



# STATENBRIEF

Aan Provinciale Staten

ONDERWERP	Medewerkers- belevingsonderzoek 2022	TELEFOONNUMMER	+31628276919
DATUM	08-11-2022	E-MAILADRES	celine.stevens@provincie- utrecht.nl
DOCUMENTNUMMER	8254C6FE	DOMEIN/OPGAVE	BDV
VAN	Celine Stevens	TEAM	HRO
NUMMER PS	PS2022PS	PORTEFEUILLEHOUDER	Strijk
BIJLAGE	Presentatie Medewerkersbelevingsonderzoek 2022		

Geachte dames en heren,

## Essentie/samenvatting:

De provincie Utrecht bouwt aan een gezonde, groene, duurzame, inclusieve en aantrekkelijke provincie voor inwoners, bezoekers en de generaties na ons. Om deze maatschappelijke bijdrage te kunnen leveren, is een toekomstbestendige organisatie nodig waarin duurzaam werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid van medewerkers centraal staan. De provincie Utrecht besteedt daarom continu aandacht aan en investeert in werkplezier, diversiteit, vitaliteit en arbeidsomstandigheden. Het medewerkersbelevingsonderzoek is de thermometer waarmee inzicht wordt verkregen in de werkbeleving van medewerkers. In het coalitieakkoord 2019-2023 'Nieuwe energie voor Utrecht' is opgenomen dat iedere twee jaar een onderzoek onder medewerkers plaatsvindt. Voor de uitvoering van het onderzoek heeft de provincie Utrecht voorgaande jaren gebruik gemaakt van de methodiek van Great Place to Work. Nu wordt gebruik gemaakt van het medewerkersbelevingsonderzoek uit het programma InternetSpiegel dat door het Ministerie van BZK in het leven is geroepen. Doel van dit programma is bevordering van goed werkgeverschap en bijdragen aan het werkgeluk van medewerkers voor een optimaal presterende overheid. Het betreft een gedegen en meer gebruiksvriendelijk onderzoek met gevalideerde vragenlijsten. Het biedt op een achttal modules de mogelijkheid tot een vergelijking met het gemiddelde van de andere provincies (hetgeen eerder niet mogelijk was). Met deze statenbrief wordt u inhoudelijk op de hoogte gesteld van de nieuwe methodiek, de uitkomsten van het Medewerkersbelevingsonderzoek 2022 op organisatie- en domeinniveau, het vervolgproces en de wijze waarop medewerkers worden geïnformeerd.

## De methodiek:

In het huidige onderzoek is op voor de Provincie Utrecht relevante thema's gekozen om twaalf standaardmodules met vragen af te nemen. Dit zijn de modules bevlogenheid, betrokkenheid (de mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie), sociale veiligheid, herstelbehoefte, samenwerking, loopbaanondersteuning, inzetbaarheid, rolduidelijkheid, ongewenste omgangsvormen, inclusiviteit (dit is een bedrijfscultuur waar aandacht is voor gelijkheid en diversiteit), werkdruk en werkgeverschap.

Vanwege het belang dat de provincie hecht aan de thema's betrokkenheid samenleving en inclusie (dit is verbondenheid en waardering in het team) zijn deze als twee extra modules met vragen aan het onderzoek toegevoegd. Ook zijn de thema's 'het goede gesprek', hybride werken, leiderschap en integriteit uitgewerkt in maatwerkvragen. Bij medewerkers die voor een opgave of in een programmateam werken zijn de thema's leiderschap en samenwerking ook bevestigd met betrekking tot het programma/opgave. Tot slot is medewerkers gevraagd naar de belangrijkste trots- en verbeterpunten en of ze de provincie als werkgever aanbevelen.

