

Evaluatierapport Sociale Agenda 2022-2023



PROVINCIE  UTRECHT

Inhoud

Managementsamenvatting.....	3
1. Inleiding.....	6
2. Doelen en ambities Sociale Agenda.....	7
3. Evaluatie Sociale Agenda 2022 - 2023	8
BIJLAGE 1: Voortgang Uitvoeringsagenda 2022 – 2023 Sociale Agenda per project	13

Managementsamenvatting

Sociale Agenda Provincie Utrecht

Op 23 maart 2022 hebben Provinciale Staten van de provincie Utrecht het beleidskader *Wij doen mee!* van de Sociale Agenda (SA) vastgesteld. Dit beleidskader is vervolgens vertaald naar een Uitvoeringsagenda en vastgesteld op 7 juni 2022 door Gedeputeerde Staten. In de Uitvoeringsagenda staan projecten die zijn uitgevoerd in 2022/2023 door het programmateam Sociale Agenda.

De resultaten van de Sociale Agenda zijn geëvalueerd aan de hand van de genoemde indicatoren in de Uitvoeringsagenda. Aanvullend heeft het programmateam van de Sociale Agenda een inventarisatie gemaakt van de ervaringen van collega's met de Sociale Agenda, inclusief haar eigen leerervaringen gedurende de uitvoering van de Sociale Agenda. Tot slot is onderzoek uitgevoerd door adviesbureau Jonge Honden naar de mate waarin met een 'sociale bril' wordt gewerkt binnen de eigen provinciale organisatie.

WAAROM:

Provincie Utrecht werkt aan een provincie voor alle inwoners. Dat wil zeggen dat iedereen zoveel mogelijk mee kan doen, naar eigen vermogen. Ongeacht beperking, gender, geaardheid, culturele of etnische achtergrond, religie, leer-/werkkniveau of armoede. Uit divers onderzoek blijkt dat niet iedereen mee kan doen door verschillende vormen van uitsluiting.¹

HOE:

De Sociale Agenda heeft twee richtinggevende 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 richtinggevende doelen zijn vertaald naar drie ambities:

1. Sociaal DNA van de provincie;
2. Inclusieve provincie;
3. Inclusieve organisatie.

Hiervoor hanteren we een 'Sociale bril' bestaande uit drie richtinggevende principes:

1. Mensgericht werken;
2. Gebruikersgericht werken;
3. Inclusief werken.²

WIE:

Het uitdragen, adviseren, onderhouden en bewaken van het beleid Sociale Agenda ligt bij het programmateam. In 2023 is samengewerkt met andere organisatieonderdelen, waarmee eerste stappen zijn gezet naar het borgen van het gedachtegoed en het werk van de Sociale Agenda in de organisatie.

WAT:

De ambities zijn vertaald naar een aantal concrete projecten die worden uitgevoerd in 2022 en 2023. Huidige rapportage geeft de status aan van alle projecten binnen de Sociale Agenda die zijn uitgevoerd van juni 2022 t/m augustus 2023 en evalueert of de doelstellingen van de Sociale Agenda zijn bereikt.

¹ Zie hoofdstuk 2 Beleidskader Sociale Agenda voor meer achtergrond.

² Zie p.4 [Uitvoeringsagenda Sociale Agenda](#) voor toelichting.

De (project)resultaten per ambitie zijn:

- Ambitie 1 (Sociaal in het DNA van de organisatie)
 - Organisatie en doorontwikkeling van sessies om medewerkers van de provincie meer via een 'sociale bril' naar hun werk te laten kijken;
 - Opname van de sociale bril in alle statenvoorstellen sinds eind 2022 (incl. monitoring).
- Ambitie 2 (Inclusieve provincie)
 - Implementatieplan VN Verdrag Handicap;
 - Implementatieplan t.b.v. begrijpelijk en inclusief beeld- en taalgebruik;
 - Onderzoek naar laaggeletterdheid binnen de provincie en de mogelijke rol van de provincie bij deze uitdaging;
 - Intensivering van de samenwerking met Art 1 Midden Nederland, gericht op de versterking van een brede aanpak van discriminatie, racisme en antisemitisme;
 - Met haar werkzaamheden geeft de Sociale Agenda uitvoering aan haar rol als Regenboogprovincie. Denk aan zichtbaarheid tijdens de Utrecht Pride 2023; diverse Issuekalenderdagen; het project SchoolsOUT en; het organiseren van twee leernetwerkbijeenkomsten waar bijna alle gemeenten (beleidsmedewerkers en wethouders) aanwezig waren;
 - Steun geven aan de voedselbanken in de provincie Utrecht;
 - Faciliteren van training zodat mensen met een verstandelijke beperking aan de slag kunnen bij een stembureau;
 - Stimuleren van dialoog n.a.v. Statenvoorstel Slavernijverleden.
- Ambitie 3 (Inclusieve organisatie)
 - Ondertekening Charter Diversiteit;
 - Opstellen en uitvoering bijbehorend plan van aanpak langs de pijlers Bewustwording, Zichtbaarheid, Monitoring en Borging. (Concrete resultaten zijn bijv. mindervalide toiletten, klankbordgroep medewerkers, aandacht voor D&I in de *onboarding* en werken aan toegankelijkheid bij verbouwingen provinciehuis).

CONCLUSIES:

- De uitvoering van de Sociale Agenda loopt op schema;
- Bij de uitvoering van de Sociale Agenda zijn daarnaast diverse aanvullende moties en amendementen opgepakt;
- De Sociale Agenda leeft steeds meer in zowel de organisatie als bij het college van GS. In elke portefeuille zijn concrete voorbeelden te noemen van projecten waar aandacht is voor inclusiviteit, een belangrijk onderdeel uit de Sociale Agenda: ervoor zorgen dat iedereen mee kan doen. Ook wordt aandacht voor de 'Sociale bril' ook getoetst door de paragraaf "Kijk ook door de Sociale bril" die eind 2022 is toegevoegd aan het format van de Statenvoorstellen.
- Er zijn diverse projecten opgepakt, vaak in samenwerking met externe partners. Deze partners weten de provincie ook steeds beter te vinden.
- Gemeenten zijn enthousiast over de leernetwerkbijeenkomsten waarbij men ervaringen deelt en inspiratie opdoet voor toepassing.
- Maar we zijn er nog niet: het bereiken van de hoofddoelstelling (een inclusieve provincie én organisatie) is niet in één jaar voltooid.
- Het bereiken van de hoofddoelstelling (een inclusieve provincie én organisatie) is niet in één jaar voltooid. Dit is een proces, waarin het afgelopen jaar de eerste stappen zijn gezet.
- We willen nog meer medewerkers bereiken, de behaalde successen borgen, en het gedachtegoed van de Sociale Agenda nog verder versterken en uitdragen samen met onze gemeenten en samenwerkingspartners.

