

Vragen m.b.t. SB Medewerkersbelevingsonderzoek 2025

Fractie	#	Vraag/input	Antwoord/reactie
BBB	1	De samenwerking tussen directe collega's scoort relatief hoog (7,7), maar samenwerking tussen teams blijft achter (5,6).	Dat klopt we zien over het algemeen dat de samenwerking met directe collega's binnen teams beter scoort dan de samenwerking tussen teams.
	2	Is onderzocht waar deze samenwerking precies stokt?	Nee, het medewerkersbelevingsonderzoek meet alleen de uitgevraagde vragen en geeft daar nog geen verdieping op. Na het bekend worden van de resultaten volgt binnen de organisatie de dialoog en de verdieping op de thema's die uit het MBO naar voren komen. Mogelijk volgen hier aanbevelingen uit ten aanzien van samenwerking. Daarnaast is binnen de organisatieontwikkeling aandacht voor de thema's werkwijze en samenwerking. Wij meten onder ander via het volgende MBO hoe het dan staat met de samenwerking.
	3	Zijn er bottlenecks op het gebied van communicatie, procedures of cultuurverschillen tussen teams?	Zie vraag 2
	4	Zijn er al pilots geweest of bestaande good practices binnen de provincie om team overstijgende samenwerking te versterken?	Integraal werken over teams heen vindt op meerdere plekken in de organisatie plaats zoals binnen opgavegericht werken, werken in de ketens (o.a. de inrichting van stafbureaus). Verder wordt met de aanstelling van de Strategisch inhoudelijk manager in het nieuwe sturingsmodel de sturing op de ketens versterkt en wordt vanuit het nieuwe leiderschapsprogramma ingezet op het versterken van (sturen op) integraal samenwerken.
	5	De benchmark voor samenwerking tussen directe collega's is hoger dan die van de provincie Utrecht. Wat verklaart het verschil en welke lessen kunnen hieruit worden getrokken?	Het MBO geeft geen verklaring waarom wij hoger of lager scoren dan de benchmark, alleen dat dat zo is. De resultaten van het MBO zijn aanleiding voor de dialoog in de organisatie.
	6	De score voor 'mogelijkheden om door te groeien' (5,7) en 'stimulans tot ontwikkeling' (5,9) zijn relatief laag. Welke drempels (tijd, budget, leidinggevenden, interne vacatures) spelen hierin een rol?	Uit het MBO blijkt dat medewerkers het leeraanbod en de hulpmiddelen als goed ervaren (boven de benchmark). Echter blijkt uit de resultaten dat er nog verbeterruimte is op ervaren tijd en ruimte om te ontwikkelen. Mogelijke ervaren drempels kunnen naar voren komen in de teamgesprekken.
	7	13% van de medewerkers (ongeveer 120 personen) overweegt de provincie Utrecht te verlaten. Wat zijn de belangrijkste redenen hiervoor?	Deze vraag is niet gesteld aan de medewerkers en kunnen we daarom ook niet met zekerheid beantwoorden. Voor duiding van uitstroom verwijzen we graag naar uitstroom in de onlangs aangeboden Staat van Organisatie over 2024 (2.3 blz 17)
	8	Hoe verhoudt dit percentage zich tot andere provincies en is het verschil significant?	We zien daarin met de benchmark geen significant verschil. De benchmark bestaat uit 11 van de 12 provincies. Bij de provincie Utrecht zien we een percentage van 13% tegenover 10% bij de benchmark.

