Bundel - Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie van 16 oktober 2025

1 Opening

2 Vaststellen van de agenda van 16 oktober 2025

3 Vaststellen van de behandelvoorraad
- Lange Termijnagenda commissie Volksgezondheid, Onderwijjs, Werk en Economie 16 oktober 2025
- Concept behandelvoorraad VOWE 16 oktober 2025

3.1 Mentale gezondheid jongeren (n.a.v. de Rekenkamerbrief Uitvoeringsprogramma mentale gezondheid

4 Verslag besloten vergadering
Geen.

5 Toezeggingen/Moties
Ter vaststelling:
Lijst toezeggingen en moties commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 16 oktober 2025
Lijst aangenomen moties commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 16 oktober 2025
- Toezeggingen en motielijst commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 16 oktober 2025
- Lijst aangenomen moties commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 16 oktobedr 2025

6 Lijst van Ingekomen stukken
Geen.

7 Raadsvoorstel Zienswijze (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 GGDrU
Wethouder: Eerenberg, Beleidsterrein: Volksgezondheid
Indicatieve behandeltijd: 45 minuten.
Commissiebesluit van 9 januari. Behandeling in deze commissie en raad 20 november is noodzakelijk om de zienswijze bijtijds aan het Algemeen Bestuur van de GGDrU mee te geven.
- Dossier 4907 voorblad
- Raadsvoorstel zienswijze (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 GGDrU
- Zienswijzebrief raad (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 GGDrU
- (ontwerp)begrotingswijziging GGDrU 2025-1
- Ingekomen brief GGDrU aan raad over (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1
- Gemeentebladen (ontwerp)begroting 2025-I GGDrU

8 Tekorten in de geboorte- en kraamzorg en de gevolgen daarvan
Wethouder: Eerenberg, Beleidsterrein: Volksgezondheid
Indicatieve behandeltijd: 75 minuten
Geagendeerd door: Hester Assen (PvdA), Margreet Ramaker (VVD), Maartje Vermeulen (GroenLinks), Nadia Stylianou (D66), Derk van Bergen (ChristenUnie) en Anton Stam (Volt)
In 2024 is n.a.v. schriftelijke vragen al een debat geweest over de tekorten in de geboorte- en kraamzorg. Die tekorten nemen sindsdien verder toe en de impact van die tekorten daarmee ook. In de raadsbrief hierover van 27 juni 2025 lezen we hoe de oplopende tekorten tot hogere werkdruk en capaciteitsproblemen leiden. Hoewel dit zeker niet iets is dat Utrecht als gemeente eigenhandig op kan lossen, is het wel zo urgent en impactvol dat agenderende partijen hierover graag spreken met o.a. kraamverzorgers en verloskundigen in een RIB en daarna het debat voeren over wat de gemeente Utrecht kan doen om de tekorten en effecten daarvan tegen te gaan.
- Dossier 4913 voorblad
- Raadsbrief Personeelstekorten kraamzorg en geboortezorg
- Verkenning Arbeidsmarkt Kraamzorg Gemeente Utrecht - Eindrapport - 21 02 2025
- Raadsbrief Beantwoording toezegging Kraamzorgtekort
- Beantwoording SV2024 nr 6 over Hoe groot is het tekort aan kraamzorg in Utrecht en wat zijn de gevolgen daarvan

8.1 Raadsvoorstel Beleidsnota Arbeidsmarkt
- Dossier 4406 voorblad.pdf
- Raadsvoorstel Beleidsnota Arbeidsmarkt
- Beleidsnota Arbeidsmarkt
- Infographic Utrechtse arbeidsmarkt
- Raadsbesluit Beleidsnota Arbeidsmarkt (toegevoegd op 12 mei 2025)

Beleidsnota Arbeidsmarkt (na verwerking amendementen)
Infographic Utrechtse arbeidsmarkt (na verwerking amendementen)

9 Signalering problemen Brede Ondersteuning voor gedupeerden Kinderopvangtoeslagen-affaire
Wethouder: Voortman, Beleidsterrein: Werk en Inkomen
Indicatieve behandeltijd: 60 minuten
Geagendeerd door: Gert Dijkstra (EenUtrecht), Anne Sasbrink (Partij voor de Dieren), Iskender Simsek (DENK),
Meike Hellevoort (GroenLinks), Venita Dada-Anthonij (D66), Anton Stam (Volt), Titus Stam (PvdA), Bert van Steeg (CDA), Bina Chirino (ChristenUnie), Mariam Al-Saqaff (VVD).
De agenderende fracties willen met elkaar en de wethouder in debat over de problemen die worden gesignaleerd in de brede ondersteuning voor gedupeerden toeslagenaffaire. Een groep gedupeerde ouders hebben hierover grote zorgen (brief d.d. 11 februari 2025), zien wel dat de gemeente het nodige wil verbeteren maar de vraag is of dat wel genoeg is. Het gaat ons om de volgende onderwerpen en zorgen: (i) de bejegening, (ii) 'dedicated' team, (iii) steun van ook Utrechtse ervaringsdeskundigen, (iv) meer vertrouwen geven, niet betuttelen, (v) wél ruimhartig beschikken rekening houdend met het verleden, (vi) meer bekendheid en (vii) de klachtenroute. Tevens zijn de fracties benieuwd welk deel van de uitgekeerde vergoedingen en de organisatie is gedekt door de beschikbare SPUK en welke conclusies daaruit zijn te trekken (rekening houdend met ervaringen elders in de G4).
Dossier 4927 voorblad
Raadsbrief ondersteuning gedupeerden Toeslagenaffaire
Brief gedupeerden
REACTI~1

9.1 Raadsbrief Voortgang verbeteringen brede ondersteuning hersteloperatie toeslagenaffaire
Raadsbrief Voortgang verbeteringen brede ondersteuning hersteloperatie toeslagenaffaire

LANGE TERMIJNAGENDA COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Onderwerp	Beleidsveld	Portefeuille-houder	Planning aanbieden aan raad	Fatale termijn Raadsbesluit	Datum aangeboden	Beoogd kwartaal commissie procedureel	Beoogd kwartaal commissie inhoudelijk	Beoogd kwartaal raadsbehandeling	Toelichting wijziging planning
Raadsvoorstel grote locatie voor evenementen	Evenementen	Wethouder Oosters	2025 Q4			2025 Q4	2026 Q1	2026 Q1	
Ontwerpbegrotingswijziging 2025-1 GGDrU	Volksgezondheid	Wethouder Eerenberg	2025 Q4	03-12-2025					
Verordening Onderwijshuisvesting	Onderwijs	Wethouder Eerenberg	2025 Q4			2025 Q3	2025 Q4	2025 Q4	q1 2025 wordt q4 2025 i.v.m. actualisering van de planning q3 2024 wordt q1 2025, i.v.m. actualisering van de planning van het raadsvoorstel Beleidsnota IHP.
Nota Sekswerkbeleid	Sekswerk	Wethouder Eerenberg	2025 Q3				2025 Q3	2025 Q3	2025-02-27: Was Q1 2025, wordt Q3 2025. De beleidsnota legt de meest recente besluiten en

Onderwerp	Beleidsveld	Portefeuille-houder	Planning aanbieden aan raad	Fatale termijn Raadsbe-sluit	Datum aangeboden	Beoogd kwartaal commissie procedureel	Beoogd kwartaal commissie inhoudelijk	Beoogd kwartaal raadsbehan-deling	Toelichting wijziging planning
									ontwikkelingen vast. In februari is de APV over kleinschalige locaties en darkrooms vastgesteld. Nu zijn er ontwikkelingen rondom het Paardenveld. Discussie en besluitvorming hierover willen we graag meenemen in de nota.

Behandelvoorraad commissie VOWE, vast te stellen op de vergadering van 16 oktober 2025

Titel	Soort	Ontvangen	Beleidsterrein	Datum	behandelwijze & behandelduur
3.1 Mentale gezondheid jongeren (n.a.v. de Rekenkamerbrief Uitvoeringsprogramma mentale gezondheid)	Agendering *Gert Dijkstra, EenUtrecht, Ruben Snijder, Student & Starter, Maartje Vermeulen, GroenLinks, Nadia Stylianou, D66, Victor Paalman, Horizon*	7 oktober 2025	Volksgezondheid (Eerenberg)	commissie 4 dec. 2025	75 min.
Beschrijving: De fracties van EenUtrecht, Student & Starter, GroenLinks, D66 en Horizon willen graag in debat over de aanhoudende problemen met het Utrechtse beleid en aanpak voor mentale gezondheid van jongeren, zoals meerdere keren geconstateerd door de Rekenkamer en organisaties uit de stad die zich op dit thema inzetten. Het probleem onder jongeren is groot, terwijl er ondertussen wordt bezuinigd op voorzieningen en lokale organisaties voor en met de jongeren zelf. Het financiële tekort loopt de komende jaren verder op: subsidies dalen van € 865.000 dit jaar naar € 140.000 in 2027. Meerdere betrokken doelgroep-organisaties benadrukken de urgentie en spreken hun zorgen hierover uit. Deze fracties willen daarom in debat over de volgende vragen: - Hoe reflecteert het college op de brief van de Rekenkamer van 2 september 2025? - Hoe verantwoordt het college de bezuinigingen in het uitvoeringsprogramma? - En welke concrete stappen zet het college om te voorkomen dat de mentale gezondheidsproblemen van jongeren toenemen, gegeven de afbouw van subsidies en de signalen van lokale jongeren- en belangenorganisaties?					

Eerder vastgestelde Rib's en commissiedebatten

Titel	Soort	Ontvangen	Beleidsterrein	Data	Behandelwijze	Behandelduur
Initiatiefvoorstel Geld voor U!, Linda Bode (Volt)	Initiatiefvoorstel		Werk & Inkomen (Voortman)	Rib-avond 27 nov. & Commissie 4 december 2025	Al besloten	
Beschrijving De commissie besloot op 26 juni het initiatiefvoorstel Geld voor U! te bespreken in een rib, incl. technische sessie en commissiedebat in september. Initiatiefnemer Linda Bode heeft aangegeven de behandeling uit te stellen met de ambitie dit te bespreken in de commissie van 4 december. Het aangevulde voorstel stuurt zij de raad ruim van tevoren toe.						

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
1044	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 18-09-2025 9. Misbruik U-Pas	Q1 2026 informeert het college de raad over de evaluatie van het nieuwe aanvraagproces U-pas en eventuele aanvullende maatregelen die we nemen om problemen op te lossen	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-03-2026		
1036	Commissie Jeugd, Welzijn, Cultuur en Sport 11-09-2025 7. Raadsvoorstel Sociale Visie Utrecht 2040	De raad ontvangt in Q4 informatie over de beleidsregel bijzondere bijstand in de Dashboardbrief Werk en Inkomen	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-12-2025		
1018	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 02-07-2025 2.a. Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Bestuursrapportage 2025	Voorafgaand aan de programmabegroting 2026 ontvangt de raad scenario's voor de Transkliniek	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	31-10-2025		
1017	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 02-07-2025	In de volgende kwartaalbrief Volksgezondheid komt het college terug op No plastic	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	31-10-2025		

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	2.a. Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Bestuursrapportage 2025	filter en op de Plant based Treaty					
1016	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 02-07-2025 2.a. Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Bestuursrapportage 2025	Het college geeft in de Voortgangsrapportage over het mbo (Q1 2026) een reflectie op de gesprekken met onderwijsinstellingen om hun investeringen zo te richten dat ook mbo-studenten welkom zijn.	Wethouder De Vries	MBO	31-03-2026		
1015	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 02-07-2025 2.a. Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Bestuursrapportage 2025	In een volgende kwartaalbrief onderwijs komt het college terug op integrale aanpak van onderwijssegregatie.	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	31-10-2025		
1014	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 02-07-2025	n een volgende kwartaalbrief onderwijs komt het college terug op meervoudig	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	31-10-2025		

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	2.a. Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Bestuursrapportage 2025	ruimtegebruik van schoolgebouwen					
1013	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 02-07-2025 2.a. Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Bestuursrapportage 2025	In de al toegezegde brief (T976) net na de zomer 2025 over legesverhoging, geeft het college ook aan welke problemen we zien en wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn. Ook gaat het college in op de culturele en maatschappelijke waarde van evenementen	Wethouder Oosters	Evenementen	30-09-2025		
1003	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 26-06-2025 4. Raadsbrief Jaarlijkse	Het college zal waar mogelijk de volgende voortgangsrapportage nog een slag kwantitatiever (concreter) maken	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	30-06-2026		

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	voortgangsrapportage mbo-uitvoeringsplan						
995	Commissie VOWE 19-06-2025 2. Raadsvoorstel Jaarstukken 2024	De evaluatie van de Utrechtse onderwijsagenda komt Q1 2026 naar de raad.	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	31-03-2026		
994	Commissie VOWE 19-06-2025 2. Raadsvoorstel Jaarstukken 2024	In oktober 2025 ontvangt de raad de evaluatie van Voorschoolse educatie (deze wordt meegenomen in de kwartaalbrief onderwijs).	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	31-10-2025		
993	Commissie VOWE 19-06-2025 2. Raadsvoorstel Jaarstukken 2024	In september 2025 informeert het college de raad over de ontwikkeling van Utrechtse Kindcentra.	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	30-09-2025		
992	Commissie VOWE 19-06-2025 2. Raadsvoorstel Jaarstukken 2024	In de kwartaalbrief onderwijs van Q3 2025 geeft het college een stand van zaken van de pilot op de Rafaelschool. De evaluatie van familiescholen komt hierin ook terug (voor de zomer 2025).	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	31-10-2025		
989	Commissie VOWE 19-06-2025	In de 2e Bestuursrapportage komt het college terug op de	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	15-05-2026		

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	2. Raadsvoorstel Jaarstukken 2024	streefwaarde van het aantal bijstandsgerechtigden.					
979	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 22-05-2025 11. Zorg voor ongedocumenteerde mensen	Q4 2025 komt het college terug op toegang tot de WLZ-zorg	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	30-12-2025		
978	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 22-05-2025 11. Zorg voor ongedocumenteerde mensen	De wethouder heeft aangegeven in gesprek te gaan met ziekenhuizen over het borg-verhaal, met de HUS over een webinar voor huisartsen (en vervolgstappen erna) en in gesprek te gaan over opleidingen en komt hier in een kwartaalbrief Volksgezondheid op terug	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	30-09-2025		
977	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 22-05-2025 11. Zorg voor	Vanaf nu staat in de kwartaalbrief Volksgezondheid iets over de inzet vanuit Volksgezondheid/ acties ten	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	30-06-2025	2025-07-01: Afgedaan met Raadsbrief Stand van zaken Volksgezondheid Q1 en Q2 2025 van 30 juni	01-07-2025

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	ongedocumenteerde mensen	aanzien van de zorg en toegang daartoe voor ongedocumenteerde mensen.				2025 (kenmerk 30582078)	
976	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 22-05-2025 9. Raadsbrief Ruimte voor evenementen en actualiteiten	Net na het zomerreces 2025 stuurt het college een brief met een verdiepingsslag over wat de legesverhoging betekent voor stads- en volksfeesten, voor gratis evenementen en wat het voor de prijzen van evenementen doet. Het college gaat hierin ook in op wat dit voor de sector doet en de gevolgen daarvan.	Wethouder Oosters	Evenementen	01-09-2025		
953	Commissie Jeugd, Welzijn, Cultuur en Sport 06-03-2025 9. (Sociale) veiligheid van de Utrechtse Jeugd in de Stad en op School	Bij de Stadstafel jeugd en onderwijs zal het over pesten en ook over de doorlopende leerlijn vreedzaam en burgerschap gaan en college komt erop terug in kwartaalbrief Onderwijs in Q2 2025.	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	30-06-2025		

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
890	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 09-01-2025 7. Jaarplan Utrechtse Onderwijs Agenda (UOA) 2025	Rond de zomer 2025 informeert het college de raad over de impact van zowel landelijke als lokale bezuinigingen en hervormingen en vooral ook over onverwachte veranderingen.	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	21-09-2025		
888	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 09-01-2025 7. Jaarplan Utrechtse Onderwijs Agenda (UOA) 2025	Begin 2026 komt er een mid term review van de UOA.	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	28-02-2026		
887	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 09-01-2025 7. Jaarplan Utrechtse Onderwijs Agenda (UOA) 2025	Rekenonderwijs komt in het volgende jaarplan concreter terug. Discriminatie krijgt volgend jaar een plek in het jaarplan	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	30-06-2025		
886	Commissie Volksgezondheid,	De Utrechtse Onderwijs Agenda (UOA) spreekt over	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	09-04-2025	20250908 Beantwoord met Raadsbrief	08-09-2025

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	Onderwijs, Werk en Economie 09-01-2025 7. Jaarplan Utrechtse Onderwijs Agenda (UOA) 2025	passend onderwijs. Wanneer daar iets over te delen is aan de raad komt dit terug in de kwartaalbrief onderwijs.				kwartaalbrief onderwijs 4e kwartaal 2024 en 1e kwartaal 2025. Wanneer iets te delen is over passend onderwijs zullen wij u in een volgende kwartaalbrief onderwijs informeren.	
866	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 28-11-2024 9. Raadsbrief Stand van zaken inbesteding schuldhulp kwetsbare Utrechters	Het college informeert de raad in Q2 2025 -begin juni en ze probeert eerder-, over: 1.de stand van zaken van de inbesteding Stadsgeldbeheer. 2.de grootte van de groep mensen die niet over wil gaan en hoe we ervoor zorgen dat deze mensen geholpen worden. 3.het pand van Stadsgeldbeheer.	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	15-06-2025		
865	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en	In de dashboardbrief W&I over Q1 komt het college terug op	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-03-2025	18062025: In de raadsbrief Dashboard Werk en Inkomen van	18-06-2025