AANBEVELINGEN:

- Om duurzaam te werken aan een inclusieve provincie én organisatie, adviseert het programmateam van de Sociale Agenda om blijvend in te zetten op de drie, elkaar versterkende, ambities:
 - Sociaal in het DNA:
Uitvoeren implementatieplan met daarin **opschaling** van het aantal sociale brilsessies en communicatie over het werken via de sociale bril. Er wordt verbinding gezocht met de Opgave Organisatieontwikkeling. Doel is om de dialoog op gang te brengen en dat de sociale bril onderdeel wordt van de manier van werken.
 - Inclusieve provincie:
Hierbij meer **focus** aanbrengen door de Sociale Agenda te laten richten op de

vier deelthema's die ook zijn genoemd in het coalitieakkoord en waar reeds stappen op zijn gezet door de Sociale Agenda:

- Uitvoering VN Verdrag Handicap (implementatieplan uitvoeren);
 - Aanpak Laaggeletterdheid (Opstellen en uitvoeren aanpak samen met Cultuur & Erfgoed);
 - Bijdragen aan brede aanpak van discriminatie (stimuleren antidiscriminatiebeleid van gemeenten via leernetwerkbijeenkomsten, bewustzijn genereren via de Issuekalender, steunen van antidiscriminatievoorziening Art1MN);
 - Utrecht Regenboogprovincie (borging project SchoolsOUT, bewustzijn genereren via de Issuekalender, deelname aan de Pride 2024, deelname aan interprovinciaal overleg).
- Inclusieve organisatie:
Verder uitvoering geven aan het plan van aanpak behorend bij de Charter Diversiteit en Inclusie. Inwoners, bezoekers, samenwerkingspartners en medewerkers moeten zich kunnen herkennen in de provinciale organisatie. De provincie heeft een **voorbeeldfunctie** gericht op het werken aan een inclusieve provincie. We blijven er daarom werk van maken een diverse en inclusieve organisatie te worden.
- Overkoepelend
Daarnaast adviseert het team van de Sociale Agenda overkoepelend om een dashboard samen te stellen op basis van bestaande interne en externe monitors om zo de resultaten van de Sociale Agenda meer **meetbaar en zichtbaar** te maken.

1. Inleiding

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.

Provincie Utrecht werkt aan een provincie voor alle inwoners. Dat wil zeggen dat iedereen zoveel mogelijk mee kan doen, naar eigen vermogen. Ongeacht beperking, gender, geaardheid, culturele of etnische achtergrond, religie, leer-/werkkniveau of armoede. Uit divers onderzoek blijkt dat niet iedereen mee kan doen door diverse vormen van uitsluiting.³

Op 23 maart 2022 hebben Provinciale Staten van de provincie Utrecht het beleidskader *Wij doen mee!* van de Sociale Agenda (SA) vastgesteld. Het beleidskader is vervolgens vertaald naar een uitvoeringsagenda, vastgesteld op 7 juni 2022 door Gedeputeerde Staten, met daarin diverse projecten die zijn uitgevoerd door het programmateam Sociale Agenda in 2022 en 2023.

Binnen de uitvoering van de Sociale Agenda wordt gehoor gegeven aan diverse moties en amendementen⁴:

PS2018 M35 Utrecht regenboogprovincie;
PS2019 M26 Charter Diversiteit;
PS2020 M22 Van inspireren kun je leren;
PS2020 M29 Provincie voor een rechtvaardige samenleving;
PS2021 M36 Aanpak discriminatie en racisme in sport;
PS2022 M28 Sociaal DNA in organisatie en uitvoering;
PS2022 M89 Utrecht steunt voedselbanken;
PS2022 M107 Inclusieve provincie;
PS2022 Amendement 9 Samen tegen antisemitisme;
PS2022 Amendement 35 Inclusieve sport is zonder racisme en discriminatie;
PS2022 Amendement 37 Steun voor voedselbanken provincie Utrecht;
PS2023 M22 Provinciale U-Pas (PUP);
PS2023 Statenvoorstel Slavernijverleden.

De resultaten van de Sociale Agenda zijn geëvalueerd aan de hand van de indicatoren van de uitvoeringsagenda. Aangevuld met leerervaringen van het programmateam Sociale Agenda en met feedback van collega's. Tevens is onderzoek uitgevoerd door adviesbureau Jonge Honden naar de mate waarin binnen de organisatie met een 'sociale bril' wordt gewerkt.

Huidige rapportage bevat een evaluatie van de Uitvoeringsagenda. We blikken eerst terug op de doelen en ambities van de Sociale Agenda (hoofdstuk 2). In hoofdstuk 3 worden de resultaten per ambitie samengevat. Tot slot staan in hoofdstuk 4 de conclusies en aanbevelingen om toe te blijven werken naar een inclusieve provincie, waarin iedereen mee kan doen!

³ Zie hoofdstuk 2 Beleidskader Sociale Agenda voor meer achtergrond.

⁴ <https://www.stateninformatie.provincie-utrecht.nl/Vergaderingen/Statencommissie-Bestuur-Economie-en-Middelen/2022/22-juni/09:00/PS2022BEM56-01-SB-Uitvoeringsagenda-Wij-doen-mee-van-de-Sociale-Agenda-1.pdf>

2. Doelen en ambities Sociale Agenda

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

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. Door te werken aan de ambitie 'sociaal DNA van de provincie' wordt het werken aan gelijke kansen versterkt en verankerd in de provinciale organisatie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de Sociale bril als leidraad (*mensgericht, gebruikersgericht en inclusief*). Deze ambitie is gericht op het toepassen, implementeren en doorontwikkelen van de Sociale bril op de provinciale opgaven, programma's en projecten. We gebruiken deze ervaringen om de Sociale bril door te ontwikkelen.

Ambitie 2: Inclusieve provincie

De provincie Utrecht draagt direct en indirect bij aan een inclusieve provincie vanuit haar taken en verantwoordelijkheden op de beleidsterreinen van wonen tot klimaat en van cultuur tot mobiliteit. Het programmateam van de Sociale Agenda versterkt deze initiatieven door te adviseren, aan te jagen of te ondersteunen. Hierbij wordt vanuit het programmateam van de Sociale Agenda samengewerkt met maatschappelijke partners, zoals gemeenten en belangenorganisaties. We ondersteunen direct organisaties en projecten die inclusie bevorderen. Denk aan projecten die we doen als Regenboogprovincie, maar ook projecten gericht op het verminderen van laaggeletterdheid en het implementeren van het VN Verdrag Handicap.

Ambitie 3: Inclusieve organisatie

De provincie Utrecht beïnvloedt inclusie in de provincie via haar taken en opgaven, maar is ook werkgever, inkoper of een samenwerkingspartner. Het team van de Sociale Agenda adviseert de afdeling HRO bij het vormgeven van de inclusieve organisatie. We kijken met de Sociale bril naar de eigen organisatie. Meerdere teams in de organisatie spannen zich in voor het sociale werkklimaat in de organisatie en een inclusieve bedrijfsvoering. Uiteindelijk moeten we samen als medewerkers, managers en bestuurders zorgen voor een plek waar mensen zichzelf kunnen zijn, diversiteit echt wordt omarmd en mensen gelijke kansen krijgen. Waarmee de provincie Utrecht ook als organisatie haar bijdrage levert aan een inclusieve provincie.

De ambities zijn vertaald naar een concrete [Uitvoeringsagenda](#) voor de jaren 2022 en 2023.

Bij de uitvoering wordt gebruik gemaakt van de 'sociale bril':

- *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.
- *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.
- *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?

