

Fractie	#	Vraag/input	Antwoord/reactie
<b>BVNL</b>	1	<b>Opwaarderingsverzoek:</b> BVNL stelt voor om de Statenbrief op te waarderen naar aanleiding van onderstaand artikel in De Telegraaf.	Geen vraag
<b>SGP</b>	2	<b>Vragen:</b> Graag ontvangen wij een concreet plan van aanpak om de gewenste transparantie van de CMT-besluiten te borgen.	Er zijn de afgelopen twee jaar al veranderingen in gang gezet om de communicatie en transparantie van de besluiten en de besluitvorming van het CMT te vergroten, zoals een directe terugkoppeling uit de CMT-vergaderingen op het intranet, nieuwsbrieven, filmpjes en livestreams. De verslagen en besluiten van het CMT worden al veel langere tijd met de organisatie gedeeld. Ook vindt er terugkoppeling plaats via de MT's en teamleiders over besluitvorming CMT. Het is nu dan ook belangrijk om het verhaal achter dit signaal te achterhalen in dialoog met de organisatie: welke behoefte is er en wat is er meer of anders nodig? Die gesprekken vinden nu plaats.
<b>D66</b>	3	<b>Opwaarderingsverzoek:</b> D66 heeft kennisgenomen van het onderzoek 2022 en wil graag met GS in gesprek over de resultaten. Met name de werkdruk valt op, mogelijk ook resulterend in andere kritische resultaten. Het is niet voor het eerst dat we dit constateren. Tegelijk zien we dat ook de net promotor score negatief is. De afgelopen jaren is stevig geïnvesteerd in extra personeel. Kan GS meer duiding geven over de cijfers en met oog op deze cijfers tevens toelichten wat ervoor nodig is dat mensen uitvallen of vertrekken?	Zoals al eerder genoemd moet de duiding van de cijfers nog vorm krijgen door het verhaal achter de cijfers te achterhalen door de dialoog aan te gaan in de teams. Tegelijkertijd investeren we wel al in de voor ons bekende knelpunten die kunnen zorgen voor uitval of vertrek. Naast de doorontwikkeling van de organisatie op 'harde kant' (structuur, inrichting) en de 'zachte kant' (leiderschap en samenwerking), bouwen we aan duurzame inzetbaarheid. Want organisaties die inzetten op duurzame inzetbaarheid kunnen beter omgaan met de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt, zien de werkprestaties verbeteren, het werkgeluk verhogen, benutten talent beter en ervaren minder ziekteverzuim/ verloop. We investeren in vier invalshoeken van duurzame inzetbaarheid: loopbaan & arbeidsmobiliteit, leren & ontwikkelen, organiseren van werk & privé, gezondheid & vitaliteit. Zie ook de beantwoording van de vraag van CU We maken op het vlak van gezondheid & vitaliteit werkdruk bespreekbaar binnen de teams. Ook bieden we via de Utrecht Academie leermodules aan voor de beheersing van en omgang met werkdruk en het stimuleren van een goede werk-privébalans. Verder zetten we in op preventie van kort frequent verzuim en duurzame herstelplannen.
<b>ChristenUnie</b>	4	<b>Opwaarderingsverzoek:</b> GS geeft aan dat het spijtig is te moeten constateren dat uit het MedewerkersBelevingsonderzoek 2022 te concluderen valt dat bijna 22 % van de werknemers de provincie als werkgever niet zal aanraden. Dit percentage baart ons zorgen, zeker in deze tijd van schaarste, waarbij het	Van de medewerkers heeft 21,78% een score van 0 tot en met 6 gegeven op de vraag of ze de provincie Utrecht zouden aanraden als werkgever. Van de medewerkers scoort 78,21% een 7 tot en met 10. Daarbij is het goed om te vermelden dat Nederlanders /Europeanen meer gematigd zijn in het geven van cijfers oftewel niet snel een 9 of 10 geven als ze iets aanraden, maar eerder een 6 of 7. We vinden het jammer dat we niet beter scoren en hadden graag gezien dat iedereen ons als