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	Economie 28-11-2024 8. Beantwoording Schriftelijke Vragen zorgkosten voor minima	signalen van vroegsignalering.				over eerste kwartaal 2025 van 10 juni 2025 (ID9811) is de raad geïnformeerd over het aantal meldingen vroegsignalering.	
864	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 28-11-2024 8. Beantwoording Schriftelijke Vragen zorgkosten voor minima	Het college komt in de dashboardbrief over Q1 terug op het verloop van de overstap en eventuele gevolgen voor de premieachterstand	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-03-2025	18062025: In de raadsbrief Dashboard Werk en Inkomen van over eerste kwartaal 2025 van 10 juni 2025 (ID9811) is de raad geïnformeerd over de resultaten van de gemeentelijke ondersteuning bij de afschaffing U-polis.	18-06-2025
881	Gemeenteraad 07-11-2024 5. Raadsvoorstel Programmabegroting 2025	Wethouder Eerenberg zegt toe dat de raad de segregatiemonitor in Q4 2025 zal ontvangen.	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	31-12-2025		
876	Gemeenteraad 07-11-2024 5. Raadsvoorstel	Wethouder De Vries deelt naar aanleiding van motie 408 (Hardere maatregelen voor	Wethouder De Vries	MBO	31-12-2025		

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	Programmabegroting 2025	aanpak mbo-stagediscriminatie) mee dat de terugkoppeling van de uitkomsten van het onderzoek in Q4 2025 zal plaatsvinden.					
845	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 23-10-2024 1. Opening en mededelingen	De wethouder gaat in gesprek met partijen over het manifest Ervaringsdeskundigheid en komt daar bij de raad op terug.	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-03-2025	18062025: In de raadsbrief Dashboard Werk en Inkomen van over eerste kwartaal 2025 van 10 juni 2025 (ID9811) is de raad geïnformeerd over het gesprek naar aanleiding van het manifest Ervaringsdeskundigheid.	18-06-2025
817	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 10-10-2024 8. Leefbaarheid Utrecht Science Park	Het uitvoeringsprogramma mentale gezondheid komt in Q1 2025 naar de raad.	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	31-03-2025	2025-07-01: Afgedaan met Raadsbrief Stand van zaken Volksgezondheid Q1 en Q2 2025 van 30 juni 2025 (kenmerk 30582078)	01-07-2025

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						2025-03-31: vertraagd Q2 2025	
856	Gemeenteraad 26-09-2024 25. Raadsvoorstel Subsidieverordening U-pas gemeente Utrecht	Wethouder Voortman zal nader onderzoeken of er in de komende periode werkbare mogelijkheden zijn voor compensatie van betaald parkeren voor de beoogde doelgroepen, en de raad hierover in Q4 2024 informeren.	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-12-2024	18062026: In de raadsbrief Dashboard Werk en Inkomen van over eerste kwartaal 2025 van 10 juni 2025 (ID9811) is de raad geïnformeerd over de livegang van de compensatieregeling betaald parkeren voor U-pashouders.	18-06-2025
804	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 12-09-2024 11. Toekomst huisartsenzorg kanaleneiland en overige wijken	Het college kijkt of er mogelijkheden zijn voor huursubsidie voor huisartsen en komt hier in Q1 2025 bij de raad op terug. Het college geeft hierin ook een stand van zaken van de huisartsenzorg in KE. Als er eerder meer te melden is dan	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	31-03-2025	2025-05-21: Afgedaan met raadsbrief huisvesting huisartsen van 15 mei 2025 (kenmerk 30258935) 2025-03-11: raadsbrief ontvangt u in Q2 2025	21-05-2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
		doet het college dit.					
802	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 12-09-2024 8. Raadsvoorstel Subsidieverordening U-pas gemeente Utrecht	De resultaten van het onderzoek naar het toevoegen van deelmobiliteit aan de U-pas worden in Q4 2024 verwacht. Het college informeert de raad hierover.	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-12-2024	04092025: in de raadsbrief Dashboard Werk en Inkomen over het vierde kwartaal 2024 van 11 februari 2025 (ID9600) is de raad hierover geïnformeerd.	04-09-2025
882	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 03-07-2024 2. Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Eerste bestuursrapportage 2024	Wethouder Eerenberg zal op het gebied van onderwijs in het vierde kwartaal met een uitleg komen met een schets over de zorgen over scholen in kantelwijken en in diezelfde brief gaat het college in op groene schoolpleinen bij vo-scholen;	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	31-12-2024	20250214 Deel 2 van de toezegging is beantwoord met Raadsbrief Subsidie groenblauwe schoolpleinen 20241217 Zorgen over scholen in kantelwijken wordt opgenomen in kwartaalbrief onderwijs 2024 Q4. Groene schoolpleinen bij VO scholen wordt	

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						opgenomen in de raadsbrief groenblauwe schoolpleinen. Beide brieven worden uw raad aangeboden in 2025 Q1.	
730	Gemeenteraad 06-06-2024 15. Spoeddebat over Inbesteding Stadsgeldbeheer		Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-07-2024	04092025: in de raadsbrief overgang Stadsgeldbeheer van 10 juni 2025 (ID9802) is de raad hierover geïnformeerd.	04-09-2025
796	Commissie Mobiliteit, Groen en Openbare Ruimte 30-05-2024 8. Raadsvoorstel Wijzigingen Wgr GR Recreatieschap Stichtse Groenlanden	Er komt een update op eerdere toezegging over U-pas gebruiken voor recreatiegebieden in de dashboardbrief Werk en Inkomen over Q3, die komt in Q4	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-12-2024		
776	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 11-04-2024 7. Raadsvoorstel	Uiterlijk Q4 2025 ontvangt de raad wijkscans over onderwijs in wijken, waarin zo veel mogelijk data is gebruikt.	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	31-12-2025		

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	Utrechtse Onderwijsagenda 2024-2027						
661	Gemeenteraad 29-02-2024 25. Afrondende besluitvorming na debat stand van zaken UW	M102 Meer grip op een inclusieve arbeidsmarkt	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-12-2024	09042025: De raadsbrief toekomstscenario's UW (ID 9742), met daarbij het onderzoeksrapport met de verschillende scenario's, is op 7 mei 2025 aan de raad verzonden. 18-02-2025: in de Raadsbrief Dashboard Werk en Inkomen vierde kwartaal 2024 van 11 februari 2025 (ID9600) is de raad geïnformeerd dat de toekomstscenario's in het tweede kwartaal 2025 aan de raad worden verzonden.	04-09-2025

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						08-01-2025: de toekomstscenario's UW worden in het eerste kwartaal 2025 verzonden naar de raad, zoals gemeld in deRaadsbrief Nieuwe directie Utrechtse Werkbedrijven (UW) van 22-10-2024 (ID9404).	
659	Gemeenteraad 29-02-2024 25. Afrondende besluitvorming na debat stand van zaken UW	M100 Vergelijkend onderzoek financiële status SW Bedrijven	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	30-06-2024	09042025: De raadsbrief toekomstscenario's UW (ID 9742), met daarbij het onderzoeksrapport met de verschillende scenario's, is op 7 mei 2025 aan de raad verzonden. In deze brief is de raad ook geïnformeerd over de mogelijkheden tot het	04-09-2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						vergelijken van de financiële status met andere SW-bedrijven.	
768	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie 08-02-2024 7. Debat stand van zaken UW	T.a.v. UW ontvangt de raad in Q4 2024 een raadsvoorstel met scenario’s voor de governance structuur	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	30-12-2024	09042025: De raadsbrief toekomstscenario's UW (ID 9742), met daarbij het onderzoeksrapport met de verschillende scenario's, is op 7 mei 2025 aan de raad verzonden. 18-02-2025: in de Raadsbrief Dashboard Werk en Inkomen vierde kwartaal 2024 van 11 februari 2025 (ID9600) is de raad geïnformeerd dat de toekomstscenario's in het tweede kwartaal 2025 aan de raad worden verzonden.	04-09-2025

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						08-01-2025: de toekomstscenario's UW worden in het eerste kwartaal 2025 verzonden naar de raad, zoals gemeld in de Raadsbrief Nieuwe directie Utrechtse Werkbedrijven (UW) van 22-10-2024 (ID9404).	
602	Gemeenteraad 07-12-2023 29. Afrondende besluitvorming Basis/Ontwikkelbanen	M482 Meer zekerheid bij ontwikkelbaan	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	07-03-2024		
552	Gemeenteraad 09-11-2023 5. Raadsvoorstel Programmabegroting 2024	M406 Utrechtse Kindcentra om kansengelijkheid te bevorderen	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	31-03-2024		
569	Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en	Het uitvoeringsplan dat hoort bij de nota financiële bestaanszekerheid komt in	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	28-06-2024		

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	Economie 25-10-2023 2.a. Raadsvoorstel Programmabegroting 2024	Q2 2024.					
499	Gemeenteraad 21-09-2023 13. Afrondende besluitvorming na debat over Financiële bestaanszekerheid en Werk en re-integratie	M301 Ongelijk investeren is kijken naar de laagste inkomensgroepen	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	21-12-2023		
464	Gemeenteraad 06-07-2023 11. Raadsvoorstel Voorjaarsnota 2023 en Eerste bestuursrapportage 2023	M230 It takes a city to raise a child	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	31-12-2023	2025-07-02: Zie raadsbrief Kwartaalbrief Volksgezondheid Q1 en Q2 2025 van 30 juni 2025 (kenmerk 30582078) voor een stand van zaken. 2025-03-31: Zie raadsbrief 'Gezond voedings- en beweegpatroon Utrechtse jeugd' van 31 maart 2025 voor	

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						een stand van zaken. (kenmerk 30219879). 2023-11-15: Vertraagd. Proces loopt, in Q1 2024 kunnen we meer inhoudelijke informatie delen over het plan van aanpak. Dit zal onderdeel zijn van een voortgangsbrief Gezond Gewicht op School. 2023-09-11: dit loopt.	
435	Gemeenteraad 22-06-2023 22. Afrondende besluitvorming sekswerkbeleid in Utrecht	M169 Een sekswerkbeleid dat ook werkt voor gemarginaliseerde sekswerkers	Wethouder Eerenberg	Sekswerk	22-09-2023	2024-12-12: Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 5 december 2024 (kenmerk 12917456) 2024-04-09: Stand van zaken is opgenomen in	

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						raadsbrief 28 maart 2024 (kenmerk 12242725) 2023-11-15: Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 9 november 2023 (kenmerk 11509388): in Q1 2024 volgt nadere info. 2023-09-11: Streven is om in oktober 2023 een raadsbrief te sturen met stand van zaken.	
398	Gemeenteraad 06-04-2023 16. Raadsvoorstel Preventie- en handhavingsplan alcohol 2023-2027	Wethouder Eerenberg zal, zodra duidelijk is hoe de blurringwetgeving uitpakt en wat dit wel en niet mogelijk maakt, de raad daarover per brief informeren.	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	30-06-2023	2023-09-11: Hiervoor zijn we afhankelijk van besluitvorming 'Initiatiefvoorstel Aartsen Wet regulering mengformules' in de Tweede Kamer.	
377	Commissie Volksgezondheid,	De nieuwe wijze van indicering wordt gemonitord,	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	28-03-2025		

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	Onderwijs, Werk en Economie 16-02-2023 8. Raadsvoorstel Nota van Uitgangspunten Passende Kinderopvang 2024	de raad wordt Q1 2025 hierover geïnformeerd.					
123	Vragenuur 03-02-2022 MV.6. Ruimte voor huisartsenpraktijken - Tessa Sturkenboom (Student & Starter) mede namens Has Bakker (D66), Marcel Vonk (GroenLinks), Dimitri Gilissen (VVD) en Hester Assen (PvdA)	Wethouder Eerenberg zal in samenwerking met de Huisartsen Utrecht Stad het rapport van de Landelijke Huisartsen Vereniging verfijnen en de raad in Q2 2022 een brief sturen over de resultaten daarvan.	Wethouder Eerenberg	Volksgezondheid	30-06-2022	2025-05-21: Afgedaan met raadsbrief huisvesting huisartsen van 15 mei 2025 (kenmerk 30258935) 2025-03-11: raadsbrief ontvangt u in Q2 2025 2024-04-18: stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 'Beantwoording diverse toezeggingen volksgezondheid' van 16 april 2024 (kenmerk 12261442)	21-05-2025

