

**SOCIALE AGENDA**

**WIJ DOEN MEE!**

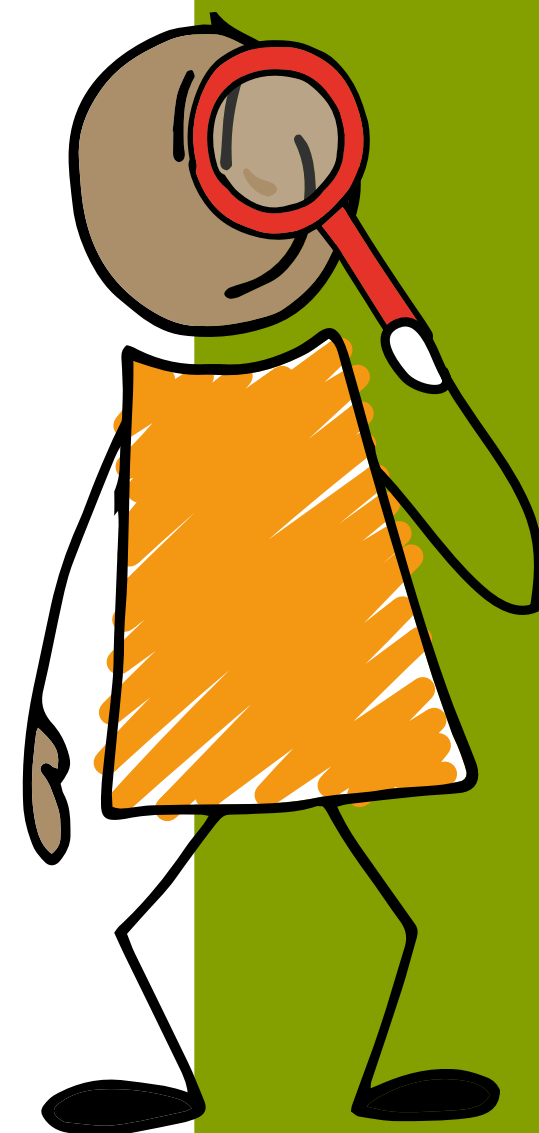


# INHOUD

1 Inleiding	3
2 Doelen en ambities	4
3 Ambitie 1: Sociaal DNA van de provincie	6
4 Ambitie 2: Inclusieve provincie	9
5 Ambitie 3: Inclusieve organisatie	16
6 Sturing en monitoren	19



# 1



## INLEIDING

**Op 23 maart 2022 hebben Provinciale Staten van de provincie Utrecht het beleidskader Wij doen mee! van de Sociale Agenda vastgesteld. Met dit beleidskader werkt de provincie aan een provincie voor alle inwoners. Dat wil zeggen dat iedereen zoveel mogelijk kan meedoen, naar eigen vermogen. Ongeacht beperking, gender, geaardheid, culturele- of etnische achtergrond, religie, leer-/werkniveau of armoede.**

### WAAROM EEN UITVOERINGSAGENDA?

Bewuster omgaan met gelijkheid van kansen voor onze inwoners kost tijd en vraagt energie en aandacht van medewerkers en het management. Dit is niet zomaar van de ene op de andere dag gegroeid, zeker niet in een organisatie waar onder veel tijdsdruk wordt gewerkt. Vaak krijgt diversiteit en inclusie minder prioriteit en verdwijnt het thema van de agenda. Inbedding in de organisatie is een belangrijk aandachtspunt. Hiervoor zijn daadkrachtige acties, prioriteiten stellen en samenhang tussen projecten nodig. De uitvoeringsagenda agendeert deze onderwerpen gevraagd en ongevraagd in de provinciale organisatie en geeft daarmee richting en samenhang aan de acties en projecten.

### WIJ DOEN MEE! IN DE UITVOERING

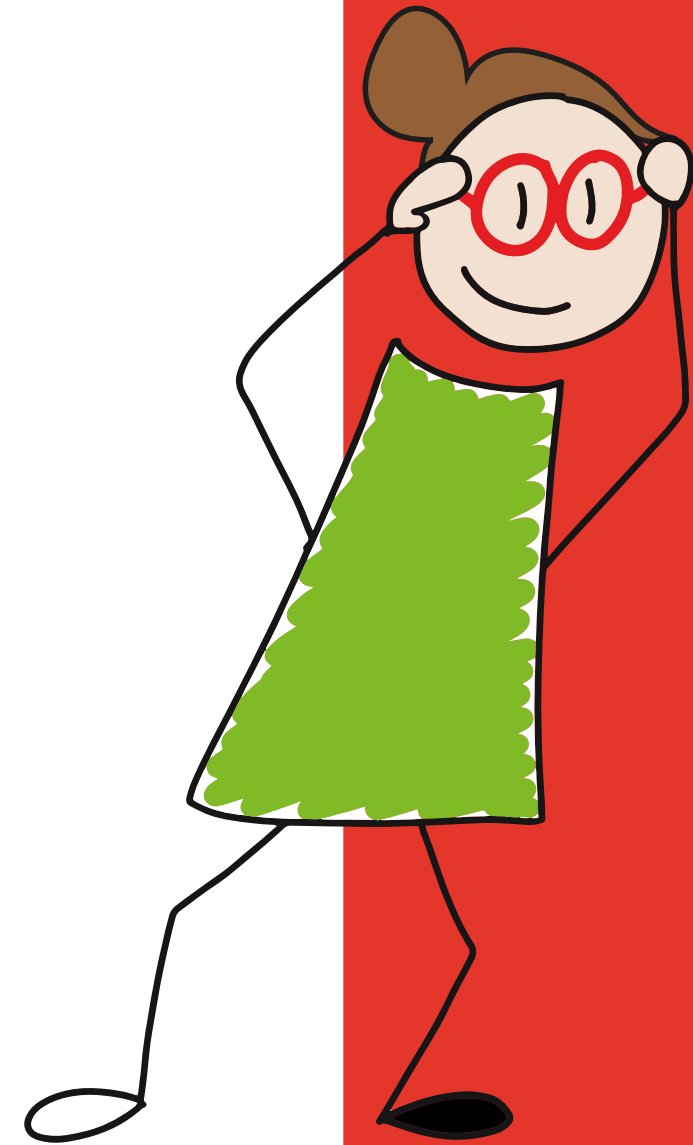
Het werken aan inclusie is niet nieuw voor de provincie Utrecht. In bijlage 1 van het beleidskader Wij doen mee! van de Sociale Agenda is beschreven hoe sociaal er al wordt gewerkt vanuit het programma Wonen, Energietransitie, Mobiliteit en Agenda Vitaal Platteland (Bijlage 1 | Sociale Agenda - Wij doen mee! is te vinden via [www.provincie-utrecht.nl/](http://www.provincie-utrecht.nl/)). Deze uitvoeringsagenda gaat over het implementeren van de Sociale bril in de

provinciale organisatie en jaagt initiatieven aan om zo goed mogelijk bij te dragen aan een inclusieve provincie. De uitvoeringsagenda Wij doen mee! is een uitvoeringsagenda die gevraagd en ongevraagd onderwerpen op de agenda zet, aanmoedigt, verbindt of versterkt. Kortom het programmteam van de Sociale Agenda heeft op het gebied van gelijke kansen voor inwoners en medewerkers een adviserende rol binnen de provinciale organisatie.

### LEESWIJZER

Vanuit het programmteam Sociale Agenda wordt gewerkt aan projecten in deze uitvoeringsagenda en wordt geadviseerd aan andere provinciale opgaven, programma's en projecten. In hoofdstuk 2 wordt kort stilgestaan bij de richtinggevende doelen, de ambities en de Sociale bril uit het beleidskader. Hoe toegewerkt wordt naar deze doelen is uitgewerkt in de hoofdstukken 3, 4 en 5 door per ambitie aan te geven aan welke projecten wordt gewerkt en vanuit welke rol. Het laatste hoofdstuk gaat over monitoren en sturen op het programma en op de projecten. Eind 2023 vindt een evaluatie plaats op basis van het uitvoeringsprogramma.

