



Statenbrief

Aan Provinciale Staten

Onderwerp	Voortgang en Uitvoeringsagenda Sociale Agenda 2025
Datum	15-04-2025
Documentnummer	UTSP-885326695-4326
Van	Daniëlle Schalkwijk
Telefoonnummer	+31642526774
E-mailadres	danielle.schalkwijk@provincie-utrecht.nl
Domein/opgave	STB
Team	BEI
Portefeuillehouder	Rob van Muilekom
Bijlagen	1. Samenvatting Evaluatierapport pilot SchoolsOUT provincie Utrecht 2022-2024 2. Uitvoeringsagenda Sociale Agenda 2025

Geachte leden van Provinciale Staten,

Essentie / samenvatting:

Met de Sociale Agenda werkt de provincie Utrecht aan een provincie voor alle inwoners. Dat wil zeggen dat iedereen zoveel mogelijk mee kan doen naar eigen vermogen, ongeacht beperking, gender, leeftijd, culturele of etnische achtergrond, religie, leer-/werkniveau of inkomen. De Sociale Agenda heeft twee richtinggevende doelen. Ten eerste meer gelijke kansen voor inwoners op wonen, werken, vervoer, vrijetijdsbesteding, energie(transitie) en andere voorzieningen waar de provincie een rol heeft. Ten tweede een meer diverse en inclusieve organisatie. In deze Statenbrief worden Provinciale Staten op de hoogte gebracht van de voortgang van de activiteiten in 2024 en de geactualiseerde Uitvoeringsagenda 2025.

Inleiding:

In 2024 is de Sociale Agenda op basis van evaluatie geactualiseerd in de [Statenbrief Actualisatie Sociale Agenda 2024](#) en de [Uitvoeringsagenda 2024](#).

In 2024 is ingezet op vier aanbevelingen van de [Evaluatie Sociale Agenda 2022-2023](#):

1. Opschalen van het bereiken van medewerkers van de provincie;
2. Focus aanbrengen in het thema Diversiteit & Inclusie om gericht resultaten te boeken;
3. Blijvend toewerken naar een diverse en inclusieve organisatie, ook vanuit de voorbeeldfunctie die de provincie heeft;
4. Zichtbaar maken en monitoren van de resultaten van de Sociale Agenda t.b.v. bijsturing.

In voorliggende Statenbrief wordt u geïnformeerd over de voortgang van de activiteiten en de actualisatie voor de uitvoering in 2025. Doel is om nog meer bewustzijn te creëren voor het sociaal DNA van de provincie en het gedachtegoed binnen de organisatie te bestendigen. We werken gericht toe naar de borging van het programma in 2026.

Toelichting:

De Sociale Agenda heeft twee richtinggevendende doelen.

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 richtinggevendende doelen zijn vertaald naar drie ambities:

1. Sociaal in het DNA van de organisatie bestendigen.

Doel is om de dialoog over inclusiviteit op gang te brengen en dat de sociale bril (mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken) onderdeel wordt van de manier van werken.

2. Een inclusieve provincie

Doel is om uitsluiting binnen onze provincie tegen te gaan. Op diverse thema's zoekt de provincie de samenwerking op met partners en ondersteunen we organisaties en projecten die inclusie bevorderen. Hierbij worden collega's uit de gehele provinciale organisatie betrokken.

3. Een inclusieve organisatie

Doel is om uitvoering te geven aan het plan van aanpak behorend bij de Charter Diversiteit en Inclusie. De provincie heeft een voorbeeldfunctie gericht op het werken aan een inclusieve provincie. Inwoners, bezoekers, samenwerkingspartners en medewerkers moeten zich kunnen herkennen in de provinciale organisatie.

Door blijvend in te zetten op de drie, elkaar versterkende ambities, kan duurzaam worden gewerkt aan een inclusieve provincie én organisatie. Bij de uitvoering speelt de Sociale Agenda de rol van aanjager en borger van het thema Diversiteit & Inclusie. Hierbij wordt nauw samengewerkt met de verschillende afdelingen van de organisatie.

Waar we nu staan

In 2024 is voortgebouwd op de eerste beweging van het programma in 2023. Mede door capaciteitsproblemen, wisseling in medewerkers en de toevoeging van extra werkzaamheden aan het oorspronkelijke programma zijn de resultaten niet wat beoogd was. Bij de Zomernota 2024 is de planning dan ook aangepast om hierop bij te kunnen sturen. Dit geldt met name voor 'Sociaal DNA van de provincie'. De samenwerking met externe partijen op het gebied van antidiscriminatie, regenboogbeleid, toegankelijkheid en dergelijken loopt goed, alsmede de samenwerking met gemeenten. Ook de interne samenwerking op het gebied van diversiteit en inclusie binnen de organisatie loopt.

