit en inclusie en de waarde van diverse teams. We attenderen onze medewerkers hierop. • Jaarlijks tijdens diversity day wordt een lunchlezing georganiseerd waar een onderwerp rondom diversiteit en inclusie besproken wordt. In 2023 was het onderwerp onbewuste vooroordelen en in 2024 neurodiversiteit. • Leidinggevenden hebben in 2023 en 2024 een workshop integriteit gevolgd. In deze training wordt stil gestaan bij gespreksvoering door leidinggevenden als in het team sprake is van ongewenst gedrag. • Voor HR-medewerkers zal in het najaar 2024 de training weerbaarheid en assertiviteit voor HR professionals worden aangeboden. In 2023 heeft het cluster werving en selectie een training rondom inclusief werven gevolgd. • In het najaar 2024 zullen de vertrouwenspersonen, HR adviseurs en HRO beleidsadviseur D&I een training stereotypering en wetgeving gelijke behandeling volgen. • Om kennis up to date te houden is de beleidsadviseur D&I aangesloten bij het IPO overleg diversiteit en inclusie en wordt samenwerking gezocht met Utrecht inclusief een initiatief van de stad Utrecht om werkgevers te ondersteunen en kennis te delen over diversiteit en inclusie.
	8	Hoe is het college van plan om de PS regelmatig te informeren over de voortgang, resultaten en eventuele aanpassingen van het diversiteits- en inclusiebeleid van de organisatie van de provincie Utrecht?	Binnen de Staat van de Organisatie zal een update worden gegeven over de voortgang, resultaten en eventuele aanpassingen van het diversiteits- en inclusiebeleid van de organisatie.
	9	Welke rapportage- en communicatiemethoden zullen hiervoor gebruikt worden?	Zie bovenstaand antwoord
VVD	10	<u>Opwaardeerverzoek</u> : De VVD-fractie krijgt graag meer duiding van het college bij deze 'Staat van de organisatie' en heeft een aantal vragen over met name de groei van de organisatie.	Zie onderstaand de beantwoording van de vragen

	11 In de brief wordt een link gelegd tussen de groei van de provincie en de toename van het aantal medewerkers. Dit lijkt voor de hand te liggen als er ook meer taken op het bordje van de provincie komen, of dat het areaal van bestaande taken wordt uitgebreid. Kan het college aangeven hoe sterk de causaliteit is tussen de groei (in inwoneraantal van de provincie) en de groei van de organisatie?	Het is niet de bedoeling om een direct causaal verband te leggen tussen de groei in inwonersaantal en de groei van de organisatie. Met de groei van de provincie, wordt een groei van alle grote provinciale thema's verwacht en we zien dat er steeds meer vraagstukken op ons af komen en/of dat het Rijk in toenemende mate een beroep op ons doet. Dat maakt dat de organisatie is gegroeid en dat we verwachten nog verder te groeien als deze lijn zich voorzet. De provincie heeft niet de ambitie en behoefte om te groeien, zo lang daar geen noodzaak is ten aanzien van de omvang, complexiteit of rol in opgaven/taken.