# 2



## DOELEN EN AMBITIES

**De provincie Utrecht is een welvarende provincie. Veel mensen hebben werk of volgen een opleiding, hebben een inkomen, en kunnen hun leven vormgeven zoals zij dat willen. Maar dat geldt niet voor iedereen. Uit onderzoek blijkt dat niet iedereen kan meedoen aan de samenleving door een beperking, (digitale) laaggeletterdheid, discriminatie of ervaren andere vormen van uitsluiting.**

In de uitvoeringsagenda staan twee richtinggevende doelen centraal:

1. Meer gelijke kansen voor inwoners op wonen, werken, vervoer, vrijetijdsbesteding, energie(transitie) en andere voorzieningen waar de provincie een rol heeft.
2. Een meer diverse en inclusieve organisatie.

De richtinggevende doelen zijn vertaald naar drie ambities:

Ambitie 1: Sociaal DNA van de provincie

Ambitie 2: Inclusieve provincie

Ambitie 3: Inclusieve organisatie

De Sociale bril wordt gebruikt om bij opgaven, programma's en projecten van de hele provincie rekening te houden met verschillen tussen onze inwoners. Door vanaf de start door deze bril te kijken, zien we de mensen om wie het gaat en betrekken we gebruikers bij het eindproduct. En zien we in het bijzonder de groepen in de samenleving die niet als vanzelfsprekend mee kunnen doen en die vormen van uitsluiting ervaren.

Dit leidt tot drie kernvragen die de richtinggevende principes van de Sociale bril vertegenwoordigen:

**3. Mensgericht werken:** voor wie doen we dit? Wat zijn de gevolgen van ons werk voor welke mensen? We gaan tijdig in gesprek met mensen (inwoners, professionals/onderzoekers/ondernemers) om ervaringen en ideeën uit te wisselen.

**4. Gebruikersgericht werken:** wie zijn de gebruikers van deze dienst of voorziening? Hoe staat het met toegankelijkheid, gebruiksvriendelijkheid en begrijpelijkheid? We vragen tijdig aan gebruikers om mee te kijken, denken en uit te testen. We hebben daarbij oog voor de diversiteit van gebruikers. We maken ook gebruik van kennis en methoden waarvan bewezen is dat ze voor vergelijkbare gebruikers werken.

**5. Inclusief werken:** voor wie is meedoen niet vanzelfsprekend? Wie hebben wellicht minder kansen dan anderen? Wat kunnen we doen om drempels te verminderen of weg te halen? We willen bereiken dat alle mensen mee kunnen doen aan de samenleving.

In de hoofdstukken 3, 4 en 5 zijn de projecten per ambitie uitgewerkt.



# 3



## AMBITIE 1:

# SOCIAAL DNA VAN DE PROVINCIE

**Het werken aan gelijke kansen is geen aparte opgave maar gekoppeld aan elke provinciale opgave, programma of project. Want als provincie willen we onze verantwoordelijkheid nemen als het gaat om een gelijke kansen voor alle inwoners.**

De provincie Utrecht werkt al sociaal en in het beleidskader Wij doen mee! zijn voorbeelden genoemd, zie bijlage 1 van het beleidskader. Door te werken aan de ambitie 'sociaal DNA van de provincie' wordt het sociale DNA versterkt en verankerd in de provinciale organisatie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de Sociale bril als leidraad. Deze ambitie is gericht op het toepassen en implementeren van de Sociale bril op de provinciale opgaven, programma's en projecten. Voor 2022 heeft het programmateam van de Sociale Agenda de capaciteit om de Sociale bril toe te passen bij vijf teams.

In 2022 en 2023 wordt gewerkt aan het sociale DNA van de provinciale organisatie door te focussen op:

- Het toepassen van de Sociale bril bij vijf teams.
- Sociale bril als onderdeel van de statenvoorstellen.
- Het doorontwikkelen van de Sociale bril voor 2022, 2023 en daarna.

### A. SOCIALE BRIL OP VIJF OPGAVEN, PROGRAMMA'S, PROJECTEN OF PROCESSEN

De Sociale bril wordt gebruikt als leidraad om meer mensgericht, gebruikersgericht en inclusief te werken. Het toepassen van de Sociale bril met teams die werken aan een opgave, programma, project, of proces is een eerste stap om kennis te maken en ervaring op te doen met deze manier van werken. Het is ook het moment om de Sociale bril te toetsen in de praktijk en of deze vorm van de Sociale bril bruikbaar is in alle fasen van de beleidscyclus (agendavorming, beleidsvorming, beleidsuitvoering, beleidsevaluatie). Bij het toepassen van de Sociale bril wordt daarom ook gekeken of de verschillende fasen van de beleidsvorming aan bod komen.

Tijdens een bijeenkomst in de vorm van een workshop wordt de Sociale bril concreet toegepast langs de lijnen van mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken. Het programmateam van de Sociale Agenda organiseert deze bijeenkomsten met het team dat betrokken is of de teams die betrokken zijn bij de opgave, programma, project of proces. De uitkomst zal, naar verwachting, verschillend zijn en worden als voorbeeld gedeeld met de organisatie.

In 2022 richt de Sociale Agenda zich op het toepassen van de Sociale bril op de volgende zes opgaven, programma's, projecten of processen:

### **1. Programma Klimaatadaptatie**

Met het programmteam van Klimaatadaptatie wordt een Sociale bril sessie gepland om in kaart te brengen op welke manier mensgericht, gebruikersgericht en inclusief er kan worden gewerkt binnen het programma. Het doel van de sessie is om toe te werken naar concrete vervolgstappen en afspraken te maken over de begeleiding van het programmteam van de Sociale Agenda daarbij.

### **2. Programma Recreatie en Toerisme**

Leefbaarheid, duurzaamheid en inclusie vormen de rode draad door het hele vrijetijdsbeleid van de provincie Utrecht heen en is samengevat in het Programma Recreatie & Toerisme (afgekort PR&T). Dit beleid is vooral gericht op de bloei en minder op de groei van de vrijetijdseconomie. Het is het uitgangspunt dat alle inwoners gelijkwaardig kunnen deelnemen aan de vrijetijdseconomie.

Het team van Recreatie en Toerisme volgt een Sociale bril sessie om te kijken naar bijvoorbeeld het toegankelijk maken van locaties voor mensen met een beperking en/of de informatie begrijpelijk en toegankelijk te ontsluiten naar inwoners en op welke wijze de provincie Utrecht kan bijdragen. Ook bij deze sessie is het doel om toe te werken naar concrete vervolgstappen.

### **3. Programma Wonen**

Verschillende woonopgave dragen bij aan gelijke kansen op de woningmarkt. Denk bijvoorbeeld aan het 10.000 (betaalbare) woningen realiseren

per jaar, of aan Regio deals vitale wijken, of aan het programma 'een thuis voor iedereen'. Het is de vraag of de provincie vanuit de wettelijke taak (nog) meer kan bijdragen aan gelijke kansen op de woningmarkt. Met de Sociale bril sessie wordt in kaart gebracht op welke wijze wordt bijgedragen en of in de toekomst nog (meer) gedaan kan worden.

### **4. Programma Cultuur**

Het team Cultuur werkt op verschillende manieren aan gelijke kansen voor inwoners via het cultuurbeleid. Bijvoorbeeld via de subsidieregeling wordt de subsidieontvanger gevraagd hoe bijgedragen wordt aan diversiteit en inclusie (Code Diversiteit en Inclusie in de culturele sector) en met cultuurparticipatie. Door een Sociale bril sessie te organiseren met de provincie-medewerkers van cultuur wordt gekeken hoe in de verschillende beleids-terreinen wordt bijgedragen aan gelijke kansen. Daarbij wordt voor 2022 en 2023 gekeken hoe het programmteam van de Sociale Agenda bij kan dragen om dit te verankeren in het huidige beleid.

