

Vragen m.b.t. SB Evaluatie Sociale Agenda 2022-2023

Fractie	#	Vraag/input	Antwoord/reactie
Volt	1	Sociale Agenda (wij doen mee) heeft 3 doelen waarvan 1.mensgericht- en 3. inclusief werken. Heeft sterke relatie met Burgerparticipatie ; wordt dit doel 1 op 1 door burgerparticipatie uitgevoerd in plaatsing Windmolens, Klimaat adaptatie en Landbouw transitie (implementatie van doelen in projecten)?	<ul style="list-style-type: none"> • De <i>doelen</i> van de Sociale Agenda zijn een inclusieve provincie én organisatie. • Hierbij werkt zij via de principes van een <i>sociale bril</i> (mensgericht, gebruikersgericht én inclusief). • Hierbij zijn inderdaad sterke raakvlakken met burgerparticipatie. • Middels “sociale brilsessies” proberen wij collega's te stimuleren om via de principes van de sociale bril te werken (en deze dus te implementeren in hun projecten). • Bij de genoemde uitdagingen wordt gebruik gemaakt van burgerparticipatie. Indien gewenst ondersteunt de Sociale Agenda de desbetreffende teams.
	2	Heeft de HRM afdeling een Strategisch Personeelsplan met meetbare doelen v.w.b. Inclusiviteit?	<ul style="list-style-type: none"> • Nee, wel heeft de HRM afdeling een plan van aanpak D&I 2023. Hiermee geeft zij uitvoering aan de ondertekende Charter Diversiteit van de SER (mei, 2022). Vanuit de ondertekende Charter Diversiteit en Inclusie werken we eraan dat alle medewerkers zich thuis kunnen voelen in de organisatie, ongeacht team, niveau of achtergrond. Ook streeft de organisatie ernaar om divers en inclusief te zijn om nog beter haar inwoners te vertegenwoordigen. Hoofddoelstellingen van de Charter: <ol style="list-style-type: none"> 1. Iedereen voelt zich thuis 2. De organisatie is meer divers Hoofddoelstelling plan van aanpak Diversiteit en Inclusie voor 2023 is een meer inclusieve bedrijfscultuur. Een inclusieve bedrijfscultuur blijkt in de praktijk een belangrijke randvoorwaarde voor het realiseren van de andere belangrijke hoofddoelstelling van de Charter “een meer divers personeelsbestand”. De ervaring leert dat een meer divers personeelsbestand niet standhoudt als men zich er niet thuis (inclusief) voelt. • Het plan focust zich op 4 pijlers: <ol style="list-style-type: none"> 1. Bevordering <i>bewustzijn</i> en draagvlak in de gehele organisatie; 2. Intern en extern <i>zichtbaar</i> maken van ons Diversiteit en Inclusie-beleid; 3. In kaart brengen en <i>monitoring</i> van onze Diversiteit en Inclusiviteit; 4. <i>Borging</i> van Diversiteit en Inclusie in ons beleid. • T.b.v. de monitoring (pijler 3) zijn er vragen over D&I opgenomen in het Medewerkersbelevingsonderzoek 2022

			<p>en wordt in Q4 2023 een vervolgonderzoek gestart naar inclusiviteit op de werkvloer (conform indicatoren Uitvoeringsagenda Sociale Agenda).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het werken aan D&I is een continu proces en ook in 2024 wordt gewerkt aan een inclusieve organisatie.
	3	Zo ja kunnen we over dit plan en haar doelen beschikken?	Zie bijlage voor managementsamenvatting plan van aanpak D&I 2023.
ChristenUnie	4	De motie Provinciale U-Pas (PUP) wordt wel genoemd in de evaluatie en er wordt toegezegd dat de resultaten van een oriënterend onderzoek aan PS zal worden voorgelegd tijdens de Begrotingsbehandeling 2024 in het vierde kwartaal van 2023. Wanneer kunnen wij de resultaten verwachten?	<ul style="list-style-type: none"> • Doel van de PUP is het verhogen van de participatie van mensen met een laag inkomen. • Uit een eerste verkenning blijkt dat betwijfeld wordt of een PUP het juiste instrument is om bij te dragen aan het genoemde doel. Enkele redenen hiervoor zijn: 1) het doorkruisen van reeds bestaande initiatieven kan leiden tot verwarring bij de gebruiker; 2) de doelgroep is door de gemeente al lastig te bereiken, voor de provincie zal dit nog moeilijker zijn aangezien de provincie geen toegang heeft tot gegevens van inwoners; 3) discussiepunt is of dan wel in hoeverre de uitvoer van een PUP een provinciale taak is of zou moeten zijn. Momenteel brengen we in beeld wat de provincie doet om minima te ondersteunen. Dit dient als vertrekpunt voor nader onderzoek naar de mogelijkheden om het doel van de PUP te realiseren. • Het onderzoek vergt helaas meer tijd dan verwacht. Hierdoor is het niet gelukt om de stukken op te leveren voor de Begrotingsbehandeling 2024. • Zodra het onderzoek is afgerond, wordt u geïnformeerd via een memo.
	5	De tweede aanbeveling is om meer focus aan te brengen in de Sociale Agenda omdat de Sociale Agenda een aanzuigende werking lijkt te hebben op initiatieven en moties. Is het dus niet de bedoeling dat PS moties indienen over bijvoorbeeld steun aan de Voedselbank en het onderzoeken van een Provinciale U-Pas? Wat zal overname van deze aanbeveling betekenen voor deze moties?	<ul style="list-style-type: none"> • De aangenomen moties zullen worden uitgevoerd. • Ook willen wij niet de indruk wekken dat moties niet welkom zijn. • De Sociale Agenda wil en zal gemaakte afspraken graag nakomen. Ook wil zij zaken die reeds in gang zijn gezet, goed afronden of verder brengen. • De Sociale Agenda wil met haar aanbeveling slechts aandacht vragen voor het maken van goede afwegingen, voor de inzet van tijd en middelen. • Door focus aan te brengen en te houden, kan de Sociale Agenda haar tijd en expertise gericht besteden en meer voortgang boeken op de genoemde centrale thema's: <ul style="list-style-type: none"> ○ Implementatie van het VN Verdrag Handicap; ○ Utrecht als Regenboogprovincie; ○ De aanpak van Laaggeletterdheid;

			<ul style="list-style-type: none">○ Een brede aanpak van discriminatie en racisme.
--	--	--	--