MOTIE EN TOEZEGGINGENLIJST COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						2023: Vertraagd. Team Bouwen aan Sociaal gaat begin 2023 hiermee aan de slag.	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
02-10-2025	M516 Handhaaf de minimumkorting	Motie aangenomen	Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie)	Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Hessel, Y.H. (Yvonne) (Utrecht Solidair) Bos, C.H. (Cees) (Stadsbelang Utrecht)	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	02-01-2026		
17-07-2025	M494 De Utrechtse Studentenkaart	Motie aangenomen	Assen. M.H. (Hester) (PvdA)	Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Dada-Anthonij V. (Venita) (D66) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Bode, L. (Linda) (Volt)	Wethouder De Vries	MBO	31-03-2026		
17-07-2025	M459 Alleen een grote evenementenlocatie waar het past en kan	Motie aangenomen	Steeg, B. van (Bert) (CDA)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Oosters	Evenementen	17-10-2025		
17-07-2025	M435 Groen en ecologie als criterium	Motie aangenomen	Heuven, M. van (Maarten)	Bos, C.H. (Cees) (Stadsbelang Utrecht) Heijne, R. (Rachel)	Wethouder Oosters	Evenementen	17-10-2025		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
			(Partij voor de Dieren)	(GroenLinks) Hessel, Y.H. (Yvonne) (Utrecht Solidair) Zwanenberg, P. (Pepijn) (groep Zwanenberg) Steeg, B. van (Bert) (CDA)					
17-07-2025	M425 Pak uitbuiting EU-arbeidsmigranten aan samen met Arbeidsinspectie	Motie aangenomen	Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie)	Raaijmakers, I. (Ilse) (PvdA) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren) Dada-Anthonij V. (Venita) (D66) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-03-2026		
27-03-2025	M162 Geen veilige pestvrije school	Motie aangenomen	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Al-Saqaff, M.H.J. (Mariam) (VVD)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	27-06-2025		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	zonder leerlingen en ouders			Dada-Anthonij V. (Venita) (D66)					
27-03-2025	M146 'In een schoolgebouw gebeurt meer dan lesgeven'	Motie aangenomen	Vermeulen, M.W.C. (Maartje) (GroenLinks)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Assen. M.H. (Hester) (PvdA)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	27-06-2025		
27-03-2025	M144 Zet lege klaslokalen in voor meer samenwerking met sociaal domein en beweging naar voren	Motie aangenomen	Assen. M.H. (Hester) (PvdA)	Dada-Anthonij V. (Venita) (D66) Vermeulen, M.W.C. (Maartje) (GroenLinks)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	27-06-2025		
27-03-2025	M145 Laat herschikking en inzet op kansengelijkheid elkaar niet in de wielen rijden	Motie aangenomen	Assen. M.H. (Hester) (PvdA)	Vermeulen, M.W.C. (Maartje) (GroenLinks) Dada-Anthonij V. (Venita) (D66)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	27-06-2025		
27-03-2025	M147 Ontwikkel wijkvisies voor onderwijshuisvesting	Motie aangenomen	Bode, L. (Linda) (Volt)	Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	27-06-2025	20250908 Het IHP wordt in het voorjaar van 2029 geactualiseerd. Voorstel om datum	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
								aan te passen naar 2029 Q2.	
27-03-2025	M143 Mixen maar in het Onderwijs!	Motie aangenomen	Dada-Anthonij V. (Venita) (D66)	Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Steeg, B. van (Bert) (CDA) Vermeulen, M.W.C. (Maartje) (GroenLinks)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	29-06-2025		
27-03-2025	M149 Zakelijkheid troef bij voorfinanciering	Motie aangenomen	Ramaker, M.F. (Margreet) (VVD)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	30-09-2025		
27-03-2025	M164 Online sociale veiligheid	Motie aangenomen	Hornsveld, I.S. (Ingeborg) (GroenLinks)	Vermeulen, M.W.C. (Maartje) (GroenLinks) Dada-Anthonij V. (Venita) (D66) Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Sasbrink, A. (Anne) (Partij voor de Dieren)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	27-06-2025		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)					
20-02-2025	M71 Meer vergunningen bij meer vraag	Motie aangenomen	Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren)	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Wethouder Eerenberg	Sekswerk	20-05-2025	2025-09-16: Deadline verschuift minstens een jaar. De limiet aan vergunningen is niet in beeld.	
20-02-2025	M70 Ondersteun sekswerkers bij het oprichten van coöperatief	Motie aangenomen	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Eerenberg	Sekswerk	20-05-2025	2025-09-16: Wordt eind Q1 2026. Planning is dat we dit in Q1 2026 meenemen in voortgangsbrief over Paardenveld.	
20-02-2025	M69 Kleinschalig is geen rekensom	Motie aangenomen	Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Wethouder Eerenberg	Sekswerk	20-05-2025	2025-09-16: Deadline verschuift minstens een jaar. Er wordt eerst gewerkt aan sekswerkbedrijf in parkeergarage Paardenveld	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
20-02-2025	M62 Maak werk van de afschaffing van de kostendelersnorm	Motie aangenomen	Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie)	Raaijmakers, I. (Ilse) (PvdA) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Kleinrensink, J. (Julia) (GroenLinks) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren)	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	20-05-2025		
12-12-2024	M529 Evaluatie U-polis	Motie aangenomen	Raaijmakers, I. (Ilse) (PvdA)	Hellevoort, M.N. (Meike) (GroenLinks) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Graaf, R. van der (Rik) (ChristenUnie) Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren)	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	31-03-2026		
14-11-2024	M466 Verken mogelijkheden tot meerdere aanbieders bij leerlingenvervoer	Motie aangenomen	Sungur, M. (Mahmut) (DENK)		Wethouder Eerenberg	Onderwijs	14-02-2025		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
07-11-2024	M408 Hardere maatregelen voor aanpak mbo-stagediscriminatie	Motie aangenomen	Deldjou Fard, M. (Melody) (GroenLinks)	Talhaoui, M. (Mohamed) (PvdA) Sungur, M. (Mahmut) (DENK) Snijder, R. (Ruben) (Student & Starter) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder De Vries	MBO	30-09-2025		
26-09-2024	M372 Evaluatie proeftuin thuiswerken	Motie aangenomen	Graaf, R. van der (Rik) (ChristenUnie)	Meerding, T.A.A. (Tess) (VVD) Steeg, B. van (Bert) (CDA)	Wethouder Eerenberg	Sekswerk	31-03-2026	Stand van zaken: 2024-12-12: Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 5 december 2024 (kenmerk 12917456)	
06-06-2024	M230 Maak vaart met evenemententerrein	Motie aangenomen	Snijder, R. (Ruben) (Student & Starter)	van Vliet, D.J. (Dirk-Jan) (D66) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Oosters	Evenementen	31-12-2025		
06-06-2024	M237 Pas waar mogelijk criteria generiek toe	Motie aangenomen	Graaf, R. van der (Rik) (ChristenUnie)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks)	Wethouder Oosters	Evenementen	31-12-2025		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
06-06-2024	M233 Natuurherstel na festivals, groot en klein	Motie aangenomen	Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Zweth, R. van der (Rick) (PvdA)	Wethouder Oosters	Evenementen	31-12-2025		
25-04-2024	M129 Pak onderwijssegregatie aan	Motie aangenomen	Raaijmakers, I. (Ilse) (PvdA)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Vermeulen, M.W.C. (Maartje) (GroenLinks)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	20-12-2024	20241209 Dictum 1, 2 en 3 afgedaan in UOA. Dictum 4 wordt afgedaan met aanbieding segregatiemonitor in 2025 Q4. Conform de afspraak om elke 2 jaar een nieuwe segregatiemonitor te ontwikkelen.	
28-03-2024	M137 Extra steun bij zorgkosten	Motie aangenomen	Hellevoort, M.N. (Meike) (GroenLinks)	Raaijmakers, I. (Ilse) (PvdA) Steeg, B. van (Bert) (CDA)	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	30-09-2024	7 januari 2025: In de Raadsbrief Uitvoeringsprogramma Werk en Inkomen ‘Een	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
								zeker bestaan; samen aan de slag' van 11-12-2024 is de raad geïnformeerd over de uitvoering van punt 2 van het dictum van de motie	
28-03-2024	M131 Aandacht Gemengde Scholen	Motie aangenomen	Vermeulen, M.W.C. (Maartje) (GroenLinks)	Raaijmakers, I. (Ilse) (PvdA) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Eerenberg	Onderwijs	30-09-2024	20250509 Update in Raadsbrief kwartaalbrief onderwijs 4e kwartaal 2024 en 1e kwartaal 2025.	
07-12-2023	M484 Schrap eis vrijwilligerswerk	Motie aangenomen	Kleinrensink, J. (Julia) (GroenLinks)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Kendir, E. (Esma) (Student&Starter) Raaijmakers, I. (Ilse) (PvdA) Dada-Anthonij V. (Venita) (D66)	Wethouder Voortman	Werk en inkomen	07-03-2024		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
22-06-2023	M176 Maak haast met uitvoering voorstellen uit raadsbrief modernisering sekswerk	Motie aangenomen	van Vliet, D.J. (Dirk-Jan) (D66)		Wethouder Eerenberg	Sekswerk	22-09-2023	2025-07-24: In juni 2025 stemde de raad in met de uitwerking van de mogelijkheid van een sekswerkbedrijf in parkeergarage Paardenveld, als onderdeel van het raadsvoorstel voor de toekomst van parkeergarage Paardenveld. Stand van zaken: 2024-12-12: Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 5 december 2024 (kenmerk 12917456) 2024-04-09:	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
								Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 'stand van zaken modernisering sekswerkbeleid' 28 maart 2024 (kenmerk 12242725) 2023-11-15: Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 9 november 2023 (kenmerk 11509388)	
22-06-2023	M163 Houd het Zandpad beschikbaar voor sekswerk	Motie aangenomen	Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) van Vliet, D.J. (Dirk-Jan) (D66) Assen, H. (Hester) (PvdA) Fattal, M. (Mahaar)	Wethouder Eerenberg	Sekswerk	29-12-2023	Stand van zaken: 2024-12-12: Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 5 december 2024 (kenmerk	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				(GroenLinks) Oudejans, A.T. (Annemarijn) (Student&Starter)				12917456) 2024-04-09: Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief van 16 januari 2024 'Opstart planproces tijdelijk wonen het Nieuwe Zandpad (kenmerk 11853032) 2023-11-15: Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 9 november 2023 (kenmerk 11509388): in Q1 2024 volgt nadere info.	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
22-06-2023	M155 Straatsekswerk op lange termijn	Motie aangenomen	Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks)	Assen, H. (Hester) (PvdA) van Vliet, D.J. (Dirk-Jan) (D66) Oudejans, A.T. (Annemarijn) (Student&Starter)	Wethouder Eerenberg	Sekswerk	22-09-2023	2023-11-15: Stand van zaken is opgenomen in raadsbrief 9 november 2023 (kenmerk 11509388).	
02-02-2023	M05 Stel maximum aan ouderbijdrage	Motie aangenomen	Raaijmakers, I. (Ilse) (PvdA) Vermeulen, M.W.C. (Maartje) (GroenLinks) van der Wilt, J.A.W. (Berdien) (D66) Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie) Hessel, Y.H. (Yvonne) (Utrecht Solidair)		Wethouder Eerenberg	Onderwijs	29-09-2023	In Raadsbrief Kwartaalbrief onderwijs Q2 2023 is update gegeven. Gesprek met schoolbesturen loopt nog. Volgende update volgt in kwartaalbrief Q3 2023 (in Q4 2023). Verzoek datum aan te passen naar Q4 2023.	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE VOLKSGEZONDHEID, ONDERWIJS, WERK EN ECONOMIE 16 OKTOBER 2025

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuille houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
			Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Kendir, E. (Esma) (Student&Starter)						

Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie

Dossiernummer	4907
Vertrouwelijk	Nee
Vergaderdatum	16 oktober 2025
Agendapunt	7
Titel	Raadsvoorstel Zienswijze (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 GGDrU
ID	5135
Behandelend ambtenaar	Marianne van der Velde
Telefoon	
E-mail	marianne.van.der.velde@utrecht.nl
Datum collegebesluit	
Geocodering	
Thema	Volksgezondheid en milieu
Portefeuillehouder	Wethouder Eerenberg
Beleidsveld	Volksgezondheid
Referendabel	Nee
Reden niet referendabel	Sub i: Raadsvoorstel over de Wet gemeenschappelijke regeling.
Raadsadviseur (lijst)	Willemien Kok/Cie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie/06-24862310
Behandelvoorstel	
Resultaat commissiebehandeling	
Resultaat raadsbehandeling	

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie	**16 oktober 2025**
Gemeenteraad	20 november 2025

Voorgesteld besluit

Gemeente Utrecht

Voorstel aan de gemeenteraad

Zienswijze (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 GGDrU

Beleidsveld	Volksgezondheid
Organisatieonderdeel	Volksgezondheid
Opsteller	Marianne van der Velde
Kenmerk	31953234
Vergaderdatum raad	volgt
Referendabel	Nee (artikel 1:2 lid 2 onder i Verordening raadgevend referendum)
Geheim	Nee

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

1. Bijgevoegde brief vast te stellen als zienswijze van de raad op de (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 van de GGD-regio Utrecht (GGDrU), waarin staat dat de raad:
   a. geen opmerkingen heeft over de kosten die gaan over indexatie en over de kosten die gaan over de maatwerkaanpassingen WMO-activiteiten, kennis- en adviesfunctie en IZA-monitoring,
   b. aandacht vraagt voor het meldpunt advies en bezorgd (MAB) met specifieke aandacht voor de begroting en de afspraken daarover,
   c. haar zorgen wil uiten over de stijgende kosten aangaande forensische geneeskunde,
   d. het toejuicht dat er vanuit VWS-gelden sterk wordt ingezet op VIP & COVID-19 en vanuit de Utrechtse ervaring graag meedenkt over besteding van de middelen.

Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,

Samenvatting

In de begrotingswijziging 2025-1 van de GGDrU bedragen de meerkosten voor de Gemeente Utrecht (GU) €599.502. De extra kosten voor de GU komen m.n. voort uit de extra maatwerkafspraken over Meld- en Adviespunt Bezorgd (MAB), WMO-activiteiten, de Kennis- en adviesfunctie en IZA-monitoring. Daarnaast is er een sterke toename in de kosten forensische geneeskunde.
Een terugkerend knelpunt is dat de kosten Forensische Geneeskunde en MAB al enkele jaren op rij stijgen. In de begrotingswijziging 2025-1 komen bij zowel MAB als forensische geneeskunde weer flinke bedragen bij. Voor MAB gaat het om een bedrag van €358.151 (van €345.650 naar €703.801, een stijging van 103%). Het gaat bij forensische geneeskunde om een bedrag van €78.400 (van €252.315 naar €330.715, een stijging van 31%).
Wat betreft de WMO-activiteiten, de Kennis- en adviesfunctie en IZA-monitoring zijn er geen bijzonderheden, dat loopt volgens afspraak.
Verder zijn in de begrotingswijziging 2025-1 aanpassingen opgenomen op de loon- en prijsindex van -€ 30.457, die leiden tot een verlaging van de inwoner- en kindbijdrage (IWB/ KB). Tot slot wordt er in de hele GGDrU-regio vanuit Rijks- en overheidsgelden sterk ingezet op Versterken Infectieziektebestrijding Pandemische paraatheid (VIP) & COVID-19, met een bedrag van ruim 7 miljoen euro.

Context

Aanleiding

De gemeente Utrecht neemt sinds 2014 deel aan de Gemeenschappelijke Regeling GGD regio Utrecht (GR GGDrU). De deelname van de gemeente Utrecht aan de GR GGDrU volgt uit de Wet Publieke Gezondheid (WPG). De gemeente Utrecht heeft bij de GGDrU basistaken uit de WPG belegd op het gebied van de gezondheidsbescherming, advies en ondersteuning bij crisissituaties, en heeft daarnaast maatwerkafspraken gemaakt op het gebied van onder andere de Openbare Geestelijke Gezondheid, de uitvoering van de Wet verplichte GGZ (WvGGZ) en de lijkschouw.

Op 3 december 2025 besluit het Algemeen Bestuur van de GGDrU over de begrotingswijziging 2025-1. Op 10 september 2025 heeft de Directeur Publieke Gezondheid de raad per brief in de gelegenheid gesteld om een zienswijze op de (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 in te dienen. Via een zienswijze kan de raad invloed uitoefenen op het beleid van de GGDrU. Het Algemeen Bestuur van de GGDrU neemt zienswijzen die uiterlijk 2 december 2025 met de GGDrU zijn gedeeld, mee in de besluitvorming over deze begrotingswijziging op 3 december 2025.

Juridische context

De grondslag voor het bieden van de gelegenheid aan de raad om een zienswijze in te dienen op de (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 van GGDrU is artikel 35 van de Wet Gemeenschappelijke regelingen en artikelen 43 en 44 van de Gemeenschappelijke regeling GGDrU. Van toepassing op de situatie van de gemeente Utrecht is tevens de vrijwaringsbepaling van de gemeente voor financiële gevolgen van de uitvoering van taken door GGDrU in de Jeugdgezondheid (art 54 lid 2 van de GR GGDrU).

Beslistermijn

Uiterlijk 2 december 2025 moet de gemeente Utrecht haar zienswijze delen met de GGDrU. Indien de gemeente Utrecht niet of later de zienswijze deelt, dan neemt het Algemeen Bestuur deze zienswijze niet mee bij de besluitvorming op 3 december 2025.

Beoogd effect

Met de zienswijze kan de gemeenteraad invloed uitoefenen op het beleid van de GGDrU. Het Algemeen Bestuur neemt de zienswijze mee in de besluitvorming op 3 december 2025.

Eerdere besluitvorming en informatievoorziening aan de raad

- 8 februari 2024 Raadsvoorstel Zienswijze kaderbrief 2025 GGDrU
- 23 mei 2024 Zienswijzebrief Ontwerpbegroting 2025 GGDrU

Beslispunten, Argumenten en Kanttekeningen/Risico's

Beslispunt	
1	Bijgevoegde brief vast te stellen als zienswijze van de raad op de (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 van de GGD-regio Utrecht (GGDrU), waarin staat dat de raad: a. geen opmerkingen heeft over de kosten die gaan over indexatie en over de kosten die gaan over de maatwerkaanpassingen WMO-activiteiten, kennis- en adviesfunctie en IZA-monitoring, b. aandacht vraagt voor het meldpunt advies en bezorgd (MAB) met specifieke aandacht voor de begroting en de afspraken daarover, c. haar zorgen wil uiten over de stijgende kosten aangaande forensische geneeskunde, d. het toejuicht dat er vanuit VWS-gelden sterk wordt ingezet op VIP & COVID-19 en vanuit de Utrechtse ervaring graag meedenkt over besteding van de middelen.
Argumenten	
1.1	De GGDrU verwerkt eerder gemaakte maatwerkafspraken voor activiteiten waarvoor dekking beschikbaar is in deze begrotingswijziging
	Dit gaat om de projecten; kennis en adviesfunctie, Wmo toezicht en IZA monitoring. De begroting 2025 is vastgesteld op 3 december 2024. De aanvullende maatwerkkosten zoals opgevoerd in 2025-I zijn afspraken die zijn vastgelegd in afspraken die na in Q1 en Q2 van 2025 zijn gemaakt. Er is dekking voor deze aanvullende afspraken.
1.2	In de begroting 2025-0 was de verwachte stijging opgenomen welke in de begroting 2025-I is aangepast op basis van de reële prijsstijging en loonontwikkeling.
	De totale loon- en prijsindex komt uit op een verlaging van de inwoner- en kindbijdrage (IWB/KB). Voor de gemeente Utrecht gaat het om een correctie van -€ 30.457.
1.3	Beheersing van de MAB-kosten is noodzakelijk om de kosten beheersbaar te houden en toekomstige overschrijdingen te voorkomen.
	De kosten MAB stijgen de afgelopen jaren fors. Voor MAB wordt nu een additioneel bedrag van €358.151 (van €345.650 naar €703.801) begroot. Dit naar aanleiding van de prognose van de GGDrU eerder dit jaar, is een maximumbedrag van €703.801 éénmalig toegezegd door de accounthouder MAB bij Maatschappelijk Ontwikkeling. Er vindt overleg plaats over hoe de kosten de komende jaren beperkt worden, waarbij wordt benadrukt dat het plafond ruimschoots is bereikt. Ten behoeve van de afspraken voor 2026 en verder zijn we in gesprek met de GGDrU over een meerjarig contract met een maximale begroting, waarbij expliciet wordt ingezet op ook een daling van de kosten. Om de kosten te drukken en beheersbaar te houden denkt de gemeente graag mee, ook in termen van efficiëntie in processen, inzet AI en ketensamenwerking.
1.4	Structureel stijgende en onvermijdelijke kosten van forensische geneeskunde die in de begroting ongedekt zijn, belasten de begroting en maken beheersing noodzakelijk.
	De kosten voor Forensische Geneeskunde nemen al een aantal jaar op rij sterk toe. De GGDrU heeft aangegeven dat de kosten voor de forensische zorg ook dit jaar weer zijn toenemen. Dat rekenen ze door aan de gemeenten. Forensische zorg bevat verplichte taken voor de gemeente (de wet op de lijkbezorging). Hiermee zijn deze extra kosten onvermijdelijk,

	onuitstelbaar en onoplosbaar. Gesprekken over de kostenopbouw moeten meer inzicht geven over de mogelijkheden van kostenbeheersing. Ook deze kosten brengen we in als knelpunt.
1.5	<u>Een sterke aanpak van infectieziekten en goede voorbereiding op toekomstige pandemieën zijn cruciaal om de gezondheid en veiligheid van inwoners in de regio Utrecht te beschermen.</u>
	In de hele GGDrU-regio wordt vanuit Rijks- en overheidsgelden sterk ingezet op Versterken Infectieziektebestrijding Pandemische paraatheid (VIP) & COVID-19, met een bedrag van zeven miljoen euro. De meerkosten voor bestrijding van COVID-19 en de versterking infectieziektebestrijding en pandemische paraatheid (VIP-regeling) kan de GGDrU rechtstreeks bij het ministerie van VWS declareren. Dit ondersteunt de wens van de Gemeente Utrecht, zoals geformuleerd in de zienswijze kadernota 2026 GGDrU, om in te zetten op crisisbeheersing en pandemische paraatheid.