3. Evaluatie Sociale Agenda 2022 - 2023

De Uitvoeringsagenda van de Sociale Agenda is ruim een jaar op weg. De projecten van de Sociale Agenda dienen bij te dragen aan de hoofdambities van de Sociale Agenda: een inclusieve provincie én organisatie. Waar staan we ten opzichte van deze ambities? In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven.

Aanpak

De resultaten van de Sociale Agenda zijn geëvalueerd aan de hand van de genoemde indicatoren in de Uitvoeringsagenda. Aanvullend heeft het programmateam van de Sociale Agenda een inventarisatie gemaakt van de ervaringen van collega's met de Sociale Agenda, inclusief haar eigen leerervaringen gedurende de uitvoering van de Sociale Agenda. Tot slot is onderzoek uitgevoerd door adviesbureau Jonge Honden naar de mate waarin met een 'sociale bril' wordt gewerkt binnen de eigen provinciale organisatie. Hiervoor heeft zij medewerkers van 36 teams (65,5%) en 22 interviews gehouden.

Evaluatie per ambitie

Samengevat vervult het team van de *Sociale* Agenda twee functies bij de drie ambities zoals genoemd in hoofdstuk 2:

Ten eerste is zij *aanjager*. Zij stimuleert medewerkers van de provincie om inclusief te werk te gaan en jaagt gemeenten en initiatieven in de gemeenten aan om bij te dragen aan een inclusieve provincie.

Ten tweede wil zij bijdragen aan *borging*: in onze manier van werken is het mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken verankerd. Net zo goed als we nu prioriteit geven aan duurzaamheid en circulariteit. We erkennen het werken aan een sociaal klimaat als een continu proces wat blijvend aandacht vergt.

Bijlage 1 geeft de voortgang en resultaten van de projecten binnen de Sociale Agenda die zijn uitgevoerd van juni 2022 t/m augustus 2023. Hieronder volgt een samenvatting per ambitie.

1. Sociaal DNA van de provincie

Waar staan we nu?

Ten eerste is het goed om te constateren dat er, los van de inspanningen van het programmateam van de Sociale Agenda, al veel gebeurt in de projecten en opgaven van de provincie. Voorbeelden hiervan zijn de Vitale Wijkeraanpak, de aanpak Inclusieve (betaalbare) Energietransitie. Maar ook het werken aan verbetering van de toegankelijkheid in het OV of het toepassen van de Code Inclusie & Diversiteit in de cultuursector. In het domein bedrijfsvoering zijn goede stappen gezet door opname van het thema Inclusie in het MBO en de ondertekening van het Charter Diversiteit en het Manifest Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen.

Het afgelopen jaar is in samenwerking met antidiscrimatievoorziening Art1MN een 'sociale bril sessie' ontwikkeld en uitgevoerd met drie teams. Ook is paragraaf "Kijk ook door de sociale bril" opgenomen in het format van de Statenvoorstellen. Op basis van de ervaringen zijn de sociale bril-sessies doorontwikkeld en wordt er gewerkt aan aanvullende hulpmiddelen om het werken aan kansengelijkheid meer in het DNA van de provincie te krijgen.

Steeds meer collega's in de organisatie weten het team te vinden voor advies en medewerking t.a.v. het toepassen van de sociale bril op hun werk voor de provincie. In combinatie met de aanhoudende maatschappelijke en politieke aandacht voor bevordering van gelijke kansen in de samenleving, groeit het urgentiegevoel voor inclusieve beleidsontwikkeling binnen de organisatie. Toch geven veel collega's ook aan dat aandacht voor Inclusie & Diversiteit niet relevant is voor hun werk of dat zij knelpunten ervaren om "te werken met de sociale bril", zoals afstand tot de doelgroep en tijdsgebrek.

“Bij de start van de Sociale Agenda leek het programma wat op afstand te staan en meer gericht op de organisatie. In het afgelopen jaar heeft de toenemende afstemming met de verschillende teams en de samenwerking met de klankbordgroep Diversiteit & Inclusie mij aangenaam verrast. Door die afstemming groeit het besef dat de Sociale Agenda echt raakt aan ons eigen werk.

Het ontwikkelen van dit besef is een groeiproces. Om ‘het opzetten van de sociale bril in ons DNA’ te krijgen hebben we nog veel te doen, zowel het programma als de teams zelf. Een mooi voorbeeld is het thema sociale veiligheid in het OV. Voor Mobiliteit is dit een belangrijk thema dat steeds meer aandacht krijgt (zie bv. CROW-klantbarometer). En een thema waarin voor ons denk ik de aansluiting zit met de Sociale Agenda: de reiziger en zijn beleving van het OV centraal stellen. Gebruik maken van kennis van mensen (incl. ervaringsdeskundigen).

Dit zou je een andere manier van werken kunnen noemen. We zijn toch gewend te werken op basis van data als kosten en aantal reizigers. Om het groeiproces van het ‘sociaal besef’ verder te bevorderen zou de Sociale Agenda kunnen denken aan:

- *Informatie over Sociale Agenda (doelen, aanbod etc.) aanbieden via Utrecht Academie*
- *Bevlogenheid van het team Sociale Agenda delen in workshops/inspiratiesessies (best practices delen, ervaringsdeskundigen aan het woord).”*

(Proces- en projectbegeleider OV, domein Mobiliteit)

Hoe kan de volgende stap gezet worden?

Hoewel er eerste stappen zijn gezet en leerervaringen zijn opgedaan, zijn nog niet alle teams en opgaves bereikt (zoals in de ambitie beschreven). Om de volgende stap te zetten, worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- Doorontwikkeling
 - Focus op het bieden van concrete handvatten aan medewerkers van de provincie voor toepassing van de sociale bril.
 - Blijvend evalueren met deelnemers en op basis daarvan door ontwikkelen.
 - Samenwerking met andere opgaven gericht op ‘anders werken’ van medewerkers, zoals programma’s rondom Duurzaamheid en Participatie en Organisatieontwikkeling
- Communicatie
 - Opschalen van het aantal sociale brilsessies;
 - Verhogen bekendheid van werken via een sociale bril via communicatiestrategie gericht op verschillende doelgroepen (projectleiders, opgavemanagers, screeningsteam Statenvoorstellen);
 - Toewerken naar een ambassadeursnetwerk van medewerkers die de sessies gevolgd hebben en zo andere collega’s enthousiasmeren.
- Monitoring
 - Borging van de monitoring van de sociale bril-paragraaf in de Statenvoorstellen bij het GS-secretariaat.
 - Monitoren van de resultaten van de Sociale bril-sessies.

2. Inclusieve provincie

Waar staan we nu?

Het team Sociale Agenda heeft met de leernetwerkbijeenkomsten Regenboogbeleid, diverse onderzoeken en met concrete invulling van verschillende dagen op de Issuekalender de aanjaagfunctie goed vervuld.