		<p>binnenboord houden van personeel van belang is.</p> <p>Kwam dit percentage voor GS en CMT onverwacht? Bieden de scores (bijv bij de modules) uit het onderzoek al aanknopingspunten om wat mogelijke oorzaken te duiden en handvatten te hebben voor een verbeterplan? Wat wil en kan GS op dit thema doen?</p>	<p>werkgever zou aanraden. Dat is nog niet het geval. Onze score is helaas niet uniek: Krap de helft van gemeenteambtenaren is trots op hun organisatie is te lezen in binnenlands bestuur.</p> <p>Tegelijkertijd zien we bij de werving van trainees en innovatieve wervingscampagnes 'verzin je eigen baan' een grote opkomst voor de provincie als werkgever. En lukt het ons dus om als aantrekkelijke werkgever te werven. Ook blijkt dat medewerkers niet veel hoger scoren dan de benchmark provincies in het actief zoeken naar ander werk.</p> <p>We investeren al in de duurzame doorontwikkeling van onze organisatie. En nemen daarbij knelpunten als werkdruk ter harte. Door aandacht voor heldere structuur en sturing: organisatieontwikkeling. Hand in hand met: cultuur en leiderschap. Daarnaast: bouwen we aan duurzame inzetbaarheid. Want organisaties die inzetten op duurzame inzetbaarheid kunnen beter omgaan met de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt, zien de werkprestaties verbeteren, het werkgeluk verhogen, benutten talent beter en ervaren minder ziekteverzuim/ verloop. We investeren in vier invalshoeken van duurzame inzetbaarheid: loopbaan &amp; arbeidsmobiliteit, leren &amp; ontwikkelen, organiseren van werk &amp; privé, gezondheid &amp; vitaliteit. We zijn o.a. in gesprek met medewerkers over de werkdruk binnen teams en er zijn pilot team ontwikkeltrajecten geweest in het omgaan met werkdruk. We bieden via de Utrecht Academie leermodules aan voor de beheersing van en omgang met werkdruk en het stimuleren van een goede werk-privébalans. Op basis van monitoring met enquêtes van medewerkers ontwikkelen we het hybride werken ook door om de juiste randvoorwaarden in de balans werk privé te creëren.</p> <p>De cijfers vragen om nadere duiding en gesprek. We gaan in de gesprekken in de teams achterhalen wat nodig is, naast de al ingezette maatregelen, om te zorgen dat ook onze huidige medewerkers graag en met trots bij de provincie willen blijven werken.</p> <p>Voor beantwoording van de vraag rondom bedrijfsvoering verwijs ik naar het antwoord op de vraag van Groenlinks.</p> <p>Voor beantwoording van de vraag over de transparantie over de besluitvorming van het CMT verwijs ik naar SGP</p>
<b>GroenLinks</b>	5	<p><b>Opwaarderingsverzoek:</b> Zie opwaarderingsverzoek GroenLinks bij SB Voortgangsrapportage Bedrijfsvoeringsbrede verbeterprogramma's 3e kwartaal 2022.</p>	<p>Het is niet zo dat het programma BVBeter lastig tot complementering komt. BVBeter is op koers om deze Statenperiode tot afronding te komen. Dan is misschien nog niet alles bij bedrijfsvoering beter, maar is wel een flinke verbetering gemaakt en zijn processen in gang gezet om continu te blijven verbeteren. Daarmee staan we beter gesteld om problemen uit het verleden te voorkomen.</p> <p>De score in het domein bedrijfsvoering is lager dan die in andere domeinen. Een belangrijke verklaring lijkt te zitten bij het team financiën dat aangeeft veel</p>

		<p>werkdruk te hebben. Dat is ons en u ook niet onbekend. We werken aan duidelijkere rolverdeling met de rest van de organisatie, voldoende capaciteit, en voldoende ervaren financiële inzet. Helaas blijft werving van vaste medewerkers lastig, en kost inwerken van tijdelijk en nieuw personeel ook weer veel tijd. Het programma BV beter ligt op schema, daarover wordt u regelmatig ook recent nog geïnformeerd. Maar zoals u zich kunt voorstellen kost ook verbeteren inzet. Denk aan de implementatie van SAP en het subsidiesysteem. Er zijn meer teams binnen BDV die aangeven flinke werkdruk te hebben. Ook een team als HRO heeft met alle extra wervingsvragen kunt u zich voorstellen veel werkdruk. Voor veel teams in de bedrijfsvoering geldt dat het faciliteren van een organisatie in ontwikkeling continue schakelen betekent. Dat levert ook zorgen op over rolduidelijkheid en samenwerking. Vanaf 21 november vinden er dialogen in de teams plaats om het verhaal achter de cijfers te achterhalen. Door deze dialogen komt er meer helderheid over achterliggende oorzaken van de genoemde trots- en verbeterpunten. In de teamplannen voor 2023 wordt dit meegenomen.</p>
--	--	--

Artikel Telegraaf:

