

## **Bundel – Raadsinformatiebijeenkomst van 9 oktober 2025**

### **1 Tekorten in de geboorte- en kraamzorg en de gevolgen daarvan**

*Tijd: 20:45–21:45*

*Locatie: Grote trouwzaal*

*Portefeuillehouder: Wethouder Eerenberg*

*Agendeerders:*

*1. Hester Assen, PvdA*

*2. Margreet Ramaker, VVD*

*3. Maartje Vermeulen, Groenlinks*

*4. Nadia Stylianou, D66*

*5. Derk van Bergen, ChristenUnie*

*6. Anton Stam, Volt*

*Motivatie:*

*Eerder heeft de raad al vragen gesteld en gedebatteerd over de tekorten in de kraamzorg. Die tekorten nemen sindsdien verder toe en de impact van die tekorten daarmee ook. De agenderende fracties spreken daarover al met kraamverzorgers en verloskundigen zelf. De agenderende partijen vinden de problemen en de impact daarvan op Utrechtse gezinnen zo groot dat zij hierover graag spreken met o.a. kraamverzorgers en verloskundigen in een raadsinformatiebijeenkomst. Voorop staat dat ieder jong gezin en ieder kind dat in Utrecht wordt geboren een goede start moet maken.*

Raadsbrief Personeelstekorten

Raadsvoorstel Beleidsnota arbeidsmarkt

Raadsbrief beantwoording toezegging kraamzorg

SV 2024 nr.6 hoe groot is het tekort aan kraamzorg in utrecht en wat zijn de gevolgen.

Informatie over RIB

Presentatie Aanpak personeelstekorten geboortezorg Utrecht

Aan de gemeenteraad

|                       |                                                                      |                    |                                        |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------|
| <b>Behandeld door</b> | Eline Dekker                                                         | <b>Datum</b>       | 27 juni 2025                           |
| <b>E-mail</b>         | <a href="mailto:Eline.dekker@utrecht.nl">Eline.dekker@utrecht.nl</a> | <b>Kenmerk</b>     | 30569314                               |
| <b>Type brief</b>     | Aanbiedingsbrief                                                     | <b>Onderwerp</b>   | Aanpak personeelstekorten geboortezorg |
| <b>Bijlage(n)</b>     | 1                                                                    | <b>Beleidsveld</b> | Volksgezondheid                        |

Geachte leden van de raad,

De geboortezorg in de gemeente Utrecht staat al geruime tijd voor grote uitdagingen. De oplopende tekorten aan onder andere kraamverzorgenden leiden tot hogere werkdruk en capaciteitsproblemen binnen de gehele geboortezorgketen<sup>1</sup>. Deze situatie heeft directe gevolgen voor zowel zorgverleners als voor zwangere vrouwen en hun gezinnen. Vooral (aanstaande) gezinnen in een kwetsbare situatie worden hier waarschijnlijk extra door getroffen. Vanuit het programma Kansrijke Start willen we hier verandering in brengen. Want kwalitatieve en toegankelijke geboortezorg is voor een Kansrijke Start een onmisbare schakel. De eerste 1.000 dagen van een kind zijn ontzettend belangrijk zijn voor een gezonde ontwikkeling en een kansrijke toekomst. Niet alleen op medische, maar ook op psychische en sociale risicofactoren is tijdige signalering belangrijk zodat in het prille begin passende hulp en ondersteuning ingezet kan worden.

Het college wil daarom – zoals beschreven in de beleidsnota arbeidsmarkt - samen met de zorgorganisaties en opleiders komen tot een gezamenlijke aanpak voor de personeelstekorten. Op dit moment ligt de focus op de personeelstekorten in de kraamzorg, vanwege de omvang en impact van de tekorten. De verantwoordelijkheid voor het leveren van voldoende kraamzorg ligt bij de zorgverzekeraars en de kraamzorgaanbieders. Werkgevers (hier de kraamzorgorganisaties) zijn primair aan zet om een aanpak voor personeelstekorten te ontwikkelen. Als gemeente hebben we geen wettelijke rol, maar steken we wel veel energie in dit vraagstuk omdat het jonge gezinnen (in soms kwetsbare posities) raakt. Daarom vervullen we een agenderende, stimulerende en faciliterende rol bij de ontwikkeling en uitvoer van arbeidsmarktbeleid.

---

<sup>1</sup> De geboortezorgketen betreft onder meer verloskundige zorg zoals geleverd door verloskundigen en gynaecologen, kraamzorg door kraamzorgorganisaties of zelfstandig werkende kraamverzorgenden en de jeugdgezondheidszorg waaronder het consultatiebureau, onderdeel van Volksgezondheid, gemeente Utrecht.

U heeft tijdens de raadsvergadering van 8 mei de beleidsnota arbeidsmarkt vastgesteld.

Vooruitlopend op het uitvoeringsplan informeren we u in deze brief over:

- 1) De uitkomsten van de arbeidsmarktverkenning Kraamzorg Utrecht Stad. Dit onderzoek heeft bijgedragen aan een gedeeld inzicht in de knelpunten en de ontwikkeling van een gezamenlijke aanpak.
- 2) De uitkomsten van het moreel beraad geboortezorg, conform de eerdere [toezegging](#). Doel van dit 'moreel beraad' was om aan de hand van casuïstiek, gedeelde waarden en perspectieven te onderzoeken.
- 3) Onze inzet om te komen tot een regionale aanpak voor de personeelstekorten in de geboortezorg<sup>2</sup>. Dit betreft:
  - a) de ontwikkeling op korte termijn van het 'zomerplan kraamzorg 2025'.
  - b) de ontwikkeling van een gezamenlijke arbeidsmarktagenda voor de kraamzorg (langere termijn). Op deze wijze willen we met onze partners werken aan structurele oplossingen.
- 4) Onze steun voor het afschaffen van de eigen bijdrage voor kraamzorg om zo financiële drempels weg te nemen en kraamzorg breed toegankelijk te maken.

#### *1: Arbeidsmarktverkenning Kraamzorg Utrecht Stad*

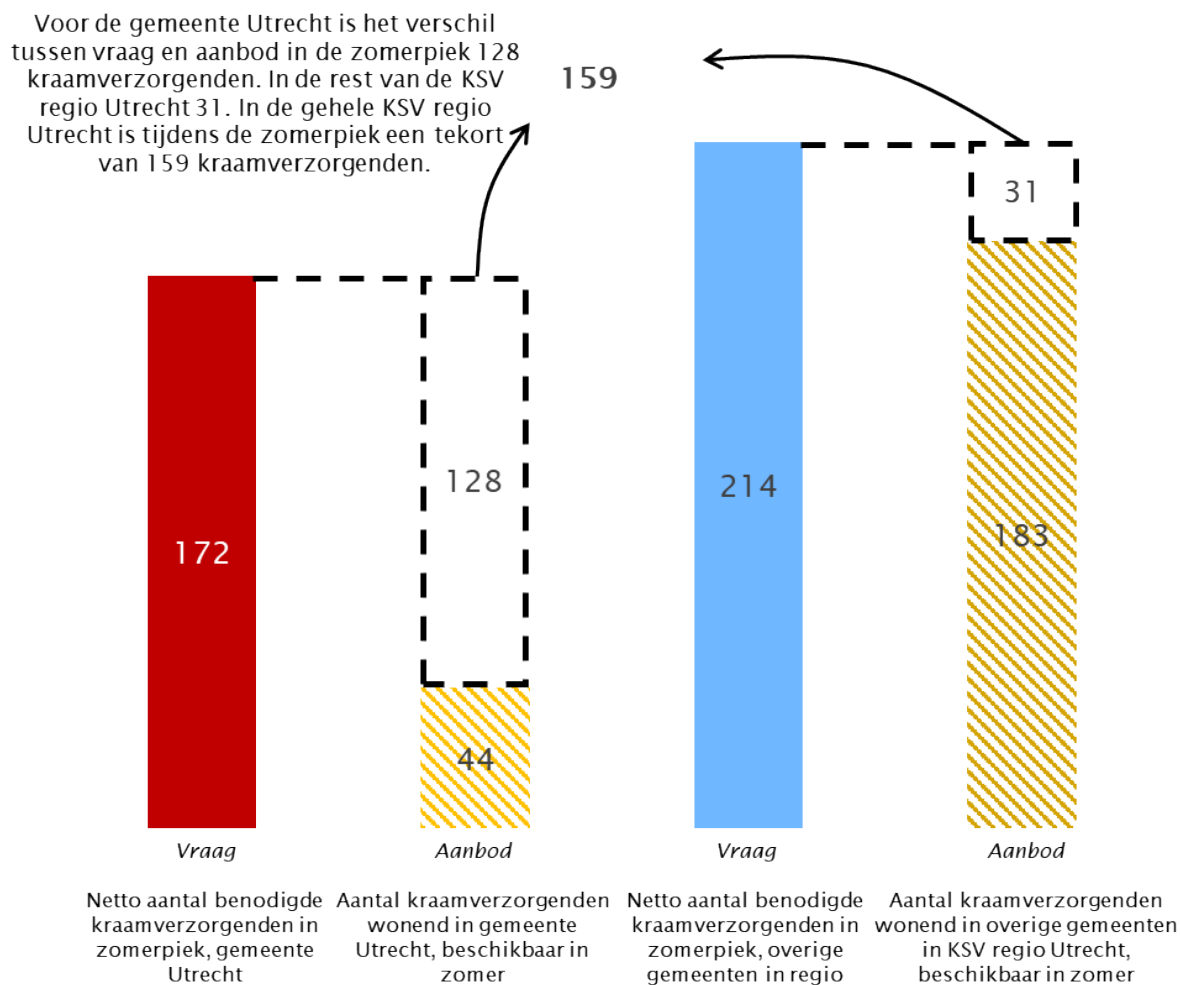
Om meer zicht te krijgen op de omvang van de tekorten in de kraamzorg, hebben we samen met Zilveren Kruis en het Kraamzorg Samenwerkingsverband Utrecht (hierna: KSV) een verkenning uitgevoerd naar de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden in de gemeente Utrecht (zie bijlage 1).

Vooraf in de zomerperiode ontstaat een aanzienlijk tekort aan kraamverzorgenden in de regio Utrecht, waarbij de problematiek het grootst is in de gemeente Utrecht. In de hele KSV-regio Utrecht<sup>3</sup> is tijdens de 'zomerpiek' een tekort van 159 kraamverzorgenden. In juli 2024 was het verschil tussen vraag en aanbod in de stad Utrecht 128 kraamverzorgenden. Dit heeft onder andere te maken met de werkcontext van de stad Utrecht ten opzichte van de regiogemeenten: parkeren (zowel parkeerruimte als parkeerkosten); reistijd omdat meerdere gezinnen op één dag bezocht moeten worden (in verband met de beperkte beschikbaarheid van kraamverzorgenden) en een zwaarder ervaren zorgtaak door onder andere taalbarrières en culturele verschillen.

---

<sup>2</sup> Geboortezorg bestaat uit verschillende lijnen van zorg, vanuit verschillende zorgverleners. We zien het belang van het versterken van integrale geboortezorg. Gezien de omvang en urgentie van de personeelstekorten zetten we als eerste in op de kraamzorg.

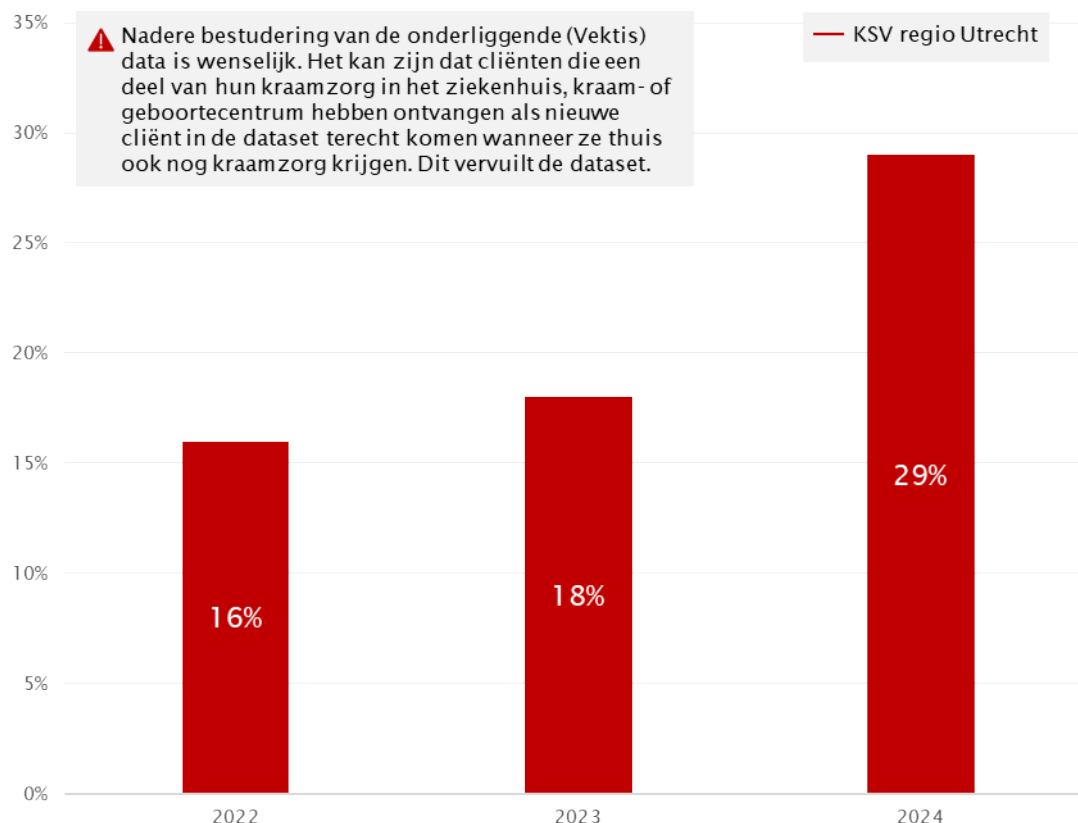
<sup>3</sup> KSV Utrecht bestaat uit 14 gemeenten uit het westelijke deel van de provincie Utrecht. In de rapportage arbeidsmarktverkenning kraamzorg Utrecht staat op pagina 7 (figuur) en pagina 14 (tabel) aangegeven wat het werkgebied is van het KSV Utrecht.