Extern is het netwerk met samenwerkingspartners en belangenorganisaties versterkt en heeft het team een belangrijke bijdrage geleverd aan het duidelijk en zichtbaar uitdragen van onze ambities op het thema Inclusie. Concrete projectresultaten zijn:

- Implementatieplan voor het VN Verdrag Handicap;
- Actualisering van Artikel 1 van de Grondwet in de ontvangsthel met inhoudelijke bijdragen van Art1MN en koepelorganisatie leder(in);
- Implementatieplan t.b.v. begrijpelijk en inclusief beeld- en taalgebruik;

- Onderzoek naar laaggeletterdheid binnen de provincie en de mogelijke rol van de provincie bij deze uitdaging;
- Intensivering van de samenwerking met Art 1 Midden Nederland, gericht op de versterking van een brede aanpak van discriminatie, racisme en antisemitisme;
- Met haar werkzaamheden geeft de Sociale Agenda uitvoering aan haar rol als Regenboogprovincie. Denk aan zichtbaarheid tijdens de Utrecht Pride 2023; diverse Issuekalenderdagen; het project SchoolsOUT en; het organiseren van twee leernetwerkbijeenkomsten waar bijna alle gemeenten (beleidsmedewerkers en wethouders) aanwezig waren;
- Uitkeren van waarderingssubsidies aan de voedselbanken in de provincie;
- Faciliteren van training zodat mensen met een verstandelijke beperking aan de slag kunnen bij een stembureau;
- Bijdrage leveren en stimuleren van dialoog n.a.v. Statenvoorstel Slavernijverleden;
- Aanjager Stadsakkoord 'Utrecht Toegankelijk' en advisering binnen het project Vuist tegen Discriminatie (in de sport) in samenwerking met gemeenten, belangenorganisatie en samenwerkingspartners.

Maar bevordering van inclusie en gelijke kansen is een proces dat blijvend aandacht vraagt, met oog voor de gemeentelijke verschillen op dit vlak. Zo hebben nog niet alle gemeenten in onze provincie een anti-discriminatieagenda en/of Lokale Inclusie Agenda (voor implementatie VN Verdrag Handicap).

Hoe kan de volgende stap gezet worden?

Om nog meer toe te werken naar een provincie voor iedereen, gelden de volgende aanbevelingen:

- Netwerk versterken
 - In de uitvoering is gebleken dat de betrokkenheid van de doelgroep cruciaal is om tot een succesvol resultaat te komen. In de provincie zijn tal van belangenverenigingen en (ervarings)deskundigen waar de provincie samen mee kan optrekken. Periodiek bestuurlijk overleg met samenwerkingspartners is dan ook van belang.
 - Specifiek bij het tegengaan van discriminatie is een versteviging van de positionering van antidiscriminatievoorziening Art 1 Midden Nederland gewenst.
- Focus
 - Het bevorderen van ongelijkheid is een omvangrijke uitdaging. Binnen deze ambitie wordt invulling gegeven aan diverse moties. Voor de bestending van de Sociale Agenda is raadzaam om focus aan te brengen in de uitdagingen waar de provincie zich op wil richten.

In het coalitieakkoord staan een aantal belangrijke uitdagingen samengevat die hiervoor een leidraad kunnen vormen:

- Het vergroten van de *toegankelijkheid* in onze provincie met de implementatie van het VN Verdrag Handicap. Als provincie hebben we hier een verplichting en verantwoordelijkheid. De Sociale Agenda heeft een implementatieplan opgesteld. De volgende stap is dat dit plan van het papier komt en in de uitvoering gaat.
- Het vergroten van de *sociale acceptatie en veiligheid van de regenbooggemeenschap*. Geweld tegen de LHBTIQ+ gemeenschap komt helaas nog veel voor.
- Wie je bent en op wie je verliefd mag geen invloed hebben op hoe veilig je bent op straat. Als Regenboogprovincie maken we ons hier sterk voor.
- Het bieden van perspectief door de *aanpak van Laaggeletterdheid*. Hoewel de provincie Utrecht het laagste percentage laaggeletterden kent, gaat het in absolute aantallen nog steeds om een grote groep inwoners. Mensen die moeite hebben met taal hebben gemiddeld genomen een slechtere gezondheid en minder kansen op de arbeidsmarkt. Beheersing van taal-, reken en digitale vaardigheden is van noodzakelijk belang om te kunnen Voor de uitvoering hiervan wordt een plan van aanpak opgesteld wat in Q1 van 2024 gedeeld wordt met PS. participeren in onze hedendaagse samenleving en op de arbeidsmarkt.

- Het werken aan een *brede aanpak van discriminatie en racisme*. Er zijn bewuste en onbewuste gedragingen, omgangsvormen, tradities en handswijzen die kunnen leiden tot systematische uitsluiting en achterstelling van groepen mensen. Ook in onze provincie wordt nog jaarlijks discriminatie gemeld. We staan voor een provincie waar racisme en discriminatie geen plek hebben.
- o Monitoring
 - Versterken van de monitoring en borging van de voortgang, onder andere door de monitoring van het aantal anti-discriminatieagenda's en Lokale Inclusie Agenda's bij gemeenten.

3. Inclusieve organisatie

Waar staan we nu?

Met de ondertekening van de Charter Diversiteit en het opstellen en starten van de uitvoering van het Plan van Aanpak D&I wordt de interne aanjaagfunctie van de Sociale Agenda goed ingevuld. Concrete resultaten zijn o.a. de komst van mindervalide toiletten, een interne D&I- klankbordgroep, aandacht voor D&I in de *onboarding* en het werken aan toegankelijkheid bij de verbouwing van de verdiepingen in het provinciehuis. Ook wordt vervolgonderzoek gedaan naar D&I op de werkvloer. De uitvoering van het plan van aanpak komt ten goede aan de bewustwording en zichtbaarheid van het thema D&I in de organisatie.

Met het opnemen van het onderwerp inclusie in het MBO en de ondertekening van het Manifest Verantwoord Opdrachtgeven en Inkoop met opname van D&I in het inkoopbeleid zijn bouwstenen gelegd voor de verankering van ons D&I-beleid. .

“Ik ervaar de samenwerking met de Sociale Agenda erg prettig en constructief. De collega's van de Sociale Agenda zijn gedreven en inhoudelijk goed op de hoogte.

Mijn aanbevelingen voor de Sociale Agenda:

- o *‘Duidelijker afbakenen van activiteiten in de provincie, voor de provincie en voor de interne organisatie. Altijd de toetsvraag stellen of de ideeën die er zijn toepasbaar en haalbaar zijn op deze drie niveaus en duidelijke keuzes hierin maken.’*

(Beleidsadviseur, HRO)

Hoe kan de volgende stap gezet worden?

De provincie heeft een voorbeeldfunctie gericht op het werken aan een inclusieve provincie.

Aanbevelingen om die voorbeeldfunctie te versterken zijn:

- Monitoring & borging:
 - o Inclusie als kernwaarde opnemen in het concernplan met uitwerking in de domeinplannen (primaire proces en bedrijfsvoering);
 - o Versterken van de monitoring en borging van het Diversiteit & Inclusie beleid, onder andere op basis van de resultaten van het MBO.

4. Conclusie & aanbevelingen

Conclusie

Het programmateam van de Sociale Agenda loopt momenteel op schema m.b.t. het behalen van de resultaten zoals deze zijn gesteld in de Uitvoeringsagenda. Daarnaast heeft het programmateam diverse aanvullende moties en amendementen opgepakt.