Kanttekeningen/Risico's	
1.1	<u>Voor de extra kosten van forensische zorg is nog geen dekking in de begroting van de gemeente Utrecht</u>
	De GGDrU rekent de toenemende kosten voor forensische geneeskunde door gaan gemeenten. Voor gemeente Utrecht betekent dit een forse toename in de kosten van 239% van 2020 tot 2025. Mogelijke oorzaken die hierbij meespelen zijn: de vergrijzing en een wijziging in de euthanasiewet in 2020, die mogelijk hebben geleid tot een stijging in zowel lijkschouw- als euthanasieverrichtingen. Daarnaast spelen de introductie van een nieuwe bekostigingsmethodiek in 2022 en een fusie van teams Forensische Geneeskunde van verschillende GGD-en in één team Midden-Nederland een rol. Forensische zorg bevat verplichte taken voor de gemeente (de wet op de lijkbezorging). Hiermee zijn deze extra kosten onvermijdelijk, onuitstelbaar en onoplosbaar. In de begrotingswijziging 2025-I gaat het bij forensische geneeskunde om een toename van het bedrag van €78.400 (van €252.315 naar €330.715), wat een overschrijding op de begroting is. Dit wordt opgenomen als een onvermijdelijk knelpunt in de begroting van de gemeente. Gesprekken over de kostenopbouw moeten meer inzicht geven over de mogelijkheden van kostenbeheersing. Tevens wordt met de GGDrU het gesprek gevoerd om meer inzicht te krijgen in de kosten en de verwachte langjarige ontwikkeling, waarbij gezamenlijk wordt bekeken welke sturingsmogelijkheden bestaan en hoe deze kunnen worden ingezet of beter benut om zo de kosten beheersbaar te houden.
1.2	<u>Voor de basistaken van de GGDrU is de huidige begroting bij bij de gemeente Utrecht te laag</u>
	Kosten voor basistaken GGDrU (dus geen forensische zorg, Maatwerk) bedragen €2.387.395,-- in de (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 van de GGDRU. De begroting bij de gemeente Utrecht is momenteel €2.241.222. Er is hierdoor sprake van een structureel tekort in de dekking voor de GGDrU-taken vanuit de gemeente van ongeveer €145.000,--. Er is in de begroting voor Volksgezondheid geen financiële ruimte om dit structureel op te vangen. Dit risico is niet specifiek gekoppeld aan de GGDrU begroting van 2025-1, maar wel van belang voor de bedrijfsvoering van de gemeente en speelt mee in de gesprekken met de GGDrU over de kosten.

Financiën

De kosten van het maatwerk zijn grotendeels gedekt in de huidige begroting.

De kosten van forensische zorg zijn hoger dan de begroting van de gemeente. Er is geen mogelijkheid meer om de begroting 2025 aan te passen waardoor dit leidt tot een tekort van €108.000 ten opzichte van de begroting van de gemeente voor deze Gemeenschappelijke regeling.
Op dit moment is de begroting 2025 voor de basistaken bij de gemeente ook niet toereikend om de kosten te dekken die GGDrU in conceptbegrotingswijziging 2025-1 voorstelt. Ook hier verwachten we een tekort €145.000 voor deze gemeenschappelijke regeling.
Beide tekorten hebben een structureel karakter en kunnen niet binnen de gemeentelijke begroting worden opgelost.
Zie ook bij de kanttekeningen/risico's onder 1.1. en 1.2.

Op korte termijn zal ook de conceptbegroting 2026 van de GGDrU worden behandeld in de raad. Op basis van die conceptbegroting wordt bepaald wat het structurele tekort vanaf 2026 is.

Vervolg
De vastgestelde zienswijzebrief wordt naar GGDrU gezonden en meegenomen in de besluitvorming van het algemeen bestuur GGDrU over de (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 in de vergadering van het Algemeen Bestuur van GGDrU van 3 december 2025.

Tevens is de gemeente Utrecht is doorlopend in gesprek met de GGDrU over de verdere financiële ontwikkelingen van de gemeente Utrecht. In de afgelopen zienswijzen hebben wij hier ook meermaals aandacht voor gevraagd. Ondanks de lastige financiële positie van de GU, waar we te maken hebben met forse bezuinigingen, blijven de kosten voor MAB en Forensische Geneeskunde gestaag toenemen.

Samen stad maken (voorheen: Participatie)
'Gemeente aan zet' van toepassing, er is niet samengewerkt met Utrechters voor dit voorstel.

Communicatie
Er is geen aanvullende communicatie voorzien.

Niet referendabel
De Verordening raadgevend referendum gemeente Utrecht is niet van toepassing omdat dit een raadsvoorstel betreft over stukken van een gemeenschappelijke regeling (artikel 1:2 lid 2 onder i Verordening raadgevend referendum gemeente Utrecht).

Bijlagen
Bijlagen besluitvorming
- Zienswijzebrief raad (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 GGDrU

Bijlagen informatief
- (ontwerp)begrotingswijziging GGDrU 2025-1
- Begeleidende brief van GGDrU aan raad (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1
- Gemeentebladen (ontwerp)begroting 2025-I GGDrU

Gemeenteraad
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl/gemeenteraad

Gemeente Utrecht

VERSIE VOOR BESLUITVORMING

GGDrU
M. Sprenger
Postbus 51
3700AB ZEIST

Behandeld door	Marianne van der Velde	**Datum**	volgt
E-mail	Marianne.van.der.velde@utrecht.nl	**Ons kenmerk**	31953234
Bijlage(n)		**Onderwerp**	Zienswijze begrotingswijziging 2025-1
Uw kenmerk	MS/amk		
Uw brief van	10 september 2025	**Verzonden**	
		Bij antwoord datum, kenmerk en onderwerp vermelden	

Geachte heer Sprenger,

Op 10 september 2025 hebben wij uw (ontwerp)begrotingswijziging 2025_1 ontvangen (uw kenmerk: MS/amk), die u ons voor zienswijze heeft voorgelegd. We hebben de begroting en de onderliggende specificaties zorgvuldig bestudeerd.

Wij hebben geen opmerkingen over de kosten die betrekking hebben op indexatie en op de kosten die gaan over de maatwerkaanpassingen WMO-activiteiten, kennis- en adviesfunctie en IZA-monitoring.

In de opgevraagde specificatie komt het totale bedrag voor MAB in 2025 uit op de afgesproken 703.801 euro. Dit is conform de afspraken die in 2025 zijn gemaakt over de inzet voor MAB. Met de GGDrU zal het gesprek worden aangegaan om inzicht te krijgen in de opbouw van de kosten, te verkennen welke mogelijkheden er bestaan om in de toekomst bij te sturen en te bespreken hoe een efficiëntieslag verwezenlijkt kan worden. Zoals eerder aangegeven is het plafond qua kosten bereikt. Wij hopen dat we door gezamenlijk te kijken naar de mogelijkheden voor bijsturing verdere kostenstijgingen kan worden voorkomen.

Daarnaast willen wij onze zorgen uiten over de stijgende kosten aangaande forensische geneeskunde. Een deel van deze stijging hangt samen met een toename in het aantal verrichtingen voor lijkschouw en euthanasie. Desondanks wordt met u het gesprek aangegaan om meer inzicht te verkrijgen in de kosten en de verwachte langjarige ontwikkeling. Samen willen wij nagaan welke sturingsmogelijkheden er zijn en hoe deze beter benut kunnen worden om de kosten beheersbaar te houden.

Wij constateren een stijgende lijn in de kosten voor zowel forensische geneeskunde als bij MAB, welke op de lange termijn onhoudbaar zijn. Wij vinden het belangrijk om samen met de GGDrU te verkennen welke inhoudelijke maatregelen mogelijk zijn om deze kostenontwikkeling te beperken en de beheersbaarheid op de lange termijn te versterken. Daarbij kunnen we ook gezamenlijk kijken of AI in een aantal processen tot vermindering van de kosten kan leiden. Om daarna in samenspraak te kijken hoe we deze maatregelen het beste kunnen toepassen. Daarbij vragen wij de GGDrU om in eerste instantie te onderzoeken welke ruimte binnen de eigen begroting kan worden benut om de huidige tekorten op te vangen.

Verder juichen wij het toe dat er vanuit VWS-gelden sterk wordt ingezet op VIP & COVID-19. Wij zijn hier zeer over te spreken, mede omdat wij in onze zienswijze bij de kadernota 2026 hebben opgeroepen tot meer aandacht voor dit thema. Vanuit onze Utrechtse ervaring denken wij graag mee over de inzet van de middelen.

Tot slot wensen wij u succes met de uitvoering van uw werkzaamheden en zien wij uit naar een constructieve samenwerking bij de verdere uitwerking van de hierboven genoemde punten.

Hoogachtend,
Gemeenteraad van Utrecht,

de griffier,
Miguel Israel

de voorzitter,
Sharon A.M. Dijksma

GGD regio Utrecht

(ontwerp) Begrotingswijziging 2025-1

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 2

1. INLEIDING 3

2. ELEMENTEN (ontwerp)BEGROTINGSWIJZIGING 2025-1 4
2.1 (ontwerp)Begrotingswijziging 2025-1 4
2.2 Toelichting 4
2.2.1 Covid-19 4
2.2.2 Versterking infectieziektebestrijding en pandemische paraatheid (VIP) 5
2.2.3 Loonindex 5
2.2.4 Prijsindex 5
2.2.5 Volumemutatie (maatwerk)-taken gemeenten 6
2.2.6 Volumemutatie (maatwerk)-taken Rijk en derden 6
2.3 Financieel overzicht 7

3. FINANCIËLE VERTALING 9
3.1 Bijgestelde (ontwerp)begroting 2025-1 9
3.2 Ontwikkeling bijdrage per Inwoner/Kind 10
3.3 Overzicht reserves en voorzieningen 10
3.3.1 Toelichting mutaties reserves 11
3.3.2 Voorzieningen 12
3.3.3 Toelichting mutaties voorzieningen 12
3.4 Overzicht investeringen 14
3.5 Bijdrage per gemeente 15

4. VASTSTELLING 16

Bijlage 1. Structurele en incidentele effecten op begrotingswijziging 17
Bijlage 2. Baten en lasten per taakveld 18
Bijlage 3. Geprognosticeerde balans en kengetallen 19

VOORWOORD

Hierbij bieden wij u de (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 van GGD regio Utrecht (hierna GGDrU) aan.

In de GGDrU-begroting 2025–0 hebben wij reeds uitgangspunten voor de begroting van dit boekjaar benoemd. Deze gelden ook voor deze begrotingswijziging. Daarbij sluiten wij aan op de door het Algemeen Bestuur (hierna: AB) genomen besluiten (vaststelling kaderbrief 2025 door AB op 27 maart 2024, begroting 2025-0 op 10 juli 2024) ten aanzien van loon- en prijsindexering.

Deze wijziging is zodanig van aard dat er sprake is van een aanpassing op de inwoner- en kindbijdrage. Overeenkomstig de wettelijke eisen en de afspraken in onze gemeenschappelijke regeling van GGDrU leggen wij deze begrotingswijziging, vanwege de wijziging op de inwoner- en kindbijdrage, voor zienswijze voor aan de raden van de deelnemende gemeenten. De begrotingswijziging 2025-1 dient door de leden van het AB te worden vastgesteld.

Voor iedere gemeente hebben wij een bijgesteld gemeenteblad bijgevoegd.

Mevrouw A.M.A. Pennarts-Pouw
Lid Dagelijks Bestuur GGDrU,
Portefeuillehouder financiën

Dr. Marc Sprenger
Directeur Publieke Gezondheid
Secretaris van het bestuur

1. INLEIDING

In deze (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 is in hoofdstuk 2 uiteen gezet wat de belangrijkste wijzigingen zijn op de begroting 2025-0. De grootste mutatie betreft de Versterking Infectieziektebestrijding Pandemische paraatheid (VIP) & Covid-19, toegelicht in paragrafen § 2.2.1 en § 2.2.2.

Op 6 juni 2025 jl. is een nieuwe Cao bekrachtigd voor de periode van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. De wijzigingen die hieruit voortvloeien voor het jaar 2025 zijn verwerkt in deze (ontwerp)begrotingswijziging. Verder hebben we in overeenstemming met de kaderbrief 2025 de mutaties in de werkgeverslasten voortkomend uit de bijstelling van de sociale verzekeringspremies verwerkt in deze wijziging. Beide lichten we toe in paragraaf § 2.2.3 en § 2.2.4.

Daarnaast is het gemeentelijk maatwerk geactualiseerd op basis van de laatste samenwerkingsovereenkomsten en addenda. Ook zijn recente afspraken met het Rijk en derden partijen verwerkt om beter aan te sluiten bij de verwachte realisatie in 2025. Deze onderdelen zijn uitgewerkt in § 2.2.5 en § 2.2.6.

We sluiten hoofdstuk 2 af met een samenvattend financieel overzicht in paragraaf § 2.3 waarin wij ook de financieringsbron van ieder taak hebben opgenomen. Deze tabel laat zien waar deze wijzigingen gevolgen hebben voor financiering door gemeenten en waar andere partijen, zoals Rijk en RIVM, aan de lat staan.

Hoofdstuk 3 geeft de financiële uitwerking van de wijzigingen, resulterend in de bijgestelde (ontwerp)begroting 2025-1. Verder zijn de balansmutaties in dit hoofdstuk verwerkt. In de bijlage zijn de wijzigingen vertaald naar uniforme taakvelden, inclusief de geprognosticeerde balans en kengetallen.

2. ELEMENTEN (ontwerp)BEGROTINGSWIJZIGING 2025-1

2.1 (ontwerp)Begrotingswijziging 2025-1

De GGDrU kent één begrotingsprogramma: Publieke Gezondheid. Het programma is opgebouwd aan de hand van de pijlers uit de bestuursagenda 2023-2027.

In onderstaande tabel zijn de wijzigingen per onderwerp uitgesplitst naar de pijlers. Deze mutaties leiden vervolgens van de begroting 2025-0 naar de (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 (BGW).

Programma Publieke Gezondheid (x € 1.000)	Begroting 2025-0 (a)	Mutaties						(ontwerp) BGW 2025-1 (a+b)
		1. Covid & VIP	2. Indexatie loon & prijs	3. Gemeentelijk maatwerk	4. Rijk & derden	5. Reserve mutaties	Totale mutatie (b)	
Baten-Algemene dekkingsmiddelen							-	
Inwoner- & Kindbijdrage	45.185	-	-658	-	-	-	-658	44.527
Maatwerk gemeenten (incl. FG en KO)	11.792	-	-	3.321	-	-	3.321	15.113
Bijdragen Rijk & overige overheden	4.444	7.214	-	-	3.673	-	10.887	15.331
Opbrengsten diensten derden	3.250	-	-	-	420	-	420	3.670
Totale Baten	**64.671**	**7.214**	**-658**	**3.321**	**4.093**	**-**	**13.970**	**78.641**
Lasten per pijler							-	
Gezonde en veilige leefomgeving	14.082	5.005	-141	601	2.149	448	8.062	22.144
Kansrijk opgroeien	30.927	-	-315	921	666	613	1.885	32.812
Langer gezond zelfstandig	4.319	-	-44	1.592	862	-	2.410	6.729
Overhead	15.147	2.209	-156	207	416	500	3.176	18.323
Bedrag onvoorzien	136	-	-2	-	-	-	-2	134
Totale Lasten	**64.611**	**7.214**	**-658**	**3.321**	**4.093**	**1.561**	**15.531**	**80.142**
Mutaties reserves	60	-	-	-	-	-1.561	-1.561	-1.501
Geraamd resultaat	**-**	-	-	-	-	-	**-**	**-**

2.2 Toelichting

Over het geheel kunnen we stellen dat de omvang van de (ontwerp)begroting 2025-1 met circa 13,9 miljoen euro is toegenomen (excl. reservemutaties) ten opzichte van de begroting 2025-0. Dit is voor circa de helft toe te wijzen aan de gevolgen van Covid-19 en de VIP-regeling.

2.2.1 Covid-19

In plaats van de meerkostenregeling (2020/2023) draagt het VWS via de SPUK-regeling zorg voor de financiering van de basisinfrastructuur en de najaarscampagne die tot uitvoering komt in de tweede helft van 2025. Deze regeling is gewijzigd ten opzichte van 2024 en zal er worden afgerekend op basis van een vastgestelde prijs per prik. Voor de GGDrU komt dat neer op € 26,69 per gezette vaccinatie. Om het risico op onvoldoende vergoeding bij lage opkomst te beperken, garandeert de regeling dat minimaal 85% van het toegekende bedrag wordt vergoed. We sturen actief op naleving van deze marge bij tegenvallende opkomst. Voor de uitvoering heeft GGDrU heeft een maximale vergoeding toegekend gekregen van € 4.882.455.

2.2.2 Versterking infectieziektebestrijding en pandemische paraatheid (VIP)

De coronapandemie heeft wereldwijd, en ook in Nederland, diepe impact gehad. Investeren in infectieziektebestrijding is daarbij essentieel. De pandemie liet zien dat effectieve opschaling alleen mogelijk is als de basis op orde is. Daarom is het traject 'Versterking infectieziektebestrijding en pandemische paraatheid GGD'en' gestart, met vijf pijlers en concrete activiteiten om beter voorbereid te zijn op toekomstige pandemieën. Het VWS heeft hiervoor een SPUK-regeling gemaakt om de activiteiten vanuit de vijf pijlers te kunnen uitvoeren.