### **5. Opgave arbeidsmarkt**

Vanuit het team Economie wordt gewerkt aan een sterke regionale arbeidsmarkt, Utrecht Talent Alliantie, en bestaat uit regionale vertegenwoordigers van werkgevers in de grootste tekortsectoren, overheden, kennis- en onderwijsinstellingen, het UWV, Economic Board Utrecht en ROM Utrecht Region.

Momenteel is er krapte op de arbeidsmarkt met niet vervulbare vacatures en een dalend aantal werkzoekenden. Voor werkgevers is het daardoor extra belangrijk om personeel te verwelkomen en ook om deze te behouden voor de toekomst. Hierbij wordt ook gedacht aan het zoeken naar werk voor gevluchte Oekraïners en statushouders. Tijdens de Sociale

bril sessie wordt in kaart gebracht hoe goed werkgeverschap eruit ziet en hoe vanuit de rol van de provincie hier een bijdrage aangeleverd kan worden.

### **6. Proces van Inkoop**

In het kader van het inkoopbeleid wordt een Sociale bril sessie georganiseerd om mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken toe te passen. Hierbij wordt ook onderzocht hoe mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken in de praktijk concreet gemaakt kan worden.

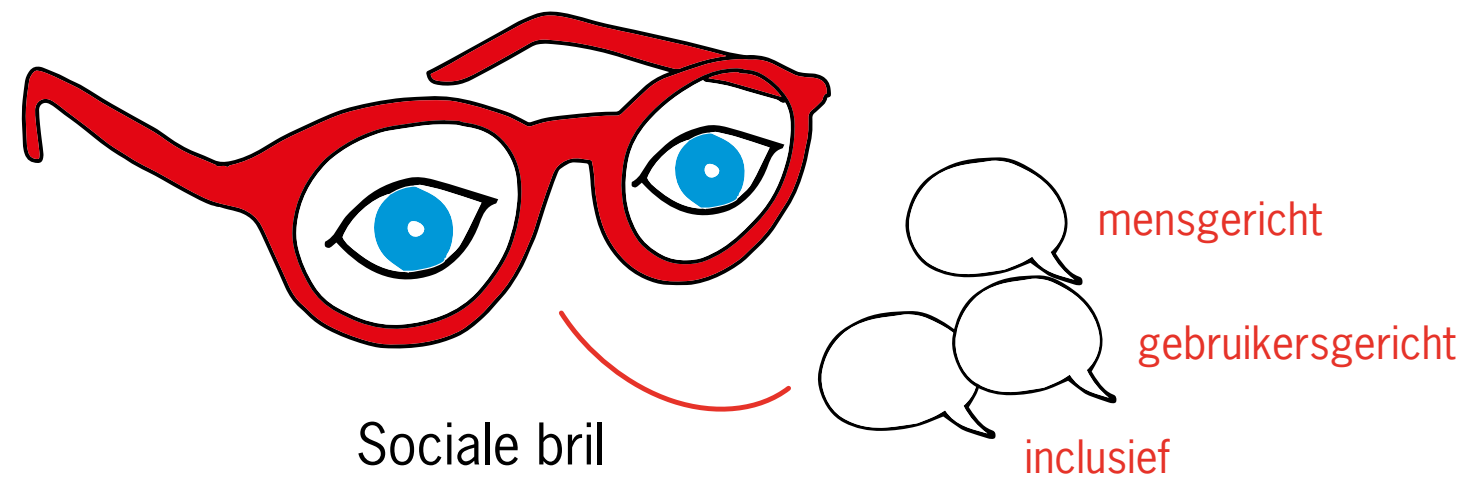
### **Doorkijk naar 2023**

Door aan de slag te gaan met het toepassen van de Sociale bril wordt zichtbaar en merkbaar hoe mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken kan worden vertaald naar de verschillende domeinen van de provincie. Dit is onderdeel van het implementeren van de Sociale bril. De opgedane kennis en ervaringen worden gedeeld met de provinciale organisatie door het publiceren van blogs, aanschuiven bij werkoverleggen, enz, om bewustzijn te creëren binnen de provinciale organisatie. In 2022 is het streven om de Sociale bril met vijf teams toe te passen. Op basis van de huidige capaciteit worden vijf Sociale brilsessies gepland en wordt mogelijk een zesde georganiseerd. In de lijst met indicatoren bij deze ambitie is daarom ook uitgegaan van vijf Sociale bril sessies. Daarnaast wordt vanuit het programmteam van de Sociale Agenda verkend of eind 2022 met Facilitaire Zaken (inclusief werkgeverschap) een Sociale bril sessie kan worden georganiseerd.

## B. SOCIALE BRIL ONDERDEEL VAN DE STATENVOORSTELLEN EN PROGRAMMA'S

Met het vaststellen van het beleidskader Wij doen mee! sturen Provinciale Staten op het toepassen van de Sociale bril. Provinciale Staten blijven nauw betrokken doordat ook voor hen zichtbaar wordt gemaakt hoe de Sociale bril wordt toegepast. Vanaf 1 oktober 2022 komt daarom in alle statenvoorstellen een verwijzing naar de Sociale bril onder het bestaande kopje 'Brede Welvaart'. Tijdens de behandeling van het voorstel in de commissie of in de Staten kan het college verantwoording afleggen over het toepassen van de Sociale bril.

Vanuit het programmteam van de Sociale Agenda zal gemonitord worden in welke statenvoorstellen en programma's de Sociale bril toegepast is.



## C. DOORONTWIKKELEN SOCIALE BRIL

Met deze acties voor 2022 wordt geleerd hoe de Sociale bril het beste kan worden toegepast. We verbeteren de Sociale bril door de opgedane kennis en ervaring van de Sociale brilsessies te blijven evalueren en de opgedane kennis te verwerken in de volgende stappen.

### Indicatoren

Project	Indicator	Eigenaar
Sociale bril op vijf teams programma's, projecten of opgaven	Oefenen met de Sociale bril met de teams in de organisatie in 2022 (Sociale bril sessies)	Programmteam Sociale Agenda
Sociale bril onderdeel van de statenvoorstellen	Vanaf 1 oktober is onder het kopje Brede Welvaart beschreven hoe de Sociale bril wordt toegepast in alle geagendeerde statenvoorstellen in de commissie en in de Statenvergadering	BDO
Doorontwikkelen van de Sociale bril	In Q1 2023 vindt evaluatie van de Sociale bril plaats	Programmteam Sociale Agenda





# 4



## AMBITIE 2:

# INCLUSIEVE PROVINCIE

**De provincie Utrecht draagt direct en indirect bij aan een inclusieve provincie vanuit haar taken en verantwoordelijkheden met programma's, projecten, initiatieven, enz op de beleidsterreinen van wonen tot klimaat en van cultuur tot mobiliteit. Het programmteam van de Sociale Agenda gaat deze initiatieven versterken door te adviseren, aan te jagen of te ondersteunen. Een thema zoals het uitvoeren van de motie Regenboogprovincie is niet in een van de domeinen belegd. Het programmteam van de Sociale Agenda pakt, voor de looptijd van de agenda, dit thema op.**

De projecten, geagendeerd in deze tweede ambitie, hebben als doel om bij te dragen aan een inclusieve provincie en werkt het programmteam van de Sociale Agenda vanuit een adviserende, faciliterende of aanjagende rol. Hierbij wordt vanuit het programmteam van de Sociale Agenda samengewerkt met partners (zoals provincie medewerkers, gemeenten of externe organisaties).