	12 Hoe vertaalt zich dat in cijfermatig opzicht en zijn er ook taken die - ondanks de groei van het inwoneraantal - gelijk blijven?	Gezien bovenstaand antwoord vertaalt zich dit niet in cijfermatig opzicht in prognoses
	13 De VVD heeft behoefte om meer zicht te krijgen op de verwachte groei van het personeelsbestand in het licht van de groei van de provincie. Is het college bereid om richting de volgende Staat van de organisatie een uitsplitsing te maken naar 'nieuwe taken' en 'areaalgroei'? Niet om op de stoel van de provinciesecretaris te gaan zitten, maar goed inzicht te krijgen in wat de groei van de provincie voor de organisatie betekent.	Gezien bovenstaande antwoorden heeft de provincie niet de ambitie en behoefte om te groeien aan de hand van de groei van de provincie (inwonersaantal), zo lang daar geen noodzaak is ten aanzien van de omvang, complexiteit of rol van de provinciale organisatie in opgaven/taken. Omdat we leven in een tijd van grote transities, transformaties en disrupties, is het lastig prognoses te maken op de verwachte groei van de organisatie. Provincie Utrecht steeg t.o.v. van het voorgaande jaar in 2023 met 7,4% , in 2022 met 0,4%, in 2021 ca. 8% en in 2020 ca. 10%. De groei is dus nogal wisselend geweest en verdere prognoses over nieuwe taken of uitbreiding van taken zijn daarom lastig te maken. Denk bijvoorbeeld ook aan het hoofdlijnen akkoord dan wel andere beslissingen van het Rijk en de impact die dat kan hebben op (nieuwe/uitbreiding van) taken die al dan niet op de provincie afkomen
	14 Tot slot nog een vraag over de werving van nieuwe medewerkers. Kan het college aangeven welke organisatieonderdelen het meest last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt en vraagt dit wellicht (aanvullend) nog om specifieke inzet om kennis en expertise te werven en te behouden?	De krapte op de arbeidsmarkt wordt vrij divers over alle organisatieonderdelen gevoeld. Bij Bedrijfsvoering bijvoorbeeld bij financiële, juridische en ICT functies. Bij Landelijke Leefomgeving bij bijvoorbeeld functies in water & bodem en vergunningsverleners. Bij Stedelijke Leefomgeving bijvoorbeeld bij ruimtelijke ordening of functies in energie. Bij Mobiliteit bijvoorbeeld functies in smart mobility, projectleiders infra- en civiele projecten etc. We merken dat de huidige krappe arbeidsmarkt het werven en selecteren meer bewerkelijk maakt (meer maatwerk, langere doorlooptijden etc.) en een beroep doet op onze recruitmentcapaciteit, zeker bij benodigde pieken van werving. Dit vraagt soms om het opschalen van de recruitmentcapaciteit. Er is intensief geïnvesteerd in de arbeidsmarktwerking: analyses van de markt, zichtbaarheid in de markt, actieve en latente search, verbreding van de inhuur mogelijkheden, innovatieve

			<p>wervingsstrategie en arbeidsmarkt communicatie. De doorontwikkeling van de 'reguliere' wervingsvraag heeft ervoor gezorgd dat de instroom hoger is dan in 2022 en dat de organisatie in lijn met de toenemende taken groeit. Tegelijkertijd vraagt de krapte op de arbeidsmarkt enerzijds en de groei van de taken anderzijds, om innovatieve werkwijze en meer specialistisch maatwerk in de 'reguliere' werving. Het legt daarmee een beslag op de recruitment capaciteit en de doorlooptijden. We blijven ons door ontwikkelen met bijvoorbeeld het realiseren van een nieuw softwareprogramma voor het nog efficiënter inrichten van het proces, zowel voor de recruiter, het management als voor de kandidaat.</p> <p>De huidige krappe arbeidsmarkt vraagt naast werving ook om mensen te laten groeien en te verbinden met het werk en de organisatie (behoud). Ten aanzien van behoud investeren in modern en aantrekkelijk werkgeverschap langs de lijn van duurzame inzetbaarheid: loopbaan & arbeidsmobiliteit, leren & ontwikkelen, organiseren van werk & privé, gezondheid & vitaliteit.</p>
PvdA	15	<p><u>Opwaardeerverzoek:</u> De PvdA wil dit stuk graag opwaarderen. Veel van deze informatie stond tot nu toe in de jaarrekening. Dat het verplaatst is naar dit nieuwe document, maakt bespreking niet minder wenselijk. In ieder geval wil de PvdA stilstaan bij het % inhuur en bij de realisatie van de banenafspraken.</p>	
SGP	16	<p><u>Opwaardeerverzoek:</u> De SGP wil met de gedeputeerde en de commissie in gesprek over de vorm en inhoud van de SB Status van de organisatie. Bij de commissie Janssen is uitgebreid gesproken over grip op de organisatie. een middel hiervoor is de staat van de organisatie brief. Wij vinden dat niet alle informatie die in de jaarrekening gegeven werd voldoende terug komt in de brief. Omdat het iteratief is willen we hierover in gesprek, zowel inhoudelijk als qua vorm.</p>	
SP	17	<p><u>Opwaardeerverzoek:</u> De SP-fractie is blij om te zien dat er een bijna 50/50 verhouding is van mannen en vrouwen onder de medewerkers van de provincie Utrecht. Wij zijn wel enorm teleurgesteld om te zien dat van de 152 mensen aan de top, er maar 66 vrouwen zijn. Dit is een verschil dat niet per toeval bestaat. Dit zien wij als een probleem en hebben wij daarom een aantal vragen.</p>	Zie hieronder de beantwoording van de vragen
	18	<p>Is het college met ons eens dat het wenselijk is dat er een gelijke</p>	De provincie Utrecht onderstreept het belang van diversiteit en inclusie en voert hier bewust beleid en acties op. We streven

		verdeling van mannen en vrouwen is aan de top?	daarbij naar een goede balans tussen man/vrouw in de hele organisatie en dus ook aan de top.