Uit de evaluatie blijkt dat de Sociale Agenda steeds meer leeft in zowel de organisatie als bij het college. In elke portefeuille zijn concrete voorbeelden te noemen van projecten waar aandacht is voor inclusiviteit, een belangrijk onderdeel uit de Sociale Agenda: ervoor zorgen dat iedereen mee kan doen. Ook wordt aandacht voor de 'Sociale bril' getoetst door de paragraaf "Kijk ook door de Sociale bril" die eind 2022 is toegevoegd aan het format van de Statenvoorstellen. De samenwerking met relevante partners is versterkt en gemeenten zijn enthousiast over de leernetwerkbijeenkomsten waarbij men ervaringen deelt en inspiratie opdoet voor toepassing.

Maar we zijn er nog niet: het bereiken van de hoofddoelstelling (een inclusieve provincie én organisatie) is niet in één jaar voltooid. Dit is een proces, waarin het afgelopen jaar de eerste stappen zijn gezet. We willen nog meer medewerkers bereiken, de behaalde successen borgen, en het gedachtegoed van de Sociale Agenda nog verder versterken en uitdragen.

Aanbevelingen

Op basis van de evaluatie komen een aantal aanbevelingen naar voren waar de Sociale Agenda, vanuit de portefeuille Vitale Samenleving, uitvoering aan kan geven:

1. *Sociaal in het DNA: opschalen*
Om alle medewerkers van de provincie te laten werken via de sociale bril is opschaling/voortzetting van de sociale bril-sessies nodig, met een focus op het bieden van concrete handvatten voor toepassing.
2. *Inclusieve provincie: focus*
De Sociale Agenda heeft beperkte capaciteit en middelen, daarnaast heeft de Sociale Agenda een aanzuigende werking op initiatieven en moties. Om effect te bereiken is het aanbrengen van focus cruciaal.
3. *Inclusieve organisatie: voorbeeldfunctie*
De provincie Utrecht heeft een voorbeeldfunctie als het gaat om Diversiteit & Inclusie. Het is daarom belangrijk om blijvend toe te werken naar een diverse en inclusieve organisatie.

Overkoepelend: Monitoring

Het is belangrijk om de resultaten van de Sociale Agenda zichtbaar te maken en hierop te kunnen sturen. Ontwikkeling van een dashboard met daarin de resultaten op de drie ambities draagt hieraan bij.

Door blijvend in te zetten op de drie, elkaar versterkende, ambities, kan duurzaam worden gewerkt aan een inclusieve provincie én organisatie. Een provincie waarin iedereen zoveel mogelijk kan meedoen, naar eigen vermogen. Ongeacht beperking, gender, geaardheid, culturele- of etnische achtergrond, religie, leer-/ werkniveau of armoede.

BIJLAGE 1: Voortgang Uitvoeringsagenda 2022 – 2023 Sociale Agenda per project

1. Sociaal DNA van de provincie

Project	Eigenaar	Resultaten zoals opgenomen in de uitvoeringsagenda	Status resultaten	Toelichting voortgang
A. Sociale bril toepassen bij vijf teams/programma's /projecten/opgaven	Sociale Agenda	Sociale brilsessie bij 5 teams toepassen: 1. Programma Klimaatadaptatie; 2. Programma Wonen; 3. Programma Cultuur; 4. Opgave Arbeidsmarkt; 5. Proces van Inkoop.	Loopt	<p>Het afgelopen jaar is in samenwerking met antidiscriminatievoorziening Art1MN een 'sociale bril-sessie' ontwikkeld en uitgevoerd met drie teams.</p> <p>De Sociale brilsessies hebben de volgende doelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het toepassen en implementeren van de Sociale bril op de provinciale opgaven, programma's en projecten. Waar liggen kansen om meer inclusief te werk te gaan? En hoe verzilveren we die kansen?; 2. Ervoor zorgen dat collega's weten wat werken met de sociale bril inhoudt en onderdeel is van het standaard werkproces en ook onderdeel van de Statenvoorstellen; 3. Collega's handvatten geven om vanuit de sociale bril een vertaalslag te maken naar het eigen werk, zodat invulling wordt gegeven aan mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken. <p>Tot op heden hebben er sessies plaatsgevonden met:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programma Klimaatadaptatie; - Programma Cultuur; - Programma Recreatie en Toerisme in combinatie met Programma Sport. <p>Er lopen momenteel gesprekken om in 2023 nog bij drie teams een Sociale Bril sessie uit te voeren.</p>

<p>B. Sociale bril onderdeel van de Statenvoorstellen en programma's</p> <p>PS2022 M28 Sociaal DNA in organisatie en uitvoering;</p>	<p>BDO</p> <p><i>Monitoring door Sociale Agenda</i></p>	<p>Vanaf 1 oktober 2022 is onder het kopje Brede Welvaart beschreven hoe de Sociale Bril wordt toegepast in alle geagendeerde statenvoorstellen in de commissie en de Statenvergadering.</p>	<p>Gereed</p>	<p>Voor de verankering van deze ambitie is sinds oktober 2022 in de Statenvoorstellen het kopje 'Kijk ook door de Sociale Bril' opgenomen. Bij elk Statenvoorstel dienen de volgende vragen beantwoord te worden:</p> <p><i>Is het voorstel toegankelijk en bruikbaar gebleken voor inwoners die kwetsbaar zijn (door bijvoorbeeld een beperking, laag opleidingsniveau, discriminatie of armoede)? Dat wil zeggen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mensgericht: hoe heb je rekening gehouden met de mensen voor wie jouw werk gevolgen heeft? Heb je waar mogelijk begrip gehad voor hun persoonlijke situatie?</i> - <i>Gebruikersgericht: hoe heb je de ervaringen van de inwoners om wie het gaat meegenomen?</i> - <i>Inclusief: kunnen inwoners die kwetsbaar zijn (door bijvoorbeeld een beperking, laag opleidingsniveau, discriminatie of armoede) meedoen en gebruik maken van jouw werk?</i> <p>Hierdoor worden medewerkers gemotiveerd om als vaste stap de sociale bril mee te nemen in de uitwerking van de voorstellen.</p> <p>Na monitoring blijkt dat de Sociale Bril in de Statenvoorstellen niet altijd wordt ingevuld. Van de 13 voorstellen die sindsdien zijn ingediend, bevatten er 5 een toelichting op sociale bril. Ook blijkt uit de antwoorden dat het onderscheid tussen mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken niet altijd duidelijk is. Om collega's te ondersteunen in dit onderdeel van het Statenvoorstel, is een hulpmiddel ontwikkeld waarin de onderdelen van de Sociale Bril nog meer toegelicht worden. Dit hulpmiddel is opgenomen in de toolbox en kan gevonden worden op Intranet.</p>
<p>C. Doorontwikkelen van de Sociale Bril</p> <p>(incl. Inventarisatie in opdracht van het CMT)</p>	<p>Sociale Agenda</p>	<p>In Q1 2023 vindt evaluatie van de Sociale Bril plaats.</p>	<p>Gereed</p>	<p>In opdracht van het CMT is in Q2 '23 een doorlichting uitgevoerd om in kaart te brengen hoe 'sociaal' de provincie al werkt. Deze verkenning werd gedaan door een extern adviesbureau en leverde een overzicht op van projecten waarin reeds wordt ingezet op een meer inclusieve provincie. Ook kwamen er knelpunten naar voren die werken via de sociale bril in de weg staan: het wordt niet altijd als relevant of urgent gezien, het wordt moeilijk gevonden om in contact te komen met de doelgroep, aandacht voor het thema hangt af van individuen, gebrek aan tijd, een hoge werkdruk, complexe processen, afhankelijkheid van wet- en regelgeving, polarisatie en discriminatie.</p> <p>Parallel zijn ook de gegeven sociale brilsessies (project 1A) geëvalueerd. Deelnemers hebben de sessies als positief en behulpzaam ervaren. Er bleek echter ook ruimte voor doorontwikkeling. De sessies werden gegeven door antidiscriminatievoorziening Art1MN. Een kundige partij op het gebied van</p>