Voor GGDrU betekent dit concreet dat wij in 2025 voor de uitvoering een uitkering ontvangen van € 1.909.131. Dit bedrag is voor uitvoering van activiteiten binnen GGDrU alsmede ter dekking van kosten vanuit die ten behoeve van dit programma worden gemaakt door GGDGHOR NL.

Aanvullend op de regeling is dat door het VWS een extra pijler is toegevoegd voor de periode van 2024-2026, namelijk 'Pijler 6: Het inzetten van transitiecapaciteit'. Hiervoor heeft GGDrU een extra uitkering ontvangen van € 422.111.

2.2.3 Loonindex

Naar aanleiding van de kaderbrief 2020 verzochten gemeenteraden in het vervolg in de initiële begroting reeds rekening te houden met een reële prijsstijging en loonontwikkeling. Het bestuur van GGDrU heeft afgesproken voor de indexeringen een concreet percentage op te nemen. Overeenkomstig de uitgangspunten van de kaderbrief wordt daarbij uitgegaan van de meest recente gegevens. Per definitie wijkt daarmee de uiteindelijke uitwerking af van de eerdere schatting, omdat er later in de tijd meer informatie beschikbaar is.

Op 6 juni 2025 jl. is een nieuwe Cao bekrachtigd voor de periode van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. De wijzigingen die hieruit voortvloeien voor het jaar 2025 zijn verwerkt in deze (ontwerp)begrotingswijziging.

In de cao wordt uitgegaan van een stijging van het salaris van 2% per 1 april 2025 en vervolgens 1,85% per 1 oktober 2025. Het effect van de cao-stijging op de begroting is negatief. Dit komt doordat bij het opstellen van de begroting 2025-0 het indexpercentage van de loonvoet sector overheid hoger was dan het werkelijke indexpercentage vanuit de overeengekomen cao. Het effect komt neer op -/- € 769.500.

Naast bovengenoemde ontwikkeling is ook de mutatie in de werkgeverspremies van invloed op de loonindexatie. De sociale verzekeringspremies en de premies voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen zijn lichtelijk gestegen(werkgeversdeel); in absolute zin stijgen de werkgeverspremies beperkt met ca. € 12.500.

De (ontwerp)begroting 2025-1 wordt door bovenstaande wijzigingen met -/- € 757.000 naar beneden bijgesteld. Deze bijstelling heeft een verlagend effect op de inwoner- en kindbijdrage (IWB en KB).

2.2.4 Prijsindex

In de kaderbrief 2025 stelden we vast dat GGDrU bij het opstellen van de begroting en wijzigingen van de begroting steeds uitgaat van de op dat moment meest actuele beschikbare indexering. Voor deze (ontwerp)begrotingswijziging is dat de meicirculaire 2025 gepubliceerd op 28 mei 2025.
In begroting 2025-0 hanteerden we 2,8% als prijsindex voor het jaar 2025 op basis van de septembercirculaire 2023. In deze (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 hanteren we, conform de meicirculaire 2025, een prijsindex van 3,6% voor het jaar 2025. Zie hiervoor

tabel 4.2.2 op bladzijde 44 van de meicirculaire gemeentefonds 2025, onderdeel Prijs bruto binnenlands product (pbbp).

Tabel 4.2.2 Prijsindexen CPB* CEP 2025

mutaties per jaar in %	2025	2026
Prijs bruto binnenlands product (pbbp)	3,6	2,7
Prijs nationale bestedingen (pnb)	3,3	2,6
Nationale consumentenprijsindex (cpi)	3,2	2,6
Loonvoet sector overheid	6,0	2,0
Prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers	6,2	1,8
Prijs bruto overheidsinvesteringen (iboi)	3,3	3,0
Prijs overheidsconsumptie, netto materieel (imoc)	2,9	2,1

De correctie van de prijsindex 3,6%-2,8%=0,8% (ca. € 98.600) hebben we verwerkt in deze begrotingswijziging.

De totale loon- en prijsindex komt hiermee uit op een verlaging van de inwoner- en kindbijdrage (IWB en KB) voor -/- € 658.400.

2.2.5 Volumemutatie (maatwerk)-taken gemeenten

De begroting voor maatwerktaken is geactualiseerd op basis van de nieuwste samenwerkingsovereenkomsten en getekende addenda. Dit zijn incidentele mutaties.

Voor Forensische geneeskunde zien we al langere tijd een structureel stijgende trend in de verrichtingen aantallen. Hierop is de begroting bijgesteld met ca € 367.000, voor de gehele regio midden Nederland.

Voor gemeentelijke maatwerkprojecten zien we vooral inzet van IZA- en GALA-gelden, onder andere voor regionale ketenaanpakken, de kennis- en adviesfunctie en Kansrijke Start. Deze projecten, uitgevoerd door Gezondheidsbevordering (GB), vertegenwoordigen circa € 1,5 miljoen.

Binnen JGZ zijn inzet op ziekteverzuimbegeleiding (MAZL-trajecten), VVE en VoorZorg verwerkt op basis van de samenwerkingsovereenkomsten. De totale extra baten en lasten voor JGZ bedragen circa € 860.000.

Daarnaast zijn er ook vanuit OGGZ (MAB, WHP), Toezicht WMO en Kinderopvang, Onderzoek en Seksuele gezondheid volumemutaties op de maatwerktaken. Het totale effect op de begroting is ca. € 3,3 miljoen.

2.2.6 Volumemutatie (maatwerk)-taken Rijk en derden

Naast gemeentelijk maatwerk is er ook maatwerk gefinancierd door derden, zoals GGD GHOR, RIVM, VWS, Politie en ZonMW, exclusief Vip en Covid gelden. De totale mutatie op de (ontwerp)begroting 2025 vanuit deze partijen bedraagt circa € 4,1 miljoen, grotendeels incidenteel. Uitzondering vormt Forensische Geneeskunde, waarvoor een structureel hogere bijdrage van o.a. de politie wordt verwacht, dit ook door de stijging in het aantal verrichtingen.

Het onderdeel ‘5. Reservemutaties’ uit de tabel wordt in paragraaf 3.3 toegelicht.

2.3 Financieel overzicht

In onderstaande tabel, die aansluit op de tabel op pagina 4, zijn de financiële wijzigingen opgenomen die zijn verwerkt in de (ontwerp)begrotingswijziging exclusief mutaties in reserves (deze worden in § 3.3 toegelicht). Per onderdeel wordt weergegeven waar deze wijzigingen gevolgen hebben voor financiering door gemeenten en waar andere partijen, zoals Provincie en RIVM. Ook is aangegeven of de wijziging incidenteel (I) of structureel (S) van aard is.

(ontwerp)Begrotingswijziging 2025-1 (x € 1.000)	Bedrag	I/S	Financiering	Indeling
1. Covid & VIP				
Covid-19 Vaccinatiecampagne 2025	4.882	I	VWS	Rijk & Derden
Versterking infectieziektebestrijding en pandemische paraatheid (VIP)	2.331	I	VWS	Rijk & Derden
Totaal Covid & VIP	**7.214**			
2. Indexatie loon & prijs				
Loonindex	-757	S	Gemeenten	Gemeenten
Prijsindex	99	S	Gemeenten	Gemeenten
Totaal Indexatie loon & prijs	**-658**			
3. Volumemutatie (maatwerk)-taken gemeenten				
Forensische zorg (verrichtingen Gemeenten)	367	S	Gemeenten	Gemeenten
Maatwerkprojecten GB (o.a. Rookvrij, PGC, Kansrijke start, B.slim)	861	I	Gemeenten	Gemeenten
Regionale ketenaanpakken: Valpreventie, GLI, Kansrijke start (IZA / GALA)	638	I	Gemeenten	Gemeenten
Ziekteverzuim begeleiding in het voortgezet onderwijs, MAZL (JGZ)	465	I	Gemeenten	Gemeenten
Maatwerkprojecten OGGZ (o.a. Meldpunt (MAB), ViA en WHP)	272	I	Gemeenten	Gemeenten
VVE (JGZ)	232	I	Gemeenten	Gemeenten
Toezicht WMO & Kwaliteitseisen KO	197	I	Gemeenten	Gemeenten
Overige Maatwerkprojecten JGZ (o.a. verbindende JGZ, Voorzorg)	163	I	Gemeenten	Gemeenten
Maatwerkprojecten onderzoek (o.a. Monitoring en evaluatie, DOK)	88	I	Gemeenten	Gemeenten
Maatwerkprojecten SG (o.a. verdiepend onderzoek, afronding schools out)	35	I	Gemeenten	Gemeenten
Overige volumemutaties maatwerktaken & overeenkomsten	4	I	Gemeenten	Gemeenten
Totaal Gemeentelijk maatwerk	**3.321**			

4. Rijk & derden (excl. Vip en Covid)				
Forensische zorg (verrichtingen Rijk / Derden)	236	S	Politie / Derden	Rijk & Derden
ZonMW subsidies (SOMO,GLIA, Bouwen aan een gezonde gemeenschap)	587	I	ZonMW	Rijk & Derden
Forensische zorg (subsidies rondom implementatie FG-regio)	433	I	GGD-GHOR	Rijk & Derden
Detacheringen	387	I	Derden	Rijk & Derden
Aanvullende Seksuele gezondheidszorg: SOA en PrEP zorg	368	I	VWS	Rijk & Derden
RVP wijzigingen & RS-virus vaccinatie	357	I	RIVM	Rijk & Derden
Publieke gezondheid asielzoekers	357	I	GGD-GHOR	Rijk & Derden
Subsidie Maatwerk duurzame inzetbaarheid (MDIEU)	272	I	SZW	Rijk & Derden
Overige overeenkomsten JGZ (o.a. Visie I-JGZ, opleidersvergoedingen)	246	I	Derden	Rijk & Derden
Rente Baten	230	I	Derden	Rijk & Derden
Regionale ketenaanpakken: Coördinatie & monitoring (IZA / GALA)	176	I	Derden	Rijk & Derden
Overige overeenkomsten GGD-Gor (o.a. Rookvrij windenergie, hitteplan)	108	I	GGD-GHOR	Rijk & Derden
Overige overeenkomsten GB (o.a. gezonde school, stimuleringsprog.)	99	I	GGD-GHOR / IVN	Rijk & Derden
Overige overeenkomsten SG (o.a. outreach, stimuleringsprog.)	78	I	GGD-GHOR / VWS	Rijk & Derden
Ontheemden Oekraïne	70	I	Provincie	Rijk & Derden
Verzekerde zorg en inspecties derden	55	I	Derden	Rijk & Derden
Overige overeenkomsten	34	I	Derden	Rijk & Derden
Totaal Rijk & derden	**4.093**			
Totaal	**13.970**			

3. FINANCIËLE VERTALING

3.1 Bijgestelde (ontwerp)begroting 2025-1

In de volgende tabel staat het overzicht van de bijgestelde (ontwerp)begroting van het programma Publieke gezondheid. De wijzigingen in deze (ontwerp)begroting zijn deels structureel en deels incidenteel van aard, zoals aangegeven in de tabel in § 2.2. De BBV-richtlijnen schrijven voor dat deze structurele en incidentele wijzigingen inzichtelijk worden gemaakt. Wij hebben hiervoor in bijlage 1 een tabel opgenomen met de wijzigingen die structureel dan wel een incidenteel effect hebben op de (ontwerp)begroting. De structurele effecten werken ook door in de begrotingswijziging 2026-1 en begroting 2027. Tevens is voorgeschreven dat voor de uitvoeringsinformatie in de begroting gebruik wordt gemaakt van de bij ministeriële regeling vastgestelde taakvelden. Dit overzicht is in bijlage 2 opgenomen.

Programma (x € 1.000)	Begroting 2025-0			Bijgestelde (ontwerp)begroting 2025-1		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Publieke Gezondheid	64.671	64.611	60	78.641	80.142	-1.501
Geraamde totaal saldo van baten en lasten	**64.671**	**64.611**	**60**	**78.641**	**80.142**	**-1.501**
Mutaties reserves	-	60	-60	1.561	60	1.501
Geraamd resultaat	**64.671**	**64.671**	**-**	**80.202**	**80.202**	**-**

De bijgestelde begroting uitgesplitst naar de pijlers uit de bestuursagenda staat in de volgende tabel.

Programma Publieke Gezondheid (x € 1.000)	Begroting 2025-0			Bijgestelde (ontwerp)begroting 2025-1		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Gezonde en veilige leefomgeving	2.445	14.082	-11.637	2.437	22.144	-19.707
Kansrijk opgroeien	-	30.927	-30.927	-	32.812	-32.812
Langer gezond zelfstandig	-	4.319	-4.319	-	6.729	-6.729
Algemene dekkingsmiddelen	62.226	-	62.226	76.204	-	76.204
Overhead	-	15.147	-15.147	-	18.323	-18.323
Onvoorzien	-	136	-136	-	134	-134
Geraamde totaal saldo van baten en lasten	**64.671**	**64.611**	**60**	**78.641**	**80.142**	**-1.501**
Mutaties reserves	-	60	-60	1.561	60	1.501
Geraamd resultaat	**64.671**	**64.671**	**-**	**80.202**	**80.202**	**-**

3.2 Ontwikkeling bijdrage per Inwoner/Kind

In paragrafen § 2.2.3 en § 2.2.5 is toelichting gegeven op de ontwikkeling van loonkosten en prijzen. De wijzigingen hierin hebben gevolgen voor de inwoner- (IWB) en kindbijdrage (KB). De wijziging van de inwonerbijdrage en de kindbijdrage ten opzichte van de begroting 2025-0, zoals de onderstaande tabel laat zien, wordt verklaard door de effecten van de wijzigingen in sociale verzekeringspremies en pensioenpremies en door de toepassing van de effecten uit de vastgestelde cao.

Gemeente	IWB 2025-0	Loon index	Prijs index	IWB 2025-1
MN-gemeenten *(m.u.v. Eemnes)*	**€ 8,079**	-0,136	0,018	**€ 7,961**
Gemeente Eemnes	**€ 7,754**	-0,130	0,017	**€ 7,641**
Gemeente Utrecht *	**€ 5,663**	-0,095	0,012	**€ 5,580**

** Bedrag is exclusief de bijdragen voor Epidemiologie en Gezondheidsbevordering (lump sum bedragen)*

Gemeente	KB 2025-0	Loon index	Prijs index	KB 2025-1
MN-gemeenten	**€ 166,093**	-2,792	0,364	**€ 163,665**

3.3 Overzicht reserves en voorzieningen

In deze paragraaf gaan we in op de opgebouwde reserves en voorzieningen per 1 januari 2025. De onderstaande tabel geeft het verwachte verloop van reserves en voorzieningen weer en de verwachte eindstand per 31 december 2025.

Reserves (x € 1.000)	Saldo 01-01-2025	Resultaat bestemming 2024	Dotatie	Onttrekking	Saldo 31-12-2025
Algemene reserve					
- Publieke Gezondheid	2.486	-	-	-	2.486
Totaal algemene reserve	**2.486**	**-**	**-**	**-**	**2.486**
Bestemmingsreserves					
- JGZ	806	799	-	613	992
- Monitor Volwassenen	-	-	60	-	60
- Reizigersadvisering	-	3	-	-	3
- Versterking vaccinatiegraad	448	-	-	448	-
- Versterking kennis en adviesfunctie	-	1.200	-	500	700
- Versterking FG	-	275	-	-	275
- GB strategie	-	200	-	-	200
Totaal bestemmingsreserves	**1.254**	**2.477**	**60**	**1.561**	**2.230**
Totaal	**3.740**	**2.477**	**60**	**1.561**	**4.716**

3.3.1 Toelichting mutaties reserves

GGDrU kent een algemene reserve en een aantal specifieke bestemmingsreserves. In deze paragraaf worden de reserves beknopt toegelicht. Het AB besluit van 9 juli 2025 j.l. omtrent de bestemming van het resultaat 2024 is ook verwerkt. Dit betreft onderdeel 5 uit de mutaties tabel op bladzijde 4.

- Algemene reserve – deel Publieke Gezondheid (PG)
  Saldo per 1 januari 2025 is inclusief resultaatbestemming 2024 € 2.486.000. Voor 2025 wordt er geen mutatie verwacht vanuit de algemene reserve waardoor het saldo per jaareinde naar verwachting uitkomt op € 2.486.000.

- Bestemmingsreserve JGZ
  Saldo per 1 januari 2025 is inclusief resultaatbestemming 2024 € 1.605.000. Conform het besluit uit de resultaatbestemming 2023 wordt € 613.000 onttrokken ten behoeve van de implementatie DD-JGZ. Het begrote saldo per 31 december 2025 komt daarmee op € 992.000.

- Bestemmingsreserve Monitor Volwassenen
  Eens in de vier jaar wordt een gezondheidsmonitor onder volwassenen en senioren in de regio Utrecht gehouden. Deze reserve is voor de dekking van de vierjaarlijkse kosten van de uitvoering van deze monitor. Afgelopen jaar was de uitvoering hiervan. Aankomende vier jaar wordt deze bestemmingsreserve weer gevuld en is de jaarlijkse dotatie à € 60.000 opgenomen. Het begrote saldo per 31 december 2025 komt daarmee op € 60.000.