**Figuur 1: Samenvoeging van saldo netto (piek)vraag en aanbod gemeente Utrecht en overige gemeenten in KSV-regio Utrecht, juli 2024, inclusief vakanties kraamverzorgenden**

Een gevolg van de personeelstekorten is dat er gemiddeld minder uren kraamzorg wordt geleverd per gezin. Het gemiddeld aantal uren kraamzorg is in circa 2,5 jaar gedaald van rond de 40 uren naar circa 33 uren. Niet alle gezinnen krijgen evenveel uren kraamzorg. Het aantal uren kraamzorg wordt geïndiceerd door de kraamverzorgende en verloskundige, op basis van medische noodzaak, gezinssituatie en afgestemd met de (aanstaande) ouders. De beschikbaarheid van kraamverzorgenden speelt echter in toenemende mate een bepalende rol. We zien dat het minimumaantal uren kraamzorg steeds vaker niet wordt geleverd. Van alle (aanstaande) ouders in KSV-regio Utrecht heeft 29% in 2024 minder dan minimumaantal uren kraamzorg ontvangen.

**Figuur 2: Aantal gezinnen met minder dan 24 uur gedeclareerde kraamzorg, KSV regio Utrecht****Indicatie dat vaker wettelijk minimum uren niet wordt geleverd**

Aantal gezinnen met minder dan 24 uur gedeclareerde kraamzorg, KSV regio Utrecht, op jaartotalen<sup>3</sup>

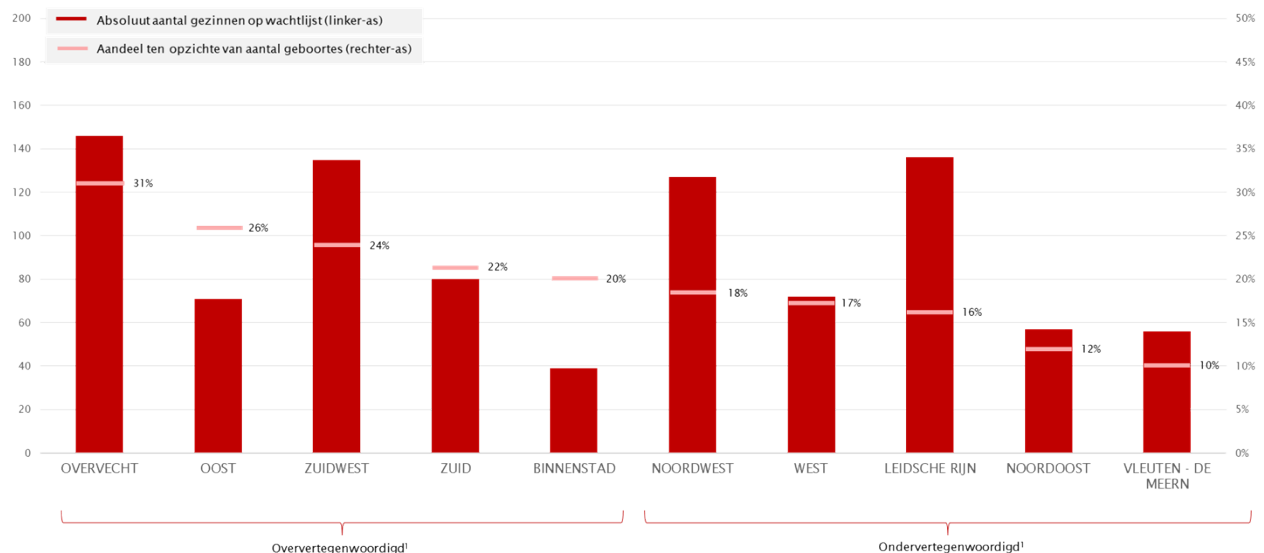


In ons onderzoek hebben we ons gebaseerd op voor ons beschikbare data over zorgdeclaraties. Nadere bestudering van de onderliggende datasets is wenselijk. We weten dat er vertekeningen zijn. Zo heeft een deel van de ouders kraamzorg ontvangen in zowel het kraamzorgcentrum als thuis. In de huidige dataset zijn ze twee keer als 'nieuwe cliënt' geregistreerd. Dit vervuult de dataset. Ondanks die kanttekeningen is de trend zorgelijk. We gaan in gesprek met zorgverzekeraars en toezichthouders om zicht te houden op het aandeel van de gezinnen dat minder dan 24 uur kraamzorg ontvangt, zodat zij indien nodig kunnen bijsturen.

Uit onze analyse blijkt dat kwetsbare gezinnen waarschijnlijk extra worden getroffen door de personeelstekorten. Zo bestaat er sinds augustus 2023 een wachtlijst voor gezinnen die geen kraamzorg kunnen vinden. (Aanstaande) Gezinnen uit Overvecht hebben een drie keer zo grote kans om op de wachtlijst terecht te komen dan (aanstaande) gezinnen uit Vleuten-De Meern. Niet alle kraamzorgorganisaties leveren in ieder postcodegebied kraamzorg; er is dus minder zorg beschikbaar en dan komt een gezin sneller op de wachtlijst. Daarnaast melden deze gezinnen zich soms later en kennen ze minder goed de weg om bijvoorbeeld een zelfstandig werkende kraamverzorgende in te schakelen. Vorig jaar zomer hebben 28 Utrechtse ouders die op de wachtlijst stonden, geen kraamzorg ontvangen. Ook de eigen bijdrage die gezinnen moeten betalen werpt onnodige drempels op. Bij een gemiddelde zorgduur van 33 uur gaat het om zo'n 180 euro. Gezinsuitbreiding betekent

voor alle gezinnen extra kosten. Gezinnen met weinig financiële armslag kunnen hierdoor tot de keuze komen geen gebruik te maken van kraamzorg of minder uren af te nemen.

**Figuur 3: Aantal gezinnen op de wachtlijst naar Utrechtse wijken, aflopend gesorteerd naar aandeel ten opzichte van aantal geboortes in 2024**



## 2: Moreel beraad geboortezorg

Zoals aangekondigd in de raadsbrief [‘beantwoording toezegging kraamzorgtekort’](#) hebben Raedelijk, Sterkzorg en Gemeente Utrecht in het najaar een moreel beraad over de geboortezorg georganiseerd. In deze raadsbrief en in de beantwoording van de schriftelijke raadsragen [Zorg arbeidsmarkt Utrecht](#), hebben we toegezegd de uitkomsten van het moreel beraad te delen met de raad.

Doel van dit ‘moreel beraad’ was om aan de hand van casuïstiek, gedeelde waarden en perspectieven te onderzoeken en te identificeren wat we gezamenlijk anders kunnen, willen en moeten doen. De deelnemers van het moreel beraad hebben gezamenlijk een [gespreksverslag](#) opgesteld. Hierin benadrukken zij de gezamenlijke urgentie om de toegankelijkheid tot geboortezorg te verbeteren, met specifieke aandacht voor personeelstekorten en ongelijke toegang tot zorg. Juist de kwetsbare gezinnen willen we goede zorg bieden, ook als de capaciteit zo sterk onder druk staat.

Tijdens het moreel beraad is ook gesproken over toekomstige pijlers om de geboortezorg anders te organiseren. Die pijlers gaan over wijkgerichte zorg, passende (acute) verloskundige en kraamzorg en structurele verbeteringen zoals een betere arbeidsmarktaanpak. Met deze ingrediënten gaat de geboortezorg verder met de toekomstige inrichting van de sector.

### 3a: Aanpak korte termijn: Zomerplan Kraamzorg 2025

De gemeente Utrecht heeft het KSV en de Zorgverzekeraars ondersteund bij de ontwikkeling van het ‘zomerplan kraamzorg 2025’. Doel van dit plan is om een antwoord te formuleren op de ‘zomerpiek’ en de beschikbaarheid van zorg zo goed mogelijk te faciliteren, ondanks de grote capaciteitsproblematiek. De voornaamste acties van dit zomerplan zijn:

- Gezamenlijk beheer van de wachtlijst;  
*Gezinnen die zich aanmelden voor de wachtlijst worden verdeeld over de verschillende kraamzorgaanbieders*

- Komst van een kraamzorgcentrum voor de zomerperiode  
*75% van de bevallen vrouwen verblijft tot 3 dagen na de bevalling in het St. Antonius Ziekenhuis Utrecht en ontvangt daar kraamzorg. Daarna ontvangen zij thuis tot de eerste 8 dagen na de bevalling kraamzorg.*
- Het afschalen van de gemiddelde uren kraamzorg  
*Zorgverzekeraars en KSV sturen op het reduceren van het gemiddelde aantal uren kraamzorg per gezin. Hierdoor kunnen meer gezinnen gebruik maken van kraamzorg en is de wachtlijst afgenomen.*

Het zomerplan is gericht op het op een zo goed mogelijke manier opvangen van de zomerpiek. We zien als effect hiervan: er staan significant minder vrouwen op de wachtlijst dan voorgaande jaren. vorig jaar. Het is veelbelovend om te zien dat er voor de zomer een actieplan is. Het is echter een incidentele oplossing voor een structureel probleem. Om het structurele probleem op te lossen, is er meer nodig.

### *3b: Structurele oplossingen: gedeelde arbeidsmarktagenda en veranderingen in de zorg (langere termijn)*

De gemeente Utrecht is met het KSV en Zorgverzekeraars gestart met de ontwikkeling van een regionale aanpak voor de personeelstekorten. De ambitie is om vanuit kraamzorgorganisaties, zorgverzekeraar, opleiders en gemeente te komen tot een arbeidsmarktagenda zodat we de beperkte capaciteit zo goed mogelijk verdelen, benutten en behouden. Dit vraagt om verdere concretisering en inzet van alle betrokken partijen. We realiseren ons dat dit complex is en tijd vraagt van de betrokken partijen. Het streven is om dit verder te concretiseren in 2025.

Onze beleidsinzet gericht is gericht op het versterken van regionale samenwerking. Want als alle kraamzorgorganisaties (inclusief de zzp'ers) de gemiddelde zorgduur verlagen, komt er meer capaciteit beschikbaar om iedereen van zorg te voorzien. Vanuit het Kansrijke Start perspectief is het van belang om meer te investeren in differentiatie. Juist voor gezinnen in een kwetsbare situatie willen we dat er voldoende kraamzorg beschikbaar is om hen optimaal te kunnen ondersteunen vanaf de start.

Vooruitlopend op de arbeidsmarktagenda zijn we al in gesprek met de kraamzorgorganisaties over concrete issues. Zo betrekken we de kraamzorgorganisaties bij de doorontwikkeling van het gemeentelijke parkeerbeleid. We zijn ook gestart met een verkenning naar een 'voorschakeltraject' voor de kraamzorg in onze regio. Een voorschakeltraject is een voorbereidende stap richting werk in de kraamzorg. Het helpt mensen zonder diploma's of met een taalachterstand om basisvaardigheden op te doen, kennis te maken met het vak en zich stap voor stap klaar te maken voor een opleiding of baan in de zorg. We organiseren deze verkenning samen met Werkgever Service Punt Midden Utrecht (WSP); WerkCentrum Midden Utrecht en het KSV. We bouwen hierbij voort op de kennis en ervaring die is opgedaan in de '[Proeftuin kinderopvang](#)' en '[Proeftuin Zorg](#)'.

De uitdagingen ten aanzien van de beschikbare capaciteit zijn groot: er is een wezenlijke verandering nodig in denken en doen. De [versnellingsagenda](#) vanuit de landelijke koepel geboortezorg en Zorgverzekeraars Nederland biedt aanknopingspunten om op regionaal niveau hier stappen in te zetten.

### *4) Dringend verzoek aan het Rijk: schaf eigen bijdrage kraamzorg af voor gezinnen met een laag inkomen*

We geloven in de kracht van regionale samenwerking. Kraamzorgorganisaties, zorgverzekeraars, opleiders en gemeenten kunnen vanuit hun eigen verantwoordelijkheden een bijdrage leveren aan een toekomstbestendige kraamzorg. In de praktijk hebben juist de meest kwetsbare gezinnen de grootste kans te weinig zorg te ontvangen. Schaarste vraagt om sturing, zowel regionaal als landelijk. Daarom doen wij een dringende oproep aan de landelijke politiek. Maak de juiste keuzes om de schaarse zorg eerlijk te verdelen:

- *Schaf de eigen bijdrage af voor gezinnen met een laag inkomen.*  
Een kraamweek mag niet afhangen van de financiële situatie van een gezin. Gezinnen met financiële zorgen kiezen nu noodgedwongen voor minimale zorg of voor helemaal geen kraamzorg. Dat vergroot gezondheidsrisico's, verhoogt zorgkosten op termijn en versterkt ongelijkheid.
- *Zorg dat de verdeling van kraamzorg gebaseerd is op zorgbehoefte.*  
Niet iedereen heeft evenveel nodig. Als we echt streven naar gelijke kansen, moeten we juist méér zorg inzetten waar de omstandigheden moeilijker zijn.
- *Stimuleer kraamzorgaanbieders om ook actief te blijven in kwetsbare wijken.*  
Zorg verlenen in wijken waar mensen de taal niet spreken, stress of armoede ervaren, vraagt meer inzet. Maar daar liggen ook de grootste gezondheidswinsten. Geef zorgorganisaties prikkels om daar aanwezig te blijven, bijvoorbeeld door extra geld beschikbaar te stellen voor zorg in kwetsbare wijken.
- *Investeer in zicht op de praktijk.*  
We missen actuele gegevens op regionaal niveau over wie wel en wie geen kraamzorg krijgt. Zonder dat inzicht sturen we in de mist.