	9	Welke strategieën en initiatieven worden momenteel ingezet om het tekort aan personeel op korte termijn aan te pakken?	Er worden verschillende strategieën ingezet om te kunnen acteren in een krappe arbeidsmarkt. In de Staat van Organisatie 2024 staat in hoofdstuk 1, pagina 6 en 7, welke strategieën en initiatieven dat zijn.
	10	Wordt er actief gekeken naar interne mobiliteit als oplossing voor het personeelsprobleem?	Ja, daar wordt actief naar gekeken door bijvoorbeeld vacatures eerst binnen de organisatie te publiceren en dan pas op de externe website te plaatsen. In 2024 zagen we een toename 19% aan doorstroom in de organisatie. Zie hiervoor de Staat van de Organisatie 2024 , pagina 17 en 18.
	11	Specifieke verbeterpunten: Hoe zijn de open antwoorden gecategoriseerd?	De open antwoorden zijn naar trots- en verbeterpunten gecategoriseerd.
	12	Zijn er concrete knelpunten in samenwerking of hybride werken gedefinieerd?	Collega's hebben in de open antwoorden knelpunten op hybride werken en samenwerking kunnen aangeven. Deze worden nog geanalyseerd.
	13	Op basis waarvan worden de genoemde verbeterpunten opgepakt en geprioriteerd?	- Er worden in teams gesprekken gevoerd waarin de voor hen van toepassing zijnde verbeterpunten worden besproken en actieplannen worden gemaakt. - De directie haalt de rode draden uit deze gesprekken op zodat er een gerichte aanpak en prioritering kan plaatsvinden. - Met de ingezette organisatieontwikkeling is een aantal wijzigingen in de inrichting van de organisatie doorgevoerd om de organisatie te verstevigen. Deze aanpassingen hadden tot doel om meer ruimte te creëren om de aandacht voor medewerkers te vergroten, de interne werkdruk te verminderen, de sturingslijnen te versterken. De effecten hiervan op de wat langere termijn gaan we ervaren de komende periode. - Binnen de ontwikkeling van het leiderschapsprogramma wordt rekening gehouden met de uitkomsten van dit onderzoek. - De directie kiest er bewust voor om bestaande initiatieven te verdiepen en te versterken op basis van de uitkomsten, in plaats van nieuwe trajecten te starten, om zo rust en samenhang te behouden.
	14	Worden er vervolgonderzoeken of thematafels georganiseerd?	Het uitgangspunt is dat het medewerkersbelevingsonderzoek elke twee jaar wordt uitgevoerd.
	15	Wordt gemeten of eerdere interventies, zoals workshops of teamontwikkeling, effect hebben gehad op medewerkerstevredenheid?	Het MBO is een van de meetinstrumenten om te bezien of interventies effect hebben (zie hoofdstuk 4 van de Staat van de Organisatie 2024 , voor andere meetinstrumenten