- Bestemmingsreserve Reizigersadvisering
  Het algemeen bestuur heeft in 2019 besloten tot de vorming van een separate bestemmingsreserve ‘Reizigersadvisering’; dit vanwege het feit dat deze taak een markttaak betreft. Het ligt in de aard van de taak dat een zekere instabiliteit in de exploitatie ligt besloten. Saldo per 1 januari 2025 is inclusief resultaatbestemming 2024 € 3.000. Er wordt geen mutatie verwacht in 2025.

- Bestemmingsreserve Versterking vaccinatiegraad
  Conform het besluit uit de resultaatbestemming 2023 is € 500.000 gedoteerd aan de nieuw in te stellen bestemmingsreserve versterking vaccinatiegraad. Een deel hiervan is uitgevoerd in 2024, daarmee komt het saldo per 1 januari 2025 uit op € 448.000 en is de verwachting dat dit in 2025 volledig onttrokken wordt aan de activiteiten conform het AB besluit van 29 januari 2025 jl. Hiermee zal naar verwachting per jaareinde 2025 deze bestemmingsreserve nihil zijn.

- Bestemmingsreserve Versterking kennis en adviesfunctie GGDrU
  Conform het besluit uit de resultaatbestemming 2024 is de bestemmingsreserve gevormd voor een bedrag van € 1.200.000. Om GGD regio Utrecht toekomstbestendig te maken is het doel om te komen tot voorstellen voor vernieuwde propositie c.q. dienstverlening op de drie inhoudelijke opgaven: de mentale gezondheid van jeugd, vergrijzing en het bevorderen van een gezonde en veilige leefomgeving. De inventarisatiefase waarin deze drie thema’s in ogenschouw zullen worden genomen, heeft betrekking op de periode tot oktober 2025. Ter dekking van de inventarisatiefase verwacht GGDrU € 500.000 aan kosten te gaan maken en deze worden onttrokken aan de bestemmingsreserve. Het begrote saldo per 31 december 2025 komt daarmee uit op € 700.000.

- Bestemmingsreserve Versterking Forensische geneeskunde
  De afgelopen jaren heeft team Forensische Geneeskunde veel energie gestoken in de samenwerking op Midden Nederland niveau.

GGDrU wil de komende periode verder inzetten op samenwerking landelijk en meer specifiek met regio Noordwest om elkaar te versterken met als doel de toekomstbestendigheid van de forensische geneeskunde te waarborgen. Daarnaast zet GGDrU zich blijvend in op opleiden. Bij FG is er echter niet zoals bij IZB landelijk budget om FG-artsen op te leiden tot arts M&G. Conform het besluit uit de resultaatbestemming 2024 is om deze redenen de bestemmingsreserve gevormd voor een bedrag van € 275.000. In 2025 wordt er nog geen onttrekking verwacht, vanwege de beschikbaar gestelde subsidies.

- Bestemmingsreserve GB strategie
  GGDrU is bezig met een strategische lange termijn heroriëntatie van haar dienstverlening inzake Gezondheidsbevordering (GB). Dit met als doel duidelijker te formuleren wat gemeenten op dit gebied kunnen verwachten van haar gemeentelijke gezondheidsdienst, weloverwogen keuzes te kunnen maken en gemeenten optimaal te kunnen ondersteunen. Uitvloeisel hiervan is mogelijk een wijziging in gewenste expertise op bepaalde functies met een mogelijke mismatch met een deel van de bestaande bezetting tot gevolg. In deze overbruggingsperiode zijn er tijdelijke incidentele kosten te verwachten die worden ingeschat op circa € 200.000. Conform het besluit uit de resultaatbestemming 2024 is daarom de bestemmingsreserve gevormd voor een bedrag van € 200.000. In 2025 wordt er nog geen onttrekking verwacht, dit zal naar verwachting nodig zijn in 2026.

3.3.2 Voorzieningen

Voorzieningen (x € 1.000)	Saldo 01-01-2025	Dotatie	Aanwending	Vrijval	Saldo 31-12-2025
Voorziening ter egalisering van kosten					
- Groot onderhoud De Dreef (Zeist)	165	35	-	-	200
Voorziening voor verplichtingen en risico's					
- Voorziening WW-uitkering 3e jaars 0,1%	135	-	-	-	135
- Saldo spaarverlof	806	228	-150	-25	858
- RVU-regeling	37	23	-37	-	23
Totalen	**1.142**	**285**	**-187**	**-25**	**1.215**

3.3.3 Toelichting mutaties voorzieningen

- Groot onderhoud Gebouwen: De Dreef 5 Zeist
  GGDrU heeft sinds 2004 het gebouw De Dreef 5 in Zeist in eigendom als hoofdgebouw. Toevoeging aan de voorziening voor onderhoud is onderbouwd door middel van een meerjaren onderhoudsplan (MJOP). Medio 2023 is de renovatie van De Dreef 5 afgerond. Na afronding van de renovatie heeft GGDrU een externe MJOP-rapportage laten opmaken. Hieruit komt naar voren dat de benodigde jaarlijkse dotatie van € 35.000 gehandhaafd kan blijven.

- WW-uitkering 3e-jaars 0,1%
  In het cao-akkoord 2016-2017 is afgesproken om de versobering in de WW te repareren. De omvang van de reparatie-uitkering maakt deze versobering in de WW ongedaan. Voor 2025 wordt nog niet voorzien dat er gebruik zal worden gemaakt van deze regeling. Er wordt ook geen dotatie verricht, omdat vanuit de cao is onderhandeld dat er tijdens de looptijd van deze cao geen reparatie uitkering ingehouden wordt.

- Voorziening Verlofsparen
  In het BBV is bepaald dat voor arbeidskosten gerelateerde verplichtingen waarvan het jaarlijkse bedrag geen gelijk volume heeft een voorziening dient te worden gevormd. Per 2022 zijn de mogelijkheden in de cao-gemeenten voor verlofsparen uitgebreid voor medewerkers. Naar aanleiding van de cao-wijziging heeft, met betrekking tot het verlofsparen, een schattingswijziging plaatsgevonden. Voor 2025 wordt voorzien dat er ongeveer € 150.000 wordt aangewend, doordat medewerkers vervroegd met pensioen zijn gegaan door het inzetten van het extra verlof, circa € 25.000 doordat medewerkers eerder uit dienst zijn gegaan en er € 228.000 gedoteerd moet worden op basis van de en gespaarde bovenwettelijke verlofuren en nieuw aangekochte uren voor het verlofsparen.

- Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU-regeling)
  De RVU-regeling geeft medewerkers het recht op een uitkering om de periode tot aan het pensioen en/of AOW te overbruggen. Bij de regeling mag een medewerker die voldoet de voorwaarden voor de regeling (maximaal) 3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd stoppen met werken. Per maand is dit maximaal € 2.273 bruto (2025) per medewerker. Er is berekend dat de verwachte kosten voor deelnemende medewerkers € 36.500 bedragen en deze worden in 2025 aangewend. Daarnaast wordt verwacht dat een aantal nieuwe medewerkers gebruik gaan maken van deze regeling en daardoor wordt er € 23.000 gedoteerd.

Balans

Deze begrotingswijziging heeft een verandering in de balans tot gevolg. In bijlage 3 is de geprognosticeerde balans op basis van de bijgestelde (ontwerp)begroting 2025-1 weergegeven. De voorgeschreven kengetallen zijn ook in bijlage 3 opgenomen.

3.4 Overzicht investeringen

Investeringsoverzicht per categorie (x€ 1.000)	Krediet 31-12-2024	Toegekend krediet 2025-0	Mutatie krediet 2025-1	Beschikbaar krediet 1-1-2025	Verwachte investeringen 2025	Krediet 31-12-2025
- Bedrijfsgebouwen						
Verbouwingen CB-locaties	89	-	100	189	160	29
Verbouwing Spreekkamers stadskantoor	-	-	200	200	150	50
- Machines, apparaten en installaties						
(medische) Apparatuur	372	-	-	372	155	217
Installaties	-	-	155	155	-	155
- Overige materiele activa						
Inventaris	602	-	-	602	180	422
Automatisering	1.371	436	-	1.807	1.580	227
- Vervoersmiddelen	-	125	-	125	-	125
Totalen	**2.434**	**561**	**455**	**3.450**	**2.225**	**1.225**

Autorisatie van de investeringskredieten vindt plaats door middel van vaststelling van de begroting en begrotingswijziging. Voor 2025 vragen we investeringskrediet aan voor verbouwingen op enkele CB-locaties en op het stadskantoor en voor de vervanging van de zonnepanelen (installaties), deze laatste staat in relatie tot het groot onderhoud van het dak van de dreef 5 en zal tot uitvoering komen in 2026. In overleg met de betreffende gemeenten is overeengekomen dat een aantal CB-locaties wordt gerenoveerd. Om te voldoen aan de eisen van rechtmatigheid en correcte administratieve verwerking worden deze verbouwingen aangemerkt als investeringen, waarvoor investeringskrediet nodig is.

Deze investeringen leiden niet tot extra kosten voor GGDrU, aangezien ze volledig worden gefinancierd door de desbetreffende gemeenten. Met de extra kosten voor de verbouwing van het stadskantoor alsmede de vervanging van de zonnepanelen is reeds rekening gehouden in de begroting 2026-0 e.v. Om te voldoen aan de eisen van rechtmatigheid wordt daarom via deze wijze autorisatie gevraagd op deze investeringskredieten.

In de categorie medische apparatuur is het beschikbare krediet per 2025 ruim voldoende om de benodigde investeringen te doen in onder andere audiometers en echoscreeners. Ditzelfde geldt voor de inventaris, waaronder bureaustoelen, raambekleding, tafels en koelkasten. Wat betreft de categorie Automatisering zal het grootste deel van het in 2025 beschikbare krediet worden besteed aan vervangingsinvesteringen, specifiek voor de mobiele telefoons en notebooks van de medewerkers van GGDrU. De vervoersmiddelen stonden ook voor dit jaar op de planning, maar vanwege de aanbestedingsprocedure, wordt deze doorgeschoven naar 2026.

3.5 Bijdrage per gemeente

Onderstaand is een overzicht opgenomen van de bijdragen per gemeente opgesplitst naar kwadrant:

Gemeente	Basistaken	Intensivering basistaken	Basistaken-plus	Maatwerk	Totale bijdrage 2025-1
Amersfoort	1.709	41	5.726	1.995	9.471
Baarn	249	14	807	227	1.297
Bunnik	171	1	581	70	824
Bunschoten	210	10	856	177	1.253
De Bilt	433	4	1.586	139	2.163
De Ronde Venen	468	11	1.479	483	2.440
Eemnes	94	5	321	50	470
Houten	516	26	1.868	252	2.662
IJsselstein	322	13	1.118	214	1.667
Leusden	311	9	1.051	178	1.548
Lopik	169	0	498	86	753
Montfoort	143	7	486	132	767
Nieuwegein	630	13	2.051	693	3.387
Oudewater	105	2	337	95	539
Renswoude	58	-	238	25	321
Rhenen	201	-	711	91	1.002
Soest	461	20	1.556	442	2.480
Stichtse Vecht	704	16	2.234	565	3.518
Utrecht	2.196	121	331	1.375	4.022
Utrechtse Heuvelrug	543	25	1.693	159	2.420
Veenendaal	686	1	2.478	412	3.578
Vijfheerenlanden	619	52	2.125	526	3.322
Wijk bij Duurstede	232	9	787	91	1.118
Woerden	543	12	1.873	509	2.937
Woudenberg	157	8	564	82	812
Zeist	720	90	2.362	583	3.754
Totaal gemeenten	**12.648**	**511**	**35.714**	**9.650**	**58.524**
Niet-gemeentelijke opbrengsten					**21.678**
Totaal Bijdrage begroting 2025-1					**80.202**

Bedragen x € 1.000,-

4. VASTSTELLING

Dagelijks bestuur
Als begroting vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 1 oktober 2025 en aangeboden aan het algemeen bestuur ten behoeve van de vergadering op 3 december 2025.

Het dagelijks bestuur van de Gemeentelijke Gezondheidsdienst regio Utrecht

de secretaris,	de voorzitter,
Dr. M. Sprenger	E. Eerenberg Msc

Algemeen bestuur
Vastgesteld door het algemeen bestuur van de Gemeentelijke Gezondheidsdienst regio Utrecht in de openbare vergadering van 3 december 2025.

de secretaris,	de voorzitter,
Dr. M. Sprenger	E. Eerenberg Msc

Bijlage 1. Structurele en incidentele effecten op begrotingswijziging

In de begrotingswijziging doen zich structurele en incidentele wijzigingen voor. De structurele wijzigingen hebben ook effect op de meerjarenbegroting en worden als zodanig verwerkt in de (ontwerp)begrotingswijziging 2025-1 en de jaren daarna. Met de structurele wijziging worden de baten en lasten bedoeld die voor onbepaalde tijd effect hebben op de begroting. Een wijziging met een eindigend karakter wordt als incidenteel aangemerkt. In onderstaande tabel is de begrotingswijziging vertaald naar de structurele en incidentele wijzigingen. Hiervoor is de tabel uit § 2.3 als basis genomen.

Structurele & Incidentele wijzigingen (x € 1.000)	**Structureel**			**Incidenteel**		
	Baten	**Lasten**	**Saldo**	**Baten**	**Lasten**	**Saldo**
Publieke Gezondheid	-56	-56	-	14.026	15.587	-1.561
Geraamde totaal saldo van baten en lasten	**-56**	**-56**	**-**	**14.026**	**15.587**	**-1.561**
Mutaties reserves	-	-	-	1.561	-	1.561
Geraamd resultaat	**-56**	**-56**	**-**	**15.587**	**15.587**	**-**

Bijlage 2. Baten en lasten per taakveld

De GGDrU is verplicht om conform het BBV een uitsplitsing naar uniforme taakvelden op te stellen. Deze taakvelden zijn zodanig in de begroting onderscheiden dat gemeenten de bijbehorende taken met baten en lasten kunnen aggregeren in hun eigen begroting.
In het gewijzigde BBV worden baten en lasten van overhead niet meer onder de afzonderlijke beleidsprogramma's geregistreerd, maar centraal onder een afzonderlijk taakveld. In deze (ontwerp)begrotingswijziging zijn de wijzigingen ook vertaald naar deze programma's, conform de richtlijnen uit de notitie overhead van de Commissie BBV.

Raming per taakveld 2025-1 (x € 1.000)	**Baten**	**Lasten**	**Saldo**
0.0 Bestuur en ondersteuning			
0.1 Bestuur	-	100	-100
0.4 Overhead	2.575	18.183	-15.608
0.5 Treasury	400	40	360
0.8 Overige baten en lasten (onvoorzien)	-	134	-134
0.9 Vennootschapsbelasting	-	-	-
0.10 Mutaties reserves	1.561	60	1.501
0.11 Resultaat van de rekening baten en lasten	-	-	-
Subtotaal	**4.536**	**18.517**	**-13.981**
1.0 Veiligheid			
1.2 Openbare orde en veiligheid	2.882	2.403	479
Subtotaal	**2.882**	**2.403**	**479**
6.0 Sociaal domein			
6.1 Samenkracht en burgerparticipatie	2.760	2.222	538
Subtotaal	**2.760**	**2.222**	**538**
7.0 Volksgezondheid en milieu			
7.1 Volksgezondheid	69.778	56.855	12.923
7.5 Begraafplaatsen en crematoria	246	205	41
Subtotaal	**70.024**	**57.060**	**12.964**
Geraamd resultaat	**80.202**	**80.202**	**-**

Bijlage 3. Geprognosticeerde balans en kengetallen

Kengetallen	Raming 2025-0	Raming 2025-1
Netto schuldquote	13,4%	8,5%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	13,4%	8,5%
Solvabiliteitsratio	11,2%	15,5%
Structurele exploitatieruimte	0,0%	0,0%

Balans - Activa (x €1.000)	Balans 2025 (raming 2025-1)
Vaste activa	
1. Materiële vaste activa	
a. Investeringen met een economisch nut	**12.561**
2. Financiële vaste activa	
a. Overige uitzettingen met een rentetypische looptijd > 1 jaar	**32**
Vlottende activa	
3. Voorraden	
a. Gereed product en handelsgoederen	**60**
4. Uitzettingen rentetypische looptijd < 1 jaar	
a. Vorderingen op openbare lichamen	14.622
b. Overige vorderingen	150
	14.772
5. Liquide middelen	**250**
6. Overlopende activa	
a. De van Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen de ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel:	2.000
b. Overige nog te ontvangen bedragen en vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen.	750
	2.750
Totaal Activa	**30.425**

Balans - Passiva (x €1.000)	**Balans 2025** (raming 2025-1)
Vaste passiva	
7. Eigen vermogen	
a. Algemene reserve	2.486
b. Overige bestemmingsreserves	2.230
c. Gerealiseerde resultaat	-
	4.716
8. Voorzieningen	**1.215**
9. Vaste schulden	**7.494**
Vlottende passiva	
10. Netto-vlottende schulden met rentetypische looptijd < 1 jaar	
a. Overige schulden	**9.000**
11. Overlopende passiva	
a. Verplichtingen opgenomen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen.	1.000
b. De van Europese en/of Nederlandse overheidslichamen (vooruit)ontvangen voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingsjaren:	7.000
	8.000
Totaal Passiva	**30.425**

GGD regio Utrecht
Postbus 51
3700 AB Zeist

T 030 608 608 6
E info@ggdru.nl
I www.ggdru.nl

Uitgave
© GGD regio Utrecht
september 2025

GGD
regio Utrecht

Aan de gemeenteraden van alle gemeenten in het werkgebied van GGD regio Utrecht

Kenmerk : MS/amk

Datum : 10 september 2025

Onderwerp : Raadsbrief begrotingswijziging 2025-1

Geachte raad,

Graag leggen wij u de eerste begrotingswijziging van het boekjaar 2025 van GGD regio Utrecht (hierna GGDrU) voor zienswijze voor.