We agenderen tijdens onze gesprekken met het ministerie van VWS bovenstaande punten en trekken hierbij op met onze G4 collega's om deze boodschap onder de aandacht te brengen.

#### *Vervolg*

We continueren onze inzet voor een kansrijke start voor ieder kind en verrijken dit komende periode met het ontwikkelen van een gedeelde aanpak voor personeelstekorten met werkgevers en opleiders. Over Kansrijke Start informeren we rond de zomer via de brief over de inzet Jonge kind. We informeren u over relevante ontwikkelingen rondom de gedeelde arbeidsmarktagenda in het tweede kwartaal van 2026 via de verantwoording over de beleidsnota arbeidsmarktbeleid.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,

## Voorstel aan de gemeenteraad

# Beleidsnota Arbeidsmarkt

|                      |                                |
|----------------------|--------------------------------|
| Beleidsveld          | Economische zaken              |
| Organisatieonderdeel | Ontwikkelorganisatie Ruimte    |
| Opsteller            | Maaïke Jansen en Maartje Bodde |
| Kenmerk              | 30074744                       |
| Vergaderdatum Raad   | Volgt                          |
| Referendabel         | Ja                             |
| Geheim               | Nee                            |

## Het college van burgemeester en wethouders stelt de raad voor te besluiten:

1. De beleidsnota Arbeidsmarkt vast te stellen waarmee we bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt, met als belangrijkste kenmerken:
  - a. We werken samen met andere overheidsorganisaties, onderwijsinstellingen en werkgevers, zowel lokaal als in de regio.
  - b. We sturen op het gedrag van onze triple helix partners door (regie te voeren op) de hervormingen van de arbeidsmarktinfrastructuur, lobby, het goede voorbeeld te geven en kaders te stellen.
  - c. We richten ons op specifieke tekortsectoren:
    - i. Zorg en welzijn: ouderenzorg en geboortezorg
    - ii. Onderwijs: primair en voortgezet onderwijs
    - iii. Kinderopvang
    - iv. Bouw, techniek en energietransitie
    - v. Circulaire economie
    - vi. ICT
  - d. We richten ons op specifieke doelgroepen:
    - i. (Toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan. Met extra aandacht voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt: mensen die op flexibele basis werken, actief zijn in een krimpsector en/of voor bekostiging van scholing afhankelijk zijn van een werkgever; en,
    - ii. Werkgevers, met extra aandacht voor het midden- en kleinbedrijf (mkb).
  - e. We zetten in op het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid, het vergroten van het arbeidsaanbod en het verminderen van de vraag naar arbeid, door:
    - i. Een leven lang ontwikkelen mogelijk te maken voor iedereen;
    - ii. Werkenden te stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk);
    - iii. Jongeren te interesseren voor werk in een tekortsector;
    - iv. Onbenut arbeidspotentieel te ontsluiten; en,
    - v. Goed werkgeverschap te bevorderen.
2. In de programmabegroting 2025-2026 de hoofddoelstelling 'een weerbare en wendbare arbeidsmarkt' met de indicatoren 'de mate waarin werkenden geen 'nieuwe' kennis of vaardigheden hoeven op te doen om aan de eisen van de arbeidsmarkt te kunnen blijven voldoen' en 'de mate waarin werkenden gemakkelijk ander werk kunnen vinden' op te nemen in het programma Werk, Toekomstbestendige Economie en Bestaanszekerheid.

Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,

## Samenvatting

De beleidsnota Arbeidsmarkt is integraal en beschrijft hoe de gemeente de komende vier jaar invulling geeft aan haar arbeidsmarktbeleid. Centraal staat het bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt. Hiermee willen we de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten waarborgen en maatschappelijke transitie realiseren. Toegezegd is om de beleidsnota in Q1 2025 aan de raad te sturen.

## Context

### *Aanleiding*

In Utrecht staan gezondheid en leefbaarheid voorop. We investeren dan ook in een betere kwaliteit van leven voor iedereen. De arbeidskrachten die nodig zijn om deze ambitie te realiseren zijn echter schaars. Utrecht kent de krapste arbeidsmarkt van Nederland. Een langdurig tekort aan personeel (met de juiste kennis en vaardigheden) schaadt de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten en producten. En belemmert maatschappelijke transitie zoals woningbouw, digitalisering, circulaire- en energietransitie. Dit merken we in de stad, bijvoorbeeld door vertragingen in de energietransitie en inwoners die niet meer de zorg of het onderwijs krijgen dat ze nodig hebben. Zo zijn er lange wachtlijsten in de kinderopvang, waardoor deze niet altijd (op tijd) beschikbaar is. Worden klassen naar huis gestuurd, omdat geen docenten beschikbaar zijn. En kan met moeite het minimum aantal uren kraamzorg worden geboden.

Dit personeelstekort zal de komende jaren alleen nog verder oplopen ([UWV, 2023](#)). Hiervoor zijn drie oorzaken. Allereerst zorgen demografische veranderingen ervoor dat de komende jaren minder werknemers beschikbaar zijn. Dit komt doordat een grote groep werknemers met pensioen gaat (vergrijzing) en er minder jongeren zijn die de arbeidsmarkt betreden (ontgroening). Daarnaast is er sprake van een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat kennis en vaardigheden van werkzoekenden niet aansluiten bij de vaardigheden waar werkgevers naar op zoek zijn. Ook kan dit worden veroorzaakt doordat een overstap naar een kraptesector of -beroep voor mensen niet aantrekkelijk genoeg is ([SEO en ROA, 2022](#); [SEO, 2023](#)). Tot slot verandert de arbeidsmarkt snel door bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen en transitie. De arbeidsmarkt van de toekomst vraagt dus om andere vaardigheden en kennis dan nu. Naar schatting moet een derde van de beroepsbevolking opnieuw worden opgeleid. Dit betekent dat meer werknemers gebruik moeten maken van om-, her- en bijscholing ([ROA, 2023](#)).

Om ervoor te zorgen dat de genoemde (demografische) veranderingen geen stagnerend effect hebben op onze economie is een structurele, vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie gaat niet vanzelf. Hiervoor is een gedragsverandering bij werkgevers en inwoners nodig die wij kunnen stimuleren.

### *Moties in relatie tot de beleidsnota*

Onderstaande moties zijn meegenomen in de beleidsnota Arbeidsmarkt:

- [Motie M13 Inclusieve arbeidsmarkt ook voor arbeidsmigranten](#), 18 januari 2024
- [Motie M12 Een inclusieve arbeidsmarkt na 2024](#), 18 januari 2024

### *Samenhang met de beleidsnota Werk en re-integratie*

De beleidsnota Arbeidsmarkt is gericht op het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt. Om dit te bereiken zetten we in op (toekomstig) werkenden die zich uit noodzaak of interesse willen om-, her- en bijscholen en/of willen oriënteren op een andere baan in één van de sectoren die bijdragen aan het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad. Ook werkgevers zijn een doelgroep. Er is een sterke relatie met de [beleidsnota Werk en re-integratie](#). Waarbij de focus ligt op werkzoekenden met een bijstandsuitkering en de ondersteuning die zij nodig hebben om aan het werk te gaan of zich te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt en werkgevers die willen investeren in de doelgroep van Werk en Inkomen. De beleidsnota Arbeidsmarkt richt zich niet primair op deze doelgroep. Dat neemt niet weg dat waar mogelijk de aansluiting wordt gezocht in de uitvoering van beide beleidsnota's. Denk aan werkgeversdienstverlening en de inrichting van het Werkcentrum.

### *Juridische context*

De beleidsnota Arbeidsmarkt schets de kaders van het Utrechtse beleid op het gebied van

arbeidsmarkt. De gemeenteraad is bevoegd om kaderstellend beleid vast te stellen (artikel 147, lid 2 jo, artikel 108 lid 1 van de Gemeentewet).

#### *Beslistermijn*

Geen specifieke beslistermijn voorzien.

#### *Beoogd effect*

We beogen met deze beleidsnota bij te dragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt, zodat we de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten kunnen (blijven) waarborgen en maatschappelijke transitieën kunnen realiseren. Een weerbare en wendbare arbeidsmarkt houdt in dat Utrechters die willen werken, een goede kans op een baan hebben, en dat zij zijn voorbereid op de huidige en toekomstige veranderingen die op hun werk van invloed zijn. En dat werkgevers succesvol kunnen ondernemen, omdat zij een goede werkgever zijn en daardoor beschikken over voldoende geschikte werknemers. Dit kan alleen als vraag naar en aanbod van arbeid nu en in de toekomst op elkaar zijn afgestemd.

#### *Eerdere besluitvorming en informatievoorziening aan de raad*

[Raadsbrief Diverse ontwikkelingen Arbeidsmarkt](#), 14 mei 2024

[Raadsvoorstel Wijziging Huisvestingsverordening gemeente Utrecht](#), 23 mei 2024

[Raadsbrief Stand van zaken Aanpak Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn](#), 13 december 2023

[Raadsbrief Uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt](#), 4 juli 2023