In 2022 en 2023 wordt gewerkt aan een inclusieve provincie door te focussen op het gebied van:

- Laaggeletterdheid
- Antisemitisme
- Adviseren met betrekking tot inclusieve provincie
- Utrecht als Regenboogprovincie
- Implementatieplan VN Verdrag Handicap
- Issuekalender
- Overleg met samenwerkingspartners

### A. LAAGGELETTERDHEID

Circa 7% van de Utrechtse bevolking blijkt laaggeletterd te zijn en dat is lager dan in andere delen van Nederland. In de stad Utrecht zijn ongeveer 30.000 laaggeletterden. Het verbeteren van laaggeletterdheid leidt bijna altijd tot meer zelfredzaamheid. Het probleem van laaggeletterdheid is complex omdat elke situatie anders is. Om een effectieve aanpak te bevorderen moeten partijen, ieder met zijn eigen expertise, samenwerken.

Het programmteam van de Sociale Agenda werkt in 2022 en 2023 samen met team Economie en met team Cultureel Erfgoed en richten we ons op:

- Het delen van goede voorbeelden in de arbeidsmarkt. Gemeenten werken via de arbeidsmarktregio's aan uitvoering van het landelijke beleid op laaggeletterdheid. Sommige werkgevers en andere organisaties zijn zelf al bezig met het herkennen en het bestrijden van laaggeletterdheid. Vanuit economie, cultuur en de Sociale Agenda worden goede voorbeelden gedeeld over laaggeletterdheid met

samenwerkingspartners en waar mogelijk worden deze initiatieven versterkt.

- Het versterken van de samenwerkingen tussen bibliotheken, taalhuizen, en gemeenten. Deze partners werken samen in de bestrijding en signalering van laaggeletterdheid. Een belangrijk onderdeel is de samenwerking tussen deze organisaties. Vanuit de provincie wordt verkend hoe de provincie kan bijdragen aan het versterken van het netwerk.

### B. ANTISEMITISME

Antisemitisme leeft ook vandaag de dag in onze samenleving. Vanuit de provincie gaan we onderzoeken hoe we bij kunnen dragen aan het bestrijden van antisemitisme en richten in 2022 en 2023 ons op twee deelprojecten:

- Binnen het domein mobiliteit voert de provincie Utrecht wettelijke taken uit en heeft daarom binnen deze context ruimte om aandacht te besteden aan antisemitisme. In 2022 voert het team mobiliteit onderzoek uit naar de jaarlijkse OV-rapportage en de meldingen van antisemitische incidenten in het Utrechtse OV. Daarbij wordt advies gegeven over hoe dit verbeterd kan worden voor de toekomst.
- Wij laten een externe organisatie, die anti-discriminatielessen aanbiedt op scholen in het voortgezet onderwijs, ons adviseren over hoe wij antisemitisme onder de aandacht kunnen brengen in het voortgezet onderwijs.



### C. ADVISEREN MET BETREKKING TOT DE INCLUSIEVE PROVINCIE

Het programmteam van de Sociale Agenda adviseert op een aantal domeinen, programma's, projecten. Voor 2022 zijn vier thema's benoemd waarop de Sociale Agenda adviseert vanuit de Sociale bril als leidraad en met het oog op optimaal bij te dragen aan een inclusieve provincie.

#### Advies ten behoeve van inclusieve sportbeoefening

In het beleidskader 'Sport en bewegen 2021-2025' is inclusieve sport één van de drie ambities. Ook in het Provinciaal Sportakkoord Utrecht is aandacht voor inclusieve sport, te weten:

- Inclusieve sport en racisme/discriminatie
- Inclusieve sport en LHBTIQ+
- Deelname van kinderen uit achterstand en armoede situaties.

Samen met het team Sport en Bewegen, en organisaties zoals John Blankenstein Foundation, Jeugdfonds Sport & Cultuur, en Team Sportservice Provincie Utrecht, wordt onderzocht welke projecten in 2023 uitgevoerd gaan worden. Het team Sport en bewegen heeft de leiding voor inclusieve sportbeoefening. Het programmteam van de Sociale Agenda adviseert bij activiteiten om inclusieve sportbeoefening te bevorderen.

#### Advies ten behoeve van Wonen

De provincies werken samen met ministeries van onder andere BZK, VWS, OCW, met VNG (vertegenwoordiger van gemeenten), met Aedes (met vertegenwoordiger van woningcorporaties), met de G4 samen om voldoende betaalbare woningen voor alle (aandachts)groepen te realiseren met een evenwichtige verdeling over gemeenten en met de juiste zorg, ondersteuning en begeleiding. Dit programma 'een thuis voor iedereen' start op korte termijn en geeft de provincie taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot het vertalen van de landelijke afspraken naar de

gemeenten toe en ook om te toetsen of de regionale opgave aannemen is en de beoogde woonprogrammering passend is. Voor dit nieuwe programma wordt het programmteam van de Sociale Agenda betrokken en wordt gekeken wat de provincie Utrecht kan bijdragen aan gelijke kansen op de woningmarkt.

Overigens blijft de provincie in het bijzonder aandacht vragen voor asielopvang en de huisvesting van statushouders. De Staten worden via de reguliere Planning & Control cyclus geïnformeerd over de voortgang van de huisvesting van statushouders en de ontwikkelingen aan de Provinciale Regie Tafel (PRT).

#### Advies ten behoeve van cultuurparticipatie

Het team Cultureel Erfgoed heeft in 2021 en 2022 gewerkt aan een cultuurparticipatie. Het programmteam van de Sociale Agenda heeft hierop geadviseerd. In 2022 en 2023 blijft het programmteam van de Sociale Agenda adviseren en onderzoeken welke concrete activiteiten of projecten gestart kan worden om vanuit Cultuur bij te dragen aan gelijke kansen voor inwoners.

#### Advies ten behoeve van (digitale) toegankelijke dienstverlening

Als provincie streven we naar een toegankelijke dienstverlening aan inwoners en bedrijven. Want ook de provincie heeft klanten (inwoners en ondernemers) die direct diensten afnemen. Om dit te bereiken adviseert het programmteam van de Sociale Agenda bij de lopende projecten met betrekking tot dienstverlening:

- Digitale toegankelijkheid waarbij de focus ligt op het digitaal toegankelijk maken van de provinciale website;
- Digitale dienstverlening waarbij de focus ligt op het ontwikkelen van een dienstverleningsbesturingsmodel.





#### D. UTRECHT ALS REGENBOOGPROVINCIE

Gemeenten Amersfoort en Utrecht nemen als Utrechtse gemeenten deel aan het regenbooggemeentenprogramma (Regenboogsteden: een overzicht | Movisie) van het ministerie van OCW. De provincie Utrecht is sinds 2018 een regenboogprovincie en werkt sindsdien met Amersfoort en Utrecht samen op het gebied van inclusie van de regenbooggemeenschap in de provincie. Deze samenwerking is officieel bekrachtigd met de ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst en de start van SchoolsOUT in Q1 2022.

SchoolsOUT is een erkende beleidsaanpak beoordeeld door het RIVM, en wordt uitgevoerd in de provincie Utrecht door GGD regio Utrecht. SchoolsOUT wil een positieve norm realiseren voor seksuele en genderdiversiteit op scholen. Zodat leerlingen en medewerkers weten dat er naast heteroseksuele ook LHBTIQ+ mensen zijn, dit normaal vinden en zich niet negatief over hen uitlaten, hen niet anders behandelen en open staan voor contact zoals met anderen. Dit draagt uiteindelijk bij aan een veiliger schoolklimaat voor iedereen. Dit wordt gedaan door:

- Ondersteuning op maat te bieden door een projectleider. Deze kent een breed scala aan methoden om tegemoet te komen aan de uiteenlopende wensen, vragen en mogelijkheden van de scholen.
- Gemeenschappelijke regionale en gemeentelijke activiteiten organiseren met projectpartners, scholen, boven schoolse besturen en de politiek, om een veilig en LHBTIQ+ positief schoolklimaat te creëren op de afzonderlijke scholen en hen te ondersteunen en te stimuleren.