			<p>Diversiteit & Inclusie met veel ervaring in het geven van workshops. Als gevolg droegen de sessies bij aan bewustzijn, maar de concrete koppeling met de werkzaamheden van provincie medewerkers was soms lastig te maken. De Sociale Agenda heeft daarom de samenwerking opgezocht met het U-Lab om te komen tot een "Sociale bril sessie 2.0", waarin het vraagstuk en de concrete vertaling naar de werkpraktijk van collega's meer centraal staat. De samenwerking met Art1MN blijft in stand, maar zal dan met name gericht zijn op teams waar behoefte is aan het vergroten van bewustwording.</p> <p>De doorontwikkeling van de Sociale Bril is een continu proces en op basis van de feedback van deelnemers zal een steeds een verbeter slag worden gemaakt.</p>
--	--	--	--

2. Inclusieve provincie

Project	Eigenaar	Resultaten zoals opgenomen in de uitvoeringsagenda	Planning	Toelichting
A. Laaggeletterdheid PS2020 M22 Van inspireren kun je leren; -	Sociale Agenda <i>samen met Cultuur</i>	Minimaal twee goede voorbeelden van signalering en bestrijding van laaggeletterdheid op de werkvloer worden gedeeld.	Loopt	Om onderzoek te doen naar de stand van zaken en de mogelijke rol van de provincie bij het vraagstuk van laaggeletterdheid, is een opdracht verstrekt aan Maurice de Greef (UNESCO leerstoelhouder op volwasseneducatie en expert op gebied van laaggeletterdheid). In Q3 2023 worden de onderzoeksresultaten met diverse teams in de provincie besproken, leidend tot een voorstel gedaan voor verdere uitvoering.
	Sociale Agenda	Minimaal twee netwerkbijeenkomsten worden georganiseerd ten behoeve van het versterken van de samenwerking.	N.v.t.	Vervallen. In 2021 is een verkenning uitgevoerd naar het opzetten van een conferentie. Hieruit bleek dat een brede conferentie waarschijnlijk niet de juiste bijdrage levert aan het terugdringen van laaggeletterdheid. Door de complexiteit van de problematiek en de organisatie van het veld, was de conclusie dat een eenmalige interventie met een projectbudget niet van voldoende toegevoegde waarde is. Zie memo commissie BEM 25 januari 2023 voor nadere toelichting.
B. Antisemitisme PS2022 M107 Inclusieve provincie; PS2022 Amendement 9 Samen tegen antisemitisme;	Mobiliteit	Onderzoek wordt uitgevoerd naar de OV rapportage van antisemitische meldingen in het OV en het adviseren voor het verbeteren.	Gereed	Mobiliteit is eigenaar. Het team Sociale Agenda heeft een aanjaagfunctie vervuld en team Mobiliteit suggesties voor mogelijke verbetering gedaan en in contact gebracht met Art 1 Midden Nederland. Team mobiliteit rapporteert de volgende voortgang: De mogelijkheden om de registratie te verbeteren van incidenten rondom antisemitisme (en andere vormen van discriminatie) in het Utrechtse OV zijn beperkt. Voor de provinciale rapportage op sociale veiligheid wordt de landelijke ABC-methode in het OV gebruikt. De nadruk ligt op de-escalatie en veiligheid en niet op het achterhalen van de specifieke achtergrond van het betreffende incident. Team mobiliteit gaat in gesprek met Art.1 Midden-Nederland om te kijken wat er nu en wellicht in de toekomst mogelijk is met betrekking tot de Monitor discriminatie Provincie Utrecht. Vanuit de concessie-eisen hebben de concessiehouders van de Utrechtse OV-concessie beiden een klantenservice waar klachten en incidenten gemeld kunnen worden, dit wordt ook kenbaar gemaakt in de bussen en op de haltes. Dit zal in de implementatie van de nieuwe concessie ook weer extra onder de aandacht worden gebracht bij de nieuwe vervoerders. Het doel hiervan is de verbetering van de registratie van incidenten met een achtergrond van discriminatie in het OV in de Provincie Utrecht.

-	Sociale Agenda	Advies inwinnen over het aanbieden van anti-discriminatielessen, en in het bijzonder antisemitisme, in het onderwijs.	Loopt	<p>Gericht op het leveren van een bijdrage aan het versterken van de ketenbrede aanpak van discriminatie, racisme en antisemitisme, tegemoetkomend aan amendement 9 'Samen tegen antisemitisme' en Motie 107 'Inclusieve Provincie'.</p> <p>Er is contact gezocht met Art 1 MN, Movisie, Landschap Erfgoed Utrecht, Kunst Centraal en Stichting School & Veiligheid. Landschap Erfgoed Utrecht heeft in 2022 een verkenning uitgevoerd m.b.t. cultuur/erfgoededucatie en burgerschapsonderwijs in het po en vo. De provincie heeft geen rol als het gaat om het curriculum op scholen. Wel kan de provincie mogelijk een bijdrage leveren in het bevorderen van het bereik en gebruik van het beschikbare aanbod op het gebied van antidiscriminatielessen.</p> <p>Team Sociale Agenda ziet hiervoor kansen voor verbinding met het nieuwe cultuur- en erfgoedbeleid, viering van 175 jaar Grondwet (3 november 2023) en de lustrumviering van 80 jaar Vrijheid in 2025.</p> <p>Art 1 Midden-Nederland werkt samen met Stichting Vreedzaam aan het project 'De grondwet is jarig', o.a. gesubsidieerd door gemeente Amersfoort en Utrecht. Er wordt een interactieve tool en een aantal doe-lessen ontwikkeld. De tool en lessen kunnen ingezet worden op scholen. Het materiaal wordt onderdeel van het trainingsmateriaal voor 'De Vreedzame Wijk' en wordt voor iedereen vrij toegankelijk via een speciale website.</p> <p>Daarnaast ontwikkelt Art 1 Midden-Nederland op dit moment nieuwe lespakketten in opdracht van de Gemeente Amersfoort i.h.k.v. de Route van Verzoening. Het lespakket behorende bij het Herdenkingsstenenpad wordt in samenspraak met belangenorganisaties opgepakt en komt online beschikbaar voor alle scholen in Amersfoort en overige scholen in de provincie Utrecht..</p>
---	----------------	---	-------	---