Daar waar mogelijk zijn de resultaten gepresenteerd als totaalscore op de module. Waar dat niet mogelijk is, worden de scores op de afzonderlijke vragen onder het betreffende thema weergegeven. Alle onderdelen zijn op een 5-puntschaal gebaseerd met 10 helemaal mee eens, 7,5 mee eens, 5 neutraal, 2,5 mee oneens en 0 helemaal mee oneens. Het is dus geen rapportcijfer. De benchmark provincies laat het gemiddelde zien van de andere provincies die het betreffende onderdeel hebben opgenomen in hun eigen medewerkersonderzoek.

Gedetailleerde vergelijkingen tussen dit onderzoek en eerder uitgevoerde medewerkersbelevingsonderzoeken zijn niet te maken omdat modules/thema's en de inhoud van de vragen zijn geactualiseerd ten opzichte van twee jaar geleden. Ook zijn de wijze van scoring en de benchmarking op andere wijze vormgegeven, omdat we over zijn gegaan naar een andere methodiek. Naast dat we nu de beschikking hebben over benchmarkgegevens, is het voor de opvolgende jaren uiteraard wel weer mogelijk een vergelijking te maken ten opzichte van eerder onderzoek.

### **Uitkomsten MBO 2022**

We zijn blij een goede respons te hebben ontvangen, veel medewerkers hebben de moeite genomen de vragenlijst in te vullen. De respons op het medewerkersbelevingsonderzoek bedroeg 65,5% en is daarmee vrijwel gelijk aan de respons in de benchmark provincies (65,4%).

Alles overziend kan worden geconcludeerd dat medewerkers veel aspecten neutraal tot positief waarderen, met uitzonderingen van een drietal thema's waar we lager scoren. Het gaat dan om de thema's werkdruk, de daarmee samenhangende herstelbehoefte en de transparantie over besluitvorming door het concernmanagementteam (CMT). Dit zijn thema's die aandacht vragen.

Op het aspect "transparantie over besluitvorming door het CMT", is vanuit interne communicatie al geïnvesteerd door met verschillende communicatiemiddelen de besluitvorming van het CMT te delen. Desalniettemin is het belangrijk om in de dialogen met het management en medewerkers het "verhaal achter de cijfers" te leren kennen en daarop in te spelen in de verdere doorontwikkeling.

De aandachtspunten van werkdruk en de daarmee samenhangende herstelbehoefte na een dag werken herkennen we ook in het licht van de huidige krappe arbeidsmarkt in samenhang met de grote opgaven en extra taken die op de provincie Utrecht afkomen. Het signaal over de beheersing van werkdruk is ook naar boven gekomen uit de Risico Inventarisatie en Evaluatie die begin dit jaar is uitgevoerd. Inmiddels wordt hierop ingezet om te verbeteren door het bespreekbaar maken van werkdruk binnen de teams. Ook bieden we via de Utrecht Academie leermodules aan voor de beheersing van werkdruk en het stimuleren van een goede werk-privébalans. Op het vlak van beheersing van werkdruk en herstelbehoefte verwachten we met de stappen die worden gezet verbetering te gaan zien.

We nemen de punten werkdruk, herstelbehoefte evenals de meest genoemde verbeterpunten door medewerkers (rolduidelijkheid, leiderschap en samenwerking) en de transparantie over besluitvorming van het CMT mee in de trajecten die in gang zijn gezet in het kader van de duurzame organisatieontwikkeling. Eind 2021 heeft het CMT het concernplan opgesteld, waarin deze thema's ook zijn benoemd. Deze is destijds ook met u gedeeld als bijlage bij de Statenbrief van 21 dec 2021 en besproken tijdens de Statencommissie Bestuur, Economie en Middelen van 26 jan 2022 (agendapunt 3.16) [Statencommissie Bestuur, Economie en Middelen 26 januari 2022 09:00:00](#), [Stateninformatie Provincie Utrecht \(provincie-utrecht.nl\)](#). Het concernplan biedt een duidelijk perspectief op wat en wie we als organisatie willen zijn, en wat ervoor nodig is om daar te komen. Richting, sturing, samenhang en rust vormen de pijlers van deze organisatieontwikkeling. De groei van de organisatie, de groei van de taken en de behoefte aan wendbaarheid vragen om een organisatie-inrichting en aansturing die ondersteunend en versterkend zijn aan deze groei en een logisch vervolg zijn op eerdere stappen.