In 2022 en 2023 wordt verder gewerkt aan het uitbreiden van de samenwerking tussen gemeenten op het gebied van regenboogbeleid. Samen met partners zoals gemeente Amersfoort en Utrecht worden leer- en netwerkbijeenkomsten rondom regenboogbeleid voor gemeenten georganiseerd onder leiding van Movisie (Movisie is het landelijke kennisinstituut voor sociale vraagstukken, [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)). Daarnaast wordt ook gekeken met de GGDrU of uitbreiding van SchoolsOUT naar andere gemeenten en voortgezet onderwijs scholen mogelijk is.

De provincie Utrecht maakt onderdeel uit van het netwerk regenboogprovincies dat gemiddeld drie keer per jaar bijeenkomt. Samen met de andere provincies wordt verkend hoe we de rol van regenboogprovincie kunnen uitbreiden door bijvoorbeeld een gezamenlijk een initiatief te ondernemen in het kader van Coming Out Dag. Verder worden goede voorbeelden gedeeld en informatie uitgewisseld. Deze bijeenkomsten worden begeleid door Movisie.

De Sociale Agenda is opdrachtgever voor SchoolsOUT en neemt het initiatief voor het organiseren van de leernetwerkbijeenkomsten. Wat betreft het provinciale regenboogoverleg is de Sociale Agenda een actieve deelnemer.

#### E. IMPLEMENTATIEPLAN VN VERDRAG HANDICAP

Sinds 2016 geldt het VN Verdrag Handicap in Nederland en werken gemeenten, rijksoverheid en het College voor de Rechten van de Mens aan de uitvoering van deze wet. Eind 2021 en begin 2022 is een eerste onderzoek uitgevoerd naar de provinciale taak en rol in het kader van deze wet. Als het gaat om handhaven van de wet, heeft de provincie geen actieve rol. Het toepassen van het VN Verdrag geldt voor alle overheidsorganisaties en dus ook voor de provincies.

In 2022 wordt samen met belangenorganisaties een implementatieplan opgesteld voor het invoeren van het VN Verdrag Handicap. Eind 2022 wordt het implementatieplan aangeboden aan het CMT.

#### F. ISSUEKALENDER

Op de issuekalender wordt op speciale dagen in het jaar aandacht gevraagd voor maatschappelijke kwesties. BDO/communicatie is eindverantwoordelijk voor de issuekalender. Het programmteam van de Sociale Agenda besteedt aandacht aan de volgende dagen:

Datum	Dag	Relatie met onderwerpen
8 maart	Internationale vrouwendag	Mensenrechten en vrijheid, Emancipatie van vrouwen en mannen
17 mei	IDAHO: internationale dag tegen homofobie en transfobie	Mensenrechten en vrijheid, inclusie van regenboog
4 juni	Canal Pride Utrecht	Vrijheid
5 oktober	Diversity Day	Vrijheid, diversiteit en inclusie
11 oktober	Coming Out Day	Vrijheid, inclusie van regenboog
25 november tot en met 10 december	Orange the world: wereldwijde aandacht voor geweld tegen vrouwen en meisjes	Mensenrechten, vrouwen en mannen

Aandacht wordt gegeven door het plaatsen van nieuwsberichten en polls, het hijsen van de Regenboogvlag en een activiteit zoals een workshop, panelgesprek, lezing, leersnack, film- of boekentip.

#### G. OVERLEG MET SAMENWERKINGSPARTNERS

Het programmteam van de Sociale Agenda maakt gebruik van kennis en ervaringen van organisaties zoals:

- Art.1 MN (Artikel 1 Midden-Nederland is een expertisecentrum voor gelijke behandeling en tegen discriminatie voor inwoners van alle gemeenten van de provincie Utrecht);
- COC Midden Nederland (organisatie die zich inzet voor gelijke rechten, emancipatie en sociale acceptatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgenders en interseksuele personen - LHBTI's - in Midden Nederland en delen van de provincie Gelderland);
- Movisie (landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken, zoals regenboogsteden en regenboogprovincies);
- IederIn (koepelorganisatie van mensen met en lichamelijke handicap, verstandelijke beperking of chronische ziekte, waarbij 280 organisaties zijn aangesloten en daarmee het grootste netwerk in Nederland is van mensen met een beperking).

Periodiek vindt op bestuurlijk niveau overleg plaats met deze samenwerkingspartners over de thema's van de Sociale Agenda binnen de provincie Utrecht.



## Indicatoren

Project	Indicator	Eigenaar
Laaggeletterdheid en arbeidsmarktregio's	Minimaal twee goede voorbeelden van signalering en bestrijding van laaggeletterdheid op de werkvloer worden gedeeld.	Programmateam Sociale Agenda
Verkennen versterken samenwerking gemeenten, bibliotheken en taalhuizen.	Minimaal twee netwerkbijeenkomsten worden georganiseerd ten behoeve van het versterken van de samenwerking.	Programmateam Sociale Agenda
Antisemitisme	Onderzoek wordt uitgevoerd naar de OV rapportage van antisemitische meldingen in het OV en het adviseren voor het verbeteren.	Team Mobiliteit
Antisemitisme	Advies inwinnen over het aanbieden van anti-discriminatielessen, en in het bijzonder antisemitisme, in het onderwijs.	Programmateam Sociale Agenda
Advies ten behoeve van lopende projecten, programma's, enz.	In 2022 en 2023 adviseert het team van de Sociale Agenda minimaal op drie projecten/programma's, te weten: inclusieve sportbeoefening, cultuurparticipatie, wonen, (digitale) toegankelijke dienstverlening.	Programmateam Sociale Agenda
Utrecht als regenboogprovincie	In 2022 worden twee leernetwerkbijeenkomsten regenboogbeleid georganiseerd voor gemeenten.	Programmateam Sociale Agenda
Utrecht als regenboogprovincie	SchoolsOUT uitbreiden naar twee scholen buiten Amersfoort en Utrecht.	Programmateam Sociale Agenda
Utrecht als regenboogprovincie	Deelnemen aan provinciaal regenboogoverleg.	Programmateam Sociale Agenda
VN Verdrag Handicap	In Q1 2023 wordt een implementatieplan VN Verdrag handicap aan het CMT aangeboden.	Team Sociale Agenda
Overleg met samenwerkingspartners	Periodiek vindt bestuurlijk overleg plaats met Art1 MN, COC MN, Movisie en LederIN.	Programmateam Sociale Agenda



# 5



## AMBITIE 3:

# INCLUSIEVE ORGANISATIE

**De provincie Utrecht beïnvloedt inclusie in de provincie via haar taken en opgaven, maar is ook werkgever van provincie-medewerkers. Het team van de Sociale Agenda adviseert de afdeling HRO met het vormgeven van de inclusieve organisatie.**

In 2022 en 2023 focussen we daarbij op:

- Charter Diversiteit;
- Het opstellen van de aanpak D&I;
- D&I als onderdeel van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2022;
- Onderzoek als vervolg op het MTO, uitgevoerd oa op het gebied van sociale integriteit en D&I op de werkvloer.

### A. CHARTER DIVERSITEIT

De provincie Utrecht laat met het ondertekenen van de Charter Diversiteit zien te willen werken aan diversiteit en inclusie in de eigen organisatie. En hiermee wordt ook toegang verkregen tot een netwerk van organisaties met goede voorbeelden (best practices). De Charter Diversiteit wordt uitgevoerd door Diversiteit in Bedrijf (DiB) en is onderdeel van de Sociaal Economische Raad (SER).

De Sociale Agenda zal vooral adviseren over diversiteit en inclusie in de organisatie. De afdeling HRO is lijnverantwoordelijk voor de ondertekening en opvolging van de acties na ondertekening.