<p>C. Adviseren m.b.t. inclusieve provincie</p> <p>PS2020 M22 Van inspireren kun je leren</p> <p>PS2021 M36 Aanpak discriminatie en racisme in sport</p>	<p>Sociale Agenda</p>	<p>In 2022 en 2023 adviseert het team van de Sociale Agenda minimaal op 3 projecten/programma's, te weten: inclusieve sportbeoefening, cultuurparticipatie, wonen, (digitale) toegankelijke dienstverlening.</p>	<p>Gereed</p>	<p>Diverse collega's weten het team van de Sociale Agenda te vinden voor korte of uitgebreidere vragen op gebied van inclusie. Ook wordt er vanuit de Sociale Agenda aangesloten bij het Regionaal Overleg VN Verdrag Handicap (extern) en bij de projectgroep Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen m.b.t. het aspect Diversiteit en Inclusie. Het team SA heeft onder andere een adviesrol of deelnemersrol vervuld bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sport onderzoek; - Monitor brede welvaart; - Aanleg tuin provincie; - Staat van Utrecht; - Digitale dienstverlening; - Subsidieregeling Klimaatbestendige, Groene en Gezonde Steden en Dorpen 2021-2023; - Inclusieve Communicatieleidraad taal- en beeldgebruik.
<p>D. Utrecht als regenboogprovincie</p> <p>PS2018 M35 Utrecht regenboogprovincie</p>	<p>Sociale Agenda</p>	<p>In 2022 worden twee leernetwerkbijeenkomsten regenboogbeleid georganiseerd voor gemeenten.</p>	<p>Gereed</p>	<p>In totaal zijn twee leernetwerkbijeenkomsten georganiseerd, samen met Movisie, gemeente Utrecht en gemeente Amersfoort. De eerste leernetwerkbijeenkomst op 8 september 2022 stond in het teken van het project School's OUT.</p> <p>De tweede leernetwerkbijeenkomst vond plaats op 31 maart 2023 en had het thema <i>Meldingstoegankelijkheid bij discriminatie</i>. Hierbij waren 19 gemeenten aanwezig.</p> <p>Naar aanleiding van de tweede sessie kwam naar voren dat gemeentes behoefte hebben aan leernetwerkbijeenkomsten met thema's breder dan alleen regenboogonderwerpen. Er zijn veel thema's waar gemeentes, op sociaal vlak, mee bezig zijn en waarin ze veel van elkaar kunnen leren. Hierbij kan gedacht worden aan thema's als VN Verdrag Handicap en armoedebestrijding. Op dit moment wordt een derde leernetwerkbijeenkomst gepland met gemeente Zeist en Amersfoort. Het idee is om het Herdenkingsjaar Slavernijverleden hieraan te koppelen. Op deze manier kunnen gemeentes en wij als provincie elkaar inspireren met activiteiten die tijdens dit jaar gepland kunnen worden.</p>
<p>-</p>	<p>Sociale Agenda</p>	<p>SchoolsOUT uitbreiden naar twee scholen buiten Amersfoort en Utrecht.</p>	<p>Loopt</p>	<p>Het project SchoolsOUT is medio 2022 gestart samen met de gemeenten Amersfoort en Utrecht. SchoolsOUT heeft als doel het creëren van een veilig en LHBTQI+ positief schoolklimaat in de provincie Utrecht.</p> <p>In de gemeenten Utrecht, Amersfoort, Zeist en Nieuwegein zijn er 57 scholen gecontacteerd. Met 23 scholen is het contact tot stand gekomen. Van deze scholen is er met 13 scholen actief contact. 34 scholen hebben niet gereageerd</p>

				<p>op pogingen tot contact, waarvan 6 scholen deelname aan SchoolsOUT actief hebben afgewezen.</p> <p>Er hebben adviesgesprekken, teamtrainingen, webinars en afspraken met samenwerkingspartners plaats gevonden. Er zijn samenwerkingen en/of contacten met Jeugdverpleegkundigen GGDrU en Utrecht Stad, Gezonde School Adviseurs, schoolmaatschappelijk werk, jeugdwerk en andere onderwijsprofessionals.</p> <p>Knelpunten: Bij de uitvoering van dit project blijkt het contact krijgen met de juiste medewerkers in de school én het vervolgens creëren van draagvlak een knelpunt te zijn. Er lijkt binnen scholen weerstand te zijn voor deelname aan SchoolsOUT. Gehoorde redenen zijn onder andere; medewerkers die affiniteit hebben met lhbt+ krijgen collega's niet mee of worden tegengewerkt, management en/of directie acht de thematiek als niet relevant of er wordt gedacht dat het thema op school niet speelt. Ook volle roosters en personele wisselingen spelen een rol. Daarnaast lijken scholen te focussen op individuele casuïstiek en niet op een schoolbrede aanpak. Naar de verdere oorzaken hiervan én behoeften binnen scholen wordt in schooljaar 22/23 onderzoek verder onderzoek gedaan.</p> <p>Het project is onderdeel van een driejarige samenwerkingsovereenkomst met de gemeenten Amersfoort en Zeist. In 2024 gaat het laatste projectjaar in.</p>
-	Sociale Agenda	Deelnemen aan provinciaal Regenboogoverleg.	Gereed	Als Regenboogprovincie namen we deel aan interprovinciaal overleg onder begeleiding van Movisie vanuit het Programma Regenboogsteden van OCW.
D. Implementatieplan VN Verdrag Handicap PS2020 M29 Provincie voor een rechtvaardige samenleving;	Sociale Agenda	In Q1 2023 wordt een implementatieplan VN Verdrag Handicap aan het CMT aangeboden.	Gereed	<p>Het team Sociale Agenda heeft n.a.v. het onderzoeksrapport van Danielle de Hoop een implementatieplan VN Verdrag Handicap opgesteld aan de hand van drie interventies:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bewustwording binnen de organisatie; 2. Implementatie binnen de relevante opgaves en programma's; 3. Faciliteren en stimuleren van (leer)netwerken. <p>Het plan wordt in Q3 2023 aan het CMT aangeboden. Uitvoering staat gepland voor de periode 2023 – 2024.</p>