[Raadsbrief Uitkomst Ronde Tafel Kinderopvang](#), 21 december 2022

### **Beslispunten, Argumenten en Kanttekeningen/Risico's**

| Besispunt |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | <p>De beleidsnota Arbeidsmarkt vast te stellen waarmee we bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt, met als belangrijkste kenmerken:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>We werken samen met andere overheidsorganisaties, onderwijsinstellingen en werkgevers, zowel lokaal als in de regio.</li><li>We sturen op het gedrag van onze triple helix partners door (regie te voeren op) de hervormingen van de arbeidsmarktinfrastructuur, lobby, het goede voorbeeld te geven en kaders te stellen.</li><li>We richten ons op specifieke tekortsectoren:<ol style="list-style-type: none"><li>Zorg en welzijn: ouderenzorg en geboortezorg</li><li>Onderwijs: primair en voortgezet onderwijs</li><li>Kinderopvang</li><li>Bouw, techniek en energietransitie</li><li>Circulaire economie</li><li>ICT</li></ol></li><li>We richten ons op specifieke doelgroepen:<ol style="list-style-type: none"><li>(Toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan. Met extra aandacht voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt: mensen die op flexibele basis werken, actief zijn in een krimpsector en/of voor bekostiging van scholing afhankelijk zijn van een werkgever; en,</li><li>Werkgevers, met extra aandacht voor het midden- en kleinbedrijf (mkb).</li></ol></li><li>We zetten in op het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid, het vergroten van het arbeidsaanbod en het verminderen van de vraag naar arbeid, door:<ol style="list-style-type: none"><li>Een leven lang ontwikkelen mogelijk te maken voor iedereen;</li><li>Werkenden te stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk);</li><li>Jongeren te interesseren voor werk in een tekortsector;</li></ol></li></ol> |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | iv. Onbenut arbeidspotentieel te ontsluiten; en,<br>v. Goed werkgeverschap te bevorderen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Argumenten |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 1.1        | <p><u>We werken samen in de regio, omdat het investeren in een weerbare en wendbare arbeidsmarkt een gezamenlijke opgave is die niet ophoudt bij de gemeente.</u></p> <p>Om ervoor te zorgen dat de personeelstekorten geen stagnerend effect hebben op onze economie is een structurele, vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie gaat niet vanzelf. Hiervoor is een gedragsverandering bij werkgevers en inwoners nodig die wij kunnen stimuleren. Om tot een succesvolle aanpak te komen, hebben we elkaar nodig. We zoeken de samenwerking binnen de zogenaamde triple helix van overheidsorganisaties (denk aan andere gemeenten, provincie en het Rijk), werkgevers en onderwijsinstellingen. Werkgevers spelen een belangrijke rol, omdat zij bezig zijn met het aantrekken, opleiden en behouden van hun personeel. De huidige arbeidsmarkt vraagt van hen creativiteit en flexibiliteit om op een andere manier de beschikbaarheid en geschiktheid van personeel te vergroten. Daarnaast kunnen werkgevers hun vraag naar arbeid aanpassen om hun personeelstekort te verminderen. Bijvoorbeeld door het anders inrichten van werk en vernieuwing van de organisatie. Ook onderwijsinstellingen dragen bij aan het creëren van meer evenwicht op onze arbeidsmarkt door het vormen van competente en veelzijdige individuen die goed zijn uitgerust voor de huidige en toekomstige vraag van de arbeidsmarkt. De vraag naar vaardigheden en kennis verandert continu. Voor mbo's, hbo's, universiteiten en private onderwijsaanbieders is het belangrijk om hier goed op in te spelen. Het gaat om verschillende vormen van onderwijs die 'het hele leven' aangeboden worden aan werknemers en werkzoekenden, tijdens alle stappen van hun loopbaan (een leven lang ontwikkelen). Daarnaast dragen werkenden en werkzoekenden zelf de belangrijke verantwoordelijkheid om een opleiding of beroep te kiezen dat toekomstbestendig is en niet gericht is op verdwijnende banen of sectoren.</p> |
| 1.2        | <p><u>We sturen op het gedrag van onze triple helix partners, zodat we het meeste resultaat op de lange termijn realiseren.</u></p> <p>De ervaring leert dat wanneer we projecten zelf uitvoeren dit niet zorgt voor voldoende eigenaarschap bij werkgevers en onderwijsinstellingen. Hierdoor stoppen projecten vaak wanneer onze (financiële) ondersteuning ten einde loopt. Wat wel werkt is inzetten op gelijkwaardige samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheidsinstellingen (ook wel triple helix partners genoemd). Zodat marktpartijen zoveel mogelijk zelf eigenaar zijn van projecten en programma's. Waardoor deze (eventueel met een impuls van ons) worden voortgezet. Om dit te realiseren sturen we op het gedrag van onze triple helix partners. Dit doen we primair door (regie te voeren op) de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Denk aan het (mede) oprichten van het Werkcentrum en het Regionaal Talentfonds. Andere instrumenten zijn lobby, het als werkgever inspireren van andere werkgevers en het stellen van kaders.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 1.3        | <p><u>Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten, richten we ons arbeidsmarktbeleid op tekortsectoren die relevant zijn voor het realiseren van de opgaven in onze stad.</u></p> <p>In veel sectoren, zoals de zorg, het onderwijs, maar ook in de horeca, energie en vervoer is men op zoek naar arbeidskrachten. We hebben niet de financiële middelen om de personeelstekorten in alle kraptesectoren aan te pakken. We kiezen daarom om ons arbeidsmarktbeleid te richten op kraptesectoren die relevant zijn voor het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg en welzijn: de omvang van het tekort in de zorgsector is groot. Om onze middelen effectief in te zetten, prioriteren we binnen deze sector onze inzet als gemeente op de opgaves geboorte- en ouderenzorg. We vinden het belangrijk dat ieder kind een kansrijke start krijgt (<a href="#">Coalitieakkoord 2022-</a></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | <p><a href="#">2026</a>). Daarnaast neemt door onder andere vergrijzing en bevolkingsgroei het aantal chronisch zieken (zoals mensen met dementie), kwetsbare groepen en complexe casuïstiek toe. Hierdoor stijgt de vraag naar zorg en ondersteuning (en dus personeel), met name gerelateerd aan ouderen (<a href="#">Regiobeeld IZA – Utrecht, 2023</a>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderwijs: personeelstekorten in het onderwijs zijn al jarenlang een probleem. In Utrecht werken we aan een integrale aanpak met het po, vo, mbo, hbo en wo. De focus ligt op de aanpak van de tekorten in het po en vo, omdat hier de urgentie het hoogst is (<a href="#">Ministerie van OCW, 2023</a>).</li> <li>- Kinderopvang: dit is een vitaal onderdeel van de leefbare stad. Nergens is zoveel invloed op een gezonde sociaal emotionele ontwikkeling van het jonge kind mogelijk als in de eerste levensjaren. Bovendien stelt kinderopvang veel ouders in staat om werk en zorg voor hun gezin te combineren. Er zijn echter ook grote personeelstekorten binnen de kinderopvang (<a href="#">Regiobeeld IZA – Utrecht, 2023</a> en <a href="#">UWV, 2024</a>).</li> <li>- Bouw, techniek &amp; energietransitie: de komende jaren wordt flink geïnvesteerd in het verduurzamen van bestaande woningen in de stad en op plekken waar de komende jaren gebouwd wordt (<a href="#">Coalitieakkoord 2022-2026</a>). Op dit moment is er een structureel tekort aan personeel in de bouw en techniek, waardoor het realiseren van deze ambities in gevaar komt (<a href="#">UWV, 2024</a>).</li> <li>- Circulaire economie: onze ambitie om in 2030 voor 50% en in 2050 volledig circulair te zijn staat of valt met voldoende geschoold personeel (<a href="#">Beleidsnota Utrecht Circulair 2030</a>). Op dit moment is er een tekort aan personeel, kennis, vaardigheden en opleidingsmogelijkheden (<a href="#">KPMG, 2021</a>; <a href="#">KPMG, 2022</a>).</li> <li>- ICT: digitalisering speelt een belangrijke rol om de opgaven in de stad te kunnen realiseren (<a href="#">Visie Digitale Stad 2021-2025</a>). We focussen ons daarom specifiek op ICT-kennis en -functies binnen bovengenoemde sectoren en vakgebieden. De ICT kent grote personeelstekorten (<a href="#">UWV, 2024</a>).</li> </ul> |
| 1.4 | <p>We maken een grotere impact door ons te richten op specifieke doelgroepen</p> <p>We richten ons op (toekomstig) werkenden die zich uit noodzaak of interesse willen om- her of bijscholen en/of oriënteren op een andere baan in één van de tekortsectoren die bijdragen aan het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad. Dit zijn mensen die door een relatief kleine interventie meer uren kunnen gaan werken, (weer) kunnen of kunnen blijven meedoen op de arbeidsmarkt. Binnen deze groep hebben we vanuit het principe ‘ongelijk investeren voor gelijke kansen’ extra aandacht voor mensen die op flexibele basis werken, actief zijn in een krimpsector en/of voor de bekostiging van scholing afhankelijk zijn van de bereidheid van de werkgever (<a href="#">DNB, 2023</a>; <a href="#">SCP, 2020</a>; <a href="#">SER, 2022</a>). Deze mensen kunnen extra steun gebruiken in de begeleiding naar (ander) werk, omdat zij een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Het betreft veelal mensen met een migratieachtergrond, jongeren, ouderen die vanuit een uitkering aan het werk zijn gegaan, werkenden met een opleiding van basisonderwijs tot en met mbo 1 en mensen met een arbeidsbeperking. We willen voorkomen dat een kwetsbare positie leidt tot (meer) ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast bestaat onze doelgroep uit werkgevers. Alleen samen met werkgevers en onze partners kunnen we een weerbare en wendbare arbeidsmarkt realiseren. We kunnen niet alle werkgevers ondersteunen en focussen ons daarom op werkgevers die actief zijn in de sectoren die bijdragen aan het aanpakken van de maatschappelijke opgaven in onze stad. We hebben vanuit het principe ‘ongelijk investeren voor gelijke kansen’ extra aandacht voor het midden- en kleinbedrijf (mkb). Omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren in arbeidsmaatregelen gericht op de (middel)lange termijn (<a href="#">KvK, 2022</a>; <a href="#">MKB Nederland, 2023</a>).</p>                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1.5 | <p><u>We kunnen de krapte op de arbeidsmarkt het beste aanpakken door in te zetten op de geformuleerde subdoelstellingen</u></p> <p>We hebben een analyse uitgevoerd op basis van beleids- en kamerstukken rondom het onderwerp arbeidsmarkt en onderzoeken van onder meer het Sociaal</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | <p>en Cultureel Planbureau (SCP), SEO Economisch Onderzoek, Sociaal Economische Raad (SER), Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), <a href="#">Commissie Borstlap</a> en het rapport '<a href="#">Het betere werk</a>' van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Deze informatie is aangevuld met landelijke plannen van werkgevers, zoals <a href="#">het Aanvalsplan Techniek</a>. Hieruit blijkt dat de krapte op de arbeidsmarkt kan worden aangepakt door het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid, het vergroten van het arbeidsaanbod en het verminderen van de vraag naar arbeid. Dit kan het beste worden gerealiseerd door in te zetten op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een leven lang ontwikkelen toegankelijk te maken voor iedereen;</li> <li>- Werkenden te stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk);</li> <li>- Jongeren te interesseren voor werk in een tekortsector;</li> <li>- Onbenut arbeidspotentieel te ontsluiten; en,</li> <li>- Goed werkgeverschap te bevorderen.</li> </ul> |
|     | Kanttekeningen/Risico's                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 1.1 | <p><u>Voor het behalen van onze ambities zijn we afhankelijk van de samenwerking met werkgevers, onderwijsinstellingen en andere overheidsinstanties.</u></p> <p>Zonder de samenwerking met onderwijsinstellingen, werkgevers en andere overheidsinstanties kunnen we onze ambities niet realiseren. We zien met name een risico bij werkgevers, omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren in arbeidsmarktmaatregelen gericht op de (middel)lange termijn. Om dit te ondervangen werken we samen in regionale samenwerkingsverbanden, zoals de Utrecht Talent Alliantie, de arbeidskoepels en (binnenkort) het Werkcentrum. We verdiepen ons in behoeften en verwachtingen van onze triple helix partners. Ook agenderen we belemmeringen om deze gezamenlijk op te lossen. Samen met de koepels en de Economic Board Utrecht (EBU) richten we ons op een aantal grote werkgevers die het goede voorbeeld kunnen geven voor andere werkgevers.</p>                                                                                                                                     |
| 1.2 | <p><u>Rijksbeleid kan contraproductief werken.</u></p> <p>De Rijksoverheid kan met beleid en wet- en regelgeving sturen op de vraag en het aanbod van arbeid. Dit kan ons beleid tegenwerken. Zo zorgt de wens om kinderopvang gratis te maken voor het verhogen van de arbeidsvraag in deze sector en kunnen aanpassingen van het fiscale stelsel het minder aantrekkelijk maken om (meer) te gaan werken (verlagen van het arbeidsaanbod). Met onze lobbystrategie zetten we er op in dat de Rijksoverheid haar eigen (strategische) rol pakt als het gaat om het aanpakken van de tekorten op de arbeidsmarkt. En kaarten we – indien nodig – ongewenste effecten van Rijksbeleid aan.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 1.3 | <p><u>Grote (economische) ontwikkelingen kunnen ervoor zorgen dat we keuzes uit de beleidsnota moeten heroverwegen.</u></p> <p>Grote (economische) ontwikkelingen beïnvloeden producenten- en consumentengedrag. Denk aan een recessie, energiecrisis, technologische ontwikkelingen of een pandemie. Dit heeft effect op de vraag naar en het aanbod van arbeid. Zo kunnen tekorten oplopen of verdwijnen en (nieuwe) overschotsectoren ontstaan doordat bepaalde banen overbodig worden. Ook kan het zijn dat we voor nieuwe maatschappelijke opgaven komen te staan. We volgen de (economische) ontwikkelingen en de gevolgen daarvan binnen de Utrechtse lokale economie. Daarnaast zetten we in op een weerbare en wendbare beroepsbevolking. Zodat mensen niet buiten de boot vallen, maar zich gemakkelijk kunnen om-, bij- of herscholen. En – indien nodig – soepel kunnen overstappen naar een andere baan.</p>                                                                                                                                                                                                                               |
| 1.4 | <p><u>De besluitvorming integrale afweging Voorjaarsnota 2025 is mogelijk van invloed op het voorgestelde beleid</u></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | De invulling van de hervormingsbezuinigingen (25 miljoen euro) wordt bij de Voorjaarsnota 2025 afgewogen. Deze besluitvorming is mogelijk van invloed op het nu voorgestelde beleid in de zin dat het tot versoering of andere invulling van het voorgestelde beleid kan leiden. Het voorgestelde beleid is echter niet onomkeerbaar. Afwijkende besluitvorming bij de Voorjaarsnota 2025 is technisch gezien dus goed mogelijk.  |
| <b>Beslispunt</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2                 | In de programmabegroting <u>2025-2026</u> de hoofddoelstelling 'een weerbare en wendbare arbeidsmarkt' met de indicatoren 'de mate waarin werkenden geen 'nieuwe' kennis of vaardigheden hoeven op te doen om aan de eisen van de arbeidsmarkt te kunnen blijven voldoen' en 'de mate waarin werkenden gemakkelijk ander werk kunnen vinden' op te nemen in het programma Werk, Toekomstbestendige Economie en Bestaanszekerheid. |
| <b>Argumenten</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2.1               | Hierdoor kan de gemeenteraad dit beleid ook volgen via de begrotingscyclus<br>Op dit moment ontbreekt een programmadoelstelling over de arbeidsmarkt. Door de hoofddoelstelling op te nemen in de programmabegroting kan het effect van het arbeidsmarktbeleid via beleidscyclus en de begrotingscyclus worden gevolgd door de gemeenteraad.                                                                                      |

## Financiën

De activiteiten uit de beleidsnota worden – met uitzondering van de regisseur kinderopvang (€99k in 2026 en €119k vanaf 2027) – binnen de huidige capaciteit uitgevoerd en gedekt uit de programma's Werk, toekomstbestendige economie en bestaanszekerheid en Kansrijk Opgroeien. De financiële budgetten dekken op dit moment nog niet onze ambities. Er is een tekort van €99.000 in 2026, €339.000 in 2027 en €439.000 vanaf 2028. Voor het Werkcentrum is structurele dekking vanuit het Rijk beschikbaar. Het is echter nog onzeker of dit voldoende is. Wanneer blijkt dat de benodigde (structurele) middelen niet kunnen worden vrijgemaakt, kan het arbeidsmarktbeleid niet op hetzelfde ambitieniveau worden uitgevoerd. Activiteiten zullen dan stoppen of worden afgeschaald. Concreet gaat het om onderstaande activiteiten:

- Regionaal Talentfonds: €100.000 vanaf 2028. Dit bedrag is nodig voor het behoud van de infrastructuur. Het streven is om de overige middelen (€ 300.000) vanaf 2028 via derden binnen te halen.
- Regisseur kinderopvang: €99.000 in 2026 en €119.000 vanaf 2027.
- Uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt: €220.000 vanaf 2027.

## Vervolg

De voortgang op de hoofddoelstelling 'een weerbare en wendbare arbeidsmarkt' en de wijze waarop we deze willen meten nemen we op in de jaarlijkse programmabegroting en -verantwoording. Dit valt binnen het programma *Werk, Toekomstbestendige Economie en Bestaanszekerheid*. De voortgang op de subdoelstellingen monitoren we via indicatoren en aanvullende kwalitatieve en kwantitatieve informatie die we samen met onze partners doorlopend verzamelen. Over deze uitkomsten rapporteren we vanaf 2026 via een jaarlijkse raadsbrief in Q2.

## Participatie

De participatie heeft op twee momenten plaatsgevonden: voor en na het opstellen van de 50% versie van de beleidsnota. Het primaire doel van het eerste moment van het participatietraject was het ophalen van input in de vorm van suggesties, ideeën en/of voorbeelden van stakeholders binnen en buiten de gemeente. De participatie na het opstellen van de concept beleidsnota was bedoeld om inhoudelijke feedback op te halen. Uit de participatie is gebleken dat er draagvlak is voor de beleidsnota. Dit komt omdat de gemaakte keuzes in beleidsnota gebaseerd zijn op onderzoek, Kamerbrieven, beschikbare data en onze reeds opgedane ervaring. Ook sluit de beleidsnota grotendeels aan op de ambities en doelstellingen van de Utrecht Talent Alliantie. Dit was een

belangrijke wens van onze regionale partners. Wel hebben we gekozen voor accentverschillen, zoals het specifiek benoemen van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie als specifieke doelgroep. De verkregen input is zorgvuldig overwogen in de totstandkoming van de beleidsnota. In de beleidsnota is een lijst van geconsulteerde stakeholders opgenomen.