**DiB ondersteunt bedrijven en organisaties bij het werken aan een divers personeelsbestand en een inclusieve bedrijfscultuur. De ondertekening van de Charter is de eerste stap en wordt binnen zes maanden opgevolgd door de aanpak Diversiteit en Inclusie. Vanuit DiB wordt gemonitord op de voortgang van de gemaakte afspraken. Op 19 mei 2022 heeft de provincie Utrecht de Charter ondertekend.**

**Meer dan 300 Nederlandse organisaties en meer dan 12.000 Europese organisatie gingen de provincie Utrecht voor. De gemeenten Utrecht en Amersfoort gingen ons als Regenboogsteden in onze provincie voor. Daarnaast hebben de provincies Limburg, Zeeland en Noord-Holland de Charter ondertekend en ook profit-organisaties zoals ASR, PwC en ABN AMRO.**



## B. AANPAK DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Na het ondertekenen van de Charter Diversiteit is het opstellen van een Aanpak Diversiteit en Inclusie de volgende stap. De thema's Werving & Selectie, het Goede-Gesprek en exit-gesprekken krijgen een plek in de aanpak D&I omdat deze thema's de in-, door- en uitstroom van personeelsbeleid raakt. Met provincie-medewerkers gaan we in gesprek over deze onderwerpen en daarnaast willen we ook de prioritering bespreken. Onderzocht wordt of diversiteitsnetwerken hieraan kunnen bijdragen. Voor eind 2022 wordt een aanpak D&I opgeleverd.

De Sociale Agenda adviseert over diversiteit en inclusie in de organisatie. De afdeling HRO is lijnverantwoordelijk en daarmee verantwoordelijk voor het opstellen van het beleid.

## C. D&I ALS ONDERDEEL VAN HET MTO 2022

Elke twee jaar wordt in de provinciale organisatie een medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Het laatste MTO vond in 2020 plaats. In deze vragenlijst is gevraagd naar de ervaring van gelijke behandeling ongeacht leeftijd, etnische herkomst, geloofsovertuiging, geslacht, seksuele geaardheid. Voor 2022 wordt onderzocht hoe de vragenlijst uitgebreid kan worden met D&I vragen over bijvoorbeeld het ervaren van discriminatie en respecteren en waarderen van elkaars verschillen en meningen.

Een MTO geeft een inzicht in de tevredenheid van medewerkers en wat er speelt in de organisatie. Door de aanbevelingen op te volgen wordt meer of nog beter geluisterd naar de medewerker. Door te meten, in kaart te

brengen wat verbeterd kan worden en te verbeteren (onderdelen PDCA, zie hoofdstuk 4) wordt bijgedragen aan een verbetercyclus. Maar soms geeft een MTO niet of niet voldoende inzicht en is vervolgonderzoek nodig. De Sociale Agenda zal met betrekking tot het MTO vooral een adviserende rol hebben. Bureau Integriteit zal ook met name een adviserende en informerende rol hebben. De afdeling HRO is lijnverantwoordelijk en daarmee verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het MTO.

## D. ONDERZOEK NAAR D&I OP DE WERKVLOER

Het streven naar een meer diverse organisatie (zie ook Charter Diversiteit) is geen garantie voor een inclusief werkklimaat waarin iedereen zich ook thuis voelt. Inclusie hangt bijvoorbeeld ook samen met het in gesprek zijn met elkaar over wat gewenst en ongewenst is en raakt hiermee aan de sociale integriteit. Sociale integriteit richt zich o.a. op het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. De iets ruimere definitie van ongewenste omgangsvormen is gebaseerd op de Arbowet en luidt als volgt: gedrag dat als grensoverschrijnend of kwetsend wordt ervaren en tot doel of gevolg heeft dat een medewerker zich niet langer veilig voelt op de werkplek. In deze definitie staat dat dus gaat hoe gedrag wordt ervaren. Ieder bepaalt zijn eigen grens bij wat hij als ongewenst ervaart. Dit is dus subjectief. Instrumenten zoals de Arbowet, vertrouwenspersonen, gedragscode, regeling ongewenst gedrag, kunnen niet voorkomen dat het weleens 'mis' kan gaan in de dagelijkse praktijk. De provincie Utrecht streeft naar een open cultuur waarin medewerkers zich veilig voelen om zorgen/dilemma's of integriteitstekwesties bespreekbaar te maken. Het uitgangspunt van de provincie is het stimuleren van

normale arbeidsverhoudingen waarbij problemen binnen de bestaande lijnen bespreekbaar worden gemaakt. Mocht dit niet tot het gewenste resultaat leiden dan is er een mogelijkheid om bij een onafhankelijke persoon een vertrouwelijk gesprek aan te vragen. Dit kan bij bureau integriteit.

Alle medewerkers kunnen signalen vanuit de organisatie over ongewenste omgangsvormen bespreken met de vertrouwenspersonen. Leidinggevend en HRO adviseurs kunnen, als zij te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen advies vragen bij de regisseur integriteit. De vertrouwenspersonen en de regisseur vallen onder bureau integriteit. Ook uit het MTO kan gesignaleerd worden dat vervolgonderzoek noodzakelijk is. Het streven dat 'ongewenste omgangsvormen bij ons nooit voorkomt' gaat niet op. Met de komst van Bureau Integriteit en het werken aan een meer diverse en inclusievere organisatie verwachten we laagdrempeliger signalen op te vangen zodat we hierover in gesprek kunnen gaan en kunnen leren.

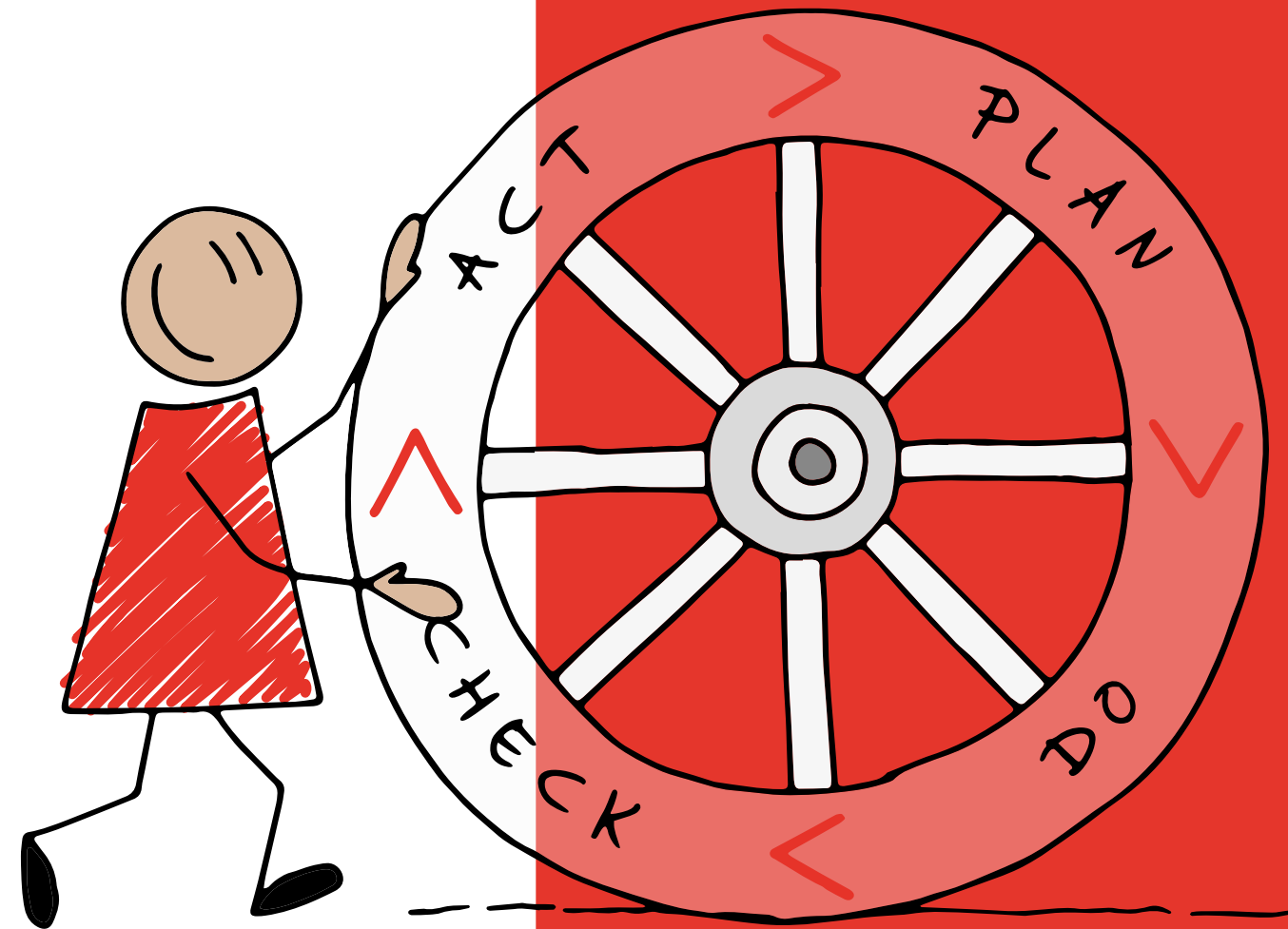
In 2023 gaan we op basis van de aanpak D&I, MTO 2022 en signalen in 2021 en 2022 onderzoek uitvoeren naar diversiteit en inclusie op de werkvloer. De Sociale Agenda zal bij het onderzoek naar D&I op de werkvloer vooral een adviserende rol hebben. Ook Bureau Integriteit zal een adviserende rol hebben vanwege de onafhankelijke positie.