Proces begrotingswijziging

GGDrU stelt jaarlijks één reguliere begrotingswijziging op. Deze wordt aan de raden verstuurd voor zienswijzen en zal vervolgens voor vaststelling worden geagendeerd bij de vergadering van het Algemeen Bestuur (AB) in december 2025.

GGD regio Utrecht stelt elk jaar in een vroeg stadium de oorspronkelijke begroting op. Reden daarvoor is dat gemeenten de begrotingen van de verbonden partijen (zoals de Gemeenschappelijke Regeling GGDrU is) vroegtijdig willen ontvangen om deze te kunnen betrekken in de eigen gemeentelijke begrotingscyclus. Voor begrotingsjaar 2025 betekent dat dat het AB al begin juli 2024 begroting 2025-0 heeft vastgesteld.

De wens van het algemeen bestuur is om zo min mogelijk begrotingswijzigingen naar gemeenten te sturen om het aantal zienswijzeprocedures tot een minimum te beperken. Het vroege moment van vaststelling van de oorspronkelijke begroting brengt met zich mee dat er altijd in elk geval 1 begrotingswijziging nodig is, omdat er in de tussenliggende periode ontwikkelingen plaatsvinden die impact hebben op de inwoner- en kindbijdrage (IWB/KB). Conform de afspraken in de Gemeenschappelijke Regeling dienen wijzigingen in de IWB/KB voor zienswijze te worden voorgelegd aan de raden.

Bij het opstellen van de begroting hanteert GGDrU de bestuurlijk vastgestelde kaderbrief. De financiële uitgangspunten met betrekking tot indexering maken dat in de praktijk vrijwel altijd één begrotingswijziging nodig is, inclusief de bijbehorende zienswijzeprocedure.

Belangrijkste wijzigingen

Op pagina 8 en 9 van de begrotingswijziging is het volledige overzicht van de wijzigingen te vinden. De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende:

- De meest recente beschikbare informatie rondom het VIP-programma en Covid-19 die beide een Rijksfinanciering kennen;
- Het effect van de loonindexering en de prijsindexering conform de afspraken in de Kaderbrief 2025. Doordat de loonstijging volgend uit de medio 2025 bekrachtigde cao lager uitvalt dan de loonindex waarmee werd gerekend in de oorspronkelijke begroting 2025 is in de begrotingswijziging 2025 een verlaging van de inwoner- en kindbijdrage te zien;
- De maatwerkmutaties op basis van (addenda op) de samenwerkings-overeenkomsten met gemeenten die van toepassing zijn op het jaar 2025. De impact hiervan is per gemeente anders; per saldo is het volume in de begrotingswijziging 2025 groter dan in de oorspronkelijke begroting 2025;
- Het effect van afspraken met Rijk en derde partijen excl VIP en Covid-19.

Omdat de inwoner- en kindbijdragen wijzigen legt GGDrU de begrotingswijziging voor zienswijze aan de raden voor. Dit is overeenkomstig de wettelijke eisen en de afspraken in onze gemeenschappelijke regeling.

Bij de begroting vindt u ook een gemeenteblad voor uw gemeente met een overzicht van de taken die GGDrU voor uw gemeente in 2025 uitvoert en de bijdragen van uw gemeente.

Zienswijzen

Het algemeen bestuur is voornemens om de begrotingswijziging 2025-1 vast te stellen in de vergadering van 3 december 2025. Graag ontvangen wij uw eventuele zienswijze voor deze vergadering, bij voorkeur uiterlijk 2 december (volgens de zienswijze termijn van 12 weken).

Vervolg naar 2027

Zoals u van ons gewend bent zullen wij u in december van dit jaar wederom uitnodigen voor een zienswijze, maar dan op de kaderbrief 2027. Op 1 oktober a.s. vindt de bestuursconferentie met de leden van het algemeen bestuur plaats waarin zij voorbereidingen treffen voor het begrotingsjaar 2027. De uitkomsten van die bespreking zullen worden geschetst in de kaderbrief 2027 en de daarbij behorende brief aan de raden.

Namens het dagelijks bestuur van GGDrU,

Marc Sprenger
Directeur publieke gezondheid

GGD regio Utrecht

Gemeentebladen

Bijlage bij (ontwerp) begrotingswijziging 2025-1

Gemeente: **Amersfoort**

Aantal inwoners: ***	160.759
Aantal kinderen: ***	33.818

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 1.709.160

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	2.915
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	18.370
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	-
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	20.000

€ 41.285

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 9.470.563** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 5.725.580

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Coordinatie B.Slim	€	162.262
Coordinatie Gezonde Wijk	€	187.098
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	62.568
VIA Amersfoort	€	21.008
Projectleider Kansrijke start	€	22.595
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	294.467
Nu niet zwanger	€	29.180
Kennis en advies functie	€	19.421
Rookvrij	€	48.484
Persoonlijke Gezondheidscheck (PGC)	€	38.142
Afhechten Coördinatie regionale ketenaanpakken	€	11.789
Regionale Ketenaanpak: Valpreventie	€	35.366
Blauw (Borgen en Leren van gezonde wijkaanpak)	€	4.750
Seksuele gezondheid; Collectieve preventie	€	3.300
Toezicht & Advies		
Inspecties: Sex-/Relaxinrichtingen	€	1.932
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	11.085
JGZ Maatwerk		
Stevig Ouderschap	€	125.180
VVE	€	99.142
Advisering vrijstelling leerplicht	€	45.838
Voorzorg	€	24.094
Intensivering Verbindende JGZ	€	30.139
Netwerk Kansrijke Start	€	20.630
Uitvoering Kind naar gezonder gewicht (KNNG)	€	40.126
MAzl	€	94.632
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	561.310

€ 1.994.538

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**1.709.160**
waarvan inwonerbijdrage	€	1.228.335
waarvan inspecties kinderopvang	€	480.825

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**5.725.580**
waarvan Kindbijdrage	€	5.534.950
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	51.505
waarvan Forensische zorg	€	139.125

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	8.828.905
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-101.098
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	38.200
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	704.556
2025-1	**€**	**9.470.563**

Gemeente: **Baarn**

Aantal inwoners: ***	25.008
Aantal kinderen: ***	4.748

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 249.370

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	475
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	3.020
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	7.380
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	3.150

€ 14.025

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 1.297.130** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 806.635

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
B Slim Baarn	€	20.903
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	23.783
VIA Baarn	€	18.401
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	60.582
Nu niet zwanger	€	4.540
Seksuele gezondheid; Collectieve preventie	€	540
Kennis en advies functie	€	3.245
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	1.181
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	2.965
Stevig Ouderschap	€	16.691
VVE	€	2.527
MAzl	€	13.286
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	58.456

€ 227.100

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**249.370**
waarvan inwonerbijdrage	€	191.090
waarvan inspecties kinderopvang	€	58.280

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**806.635**
waarvan Kindbijdrage	€	777.095
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	8.010
waarvan Forensische zorg	€	21.530

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	1.359.990
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-14.482
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	5.646
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	-54.024
2025-1	**€**	**1.297.130**

Gemeente: **Bunnik**

Aantal inwoners: *** 16.026
Aantal kinderen: *** 3.468

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 171.465

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	285
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	1.190
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	-
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 1.475

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 824.190** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 581.240

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	1.495
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	1.947
Nu niet zwanger	€	2.910
Kennis en advies functie	€	1.559
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	816
JGZ Maatwerk		
Intensivering Verbindende JGZ	€	15.725
VVE	€	1.248
Advisering vrijstelling leerplicht	€	2.372
Convenantbeheer Verwijsindex	€	4.276
Stevig Ouderschap	€	10.432
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	27.230

€ 70.010

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**171.465**
waarvan inwonerbijdrage	€	122.440
waarvan inspecties kinderopvang	€	49.025
3: Basistaken-plus	**€**	**581.240**
waarvan Kindbijdrage	€	567.610
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	5.135
waarvan Forensische zorg	€	8.495

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	835.305
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-10.313
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	-514
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	-288
2025-1	**€**	**824.190**

Gemeente: **Bunschoten**

Aantal inwoners: *** 22.500
Aantal kinderen: *** 5.122

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 209.905

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	395
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	2.505
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	6.125
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	1.400

€ 10.425

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 1.252.906** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 855.555

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	20.697
Nu niet zwanger	€	4.085
Seksuele gezondheid; Collectieve preventie	€	450
Kennis en advies functie	€	3.438
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	1.204
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	2.372
Stevig Ouderschap	€	20.863
VVE	€	4.446
MAzl	€	14.333
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	105.133

€ 177.021

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**209.905**
waarvan inwonerbijdrage	€	171.910
waarvan inspecties kinderopvang	€	37.995

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**855.555**
waarvan Kindbijdrage	€	838.305
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	7.210
waarvan Forensische zorg	€	10.040

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	1.244.220
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-15.094
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	8.574
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	15.206
2025-1	**€**	**1.252.906**

Gemeente: **De Bilt**

Aantal inwoners: *** 43.884
Aantal kinderen: *** 9.230

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 433.435

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	830
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	3.435
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	-
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 4.265

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 2.162.628** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 1.586.135

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Nu niet zwanger	€	7.965
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	7.717
Kennis en advies functie	€	4.907
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	1.947
Extra Inzet adviseur GB - Inzet Gezonde school adviseu	€	2.550
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	2.411
JGZ Maatwerk		
Stevig Ouderschap	€	37.554
VVE	€	31.853
Advisering vrijstelling leerplicht	€	1.779
Convenantbeheer Verwijsindex	€	11.380
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	28.730

€ 138.793

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**433.435**
waarvan inwonerbijdrage	€	335.305
waarvan inspecties kinderopvang	€	98.130

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**1.586.135**
waarvan Kindbijdrage	€	1.510.665
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	14.060
waarvan Forensische zorg	€	61.410

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	2.144.380
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-27.594
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	21.331
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	24.511
2025-1	**€**	**2.162.628**

Gemeente: **De Ronde Venen**

Aantal inwoners: ***	45.572
Aantal kinderen: ***	8.714

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 467.505

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	855
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	2.680
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	7.160
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 10.695

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 2.439.746** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 1.478.535

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	45.105
Nu niet Zwanger	€	8.270
Kennis en advies functie	€	5.826
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	1.298
Ketenaanpak: Proces coordinator 5-ketenaanpakken Utre	€	164.041
VVE -Bevorderen taal- en spraakontwikkeling	€	21.740
IZA Monitoring	€	6.181
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	2.457
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	6.524
Convenantbeheer Verwijsindex	€	10.744
Inloopspreekuur extra	€	7.488
Intensivering Verbindende JGZ	€	7.441
Stevig Ouderschap	€	20.863
VVE	€	10.468
Pedagogisch Bureau / Opvoed-spreekuur/workshop	€	2.246
MAzl	€	24.384
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	137.935

€ 483.011

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**467.505**
waarvan inwonerbijdrage	€	348.205
waarvan inspecties kinderopvang	€	119.300
3: Basistaken-plus	**€**	**1.478.535**
waarvan Kindbijdrage	€	1.426.210
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	14.600
waarvan Forensische zorg	€	37.725

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	2.271.790
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-26.540
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	14.472
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	180.024
2025-1	**€**	**2.439.746**

Gemeente: **Eemnes**

Aantal inwoners: ***	9.598
Aantal kinderen: ***	1.916

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 94.340

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	175
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	1.095
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	2.680
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	700

€ 4.650

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 470.120** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 320.660

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Nu niet zwanger	€	1.740
Seksuele gezondheid; Collectieve preventie	€	200
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	1.640
Kennis en advies functie	€	1.030
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	506
JGZ Maatwerk		
Stevig Ouderschap	€	6.259
VVE	€	1.417
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	37.678

€ 50.470

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**94.340**
waarvan inwonerbijdrage	€	73.330
waarvan inspecties kinderopvang	€	21.010
3: Basistaken-plus	**€**	**320.660**
waarvan Kindbijdrage	€	313.590
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	-
waarvan Forensische zorg	€	7.070

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	474.440
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-5.740
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	3.231
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	-1.811
2025-1	**€**	**470.120**

Gemeente: **Houten**

Aantal inwoners: *** 50.581
Aantal kinderen: *** 11.131

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 516.095

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	950
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	2.755
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	22.080
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 25.785

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 2.661.940** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 1.868.410

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	38.974
Nu niet Zwanger	€	9.180
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	10.251
Kennis en advies functie	€	5.358
Ketenaanpak: Valpreventie	€	11.298
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	2.966
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	1.779
Convenantbeheer Verwijsindex	€	13.724
Inloopspreekuur extra	€	3.744
Stevig Ouderschap	€	35.468
Voorzorg	€	6.024
VVE	€	7.488
MAzl	€	31.147
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	74.249

€ 251.650

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**516.095**
waarvan inwonerbijdrage	€	386.490
waarvan inspecties kinderopvang	€	129.605
		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**1.868.410**
waarvan Kindbijdrage	€	1.821.795
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	16.205
waarvan Forensische zorg	€	30.410

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	2.667.970
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-33.001
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	16.471
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	10.500
2025-1	**€**	**2.661.940**

Gemeente: **IJsselstein**

Aantal inwoners: *** 33.492
Aantal kinderen: *** 6.598

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 321.855

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	675
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	1.960
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	10.280
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 12.915

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 1.667.156** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 1.117.985

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Nu niet Zwanger	€	6.080
Kennis en advies functie	€	4.493
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	649
Ketenaanpak: Valpreventie	€	6.140
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	1.932
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	3.558
Convenantbeheer Verwijsindex	€	8.135
Stevig Ouderschap	€	27.122
VVE	€	46.418
MAzl	€	18.463
Intensivering vroeghulp JGZ	€	44.510
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	46.901

€ 214.401

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**321.855**
waarvan inwonerbijdrage	€	255.925
waarvan inspecties kinderopvang	€	65.930

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**1.117.985**
waarvan Kindbijdrage	€	1.079.880
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	10.735
waarvan Forensische zorg	€	27.370

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	1.594.700
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-19.976
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	9.007
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	83.425
2025-1	**€**	**1.667.156**

Gemeente: **Leusden**

Aantal inwoners: *** 31.467
Aantal kinderen: *** 6.207

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 310.640

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	570
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	3.580
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	4.870
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 9.020

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 1.548.029** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 1.050.860

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	20.138
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	38.504
Nu niet zwanger	€	5.710
Kennis en advies functie	€	3.303
Seksuele gezondheid; Collectieve preventie	€	645
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	1.727
JGZ Maatwerk		
Stevig Ouderschap	€	12.518
VVE	€	1.357
Advisering vrijstelling leerplicht	€	1.779
MAzl	€	17.369
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	74.459

€ 177.509

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**310.640**
waarvan inwonerbijdrage	€	240.445
waarvan inspecties kinderopvang	€	70.195

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**1.050.860**
waarvan Kindbijdrage	€	1.015.895
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	10.080
waarvan Forensische zorg	€	24.885

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	1.555.580
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-18.788
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	-2.543
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	13.780
2025-1	**€**	**1.548.029**

Gemeente: **Lopik**

Aantal inwoners: *** 14.704
Aantal kinderen: *** 2.974

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 169.420

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	275
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	-
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	-
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 275

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 753.136** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 497.725

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	649
Nu niet zwanger	€	2.670
Kennis en advies functie	€	2.182
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	778
JGZ Maatwerk		
Stevig Ouderschap	€	12.518
VVE	€	12.041
Advisering vrijstelling leerplicht	€	1.186
Convenantbeheer Verwijsindex	€	3.667
MAzl	€	8.322
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	41.703

€ 85.716

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**169.420**
waarvan inwonerbijdrage	€	112.345
waarvan inspecties kinderopvang	€	57.075

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**497.725**
waarvan Kindbijdrage	€	486.750
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	4.715
waarvan Forensische zorg	€	6.260

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	764.195
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-8.958
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	-2.127
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	26
2025-1	**€**	**753.136**

Gemeente: **Montfoort**

Aantal inwoners: *** 13.929
Aantal kinderen: *** 2.876

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 142.660

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	265
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	850
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	2.265
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	3.500

€ 6.880

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 767.490** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 486.235

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	20.775
Nu niet Zwanger	€	2.530
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	5.040
Kennis en advies functie	€	1.892
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	703
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	2.372
Convenantbeheer Verwijsindex	€	3.546
Intensivering Verbindende JGZ	€	1.404
Stevig Ouderschap	€	6.259
VVE	€	936
MAzl	€	8.048
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	78.210

€ 131.715

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**142.660**
waarvan inwonerbijdrage	€	106.435
waarvan inspecties kinderopvang	€	36.225

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**486.235**
waarvan Kindbijdrage	€	470.715
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	4.465
waarvan Forensische zorg	€	11.055

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	767.345
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-8.628
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	3.583
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	5.190
2025-1	**€**	**767.490**

Gemeente: **Nieuwegein**

Aantal inwoners: *** 65.426
Aantal kinderen: *** 11.948

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 629.995

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	1.190
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	3.465
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	7.850
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 12.505

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 3.387.004** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 2.051.345