## **Communicatie**

Na vaststelling van de beleidsnota informeert de gemeente de stakeholders en partners waarmee we het arbeidsmarktbeleid (in de regio) vormgeven. Deze partners hebben ook input gegeven op de nota. De nota wordt ook gepubliceerd op de website van de gemeente Utrecht.

## **Referendabel**

De Verordening raadgevend referendum gemeente Utrecht is van toepassing.

## **Bijlagen**

Bijlagen besluitvorming

- Beleidsnota Arbeidsmarkt

Bijlagen informatief

- Infographic Beleidsnota Arbeidsmarkt

Aan de gemeenteraad

|                       |                                                                      |                    |                                    |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------|
| <b>Behandeld door</b> | Eline Dekker                                                         | <b>Datum</b>       | 25 juni 2024                       |
| <b>Doorkiesnummer</b> | 030 2863260                                                          | <b>Kenmerk</b>     | 12491597                           |
| <b>E-mail</b>         | <a href="mailto:eline.dekker@utrecht.nl">eline.dekker@utrecht.nl</a> | <b>Onderwerp</b>   | Beantwoording toezegging kraamzorg |
| <b>Bijlage(n)</b>     | -                                                                    | <b>Beleidsveld</b> | Volksgezondheid                    |

Geachte leden van de raad,

In het debat over kraamzorg van 23 mei is toegezegd om voor de zomer bij de zorgverzekeraar op te vragen hoe het ervoor staat met de tekorten in de kraamzorg en de verloskunde. Ook is er aan u toegezegd om terug te koppelen over de vraag wat de stand van zaken is van de transformatie in de geboortezorg tijdens het landelijk overleg over het Gezond Leven Akkoord (GALA) en Integraal Zorgakkoord (IZA). Via deze brief informeren wij u over deze toezeggingen. Voor meer achtergrond over de financiering en organisatie van kraamzorg verwijzen we u naar de antwoorden op de [Schriftelijke Vragen 2024 nr 6](#).

Zoals in de commissievergadering al is aangegeven, maken wij ons zorgen over de tekorten in de kraamzorg en de gevolgen die dit heeft voor gezinnen in een kwetsbare situatie. Wij hebben als gemeente echter geen verantwoordelijkheid voor kraamzorg, deze verantwoordelijkheid ligt bij de zorgverzekeraar en de zorgaanbieders. In deze brief geven we aan welke oplossingsrichtingen we zien om met de kraamzorgtekorten om te gaan.

### **Stand van zaken tekorten in de kraamzorg en verloskunde**

Op dit moment (juni 2024) gaat het om een 'wachtlIJst' voor kraamzorg van ruim 100 gezinnen per maand die in Utrecht wonen. Deze wachtlIJst is een soort noodlijst waarop gezinnen staan die nog geen toezegging hebben dat zij kraamzorg ontvangen, dus voor deze gezinnen wordt gezocht naar kraamzorg. Verloskundigen signaleren dat het met name gezinnen zijn die in Overvecht en Kanaleneiland wonen. Gezinnen melden zich óf zelf óf via de verloskundige met een QR-code aan voor deze wachtlIJst. De wachtlIJst wordt beheerd door het kraamzorg samenwerkingsverband (KSV). De kraamzorgorganisaties houden contact met de gezinnen op de wachtlIJst zodat (aanstaande) ouders goed op de hoogte zijn van de stand van zaken over de te ontvangen zorg. Na de bevalling ontvangen ouders minimaal 24 uur kraamzorg als de behoefte er is en de omstandigheden ernaar zijn. Soms is er namelijk minder zorg nodig. Bijvoorbeeld bij inwonende gezinnen of als een gezin klein behuist is. Zilveren Kruis heeft geen inzicht in mogelijke tekorten in de verloskunde in Utrecht.

### **Inzicht in kraamzorg gebruik via dashboard eerste 1000 dagen**

Op 4 juni hebben we een update gepubliceerd van de speciale uitgave van de volksgezondheidsmonitor over de eerste 1000 dagen. Via het dashboard [‘Eerste 1000 dagen van kinderen’](#) kunt u zelf stads- en wijkdata opzoeken en vergelijken met elkaar. Wij verwachten rond de zomer ook de meest actuele informatie van het RIVM te ontvangen over het gebruik van kraamzorg

en deze informatie stedelijk en op wijkniveau op te kunnen nemen in het dashboard. De conclusie en aanbevelingen voor professionals vindt u op [volksgezondheidsmonitor.nl](https://volksgezondheidsmonitor.nl).

### Oplossingsrichtingen

De tekorten in de kraamzorg zijn niet van vandaag of gisteren ontstaan en we voorzien ook niet dat er een simpele oplossing is voor dit probleem. De tekorten zijn niet alleen in de stad Utrecht, maar ook in andere grote steden en bepaalde regio's. Zowel landelijke maatregelen als maatregelen op lokaal niveau kunnen bijdragen aan het verminderen van de knelpunten.

#### *Oplossingen op landelijk niveau*

Op landelijk niveau is eind april van dit jaar een convenant afgesproken tussen [Bo geboortezorg](#) (branche organisatie kraamzorg) en Zorgverzekeraars Nederland: [Zorgverzekeraars en kraamzorgorganisaties bundelen krachten in convenant voor kraamzorg in Nederland - Zorgverzekeraars Nederland \(zn.nl\)](#). Hierin wordt onder andere ingezet op het eerlijker verdelen van kraamzorg over de gezinnen. Vanuit het gesloten convenant in 2023 is een opleidingsfonds ingericht waarmee inmiddels ruim 250 extra leerling kraamverzorgenden dit voorjaar aan de opleiding beginnen. Voor regio Utrecht zijn er 30 gesubsidieerde opleidingsplekken beschikbaar gekomen. Bo geboortezorg en ZN werken ook aan een gezamenlijke visie op kraamzorg over toekomstbestendige kraamzorg. Verder kan er met de invoering van een nieuw indicatiesysteem kraamzorg (streefdatum 1 januari 2025) meer rekening gehouden worden met zorg op maat. Gezinnen in een kwetsbare situatie kunnen meer zorg ontvangen en gezinnen waar de zorgvraag kleiner is, kunnen minder zorguren krijgen. Het afschaffen van de eigen bijdrage in de geboortezorg, waaronder de kraamzorg hebben we opgenomen als lobby-punt in de beleidsnota 'Gezondheidsverschillen Verkleinen'.

#### *Terugkoppeling landelijk overleg GALA en IZA*

U bent tijdens de commissie geïnformeerd naar de transformatie in de geboortezorg tijdens het landelijk overleg GALA en IZA. Dit onderwerp wordt besproken in het voornoemde overleg. Gemeenten zitten hier niet aan tafel. Wij hebben het voorstel gedaan om gemeenten hierbij uit te nodigen, wij verwachten binnenkort een reactie of dit mogelijk is.

#### *Oplossingen in Utrecht*

Naast het centraal beheren van de wachtlijst, werken kraamzorgorganisaties en de zorgverzekeraar aan verschillende oplossingsrichtingen. Dit gaat onder andere om het ter beschikking stellen van kamers in het Antoniusziekenhuis gedurende de zomerperiode (als de tekorten het grootste zijn) waar ouders na de bevalling kunnen opstarten met kraamzorg. Een stadsbrede "partuspool" van kraamverzorgenden die assisteren tijdens bevallingen thuis en in het ziekenhuis. Ook wordt er inmiddels gewerkt met kraamzorgteams die meerdere gezinnen per dag kunnen checken.

Na de zomer organiseren onder meer [Raedelijs](#), [Sterkz.org](#) en gemeente Utrecht een zogenaamd 'moreel beraad' waarin verschillende spelers om de tafel gaan om gezamenlijk te zoeken naar duurzame oplossingsrichtingen. Wij informeren u over de uitkomsten.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,

## BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE RAADSVRAGEN 2024, NUMMER 6

|                |                         |
|----------------|-------------------------|
| Datum          | 14 februari 2024        |
| Van            | College B&W             |
| Behandeld door | Eline Dekker            |
| Doorkiesnummer | 030-2863260             |
| E-mailadres    | eline.dekker@utrecht.nl |
| Kenmerk        | 12103404                |
| Beleidsveld    | Volksgezondheid         |

---

Geachte leden van de raad,

Hierbij ontvangt u de beantwoording van de schriftelijke raadsragen jaargang 2024 nummer 6 van Rick van der Zweth (PvdA) van 16 januari 2024 over: Hoe groot is het tekort aan kraamzorg in Utrecht en wat zijn de gevolgen daarvan?

De gestelde vragen zijn onderaan bijgevoegd. We hebben deze vragen beantwoord met behulp van Zilveren Kruis en het Kraamzorg Samenwerkingsverband (KSV).

### **Vraag 1**

Hoe groot zijn tekorten aan kraamverzorgers in Utrecht? Hoe verhoudt dit zich tot het landelijk gemiddelde en andere grote steden?

#### **Antwoord 1**

*De gemeente en zorgverzekeraar Zilveren Kruis hebben hier geen inzicht in. We krijgen als gemeente signalen vanuit de professionals in de geboortezorgnetwerken over tekorten. We weten daarnaast dat maandelijks circa 50 gezinnen in regio Utrecht van het Kraamzorg Samenwerkingsverband (KSV) op de wachtlijst staan voor kraamzorg. De gezinnen die op de wachtlijst staan, worden op het laatste moment toegewezen aan een kraamzorgorganisatie en krijgen dan alsnog kraamzorg. Het grootste gedeelte van de wachtlijst zijn inwoners van de gemeente Utrecht (vaak afkomstig uit de wijken Overvecht en Zuidwest).*

*Zilveren Kruis heeft geen informatie over hoe kraamzorg in Utrecht zich verhoudt tot landelijke gemiddelden en tot andere grote steden. Zorgverzekeraars Nederland (ZN) en de brancheorganisatie van kraamzorg, BO geboortezorg, zijn op dit moment bezig om op landelijk niveau de verhouding tussen de beschikbare capaciteit en de zorgvraag inzichtelijk te maken.*

### **Vraag 2**

Is bekend of er in Utrecht ook sprake is van een tekort aan verloskundigen en zo ja, hoe hoog is dit tekort?

## **Antwoord 2**

*We horen van de verloskundigen uit de stad dat de werkdruk hoog is en dat er tekort is aan verloskundigen. We hebben hier geen cijfers over.*

## **Vraag 3**

Wat is er bekend over de oorzaken van het tekort aan kraamverzorgers in Utrecht?

## **Antwoord 3**

*Zilveren Kruis geeft aan dat ze (nog) niet kunnen stellen of er sprake is van een tekort, omdat dit moet blijken uit de gesprekken over gecontracteerde zorg met de zorgpartijen. De vraag naar kraamzorg hangt samen met het aantal geboortes in Utrecht. Dat aantal ligt sinds 2015 vrij stabiel rond de 4800 per jaar. We verwachten met de groei van de stad een stijging van het aantal geboortes. Het aantal 0-jarigen stijgt volgens de prognose naar zo'n 5000 in 2030 en zo'n 6000 in 2040.*

*Een eventueel tekort kan ontstaan als er minder instroom van kraamverzorgenden is dan de uitstroom vanwege pensionering. De verminderde instroom heeft onder andere te maken met de populariteit van het vak en salariering. Bij vergelijkbare beroepen is het uurloon hoger en zijn de contracten groter.*

*Een andere mogelijke oorzaak is dat het aantal ZZP'ers in de zorg toeneemt en zij zelf de werktijden regelen ([Onnodige paniekzaaijerij in de media - Vakblad Kraamzorg](#)).*

*Op 13 februari werd bekend dat kraamverzorgers die werken via een CAO in drie stappen 10 procent loon erbij krijgen. Deze loonsverhoging draagt bij aan betere arbeidsvoorwaarden, maar de krapte is daarmee volgens vakbonden nog niet opgelost [Kraamverzorgers krijgen er 10 procent bij, maar zorgen over krapte blijven | Economie | NU.nl](#).*

## **Vraag 4**

Welke gevolgen heeft het kraamzorgtekort tot nu toe in Utrecht? Voor welke aanpak wordt tot nu gekozen? Zijn kraamzorgaanbieders vrij om daar hun eigen keuzes in te maken en/of wordt getracht gezamenlijk te handelen?

## **Antwoord 4**

*Het kraamzorgtekort leidt sinds de zomerperiode tot wachtlijsten. Het kraamzorg samenwerkingsverband (KSV) heeft daarom gezinnen die op de wachtlijst staan, verdeeld over de gecontracteerde zorgverleners zodat alle gezinnen het minimaal aantal uren (24 uur) kraamzorg krijgen. Iedereen krijgt dus minder kraamzorg, de beschikbare capaciteit wordt verdeeld. Aanvullend is er digitaal informatie beschikbaar. De kraambureaus proberen rekening te houden met gezinnen zonder mantelzorg of gezinnen in een kwetsbare situatie. Er wordt inderdaad getracht gezamenlijk op te trekken om de beschikbare capaciteit zo goed mogelijk te benutten en te verdelen.*

*Vanwege de schaarste in de kraamzorg verwachten we een daling van het gebruik van kraamzorg. We hebben hier geen recente cijfers over.*

*Zorgverzekeraars, kraamzorgorganisaties en de branche organisatie geboortezorg zijn daarnaast met elkaar in gesprek over structurele oplossingen. Bijvoorbeeld door personeel op te leiden. Daarbij wordt rekening gehouden met waar de krapte het grootst is. In regio's waar schaarste is, wordt bijvoorbeeld gewerkt met een zogenaamd zorghotel, bevalteam en opstartteam. In Utrecht is dit tot nu toe niet aan de orde.*

*De zorgverzekeraars Zilveren Kruis en VGZ voeren op dit moment gesprekken met de kraamzorgorganisaties en de verloskundigen hoe ze met de tekorten in Utrecht omgaan. De gemeente volgt de ontwikkelingen om zo goed mogelijk de verbinding te maken naar de behoefte en initiatieven vanuit de stad.*

**Vraag 5**

Er wordt gesteld dat de trend meer dan voorheen is dat na de geboorte ouder en kind zo snel mogelijk uit het ziekenhuis ontslagen worden. Wanneer er in Utrecht sprake is van een kraamzorgtekort, kan het dan een optie zijn om met de Utrechtse ziekenhuizen in gesprek te gaan over hun beleid mbt ontslag uit het ziekenhuis om de druk op de kraamzorg iets te verlichten? Zo ja, gebeurt dit al en zo nee, waarom niet?