## Indicatoren

Project	Indicator	Eigenaar
Charter Diversiteit	In 2022 is de Charter Diversiteit ondertekend.	HRO
Aanpak Diversiteit en Inclusie	Eind 2022 wordt een aanpak D&I opgeleverd aan het CMT.	HRO
D&I onderdeel van het MTO	In het MTO 2022 worden aan de medewerkers vragen gesteld over Diversiteit en Inclusie en wordt een verbeterplan opgesteld nav het MTO.	HRO
Onderzoek Diversiteit op de werkvloer	In 2023 wordt een vervolg onderzoek gestart naar D&I op de werkvloer.	HRO



# 6



## STURING EN MONITOREN

De Big 8 cyclus wordt gebruikt voor het sturen en monitoren op de doelen en resultaten van het beleidskader en uitvoeringsagenda Wij doen mee! van de Sociale Agenda. Deze cyclus bestaat uit een strategische en operationele cyclus, zie onderstaande afbeelding en vertaald naar de Sociale Agenda.

### STRATEGISCHE CYCLUS: WAT WILLEN WE BEREIKEN?

Met deze uitvoeringsagenda van de Sociale Agenda wordt bijgedragen aan de twee richtinggevendende doelen uit het vastgestelde (meerjarige en strategische) beleidskader Wij doen mee!:

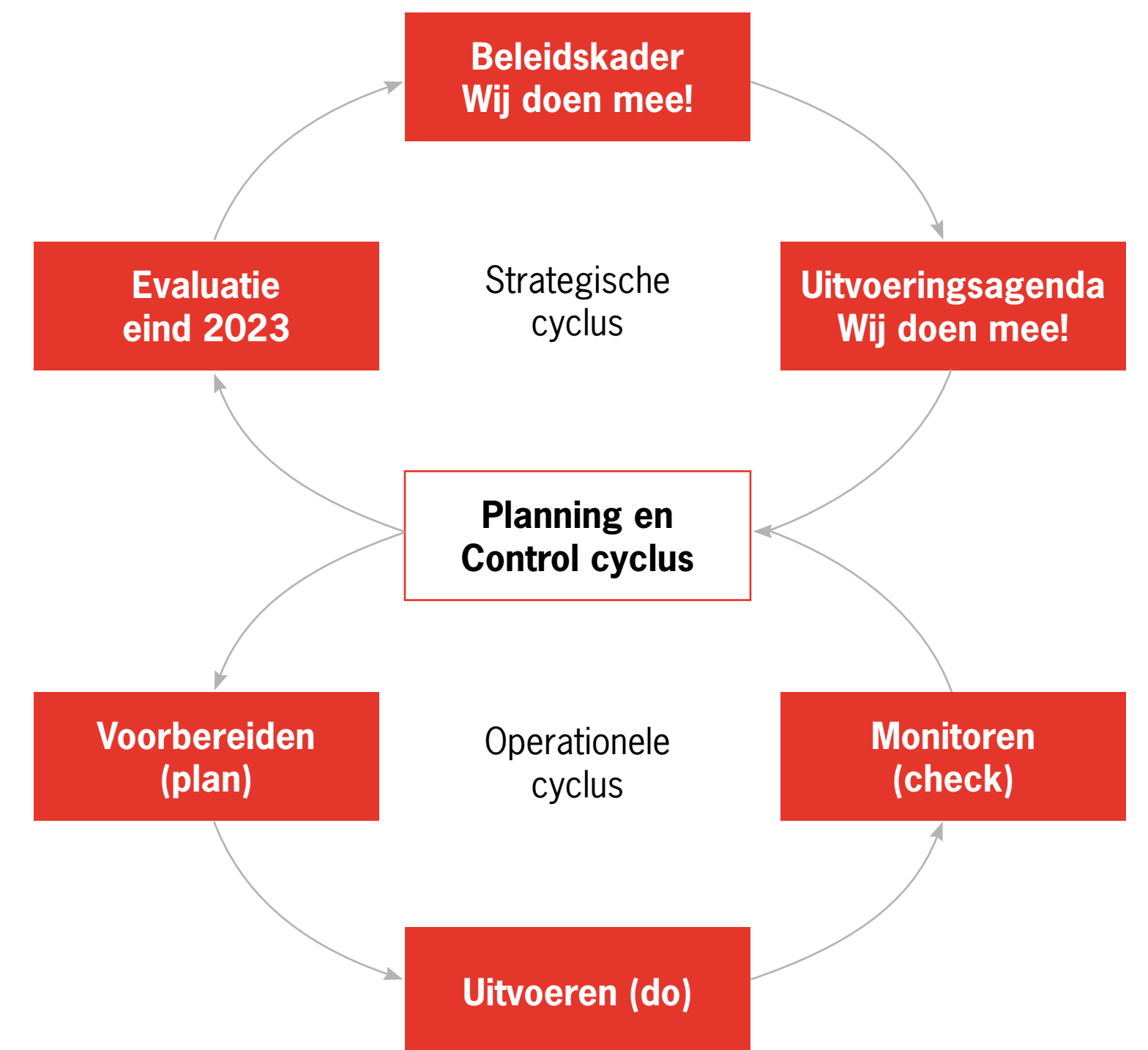
1. Meer gelijke kansen voor inwoners op wonen, werken, vervoer, vrije tijdsbesteding, energie(transitie) en andere voorzieningen waar de provincie een rol heeft.
2. Een meer diverse en inclusieve organisatie worden.

### OPERATIONELE CYCLUS: WAT GAAN WE DAARVOOR DOEN?

De uitvoeringsagenda Wij doen mee! draagt bij aan de richtinggevendende doelen. Deze zijn vertaald naar drie ambities waarop de projecten worden uitgevoerd. De drie ambities zijn:

- Ambitie 1: Sociaal DNA van de provincie
- Ambitie 2: Inclusieve provincie
- Ambitie 3: Inclusieve organisatie

De uitvoeringsagenda betreft het operationele kader.



## PLANNING EN CONTROLCYCLUS: WELKE INSPANNINGEN LEVEREN WE?

In deze uitvoeringsagenda is voor 2022 en 2023 benoemd waarop de Sociale Agenda zich focust. Deze projecten en activiteiten dragen bij aan de drie ambities.