Medewerkers bij de Provincie Utrecht geven aan vooral trots te zijn op collega's, de betrokkenheid bij de samenleving en het hybride werken. Bij de invoering van hybride werken is gebruik gemaakt van de inzichten die in

de afgelopen twee jaar (noodgedwongen door Covid-19) zijn opgedaan met het op afstand werken. Het is mooi in het medewerkersbelevingsonderzoek 2022 terug te zien dat medewerkers juist dit aspect aanmerken als troespunt. We koesteren de trots op collega's, de betrokkenheid bij de samenleving van onze medewerkers en de flexibiliteit die medewerkers ervaren door het hybride werken dat in korte tijd is uitgerold. Hiermee geven we mede invulling aan het werkplezier van medewerkers en het goed werkgeverschap.

Op acht van de modules kan vanuit het onderzoeksbureau worden gebenchmarkt met het gemiddelde van andere provinciale overheden. De resultaten op sociale veiligheid, ongewenste omgangsvormen en herstelbehoefte zijn in lijn met de benchmark. In het voorgaande medewerkersonderzoek waren sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen een zorgpunt. Nu zien we een goede basis waarop we verder door kunnen ontwikkelen. Op de modules bevoegdheid, betrokkenheid, samenwerking, inzetbaarheid en werkdruk liggen de resultaten aan de onderkant van de benchmark. Op andere onderdelen van het onderzoek over 'het goede gesprek', hybride werken, leiderschap en integriteit zien we geen opvallende afwijkingen in de scores ten opzichte van het gemiddelde van de andere provincies. Ook deze aspecten nemen we mee in gesprekken met de medewerkers om het "verhaal achter de cijfers" te achterhalen en bij de verdere doorontwikkeling van de organisatie.

Naast de modules wordt in het onderzoek gekeken naar de mate waarin medewerkers de Provincie Utrecht aan anderen aanraden als werkgever. De score wordt bepaald door het percentage medewerkers dat kritisch is over de organisatie (op een tienpuntschaal een score van 0 tot 6 geven) en het percentage dat de organisatie promoot (de organisatie een 9 of 10 geven). De overige medewerkers (die de organisatie een 7 of 8 geven) hebben een neutrale houding. Hoewel het overgrote merendeel van de medewerkers onze organisatie een score van 7 of hoger geeft, vinden we het jammer dat bijna een vijfde van onze medewerkers onze organisatie een lagere score geeft en zegt de provincie niet aan te raden als werkgever. We willen in gesprekken met medewerkers achterhalen wat hier de achtergrond van is en hoe we dit kunnen verbeteren.

#### **Vervolprocedure / voortgang:**

Het management gaat op basis van de resultaten de dialoog aan met de medewerkers binnen de teams. Dit moet leiden tot "kennis over het verhaal achter de cijfers" en een aanpak om de positieve aspecten te behouden en de lager scorende aspecten te verbeteren. Dit wordt verwerkt in de team- en domeinplannen voor 2023 en verder. Organisatie brede interventies worden uitgewerkt in de uitvoeringsagenda van het concreetplan.

Over twee jaar volgt een nieuwe meting die inzicht geeft in hoeverre de interventies tot verbetering hebben geleid. Als de resultaten hiervan bekend zijn, stellen we u uiteraard op de hoogte. In de tussenliggende periode bepalen we of we aanvullend daaraan kort cyclische metingen uitvoeren op een specifiek thema of op een specifiek organisatieniveau om de impact van ingezette interventies te kunnen volgen.

Gedeputeerde Staten van Utrecht,

Voorzitter,  
mr. J.H. Oosters

Secretaris,  
mr. drs. A.G. Knol-van Leeuwen