<p>E. Issuekalender</p> <p>PS2020 M29 Provincie voor een rechtvaardige samenleving:</p>	<p>BDO/ Communicatie</p> <p><i>Uitvoering door Sociale Agenda i.s.m HRO</i></p>	<p>Het programmteam van de SA besteed aandacht aan de volgende dagen: 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 maart: Internationale Vrouwendag; - 17 mei: IDAHOT; - 4 juni: Canal Pride Utrecht; - 5 oktober: Diversity Day; - 11 oktober: Coming Out Day; - 25 nov. t/m 10 dec.: Orange the World. 	<p>Loopt</p>	<p>Aan alle genoemde dagen in 2022 is op diverse wijzen aandacht besteed. Begin 2023 heeft het programmteam SA samen met de D&I-adviseur van HRO, en met input van de interne klankbordgroep D&I, een advies uitgebracht aan Corporate Communicatie over de invulling van de Issuekalender 2023. Hierbij is gekozen voor verbreding van de thema's in de Issuekalender: in 2023 ook aandacht voor de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie (31 maart), Ketu Koti (1 juli) en Internationale Dag van mensen met een beperking (3 december).</p>
<p>F. Overleg met samenwerkingspartners</p>	<p>Sociale Agenda</p>	<p>Periodiek vindt bestuurlijk overleg plaats met Art1 MN, COC MN, Movisie en LederIN.</p>	<p>Q3 2023</p>	<p>Bij de uitvoering van de projecten is veelvoudig contact geweest met samenwerkingspartners, zoals bij de leernetwerkbijskomsten (Art 1 MN en Movisie), de gezamenlijke deelname van het COC en de PU aan de Canal Pride 2023 of de onthulling van de vernieuwde muurschildering van Artikel 1 van de grondwet in de hal van het provinciehuis (met Art 1 MN en Leder(in)). I.v.m. de Provinciale Statenverkiezingen heeft dit contact voornamelijk plaatsgevonden op ambtelijk niveau.</p>
<p>G. EXTRA:</p>	<p>Sociale Agenda</p>	<p>Subsidie LATER symposium regio Amersfoort</p>	<p>Gereed</p>	<p>Op 11 oktober 2022 vond het 'LATER symposium regio Amersfoort' plaats, bedoeld voor ROZE 50+ ouderen. Dit symposium werd georganiseerd door Stichting Human Focus en Stichting JURA. Het hoofdthema was: <i>Hoe creëer je een veilige omgeving waarin LHBTI-ouderen zichzelf kunnen zijn en op een respectvolle manier oud kunnen worden?</i> Vanuit de Sociale Agenda (thema regenboogprovincie) werd een financiële bijdrage gedaan.</p>
<p>-</p>	<p>Sociale Agenda</p>	<p>Subsidie FUIF-festival.</p>	<p>Gereed</p>	<p>Op 20 juni 2022 vond het festival 'FUIF' plaats in de stad Utrecht en werd georganiseerd door Aan de Slag in Utrecht (ADSU). Een festival voor cliënten en medewerkers Utrechtse (zorg)organisaties. ADSU is een samenwerkingsverband van 15 organisaties in onze provincie in de verslavingszorg, verstandelijk gehandicapten zorg en de GGZ. Vanuit de Sociale Agenda (ambitie inclusieve provincie) werd een financiële bijdrage gedaan.</p>
<p>-</p>	<p>Sociale Agenda</p>	<p>Prokkel Stembureaudag</p>	<p>Gereed</p>	<p>Op 15 maart vonden de Provinciale Staten- en waterschapsverkiezingen plaats. In het Huis voor de provincie kregen 30 mensen met en zonder (licht) verstandelijke beperking een training. Hierdoor kunnen ze aan de slag als Prokkelduo op een van de vele stembureaus op 15 maart. De Sociale Agenda hielp bij de organisatie van de trainingsdag.</p>
<p>PS2022 Amendement 37 Steun voor voedselbanken provincie Utrecht.</p>	<p>Sociale Agenda</p>	<p>Steun aan voedselbanken</p>	<p>Loopt</p>	<p>In Q4 2022 is middels een waarderingssubsidie € 100.000,- uitgekeerd aan de voedselbanken in de provincie Utrecht. PS hebben voor 2023 eveneens € 100.000 beschikbaar gesteld voor Voedselbanken vanuit de Sociale Agenda en €</p>

				100.000 vanuit de Voedselagenda. Voedselagenda en Sociale Agenda werken samen om de middelen die hiervoor beschikbaar gesteld zijn op een duurzame manier te laten bijdragen aan alle voedselbanken in de provincie. Naast samenwerking met Voedselagenda is ook de samenwerking gezocht met programma Innovatie. Met dit samenwerkingsverband wordt onderzocht in hoeverre het mogelijk is <i>challenge based</i> innoveren in te zetten op problemen die Voedselbanken in onze provincie ervaren.
Initiatiefvoorstel Slavernijverleden	Sociale Agenda	Statenvoorstel Slavernijverleden	Loopt	Op 8 februari 2023 is het <i>Initiatiefvoorstel Slavernijverleden</i> aangenomen. Op juli 2023 is het Herdenkingsjaar Slavernijverleden van start gegaan, waar het team van de Sociale Agenda vorm aan geeft middels het voeren van gesprekken met belanghebbenden en het organiseren en bijwonen van activiteiten. Zie Voortgang Uitvoering Statenvoorstel Slavernijverleden voor een overzicht.
PS2023 M22 Provinciale U-Pas (PUP)	Sociale Agenda	Onderzoek haalbaarheid Provinciale U-pas	Loopt	De Sociale Agenda voert een oriënterend onderzoek uit naar de haalbaarheid van een mogelijke Provinciale U-Pas (PUP). De eerste resultaten worden gepresenteerd tijdens de begrotingsbehandeling Q4 2023.

3. Inclusieve organisatie

Project	Eigenaar	Resultaten zoals opgenomen in de uitvoeringsagenda	Status	Toelichting
A. Charter Diversiteit PS2019 M26 Charter Diversiteit;	HRO	In 2022 is de Charter Diversiteit ondertekend.	Gereed	De Charter Diversiteit van de SER is op 19 mei 2022 ondertekend.
B. Aanpak Diversiteit & Inclusie	HRO <i>Begeleiding vanuit Sociale Agenda</i>	Eind 2022 wordt een aanpak D&I opgeleverd aan het CMT.	Gereed	Plan van aanpak is op 11 november 2022 door het CMT besproken en goedgekeurd. Conform Charter-afspraken is het vervolgens aangeleverd bij de SER Diversiteit in Bedrijf. De Sociale Agenda heeft een adviserende en begeleidende rol bij de totstandkoming en uitvoering van het plan van aanpak. Pijlers zijn bewustwording en zichtbaarheid (verankering D&I in onze cultuur en onze communicatie) en borging en monitoring (verankering D&I in ons beleid en onze processen). De voortgang wordt maandelijks besproken in de klankbordgroep D&I en halfjaarlijks gemonitord. Daarnaast vindt er een jaarlijkse review plaats door de SER Diversiteit in Bedrijf.
C. D&I als onderdeel van het MBO 2022	HRO <i>Begeleiding vanuit Sociale Agenda</i>	In het MTO 2022 worden aan de medewerkers vragen gesteld over Diversiteit & Inclusie en wordt een verbeterplan opgesteld n.a.v. het MBO.	Gereed	Het thema D&I is opgenomen in het MBO 2022. De analyse van het MBO 2022 is uitgevoerd op domeinniveau en besproken in de D&I halfjaarupdate. Teams (leidinggevend) hebben zelf acties opgesteld om hun MBO-resultaten te verbeteren. Een volgende stap zou zijn om te monitoren in hoeverre deze acties ook gericht zijn op het verbeteren van D&I.
D. Onderzoek naar DI op de werkvloer	HRO <i>Begeleiding vanuit Sociale Agenda</i>	In 2023 wordt een vervolgonderzoek gestart naar D&I op de werkvloer.	Start Q4 '23	Aanpak onderzoek wordt eind Q3 2023 afgestemd met CMT. Aankondiging onderzoek wordt meegenomen in acties rondom <i>Diversity Day</i> (oktober 2023).