De Sociale Agenda maakt gebruik van de plan-do-check-act methode. Bij deze methode wordt (tussentijds) bijgestuurd als uit de evaluatie blijkt dat dit nodig is. Bijsturen kan op project en op ambitie plaatsvinden.

### PDCA

Plan-do-check-act is een veel gebruikte manier van werken om stap voor stap (verbetercyclus) toe te werken naar een doel.

Het model gaat uit van vier fasen.

- **Plan.** In deze eerste fase wordt het probleem vastgesteld en hoe het resultaat wordt behaald.
- **Do.** De tweede fase is de uitvoeringsfase en wordt het plan uitgevoerd.
- **Check.** In de derde fase wordt geëvalueerd of het plan ook uit te voeren is zoals bedacht.
- **Act.** De vierde en laatste fase is bijsturen. Als uit de evaluatie blijkt dat bijsturen nodig is, dan kan het plan en de uitvoering worden aangepast. Bij deze fase hoort ook het borgen in de organisatie.



## BELEIDSKADER WIJ DOEN MEE! DOELEN:

### Wat willen wij bereiken?

1. Meer gelijke kansen voor inwoners op wonen, werken, vervoer, vrijetijdsbesteding, energie(transitie) en andere voorzieningen waar de provincie een rol heeft.
2. Een meer diverse en inclusieve organisatie worden.

### Wat gaan we daar voor doen?

#### Sociaal in het DNA

- Implementeren van Sociale bril op 5 opgaven
- Doorontwikkelen van de Sociale bril

#### Inclusieve provincie

- Laaggeletterdheid
- Antisemitisme
- Adviseren aan programma's, projecten, enz.
- Utrecht als regenboogprovincie
- Implementatieplan VN Verdrag Handicap
- Issuekalender
- Overleg met samenwerkingspartners

#### Inclusieve organisatie

- Charter Diversiteit
- Aanpak Diversiteit en Inclusie
- D&I als onderdeel van MTO 2022 opnemen
- Onderzoek doen naar D&I op de werkvloer



## OVERZICHT MET DE RICHTINGGEVENDE DOELEN, AMBITIES EN PROJECTEN

Voor elk project is er minimaal een (inspannings-)indicator opgesteld om te kunnen bewaken of de doelen worden gerealiseerd of dat bijsturing nodig is:

### Ambitie 1: Sociaal DNA van de provincie

Project	Indicator	Eigenaar
Sociale bril op vijf programma's, projecten of opgaven	Het uitvoeren van vijf Sociale bril sessies in 2022.	Programmateam Sociale Agenda
Sociale bril onderdeel van de statenvoorstellen	Vanaf 1 oktober is onder het kopje Brede Welvaart beschreven hoe de Sociale bril wordt toegepast in alle geagendeerde statenvoorstellen in de commissie en in de Statenvergadering.	BDO
Door ontwikkelen van de Sociale bril	In Q1 2023 vindt evaluatie van de Sociale bril plaats.	Programmateam Sociale Agenda

## Ambitie 2: Inclusieve provincie

Project	Indicator	Eigenaar
Laaggeletterdheid en arbeidsmarktregio's	Minimaal 2 goede voorbeelden van signalering en bestrijding van laaggeletterdheid op de werkvloer worden gedeeld.	Programmateam Sociale Agenda
Verkennen versterken samenwerking gemeenten, bibliotheken en taalhuizen	Minimaal 2 netwerkbijeenkomsten worden georganiseerd ten behoeve van het versterken van de samenwerking.	Programmateam Sociale Agenda
Antisemitisme	Onderzoek wordt uitgevoerd naar de OV rapportage van antisemitische meldingen in het OV en het adviseren voor het verbeteren.	Team Mobiliteit
Antisemitisme	Onderzoek uitvoeren naar wat wordt in VO en BO aangeboden vanuit burgerschapsonderwijs mbt religie breed en in het bijzonder antisemitisme.	Programmateam Sociale Agenda
Advies ten behoeve van lopende projecten, programma's, enz.	In 2022 en 2023 adviseert het team van de Sociale Agenda minimaal op drie projecten/programma's, te weten: inclusieve sportbeoefening, cultuurparticipatie, wonen, (digitale) toegankelijke dienstverlening.	Programmateam Sociale Agenda
Utrecht als regenboogprovincie	SchoolsOUT uitbreiden naar 2 scholen buiten Amersfoort en Utrecht.	Programmateam Sociale Agenda
Utrecht als regenboogprovincie	Deelnemen aan provinciaal regenboogoverleg.	Programmateam Sociale Agenda
VN Verdrag Handicap	In Q1 2023 wordt een implementatieplan VN Verdrag handicap aan het CMT aangeboden.	Programmateam Sociale Agenda
Overleg Samenwerkingspartners	Periodiek vindt bestuurlijk overleg plaats met Art1 MN, COC MN, Movisie en LederIn.	Programmateam Sociale Agenda

## Ambitie 3: Inclusieve organisatie

Project	Indicator	Eigenaar
Charter Diversiteit	In 2022 is de Charter Diversiteit ondertekend.	HRO
Aanpak Diversiteit en Inclusie	Eind 2022 wordt een aanpak D&I opgeleverd aan het CMT.	HRO
D&I onderdeel van het MTO	In het MTO 2022 worden aan de medewerkers vragen gesteld over Diversiteit en Inclusie en wordt een verbeterplan opgesteld nav het MTO.	HRO
Onderzoek Diversiteit op de werkvloer	In 2023 wordt een vervolg onderzoek gestart naar D&I op de werkvloer.	HRO



Op projectenniveau wordt gemonitord of de resultaten worden behaald. Vervolgens wordt ook op het niveau van de ambities gemonitord of de doelen worden bereikt. Indien nodig kan bijsturing plaatsvinden door bijvoorbeeld projecten tussentijds bij te stellen of door andere projecten te initiëren. Op basis van het monitoren op de projecten en de ambities wordt ook gekeken naar het behalen van de richtinggevende doelen uit het strategische beleidskader (bovenste cirkel van de Big 8 cyclus).

Aan het einde van de looptijd van de uitvoeringsagenda 2022/2023 vindt evaluatie plaats op de uitvoeringsagenda en op het meerjarig beleidskader Wij doen mee!

### **Wat mag het kosten?**

Het totale budget voor de Sociale Agenda voor 2022 en 2023 is € 500.000 per jaar en is voor het implementeren en de aanjagende rol van de Sociale Agenda. Uiteindelijk als het mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken (Sociale bril) in de domeinen zijn doorgedrongen dan vallen de financiële consequenties ook binnen deze domeinen. Oftewel het concreet toepassen van de Sociale bril en de gevolgen hiervan binnen de domeinen en programma's komen ten laste van de reguliere budgetten.

We behalen de doelen van de Sociale Agenda door aan te jagen en door een aantal projecten op te pakken waarvoor werkbudget nodig is. De kosten voor het uitvoeren van deze projecten en de personeelslasten komen ten laste van het budget van de Sociale Agenda. De verdeling is ongeveer 50% voor projecten en 50% voor personeelslasten. Dit is in overeenstemming met het organisatiebeleid.

Met de Sociale Agenda willen we gelijke kansen voor inwoners bereiken op de domeinen waar de provincie een rol heeft en daarvoor is het noodzakelijk om ook te werken aan een meer diverse en inclusieve organisatie. Dat doen we door te werken aan drie ambities (ambitie 1. sociaal DNA van de provincie, ambitie 2. inclusieve provincie, ambitie 3: inclusieve organisatie) met projecten en activiteiten in 2022 en 2023.

De financiële verdeling per ambitie is:

Ambitie 1: sociaal DNA van de provincie: € 120.000.

Ambitie 2: inclusieve Provincie: € 280.000.

Ambitie 3: inclusieve organisatie: € 100.000.

De financiële middelen van de Sociale Agenda hebben alleen betrekking op dit programma en zijn incidenteel.