			In de verdiepende gesprekken tussen teamleiders en hun teams worden de thema's verder uitgediept. De licht positieve ontwikkelingen die te zijn is, lijkt onder andere het effect te zijn van interventies die we als organisatie hebben gedaan.
	16	De transparantie in besluitvorming binnen de directie scoort laag (4,8). Wordt hier verder onderzoek naar gedaan, en zijn er verbeterinitiatieven?	Zoals in de Statenbrief is aangegeven zal de directie verder onderzoeken hoe de ervaren transparantie vergroot kan worden. Hoe en wanneer dat precies zal plaatsvinden moet nog worden bepaald.
	17	Zijn er plannen om leiderschap verder te evalueren, bijvoorbeeld door middel van feedback vanuit medewerkers?	Er is een leiderschapsprogramma in ontwikkeling. Dat programma verbeteren we continu op basis van feedback en nieuwe ontwikkelingen. Daarvoor evalueren we regelmatig zodat we goed kunnen blijven inspelen op behoeften, wensen en actualiteiten.
GroenLinks	18	Waarom wordt er gekozen om inclusie te reduceren tot een gemiddeld rapportcijfer? Wat zegt zo'n cijfer werkelijk over hoe veilig en welkom medewerkers zich voelen, met name degenen uit minderheids- of gemarginaliseerde groepen?	De scores in het MBO zijn geen rapportcijfers, maar scores waarop verbeterpunten, gesprek en actie kan plaatsvinden. Daarnaast is het niet de enige manier waarop onderwerpen als inclusie worden gemonitord, Zie hiervoor de Staat van de Organisatie 2024 1.2.3 blz 9. Het MBO is één van manieren om de mate van de ervaren inclusie te meten. De uitkomsten zijn op organisatieniveau gedeeld. De rapportage op teamniveau geeft een gerichter beeld van de ervaren inclusie binnen teams. Het is belangrijk oog te houden voor <i>uitschieters</i> , ook als het gemiddelde ogenschijnlijk positief is. Daarom wordt bij de opvolging van de uitkomsten in de organisatie niet alleen gekeken naar gemiddelden op organisatieniveau, maar ook naar <i>spreiding in scores binnen teams</i> . We attenderen teamleiders waar opvallende <i>uitschieters</i> zijn op dit thema. Het MBO is daarmee een nieuw vertrekpunt van de dialoog niet het eindpunt van het gesprek.
	19	Wat zegt zo'n cijfer werkelijk over hoe veilig en welkom medewerkers zich voelen, met name degenen uit minderheids- of gemarginaliseerde groepen?	De score geeft inzicht in het algemeen ervaren beeld. Het medewerkersbelevingsonderzoek is ook niet bedoeld voor deze verdieping.
	20	Erkent het college dat een gemiddelde score juist pijnpunten kan verhullen in plaats van zichtbaar maken? Als een grote meerderheid zich prima voelt, maar een kleinere groep uitgesloten of onveilig, dan wordt dat volledig weggepoetst in een '6,9 gemiddeld'?	Dat is het nadeel van scores op organisatieniveau voor alle onderwerpen. Het geeft niet aan waar de pijnpunten precies in de organisatie zitten. Daarom kunnen we in dit onderzoek ook rapportages draaien op teamniveau en is het medewerkersbelevingsonderzoek niet het enige meetinstrument, zie daarvoor ook het antwoord op vraag 18.
SGP	21	In SB staat: 'Op vijf thema's blijven de scores gelijk aan die van 2022 en op twee thema's zien we een lichte daling. Wanneer we naar de absolute scores kijken, zien we dat de meeste thema's gemiddeld tot positief worden gewaardeerd.'	Deze twee zinnen staan niet in relatie tot elkaar. De eerste zin is een vergelijking ten opzichte van 2022. En in de zin over de absolute scores wordt geen vergelijking gemaakt, maar alleen naar de waardering van de score in 2025.

		Hoe moeten wij de tweede zin lezen over 'absolute scores' in relatie tot 'scores' uit de eerste zin?	
	22	In SB staat: 'Recente initiatieven, zoals kleinere teams (januari 2025), prioritering en een focus op vitaliteit, zijn gericht op het verlagen van de werkdruk.' Op welke manier werken initiatieven als 'kleine teams' en 'focus op vitaliteit' aan het verminderen van werkdruk?	Kleinere teams leiden ertoe dat medewerkers hun directe collega's beter kennen en de leidinggevende een kleinere span of attention heeft en zo meer aandacht kan hebben voor het team en de ontwikkeling en het welzijn van de individuele medewerker. Het gevoel van verbinding en de vergrote aandacht hebben vaak een positief effect op de ervaren werkdruk. De uitvoering van ons vitaliteitsbeleid richt zich amplitief op het bevorderen van de vitaliteit van alle medewerkers, ongeacht of er sprake is van gezondheidsproblemen. Door te focussen op deze positieve aspecten ontstaat tevens een buffer tegen de stressfactoren en uitdagingen van ons werk. Dit gebeurt via een jaarlijks vitaliteitsprogramma met interventies die zijn gebaseerd op actuele signalen uit verschillende meetinstrumenten (o.a. het MBO). Denk aan workshops over stresshantering, werkgeluk, programma's rondom werk-privébalans en initiatieven die ontmoeting en samenwerking stimuleren.
	23	In SB staat: 'De score op de stelling 'de besluitvorming binnen de directie is transparant' blijft laag (4,8), maar is gestegen ten opzichte van 2022 (4,4).' Welke concrete acties wil de directie inzetten om te zorgen dat deze score naar minimaal een voldoende gaat?	Zoals in de Statenbrief is aangegeven zal de directie verder onderzoeken hoe de ervaren transparantie vergroot kan worden. Hoe en wanneer dat precies zal plaatsvinden moet nog worden bepaald.