**Antwoord 5**

*Dit is inderdaad onderwerp van gesprek in het capaciteitsoverleg van het ROAZ. Ziekenhuizen kampen ook met grote tekorten, dus de vraag is of dit een oplossing is om de druk op de kraamzorg te verlichten.*

**Vraag 6**

We zijn ervan op de hoogte dat er altijd samenwerking is tussen verloskundigen, kraamzorg en JGZ/consultatiebureaus. Hoe ziet deze samenwerking eruit en hoe kan deze samenwerking de effecten van de tekorten in de kraamzorg te verzachten? Welke rol kan en wil de gemeente spelen om de tekorten in de kraamzorg te verzachten en liggen er kansen om de samenwerking tussen verschillende partijen te versterken?

**Antwoord 6**

*Verloskundigen, kraamzorgorganisaties, gynaecologen en de Jeugdgezondheidszorg stemmen de zorg af in het Verloskundig Samenwerkingsverband van de drie Utrechtse ziekenhuizen. Daarnaast werken verloskundigen, kraamzorg, JGZ en andere organisaties samen in de geboortezorgnetwerken in 8 van de 10 wijken van Utrecht rondom casuïstiek om passende zorg en ondersteuning te bieden. Deze netwerken verzachten de tekorten in de kraamzorg beperkt. Omdat de lijnen kort zijn, kan sneller bijvoorbeeld ondersteuning vanuit het informele netwerk ingezet worden als alternatief voor kraamzorg.*

*De zorgverzekeraar moet zorgen dat iedere verzekerde binnen een redelijke tijd en afstand de zorg kan krijgen die nodig is. De gemeente heeft hier geen rol in. We agenderen de signalen die we krijgen vanuit de stad bij de kraamzorgorganisaties en bij de zorgverzekeraar. We kunnen ook helpen om partijen en initiatieven bij elkaar te brengen, waardoor zij beter samenwerken rondom dit vraagstuk. Verder houden we de parkeerkosten voor kraamverzorgenden laag door een speciaal tarief zodat deze tijdens de kraamperiode tot 75% worden vergoed.*

**Vraag 7**

Hoe werkt de gemeente samen met andere gemeentes en instanties om de tekorten in de kraamzorg en de effecten daarvan voor ouders tegen te gaan, bijvoorbeeld via Kraamsamenwerkingsverband (KSV) regio Utrecht?

**Antwoord 7**

*Het KSV is een samenwerkingsverband van de kraamzorgorganisaties, niet van gemeenten. In G4 verband agenderen we dit vraagstuk bij het Landelijk Actieprogramma Kansrijke Start.*

**Vraag 8**

Wordt op een andere manier door de gemeente Utrecht getracht de tekorten in de kraamzorg en de effecten daarvan tegen te gaan en zo ja hoe?

**Antwoord 8**

*Zie antwoorden vraag 6 en 7.*

**Vraag 9**

Hoe wordt ervoor gezorgd dat elke nieuwgeboren Utrechter de zorg krijgt die nodig is en wordt hier maatwerk bij geleverd, dus minder zorg wanneer dat kan maar ook meer zorg wanneer dat nodig is?

**Antwoord 9**

*De kraamzorgorganisaties proberen al zoveel mogelijk maatwerk te leveren bij het indiceren en leveren van zorg, bijvoorbeeld als een gezin meer hulp nodig heeft of juist als de kraamzorg eerder afgesloten kan worden ([Landelijk indicatieprotocol kraamzorg](#) | [Publicatie](#) | [Zorginstituut Nederland](#)).*

**Vraag 10**

Het Uitvoeringsprogramma Ongelijk Investeren stelt: "In Overvecht en Zuidwest is het aantal kinderen dat rond de geboorte sterft 1,5 à 2 keer hoger dan het Utrechts gemiddelde. Verschillen ontstaan daarbij al voor en vlak na de geboorte.". Daarnaast geeft het Uitvoeringsprogramma aan dat gezondheid een belangrijk thema is om het principe 'Ongelijk investeren voor gelijke kansen' toe te passen. Hoe wordt met dit verontrustende cijfer omgegaan in relatie tot de tekorten in de kraamzorg?

**Antwoord 10**

*In de gesprekken met Zilveren Kruis en de kraamzorgorganisaties hebben we aandacht voor het belang van ongelijk investeren en de beschikbaarheid van kraamzorg in de wijken Overvecht en Zuidwest. Bijvoorbeeld de vraag hoe creëren we extra capaciteit juist in de wijken van de gezondheidsachterstanden het grootste zijn? Of als er een kraamhotel zou komen, dan zou de locatie bij voorkeur goed bereikbaar zijn voor inwoners uit die wijken.*

*Via Kansrijke Start investeren we als gemeente om ongelijk te investeren voor gelijke kansen. De geboortezorgnetwerken in Overvecht en Zuidwest zijn al langer actief dan de netwerken in andere wijken. In deze wijken wordt extra geïnvesteerd met initiatieven als de verloskundig coach (Overvecht), inzet van Al Amal, VoorZorg en de diverse oudergroepen zodat we ouders zo goed mogelijk kunnen ondersteunen bij het (aankomend) ouderschap.*

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,

# Schriftelijke vragen Hoe groot is het tekort aan kraamzorg in Utrecht en wat zijn de gevolgen daarvan?

16 januari 2023 Tekorten in de kraamzorg zijn een landelijk probleem, dat werd in 2023 opnieuw bevestigd, zie ook: Kraamzorg noodgedwongen heringericht, minder zorg bij tweede kind (nos.nl)

Wanneer het gaat om personeelstekorten die landelijk spelen, is dat vaak ook in de grote steden zo en dat geldt ook voor de kraamzorg. Al eerder kwam in het nieuws dat het geen garantie meer is dat ouders van een pasgeboren kind verzekerd zijn van voldoende kraamzorg, zie bijv: "Het wordt steeds minder aantrekkelijk om de kraam in te gaan" - RTV Utrecht Ook recenter werd helaas opnieuw bevestigd dat het tekort op kraamzorg verre van ingelopen is. Omdat het belangrijk is dat elke nieuwe Utrechter op een veilige en verantwoorde manier ter wereld komt, de volgende vragen:

## Vragen:

1. Hoe groot zijn tekorten aan kraamverzorgers in Utrecht? Hoe verhoudt dit zich tot het landelijk gemiddelde en andere grote steden?
2. Is bekend of er in Utrecht ook sprake is van een tekort aan verloskundigen en zo ja, hoe hoog is dit tekort?
3. Wat is er bekend over de oorzaken van het tekort aan kraamverzorgers in Utrecht? Vraagzijde Hoe heeft de vraag naar kraamzorg zich in Utrecht ontwikkeld gedurende de afgelopen jaren? Kan op basis van prognoses over de groei van de stad en de demografische opbouw van onze stad iets gezegd worden over de kansen op toe- of afname van de vraag naar kraamzorg? Aanbodzijde Landelijk betreft het tekort aan kraamverzorgers 1500 en is er daarnaast sprake van een ziekteverzuim van 10% onder de 9500 kraamverzorgers. Is bekend welk deel van het tekort veroorzaakt wordt door (minder/meer) instroom van nieuwe kraamverzorgers en de opleiding daartoe, en (minder/meer) uitstroom als gevolg van werkdruk en andere arbeidsomstandigheden, pensionering?

Op verschillende plekken in het land wordt verschillend omgegaan met (dreigende) tekorten. Zo wordt soms online kraamzorg ingezet, wordt het aantal dagen en uren dat mensen kraamzorg ontvangen teruggebracht en wordt een ander aantal uren toebedeeld bij een eerste of tweede/derde etc kind.

1. Welke gevolgen heeft het kraamzorgtekort tot nu toe in Utrecht? Voor welke aanpak wordt tot nu gekozen? Zijn kraamzorgaanbieders vrij om daar hun eigen keuzes in te maken en/of

wordt getracht gezamenlijk te handelen?

5. Er wordt gesteld dat de trend meer dan voorheen is dat na de geboorte ouder en kind zo snel mogelijk uit het ziekenhuis ontslagen worden. Wanneer er in Utrecht sprake is van een kraamzorgtekort, kan het dan een optie zijn om met de Utrechtse ziekenhuizen in gesprek te gaan over hun beleid mbt ontslag uit het ziekenhuis om de druk op de kraamzorg iets te verlichten? Zo ja, gebeurt dit al en zo nee, waarom niet?

1. We zijn ervan op de hoogte dat er altijd samenwerking is tussen verloskundigen, kraamzorg en JGZ/ consultatiebureaus. Hoe ziet deze samenwerking eruit en hoe kan deze samenwerking de effecten van de tekorten in de kraamzorg te verzachten? Welke rol kan en wil de gemeente spelen om de tekorten in de kraamzorg te verzachten en liggen er kansen om de samenwerking tussen verschillende partijen te versterken ?
2. Hoe werkt de gemeente samen met andere gemeentes en instanties om de tekorten in de kraamzorg en de effecten daarvan voor ouders tegen te gaan, bijvoorbeeld via Kraamsamenwerkingsverband (KSV) regio Utrecht?
3. Wordt op een andere manier door de gemeente Utrecht getracht de tekorten in de kraamzorg en de effecten daarvan tegen te gaan en zo ja hoe?

De behoefte aan kraamzorg of de noodzaak dat die geboden wordt kan erg verschillen. Sommige ouders redden zich al misschien al snel zonder, zeker bij een 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> kind etc. Andere ouders hebben die zorg meer nodig. Dan zijn er ook nog groepen Utrechters die niet alleen nieuwe ouders worden of zijn, maar bijvoorbeeld ook nieuw in ons land, onze stad en soms de taal nog niet machtig zijn. Kortom: een passend aanbod is nodig om bij te dragen aan een goede start van elke nieuwgeboren Utrechter en om ouders te ondersteunen in hun (nieuwe) rol als ouder.

1. Hoe wordt ervoor gezorgd dat elke nieuwgeboren Utrechter de zorg krijgt die nodig is en wordt hier maatwerk bij geleverd, dus minder zorg wanneer dat kan maar ook meer zorg wanneer dat nodig is?
2. Het Uitvoeringsprogramma Ongelijk Investeren stelt: "In Overvecht en Zuidwest is het aantal kinderen dat rond de geboorte sterft 1,5 à 2 keer hoger dan het Utrechts gemiddelde. Verschillen ontstaan daarbij al voor en vlak na de geboorte.". Daarnaast geeft het Uitvoeringsprogramma aan dat gezondheid een belangrijk thema is om het principe 'Ongelijk investeren voor gelijke kansen' toe te passen. Hoe wordt met dit verontrustende cijfer omgegaan in relatie tot de tekorten in de kraamzorg?

**Gesteld door:**

. Hester Assen, Partij van de Arbeid

# Tekorten in de geboorte- en kraamzorg en de gevolgen daarvan

## Basisinformatie

|                           |                                                                                                                      |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Datum</b>              | 9 oktober 2025                                                                                                       |
| <b>Tijd</b>               | 20:45-21:45                                                                                                          |
| <b>Gespreksleider</b>     | Maartje Vermeulen                                                                                                    |
| <b>Zaal</b>               | Grote Trouwzaal                                                                                                      |
| <b>Werkvorm</b>           | Regulier                                                                                                             |
| <b>Portefeuillehouder</b> | Wethouder Eerenberg (volksgezondheid)                                                                                |
| <b>Vervolg</b>            | De commissie Volksgezondheid, onderwijs, werk en economie houdt donderdagochtend 16 oktober 2025 hierover een debat. |

Wilt u nog informatie delen met raadsleden? Stuur dit naar

[raadsinformatiebijeenkomst@utrecht.nl](mailto:raadsinformatiebijeenkomst@utrecht.nl)

Links [Website gemeente](#) en Facebook-pagina 'Gemeenteraad Utrecht'

Deelnemers Naam, evt. organisatie

## Programma

## Motivatie

Eerder heeft de raad al vragen gesteld en gedebatteerd over de tekorten in de kraamzorg. Die tekorten nemen sindsdien verder toe en de impact van die tekorten daarmee ook. De agenderende fracties spreken daarover al met kraamverzorgers en verloskundigen zelf. De agenderende partijen vinden de problemen en de impact daarvan op Utrechtse gezinnen zo groot dat zij hierover graag spreken met o.a. kraamverzorgers en verloskundigen in een raadsinformatiebijeenkomst. Voorop staat dat ieder jong gezin en ieder kind dat in Utrecht wordt geboren een goede start moet maken.