Ambitie 1. Sociaal DNA van de provincie

Er is toegewerkt naar een ambassadeursnetwerk van collega's die een sociale bril-sessie hebben gevolgd, om zo het enthousiasme en de kennis ervan verder te brengen binnen de ambtelijke organisatie. De 'Sociale Bril' krijgt langzaam steeds meer vorm. Van de voorgestelde 15 Sociale Bril-sessies in de Uitvoeringsagenda 2024 zijn er zes uitgevoerd. Dit heeft niet alleen te maken met de capaciteit van de Sociale Agenda, maar ook door de behoefte en beschikbare capaciteit binnen de verdere ambtelijke organisatie.

Binnen de Statenvoorstellen wordt getoetst op de Sociale Bril. We zijn er echter nog niet. Het bereiken van een volledig inclusief DNA is een langdurig proces. Voor het werken aan een inclusieve organisatiecultuur is het belangrijk dat D&I niet alleen wordt geborgd in de Mens & Organisatie-processen maar in de gehele bedrijfsvoering van de provincie Utrecht: van Inkoop tot Facilitair en Communicatie. Dit proces is nog niet voltooid, maar in 2025 zullen we verdere stappen ondernemen.

Ambitie 2. Een inclusieve provincie

In 2024 zijn er verschillende projecten uitgevoerd in samenwerking met partners om uitsluiting tegen te gaan. Aan de hand van de evaluatie 2022-2023 is afgesproken in te zetten op vier speerpunten: de brede aanpak van antidiscriminatie, de aanpak van laaggeletterdheid, het implementeren van het VN Verdrag Handicap en

Utrecht als Regenboogprovincie. Hieronder wordt per speerpunt samengevat wat er aan activiteiten is ondernomen.

2a. Brede aanpak van antidiscriminatie

Binnen de aanpak antidiscriminatie is ingezet op het intensiveren van de samenwerking met antidiscriminatievoorziening Discriminatie.nl Provincie Utrecht. We vinden elkaar steeds beter binnen de aanpak van discriminatie. Via verschillende communicatie-uitingen voor Issuekalenderdagen zoals Internationale Dag tegen Racisme en Antidiscriminatie en het organiseren van leernetwerkbijeenkomsten is gewerkt aan het creëren van bewustzijn voor een brede aanpak van discriminatie.

2b. Aanpak van Laaggeletterdheid

Binnen de aanpak van laaggeletterdheid is gewerkt langs de drie afgesproken pijlers.

1. Verbinding en samenwerking

De provincie heeft verkend hoe zij een rol kan spelen in het verbinden van relevante partners en het stimuleren van samenwerking. Door de uitvoering van de andere pijlers is beter inzicht verkregen in de behoeften op dit vlak. Organisaties zoals BiSC, ROC Midden Nederland, JobOn, Stichting Lezen en Schrijven en gemeenten speelden hierin een cruciale rol.

2. Gebruik van monitoring en data

Een eerste verkenning bij gemeenten heeft inzicht gegeven in hun behoefte aan betere monitoring en datagebruik binnen de aanpak van laaggeletterdheid. Door capaciteitsgebrek bij gemeenten kon een geplande verdiepende bijeenkomst hierover niet doorgaan. Wel hebben gemeenten aangegeven dat zij monitoring en data als een prioriteit zien. De provincie onderzoekt hoe zij hier een aanvullende rol in kan spelen en werkt hierin samen met Stichting Lezen en Schrijven.

3. Versterking van de aanpak in het veld, met focus op NT1'ers

Om beter te begrijpen hoe werkgevers kunnen bijdragen aan het verbeteren van basisvaardigheden, is in 2024 de pilot 'Werkgeversaankpak Basisvaardigheden' gestart in samenwerking met Muzus. Deze pilot richt zich op het bereiken en ondersteunen van laaggeletterde werknemers op de werkvloer. Daarnaast zijn, in samenwerking met het team Cultuur en BiSC, voorbereidingen getroffen voor een provinciaal Leesoffensief in de periode 2025-2027. De nadere uitwerking hiervan zal in de uitvoeringsagenda van 2025 worden opgenomen.

2c. VN Verdrag Handicap

Het implementatieplan VN Verdrag Handicap 2023-2024 is afgerond. Er is gewerkt aan de drie interventies: bewustwording in de eigen organisatie, implementatie binnen de relevante opgaves en programma's en het faciliteren en stimuleren van (leer)netwerken. In de Week van Toegankelijkheid heeft een leernetwerkbijeenkomst plaatsgevonden op het provinciehuisD/ in samenwerking met gemeenten belangenorganisatie IederIN en de antidiscriminatievoorziening Discriminatie.nl Provincie Utrecht. Het VN Verdrag Handicap is als vast onderdeel opgenomen binnen de Sociale Bril. Het wegnemen van drempels bij fysieke, sociale en digitale toegankelijkheid vraagt blijvende aandacht, zowel in onze beleidsontwikkeling als in de eigen organisatie en bedrijfsvoeringsprocessen.