	19	Kan het college uitleggen waarom er een significant verschil is tussen de aantal vrouwen en de aantal mannen aan de top?	Als we naar de directie kijken dan zijn de verhoudingen ca. 29% man en 71% vrouw. Zoals genoemd bleek verder in 2022 dat we met 45% vrouwen (in schaal 13 en hoger) al dicht in de buurt van een gelijke verhouding van man/vrouw zaten. We bleken zelfs in de top 3 te staan van alle provincies. In 2023 zijn we met 43% iets teruggelopen, maar nog steeds ver boven het minimum streefcijfer van 33% dat de tweede kamer sinds 2022 heeft mee gegeven aan de provincies. Vanaf 2022 wordt de man/vrouw verhouding per schaal uitgevraagd en eenmaal per jaar bekend gesteld in de personeelsmonitor. Hierdoor vindt er monitoring en het gesprek erover plaats.
		Is het college al bezig om het verschil tussen de aantal mannen en de aantal vrouwen aan de top te proberen te verminderen?	De provincie stimuleert diversiteit en inclusie (waaronder gendergelijkheid), ook voor leidinggevende posities om zo te komen tot een meer diverse en inclusieve - (sub)top van- de organisatie. Daarmee wordt talent beter benut, creativiteit gestimuleerd en wordt de sociale verbinding vergroot. Dit past bij een inclusieve werkgever die we willen zijn. Bovendien vindt de provincie het van groot belang het goede voorbeeld te geven. De doelstellingen voor 2023 hebben zich vooral gericht op een meer inclusieve organisatiecultuur. Dit vormt namelijk een belangrijke basis en randvoorwaarde om meer diversiteit (waaronder genderidentiteit dat verder gaat dan alleen man/vrouw) in het personeelsbestand te laten slagen.
	20	Zo ja, wat voor stappen zijn er gezet om dit verschil te verminderen? Zo nee, waarom niet?	De eerste stappen zijn gezet, maar er is ook nog een weg te gaan. Zie ook in het stateninformatiesysteem de Statenbrief evaluatie Sociale Agenda, zoals vermeld in de Statenbrief. Daarbij enkele concrete voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> • Bij het aanbesteden van partijen voor recruitment van de top wordt als voorwaarde gesteld dat men moet aantonen hoe men divers en inclusief werft. • De adviseurs werving en selectie zijn afgelopen jaar getraind op inclusief werven en selecteren, zodat er expliciete kennis aanwezig is en deze ook geborgd zal worden in de werkprocessen. • Op bestuurlijk niveau heeft bijvoorbeeld het Kabinet Commissaris van de Koning een training gevolgd over selecteren zonder vooroordelen. Na het volgen van deze training zijn o.a. aanpassingen gedaan in de selectieprocedure voor burgermeesters, is de workshop

			georganiseerd 'meer vrouwen in het ambt'. Zie verder ook de beantwoording van de vragen van GroenLinks
--	--	--	---