## Agendeerders

1. Hester Assen, PvdA
2. Margreet Ramaker, VVD
3. Maartje Vermeulen, GroenLinks
4. Nadia Stylianou, D66
5. Derk van Bergen, ChristenUnie
6. Anton Stam, Volt

## Bijdrage

*Naam en (evt.) organisatie.*

# Tekorten in geboorte- en kraamzorg en de gevolgen daarvan



9 oktober 2025

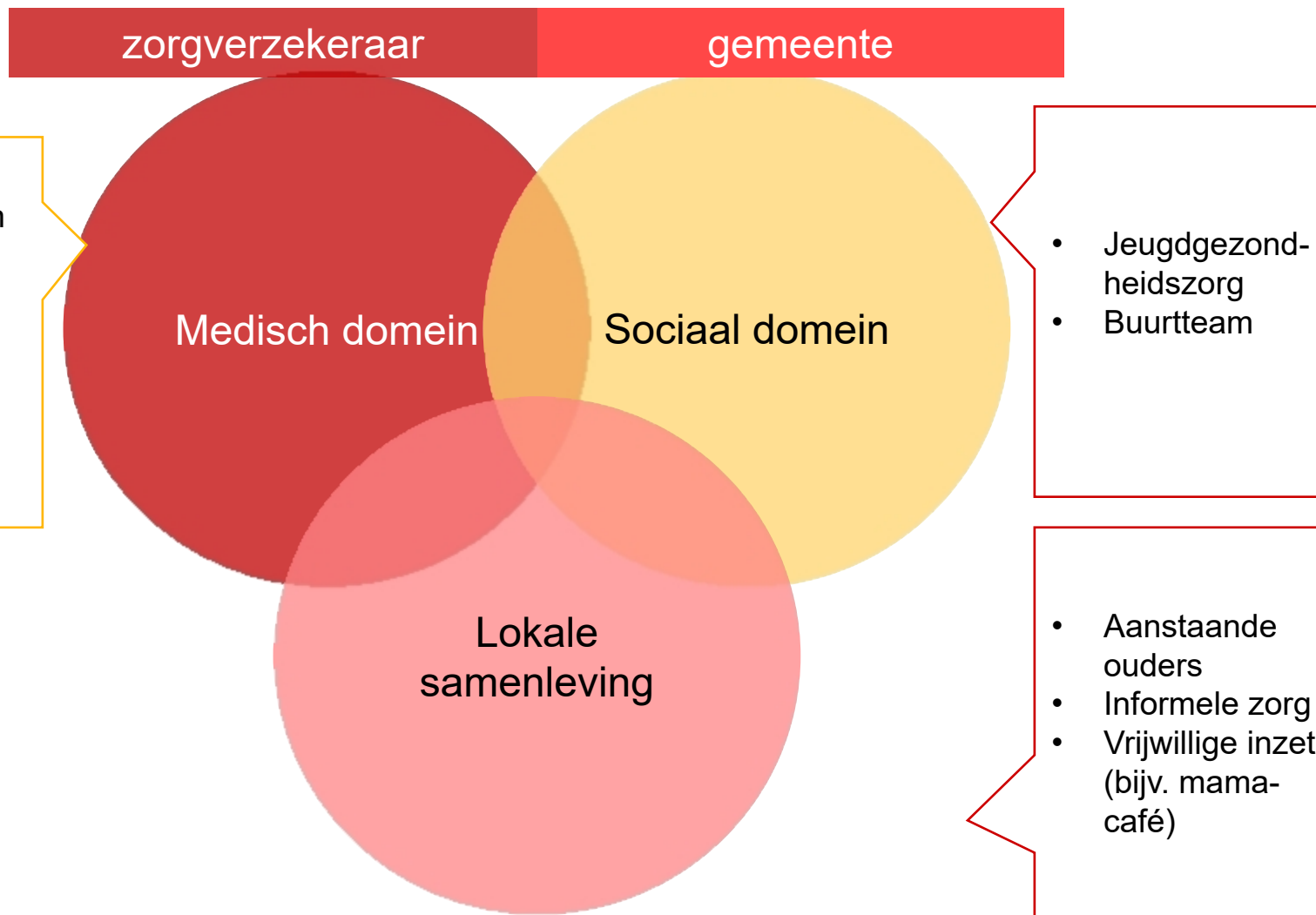
Maarten Lamé en Eline Dekker

# Agenda

1. Wat is geboorte- en kraamzorg?
2. Belang van kraamzorg voor een Kansrijke Start
3. Personeelstekorten in de kraamzorg Utrecht
  - Wat is de omvang en wat zijn de gevolgen?
  - Wie heeft welke rol?
4. Waar zetten we op in?



# Wat is geboortezorg?



## Wat:

- Vroegtijdig signaleren en zorgen voor passende zorg
- Ouders ondersteunen
- Voor, tijdens, na en tussen zwangerschappen in



# Wat is kraamzorg?

## **Kraamzorg als onderdeel binnen de geboortezorg:**

- Ondersteunt de verloskundige tijdens de bevalling
- Zorg en ondersteuning voor moeder en kind tijdens de kraamperiode

## **Maatschappelijke baten kraamzorg:**

- Oudersschapsbevordering: Ouders zijn beter voorbereid en zekerder in hun rol; minder stress en betere hechting binnen het gezin.
- Preventie: Vroegtijdige signalering van medische, psychische of sociale problemen
- Gezonde start: hulp bij het opstarten van de borstvoeding
- Minder complicaties en ziekenhuisopnames bij moeder en kind en kostenbesparing



# ...en wat is de relatie met Kansrijke Start?

**Doelstelling:** ieder kind in ieder gezin in Utrecht heeft gelijke kansen op de best mogelijke start in het leven en op een goede toekomst

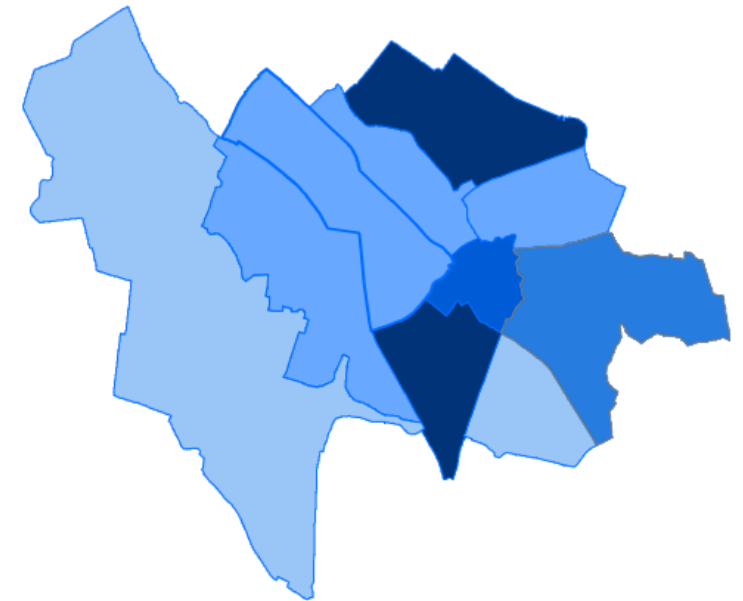
## Uitdagingen:

- Gezondheidsverschillen zien we al vanaf en zelfs voor de geboorte:
  - Vroeggeboorte en laag geboortegewicht
  - Sterfte rondom de geboorte
- Gezondheidsverschillen nemen toe met de leeftijd (bijv. overgewicht en taalontwikkeling)

## Belang van kraamzorg voor een Kansrijke Start

Kraamzorg komt als enige zorgverlener een langere periode bij het gezin thuis en signaleert vroegtijdig, biedt ondersteuning en bevordert zo een gezonde, veilige start voor elk kind.

Sterfte rond de geboorte  
per 1.000 geboortes, vijfaarsgemiddelde

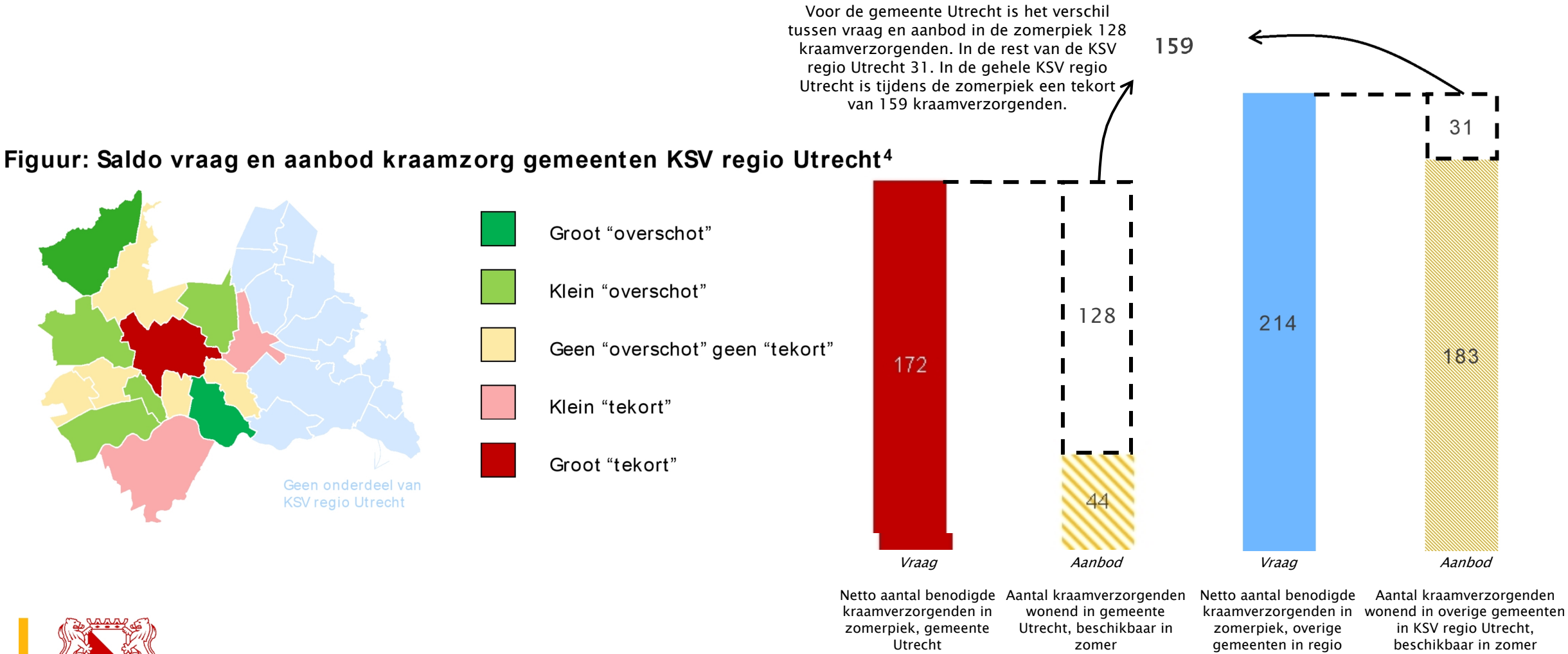


Onbekende waarde <2 2<3 3<4 4<5 5<6 6<7 7<8 ≥8

Meer info ▼

Perined | 2021

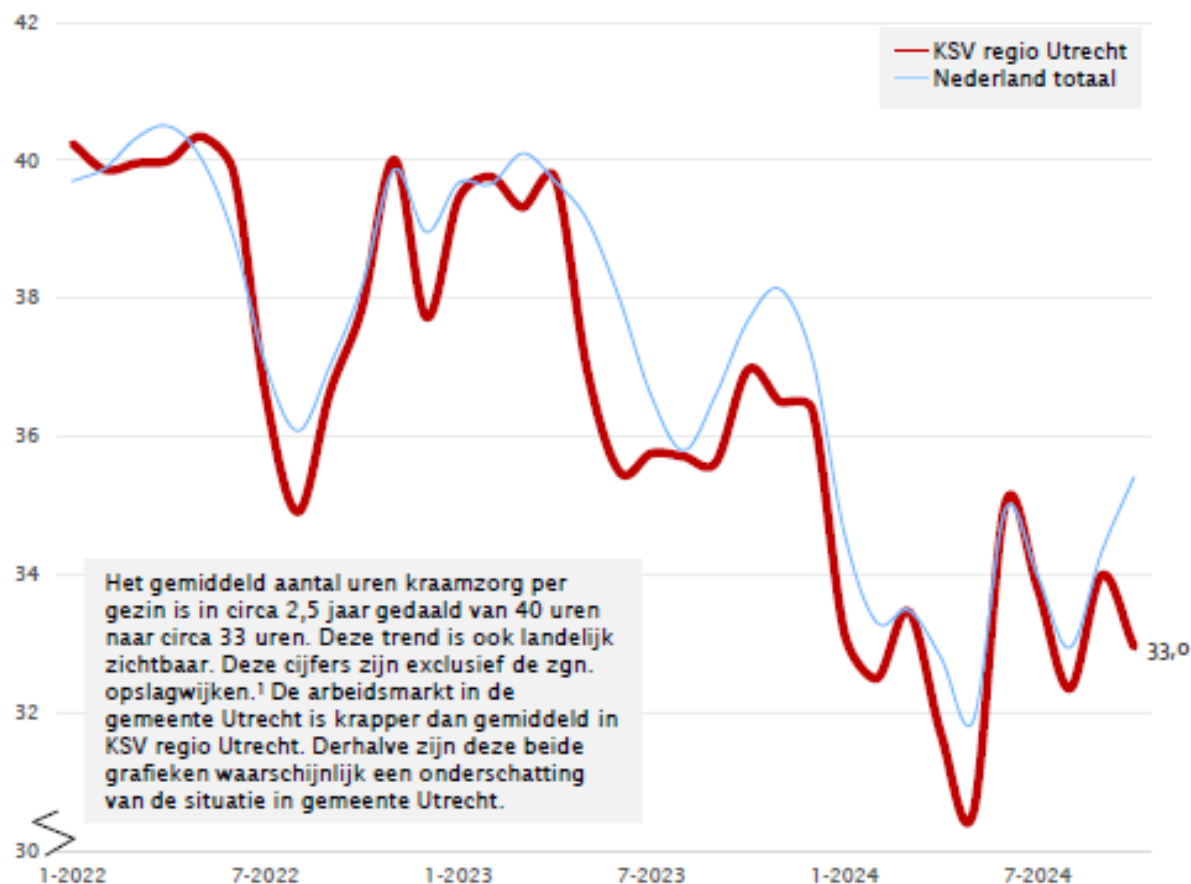
# Arbeidsmarktverkenning: In zomerperiode is er voor de stad Utrecht een tekort aan 128 kraamverzorgenden