2d. Utrecht als Regenboogprovincie

Provincie Utrecht is een Regenboogprovincie en zet zich daarmee in voor sociale acceptatie, veiligheid en zichtbaarheid van de LGBTQ+ers in de provincie.

Van 2022 tot 2024 is (in samenwerking met gemeente Utrecht en Amersfoort) het project SchoolsOUT als pilot opgezet. Binnen dit project is door de GGDrU gewerkt aan een veilig schoolklimaat voor LHBTIQ+ers. We hebben in 2023 besloten het project niet te verbreden naar meer gemeenten, vanwege tegenvallende resultaten. In 2024 is dan ook ingezet op borging van de activiteiten en is het project afgerond. De lessen uit dit gezamenlijke project worden meegenomen naar de inzet in 2025. De evaluatie van SchoolsOUT is als bijlage toegevoegd bij deze Statenbrief.

Samen met de interne werkgroep Pride is in de week voor de Utrecht Pride intern aandacht besteed aan de acceptatie van LHBTIQ+'ers in de ambtelijke organisatie. Verder is er o.a. aandacht besteed aan Issuekalenderdagen zoals Internationale Dag Tegen Homofobie en Transfobie (17 mei) en Coming Out Day (11 oktober).

Projecten buiten de vier speerpunten

Aan de hand van verschillende moties is er in 2024 aandacht besteed aan enkele extra projecten.

- Zo is er steun verleend aan de Voedselbanken, door middel van zowel een donatie als het inzetten op innovatieve oplossingen voor de toevoer van AGF aan de voedselbanken. Informatie hierover is te lezen in de [Statenbrief Afronding Steun aan Voedselbanken](#).
- Er is een verkenning uitgevoerd naar de haalbaarheid van de [Provinciale U-Pas](#). Hieropvolgend is een behoeftepeiling uitgevoerd naar mogelijkheden voor het Volwassenenfonds en de wensen van gemeenten om hen te kunnen ondersteunen op het gebied van minimaregelingen voor sport- en cultuurdeelname. Het resultaat is te lezen in het [Memorandum terugkoppeling behoeftepeiling Volwassenenfonds](#).
- Het Initiatiefvoorstel Slavernijverleden wordt uitgevoerd door de Sociale Agenda. In het Herdenkingsjaar zijn verschillende activiteiten ondernomen om aandacht te geven aan zowel het herdenkingsjaar als diverse activiteiten rondom antidiscriminatie. Eind december 2024 is daar middels [Statenbrief Voortgang Q1-Q3 2024](#) en de [bijlage](#) over geïnformeerd.

Ambitie 3. Een inclusieve organisatie

De Sociale Agenda heeft bij de ambitie van een inclusieve organisatie een aanjagende rol voor de organisatie. Naar aanleiding van het ondertekenen van de Charter Diversiteit wordt er gewerkt aan een Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie. In 2024 lag de nadruk op 'Sociale veiligheid' als randvoorwaarde om D&I in de organisatie te laten slagen. Intern zijn er, in samenwerking met Mens & Organisatie, verschillende lezingen en trainingen georganiseerd die bijdragen aan de ambitie van sociale veiligheid creëren. In het kader van het Herdenkingsjaar Slavernijverleden is er een Ketu Koti tafel georganiseerd, gericht op het aangaan van het gesprek over racisme en discriminatie. Op Diversity Day is er een lezing georganiseerd over het omgaan met neurodiversiteit op de werkvloer, en de positieve aspecten van verschillen tussen medewerkers. Daarnaast is er voorbereiding geweest voor het MedewerkerBelevingOnderzoek dat in 2025 wordt uitgevoerd. Samen met de interne werkgroep Pride is in de week voor de Utrecht Pride intern aandacht besteed aan de acceptatie van LHBTIQ+'ers in de ambtelijke organisatie.

Wat gaan we doen in 2025?

In 2025 wordt voortgebouwd op de aanbevelingen vanuit de Evaluatie 2022-2023, waarvan de eerste stappen in 2024 hebben plaatsgevonden. Binnen de eerder genoemde pijlers wordt samengewerkt met diverse partners in het maatschappelijk veld en binnen de organisatie. Hieronder wordt kort per pijler uitgelegd wat er in 2025 wordt beoogd.