# Gevolg van tekorten: Minder uren kraamzorg én indicatie dat dit vaker onder minimum van 24 uur ligt

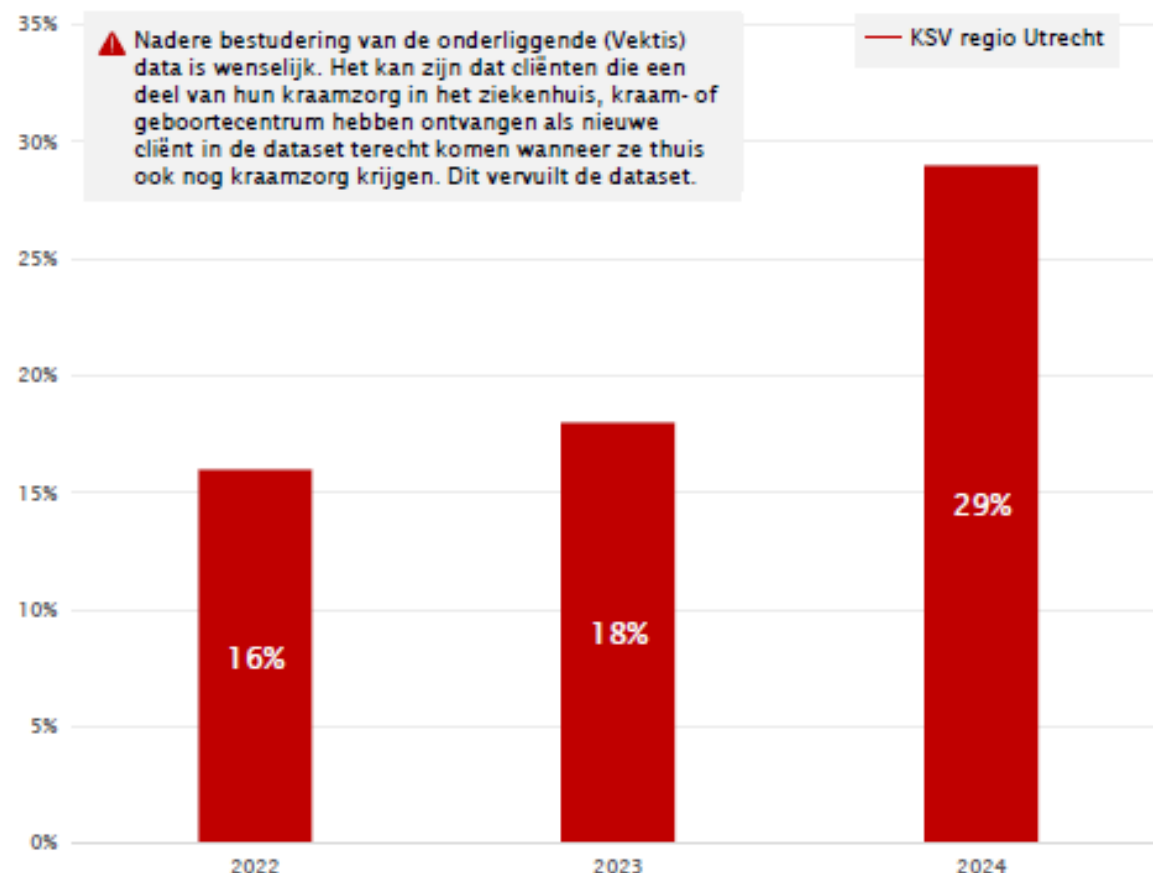
## Aantal uur kraamzorg per gezin neemt af

Gemiddeld aantal uren kraamzorg per gezin<sup>1</sup>, KSV regio Utrecht<sup>2</sup>



## Indicatie dat vaker wettelijk minimum uren niet wordt geleverd

Aantal gezinnen met minder dan 24 uur gedeclareerde kraamzorg, KSV regio Utrecht, op jaartotalen<sup>3</sup>



1. Onder declaratiecode niet-opslagwijk. Een opslagwijk is een wijk waarin de zorgwaarde van de inwoners hoger ligt dan gemiddeld. Meer informatie over opslagwijken, zie pag. 8 en bijlage C.1.2. Zie bijlage A voor informatie over KSV regio Utrecht 1.3. Excl. gezinnen die 0 uren kraamzorg krijgen; Deze cijfers zijn incl. (a) cliënten die kiezen voor uitsluitend basiszorg in de kraamperiode en in afstemming met kraamzorg en verloskundige een beperkt aantal uren kraamzorg afnemen en b) cliënten die een deel van hun kraamzorg in het ziekenhuis, kraam- of geboortecentrum hebben ontvangen en na ontslag ook nog thuis kraamzorg ontvangen. In dat geval wordt dezelfde cliënt als nieuw datapunt gezien. Dit zorgt voor een overschatting van deze cijfers. c) cliënten die om andere redenen minder dan 24 uur zorg hebben ontvangen. Het is op basis van de beschikbare gegevens niet duidelijk in welke verhouding de 29% onder te verdelen is naar deze subgroepen. Data 2024 is t/m oktober 2024 beschikbaar maar is op basis van November en December data 2022 en 2023 geabstraheerd waardoor de totalen goed vergelijkbaar zijn.

# Gevolgen van personeelstekorten in de kraamzorg

## Effecten voor kinderen & ouders zijn groot

- De **beschikbaarheid** van kraamzorg neemt sterk af
- Signalen over impact op **kwaliteit** kraamzorg – wel veel signalen vanuit kraamzorg; verloskundigen; ziekenhuis; geboortezorgnetwerken en JGZ
- Ouders in een **kwetsbare situatie** ervaren (waarschijnlijk) de meeste impact van de tekorten

## Professionals worden ook geraakt door de tekorten:

- Kraamverzorgenden, verloskundigen en medewerkers in het ziekenhuis ervaren een hoge werkdruk en stress
- Invloed op ziekteverzuim en mobiliteit. Dit verhoogt weer de werkdruk voor degenen die blijven.



# Wie heeft welke rol bij de aanpak van tekorten?

VWS: stelselverantwoordelijkheid

**Zorgverzekeraars** en de **kraamzorgaanbieders** zijn verantwoordelijk voor het leveren van voldoende en kwalitatieve kraamzorg:

Inspectie  
Gezondheidszorg  
en Jeugd

**Kraamzorgaanbieders:**  
werkgevers-  
verantwoordelijkheid  
(instroom; behoud)

**Zorgverzekeraars:**  
Bekostiging kraamzorg  
(Zvw): contracteren van  
zorg en tarieven (binnen  
kaders)

Nederlandse  
Zorgautoriteit

**Gemeente Utrecht**

**Lokaal:** agenderende, stimulerende en faciliterende rol bij de ontwikkeling en uitvoer van arbeidsmarktbeleid

**Landelijk:** agenderen verdelingsvraagstuk bij ZN en maatschappelijke problem bij VWS



# Waar zetten we op in?

- Arbeidsmarktverkenning
- Zomerplan, inclusief kraamzorgcentrum
- Lokale initiatieven
- Arbeidsmarktagenda
- Lobby



# Zomerplan 2025

- Zomerplan van kraamzorgorganisaties en Zilveren Kruis is afgerond:
  - Gezamenlijk beheer van de wachtlijst
  - Komst van een kraamzorgcentrum voor de zomerperiode (opening verlengd tot medio oktober)
  - Het afschalen van de gemiddelde uren kraamzorg
  - Evaluatie in het najaar
- Ervaringen:
  - Minder gezinnen op de wachtlijst
  - Vrijwel ieder gezin heeft (een vorm van) kraamzorg ontvangen
  - Sommige gezinnen heel blij met kraamzorgcentrum, het is niet voor ieder gezin een oplossing



# Arbeidsmarktagenda

## Gezamenlijk initiatief vanuit:

- Utrechtse kraamzorgorganisaties
- Zilveren Kruis
- Gemeente Utrecht

## Wat:

- Ambitie:
  - Terugdringen tekorten;
  - behouden van kwaliteit
  - verkleinen van de gezondheidsverschillen
- Focus op innovatie, opleiden en behoud van personeel
- Basis voor een structurele en meerjarige aanpak

In de beleidsnota arbeidsmarkt vormt vertrekpunt vanuit gemeentelijk perspectief



# Structurele oplossingen en lobby

Structurele oplossingen zijn nodig voor de lokale problematiek

- Werksessie met lokale en landelijke organisaties
- Verkenning naar gezamenlijke brief aan formateur

Motie in de Tweede Kamer aangenomen voor in kaart brengen afschaffen eigen bijdrage

## Kraamzorg is geen luxe maar een noodzaak

Moeders met een pasgeboren baby hebben kraamzorg nodig. Die mag niet afhankelijk zijn van waar je woont en of je het kunt betalen, betogen de wethouders **Eelco Eerenberg** en **Marjolein Moorman**.

Elke ouder weet het: die eerste dagen met een pasgeboren baby zijn intens, onzeker en allesbepalend. Juist dan heb je de kraamzorg nodig, niet een systeem dat je afwijst omdat je het verkeerde postcodegebied hebt of de eigen bijdrage niet kunt betalen. Toch gebeurt dit: wie zorg het hardst nodig heeft, krijgt het minst. In Utrecht en Amsterdam zien we een stille maar onwischende ontwikkeling: personeelstekorten in de kraamzorg maken het moeilijk om ouders de zorg te geven waar zij recht op hebben. Vooral in de zomer ontstaat er een groot tekort.

Dat is zorgwekkend. De gezinnen die het meest gebaat zijn bij ondersteuning – ouders met een klein netwerk, geldzorgen of beperkte gezondheidsvaardigheden – vallen buiten de boot. Ze kennen de weg naar de kraamzorg niet of melden zich te laat, komen op een wachtlijst en krijgen vervolgens minder uren. En sommige gezinnen melden zich niet eens, omdat ze de eigen bijdrage niet kunnen betalen. Zo is kraamzorg een luxe-product geworden.

Onderzoek toont aan dat juist vrouwen uit kwetsbare groepen minder kraamzorg ontvangen, terwijl de zorgkosten voor henzelf en hun kinderen later hoger uitvallen. Kraamzorg voorkomt medische problemen, ondersteunt bij borstvoeding, biedt rust en helpt overbelasting voorkomen. Minder kraamzorg betekent meer risico's en grotere ongelijkheid later. Als gemeenten zitten we niet stil. In Utrecht hebben gemeentekraamzorgorganisaties en zorgverzekeraars geprobeerd om oplossingen te vinden voor de zomermaanden, maar dat blijft hangen in het herverdelende van schaar-



“  
**Er moet kraamzorg in de wijken blijven waar ze ook het meest nodig is**

ste: minder uren per gezin, een centrale wachtlijst en een kraamzorgcentrum. Wat ontbreekt, is een gerichte investering op de plekken waar de nood het hoogst is. Ook in Amsterdam wordt gewerkt aan regionale oplossingen. Zonder landelijke sturing wordt het probleem verplaatst, maar niet opgelost. En de ongelijkheid wordt alleen maar groter. De demissionair minister moet nu kiezen: blijft kraamzorg in Nederland basiszorg of wordt het een luxe voor wie het kan betalen? Niemand kan het personeelstekort in één keer oplossen, dat vragen we ook niet. Nu ingrijpen kan wel. Dat begint met de afschaffing van de eigen bijdrage voor gezinnen met een laag inkomen. Het kan

niet zo zijn dat juist zij om financiële redenen afzien van kraamzorg. Vervolgens moet zorgbehoefte leidend worden in de verdeling van uren: wie meer hulp nodig heeft, moet die ook krijgen. Daarvoor is een betere indicatiestelling nodig. Daarnaast moeten we kraamzorgaanbieders stimuleren om actief te blijven in kwetsbare wijken. Nu is het financieel vaak aantrekkelijker om elders zorg te verlenen, met als gevolg dat tekorten juist daar oplopen waar ze het meeste schade aanrichten.

Tot slot: we moeten beter weten wat er gebeurt. Zonder actuele landelijke cijfers over wie (geen) kraamzorg krijgt, kunnen we niet bijsturen. We zeggen al jaren dat de eerste 1000 dagen van een kind cruciaal zijn. Gemeenten willen hun bijdrage leveren, maar het rijk en zorgverzekeraars moeten verantwoordelijkheid nemen. Niets doen betekent kiezen voor ongelijkheid. Onacceptabel in de cruciale fase van een pasgeboren kind.

■ Eelco Eerenberg is wethouder in Utrecht en Marjolein Moorman is wethouder in Amsterdam



# Stand van zaken parkeren

- De parkeerapp wordt medio oktober geactualiseerd: bezoekers kunnen zelf korting aanvragen
- Kosten voor parkeren incl. korting ligt tussen 1,33 en 2 euro per uur



# Stand van zaken: toezegging verkenning eigen bijdrage

- Voor eigen bijdrage geldt een eigen bijdrage van 5,40 per uur. Bij een gemiddelde zorgduur van 33 uur is dit 180 euro. Dat werpt een drempel op voor het gebruik.
- *Toezegging wethouder Voortman:*
  - Verkenning naar vergoeding eigen bijdrage voor de kraamzorg vanuit de Bijzondere Bijstand.
- W&I onderzoekt de mogelijkheden; Q1 2026 hierover bericht naar raad



# Vragen?



Gemeente Utrecht