Ambitie 1. Sociaal DNA van de provincie

Het Sociaal DNA van de provincie gaat over de dialoog over inclusiviteit op gang brengen en de Sociale Bril (mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken) onderdeel te maken van de dagelijkse werkwijze. Voor de implementatie van de Sociale Bril wordt ingezet op het bieden van maatwerksessies voor de verschillende teams voor hun werkwijze en aanpassingen binnen de bedrijfsvoering. Door middel van het delen van tips en *best practices*, het creëren van ambassadeurs en de inzet van de klankbordgroep Diversiteit & Inclusie geven we op verschillende manieren een zetje aan het mensgericht en gebruikersgericht werken van de organisatie.

Ambitie 2. Een inclusieve provincie

Waar in 2024 de onderwerpen Regenboogprovincie en VN Verdrag Handicap als speerpunt werden behandeld, worden deze in 2025 opgenomen onder de brede aanpak van antidiscriminatie. Daarnaast wordt de samenwerkingsovereenkomst met de gemeente Utrecht en gemeente Amersfoort op het gebied van diversiteit & inclusie verlengd, om vanuit een krachtige samenwerking een inspiratie te zijn voor andere partijen en elkaar

te versterken in onze ambities. Verder wordt de samenwerking met belangenorganisatie COC Midden-Nederland verkend. Nieuw in het programma is de organisatie van de Bakhuis-Woltersprijs. Voor de aanpak van laaggeletterdheid wordt verder gebouwd op de stappen gezet in 2024: door middel van een behoeftepeiling wordt onderzocht waar de provincie meerwaarde kan bieden in de bestaande aanpakken, samenwerkingen en monitoring, de pilot voor een werkgeversaankpak zal worden afgerond en in samenwerking met o.a. de BiSC wordt een provinciaal leesoffensief opgezet waarbij de tijdelijke impuls van de provincie kan worden bestendigd in het werkveld.

Ambitie 3. Een inclusieve organisatie

In 2025 vindt het tweejaarlijkse MedewerkerBelevingsOnderzoek plaats, waarbij aandacht is voor de sociale veiligheid binnen de organisatie. De resultaten van het onderzoek zullen worden meegenomen in een overkoepelend plan voor de aanpak van Diversiteit & Inclusie bij de interne organisatie. Het is de intentie dat de ambitie van de Sociale Agenda in 2025 geborgd zullen worden bij Mens & Organisatie.

Uitvoeringsagenda 2025

In de bijlage Uitvoeringsagenda 2025 wordt verdere toelichting gegeven per ambitie en de projecten toegewezen aan de Sociale Agenda.

Focus, implementatie en borging

Met de borging van het programma in zicht, sturen we in 2025 richting het implementeren van het gedachtegoed van de Sociale Agenda binnen de ambtelijke organisatie. Er wordt meer eigenaarschap neergelegd bij en gevraagd van de inhoudelijke teams. Deze borging is belangrijk om ervoor te zorgen dat het thema diversiteit & inclusie blijft leven bij de provincie, niet alleen in de samenstelling van de organisatie maar ook juist binnen de opgaven.

Financiële consequenties:

In de Programmabegroting 2025 valt de Sociale Agenda onder beleidsdoel 10.7 Concernbrede aansturing op brede thema's is krachtig en effectief. In de Programmabegroting 2025 is € 500.000 opgenomen voor de Sociale Agenda. Dit is bestemd voor zowel de personele inzet als voor projecten in de uitvoeringsagenda. Verder is er via de Slotwijziging 2024 € 73.000 voor de Herdenking Slavernijverleden doorgezet vanuit 2024 naar 2025. Voor de aanpak van laaggeletterdheid is er € 75.000 per jaar beschikbaar n.a.v. het coalitieakkoord 2023-2027. Voor de Bakhuis Woltersprijs is er jaarlijks incidenteel €20.000 beschikbaar gesteld in de Kadernota 2025.

Vervolgprocedure / voortgang:

In 2025 wordt verder uitvoering gegeven aan de ambities van de Sociale Agenda. Naast de activiteiten uit de Uitvoeringsagenda zal er gewerkt worden aan een borgingsplan voor de ambities binnen de ambtelijke organisatie. Dit met het oog op het implementeren en borgen van het programma Sociale Agenda in december 2026. Hierbij wordt nadrukkelijk gekeken naar of en hoe we structureel willen samenwerken met diverse organisaties als Discriminatie.nl Provincie Utrecht en andere partners. In 2026 wordt u nogmaals geïnformeerd over de voortgang, implementatie en borging van de Sociale Agenda.

Gedeputeerde Staten van Utrecht,

Voorzitter,
mr. J.H. Oosters

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