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	58.089
Nu niet Zwanger	€	11.875
Kennis en advies functie	€	9.694
Extra Inzet adviseur GB - Inzet Gezonde school adviseu	€	20.876
Ketenaanpak: Valpreventie	€	15.964
Toezicht & Advies		
Inspecties: Sex-/Relaxinrichtingen	€	644
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	4.238
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	4.744
Convenantbeheer Verwijsindex	€	14.731
Intensivering Verbindende JGZ	€	57.569
Stevig Ouderschap	€	68.849
Voorzorg	€	72.283
VVE	€	189.330
MAzI	€	33.434
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	130.839

€ 693.159

Niet wettelijk verplicht uit

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**629.995**
waarvan inwonerbijdrage	€	499.905
waarvan inspecties kinderopvang	€	130.090
3: Basistaken-plus	**€**	**2.051.345**
waarvan Kindbijdrage	€	1.955.515
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	20.960
waarvan Forensische zorg	€	74.870

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	3.215.085
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-36.737
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	35.368
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	173.288
2025-1	**€**	**3.387.004**

Gemeente: **Oudewater**

Aantal inwoners: *** 10.232
Aantal kinderen: *** 1.998

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 104.665

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	190
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	610
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	1.640
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 2.440

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 538.998** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 336.595

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	18.955
Nu niet Zwanger	€	1.855
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	3.660
Kennis en advies functie	€	1.440
Ketenaanpak: Valpreventie	€	4.912
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	514
JGZ Maatwerk		
Convenantbeheer Verwijsindex	€	2.463
Stevig Ouderschap	€	8.345
VVE	€	3.931
Advisering vrijstelling leerplicht	€	593
Intensivering Verbindende JGZ	€	3.744
MAzl	€	5.591
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	39.295

€ 95.298

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**104.665**
waarvan inwonerbijdrage	€	78.180
waarvan inspecties kinderopvang	€	26.485

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**336.595**
waarvan Kindbijdrage	€	327.015
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	3.275
waarvan Forensische zorg	€	6.305

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	533.710
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-6.060
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	-5.721
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	17.069
2025-1	**€**	**538.998**

Gemeente:	**Renswoude**

Aantal inwoners: ***	5.747
Aantal kinderen: ***	1.429

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 58.075

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming

Technische Hygiëne Zorg (THZ):	€	-
Advisering Publieksevenementen		

Gezondheidsbevordering

Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	-
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	-

Toezicht & Advies

Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ -

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 320.637** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 237.665

Maatwerk

Gezondheidsbevordering

Nu niet Zwanger	€	1.045
Kennis en advies functie	€	714
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	195

Toezicht & Advies

Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	285

JGZ Maatwerk

Advisering vrijstelling leerplicht	€	1.186
Stevig Ouderschap	€	4.173
VVE	€	3.182
MAzl	€	3.999

JGZ Overige

Huisvesting (individueel afgerekend)	€	10.118

€ 24.897

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**58.075**
waarvan inwonerbijdrage	€	43.905
waarvan inspecties kinderopvang	€	14.170

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**237.665**
waarvan Kindbijdrage	€	233.885
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	1.840
waarvan Forensische zorg	€	1.940

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	306.950
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-4.148
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	3.495
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	14.340
2025-1	**€**	**320.637**

Gemeente: **Rhenen**

Aantal inwoners: ***	20.329
Aantal kinderen: ***	4.265

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 200.645

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	-
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	-
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	-
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ -

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 1.002.499** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 710.740

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Nu niet Zwanger	€	3.690
Kennis en advies functie	€	2.967
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	1.104
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	1.081
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	1.186
Intensivering Verbindende JGZ	€	5.616
Stevig Ouderschap	€	12.518
VVE	€	15.194
MAzl	€	11.935
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	35.823

€ 91.114

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**200.645**
waarvan inwonerbijdrage	€	155.325
waarvan inspecties kinderopvang	€	45.320
3: Basistaken-plus	**€**	**710.740**
waarvan Kindbijdrage	€	698.045
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	6.520
waarvan Forensische zorg	€	6.175

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	988.130
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-12.757
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	2.931
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	24.195
2025-1	**€**	**1.002.499**

Gemeente: **Soest**

Aantal inwoners: *** 47.439
Aantal kinderen: *** 9.166

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 461.165

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	900
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	5.655
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	13.820
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 20.375

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 2.479.712** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 1.555.845

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	76.775
Nu niet Zwanger	€	8.610
Seksuele gezondheid; Collectieve preventie	€	1.015
VIA Soest	€	24.650
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	15.730
Kennis en advies functie	€	6.118
Extra Inzet adviseur GB - Inzet Gezonde school adviseu	€	7.368
Extra Inzet adviseur GB - Inzet Gala	€	3.462
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	2.780
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	5.931
Stevig Ouderschap	€	33.381
VVE	€	7.454
MAzl	€	25.649
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	223.404

€ 442.327

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**461.165**
waarvan inwonerbijdrage	€	362.470
waarvan inspecties kinderopvang	€	98.695

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**1.555.845**
waarvan Kindbijdrage	€	1.500.185
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	15.195
waarvan Forensische zorg	€	40.465

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	2.370.530
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-27.858
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	9.490
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	127.550
2025-1	**€**	**2.479.712**

Gemeente: **Stichtse Vecht**

Aantal inwoners: *** 65.771
Aantal kinderen: *** 13.245

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 703.570

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	1.220
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	3.945
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	10.545
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 15.710

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 3.518.148** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 2.233.670

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	100.941
Nu niet Zwanger	€	11.940
Seksuele gezondheid; Collectieve preventie	€	1.410
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	23.530
Kennis en advies functie	€	8.477
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	1.298
Toezicht & Advies		
Inspecties: Sex-/Relaxinrichtingen	€	325
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	3.641
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	7.117
Convenantbeheer Verwijsindex	€	16.330
Stevig Ouderschap	€	47.985
VVE	€	20.264
Pedagogisch Bureau / Opvoed-spreekuur/workshop	€	68.234
MAzl	€	37.063
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	216.643

€ 565.198

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**703.570**
waarvan inwonerbijdrage	€	502.560
waarvan inspecties kinderopvang	€	201.010

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**2.233.670**
waarvan Kindbijdrage	€	2.167.800
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	21.070
waarvan Forensische zorg	€	44.800

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	3.475.960
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-39.928
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	27.306
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	54.810
2025-1	**€**	**3.518.148**

Gemeente: **Utrecht**

Aantal inwoners: *** 367.947
Aantal kinderen: *** 0

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 2.195.585

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ):	€	32.820
Advisering Publieksevenementen		
Audits en infectie-preventie	€	87.895
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	-
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	-
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 120.715

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 4.021.516** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 330.715

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Aanvullende Seksuele gezondheidszorg: SOA en PrEP zo	€	250.000
Transkliniek Utrecht	€	79.945
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	703.801
Nu niet zwanger	€	66.785
Kennis en advies functie	€	41.591
IZA Monitoring	€	78.981
Toezicht & Advies		
Signaalgestuurd toezicht WMO	€	22.411
Calamiteiten toezicht WMO	€	30.912
Regulier Toezicht WMO	€	28.980
Bedrijfsvoering		
Doorberekening ICT Stadskantoor	€	53.560
Materieel huisvestingsbudget Stadskantoor	€	17.535

€ 1.374.501

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**2.195.585**
waarvan inwonerbijdrage	€	2.195.585
waarvan inspecties kinderopvang	€	-

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**330.715**
waarvan Kindbijdrage	€	-
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	-
waarvan Forensische zorg	€	330.715

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	3.452.470
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-30.457
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	160.703
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	438.800
2025-1	**€**	**4.021.516**

Gemeente: **Utrechtse Heuvelrug**

Aantal inwoners: ***	50.429
Aantal kinderen: ***	9.883

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 542.620

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	950
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	10.735
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	8.605
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	4.550

€ 24.840

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 2.420.197** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 1.693.285

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Nu niet Zwanger	€	9.155
Seksuele gezondheid; Collectieve preventie	€	535
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	8.595
Kennis en advies functie	€	5.638
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	1.947
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	2.761
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	5.337
Convenantbeheer Verwijsindex	€	12.185
Intensivering preventie en signalering AZC Leersum	€	19.469
Stevig Ouderschap	€	20.863
VVE	€	5.803
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	67.164

€ 159.452

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**542.620**
waarvan inwonerbijdrage	€	385.325
waarvan inspecties kinderopvang	€	157.295
3: Basistaken-plus	**€**	**1.693.285**
waarvan Kindbijdrage	€	1.617.535
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	16.155
waarvan Forensische zorg	€	59.595

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	2.401.135
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-29.952
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	34.071
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	14.943
2025-1	**€**	**2.420.197**

Gemeente: **Veenendaal**

Aantal inwoners: *** 68.525
Aantal kinderen: *** 14.858

BIJDRAGEN	VERGOEDINGEN

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 686.275

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	1.260
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	-
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	-
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 1.260

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 3.577.522** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 2.477.845

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Nu niet Zwanger	€	12.440
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	10.538
Kennis en advies functie	€	9.816
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	5.192
Extra Inzet adviseur GB - Overgang PO naar VO (NPO g	€	9.914
Extra Inzet adviseur GB - Inzet Gezonde school adviseu	€	13.017
Extra Inzet adviseur GB - kerngroep GALA	€	3.835
Extra Inzet adviseur GB - Project OKO (Opgroeien kansri	€	22.104
Extra inzet EPI - Extra monitor evaluatie OKO	€	2.210
Extra inzet EPI - Extra monitoring en evaluatie GALA	€	10.131
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	4.494
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	8.303
Intensivering Verbindende JGZ	€	2.000
Stevig Ouderschap	€	62.590
VVE	€	9.079
Extra inzet Jeugd arts - Project met andere ogen	€	12.755
MAzl	€	41.577
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	172.147

€ 412.142

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN	VERGOEDINGEN

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**686.275**
waarvan inwonerbijdrage	€	523.585
waarvan inspecties kinderopvang	€	162.690
		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**2.477.845**
waarvan Kindbijdrage	€	2.431.805
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	21.960
waarvan Forensische zorg	€	24.080

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	3.513.570
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-44.169
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	8.219
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	99.902
2025-1	**€**	**3.577.522**

Gemeente: **Vijfheerenlanden**

Aantal inwoners: *** 60.052
Aantal kinderen: *** 12.562

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 618.690

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	1.075
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	6.730
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	44.020
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 51.825

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 3.321.997** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 2.125.370

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Adviseur gezondheidsbevordering 18+	€	22.104
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	22.691
Nu niet zwanger	€	10.900
Kennis en advies functie	€	9.076
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	92.786
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	3.465
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	6.524
Convenantbeheer Verwijsindex	€	15.488
Voorzorg	€	60.236
VVE	€	31.338
MAzl	€	35.152
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	216.352

€ 526.112

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**618.690**
waarvan inwonerbijdrage	€	458.815
waarvan inspecties kinderopvang	€	159.875

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**2.125.370**
waarvan Kindbijdrage	€	2.056.010
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	19.240
waarvan Forensische zorg	€	50.120

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	3.307.860
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-37.593
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	28.830
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	22.900
2025-1	**€**	**3.321.997**

Gemeente:	**Wijk bij duurstede**

Aantal inwoners: ***	23.995
Aantal kinderen: ***	4.636

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 231.560

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	455
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	1.905
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	6.990
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 9.350

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 1.118.336** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 786.575

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	1.947
Nu niet zwanger	€	4.355
Kennis en advies functie	€	2.987
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	1.282
JGZ Maatwerk		
Stevig Ouderschap	€	16.691
VVE	€	1.872
Advisering vrijstelling leerplicht	€	1.186
Convenantbeheer Verwijsindex	€	5.716
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	54.815

€ 90.851

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**231.560**
waarvan inwonerbijdrage	€	183.340
waarvan inspecties kinderopvang	€	48.220
3: Basistaken-plus	**€**	**786.575**
waarvan Kindbijdrage	€	758.760
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	7.685
waarvan Forensische zorg	€	20.130

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	1.130.930
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-14.090
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	4.367
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	-2.871
2025-1	**€**	**1.118.336**

Gemeente: **Woerden**

Aantal inwoners: ***	53.244
Aantal kinderen: ***	11.088

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 542.805

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	995
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	3.125
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	8.345
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 12.465

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 2.936.776** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 1.872.760

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	91.595
Nu niet zwanger	€	9.665
Kennis en advies functie	€	6.668
Ketenaanpak: Valpreventie	€	9.578
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	3.010
JGZ Maatwerk		
Stevig Ouderschap	€	43.813
VVE	€	33.671
Advisering vrijstelling leerplicht	€	4.744
Convenantbeheer Verwijsindex	€	13.671
Intensivering Verbindende JGZ	€	16.848
Inzet medewerker VETC zorgconsulent	€	33.696
Pedagogisch Bureau / Opvoed-spreekuur/workshop	€	33.696
MAzl	€	31.027
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	177.064

€ 508.746

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**542.805**
waarvan inwonerbijdrage	€	406.840
waarvan inspecties kinderopvang	€	135.965

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**1.872.760**
waarvan Kindbijdrage	€	1.814.760
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	17.055
waarvan Forensische zorg	€	40.945

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	2.981.690
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-33.211
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	-1.640
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	-10.063
2025-1	**€**	**2.936.776**

Gemeente: **Woudenberg**

Aantal inwoners: *** 14.358
Aantal kinderen: *** 3.366

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 157.280

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	240
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	-
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	3.650
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	4.550

€ 8.440

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 811.919** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 564.420

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Meld- en Adviespunt Bezorgd	€	20.861
Nu niet Zwanger	€	2.605
Seksuele gezondheid; Collectieve preventie	€	270
Woon Hygiënische Problematiek (WHP)	€	2.235
Kennis en advies functie	€	1.760
Extra Inzet adviseur GB - Inzet Gezonde school adviseu	€	2.456
Begeleiden startbijeenkomsten Kinderen naar gezonder (	€	1.174
Extra Inzet adviseur GB - Inzet middelenpreventie	€	2.456
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	770
JGZ Maatwerk		
Stevig Ouderschap	€	6.259
VVE	€	1.123
Advisering vrijstelling leerplicht	€	1.186
MAzl	€	9.419
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	29.205

€ 81.779

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**157.280**
waarvan inwonerbijdrage	€	109.705
waarvan inspecties kinderopvang	€	47.575

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**564.420**
waarvan Kindbijdrage	€	550.915
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	4.600
waarvan Forensische zorg	€	8.905

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	797.970
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-9.869
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	3.970
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	19.848
2025-1	**€**	**811.919**

Gemeente: **Zeist**

Aantal inwoners: ***	66.629
Aantal kinderen: ***	13.812

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

Wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

Basistaken

Gezondheidsbescherming
Infectieziektebestrijding (IZB) *
TBC bestrijding (TBC) *
Medische Milieukundige zorg (MMK) *
Technische hygiënezorg (THZ) *
Seksuele gezondheid: soa bestrijding *

Gezondheidsbevordering
Gezondheidsbeleid *
Onderzoek: Gezondheidsmonitor *

Toezicht & Advies
Inspecties Kinderopvang

Crisisfunctie: advies en ondersteuning *

€ 719.685

Intensivering basistaken

Gezondheidsbescherming		
Technische Hygiëne Zorg (THZ): Advisering Publieksevenementen	€	1.200
Gezondheidsbevordering		
Lokaal onderzoek: Epidemiologische ondersteuning	€	5.070
Projectmanagement Gezondheidsbevordering	€	83.435
Toezicht & Advies		
Inspecties Kinderopvang: Landelijk register Kinderopvang en lichte handhaving	€	-

€ 89.705

Collectief als GGD — **Bijdrage voor 2025 € 3.753.821** — Individueel door gemeenten

Basistaken-plus

Gezondheidsbevordering
Seksuele gezondheid: Sense *

Toezicht & Advies
Forensische zorg
Inspecties tatoeage- en piercingshops — via derden
WMO toezicht *

JGZ 0-18
Basistakenpakket **

€ 2.361.870

Maatwerk

Gezondheidsbevordering		
Nu niet Zwanger	€	12.090
Kennis en advies functie	€	8.092
Gezondheidsbevordering Statushouders	€	1.947
Extra Inzet adviseur GB - Inzet Gezonde school adviseu	€	12.280
Ketenaanpak Kind naar Gezonder Gewicht in regio Zuid-(	€	164.461
Coordinator opstellen uitvoeringsplan m.b.t. PHP	€	24.560
Integrale aanpak preventie alcohol en drugs / ZOU Preve	€	46.050
Monitoring en evaluatie Vollenhove Vooruit	€	52.228
Mentale gezondheid regio ZOU	€	36.727
Evaluatieonderzoek JOGG	€	6.754
IZA Monitoring	€	6.181
Toezicht & Advies		
Incidentele bijdrage kwaliteitseisen kinderopvang	€	4.073
JGZ Maatwerk		
Advisering vrijstelling leerplicht	€	4.744
Convenantbeheer Verwijsindex	€	17.029
Intensivering Verbindende JGZ	€	14.646
Stevig Ouderschap	€	47.985
Voorzorg	€	42.165
VVE	€	33.428
Aanmeld overleg CJG JGZ	€	8.424
JGZ Overige		
Huisvesting (individueel afgerekend)	€	38.697

€ 582.561

Niet wettelijk verplicht uit te voeren door GGD en/of
onder de verantwoordelijkheid van de DPG

BIJDRAGEN | **VERGOEDINGEN**

* = inwonerbijdrage gefinancierd
** = kindbijdrage gefinancierd

*** = peildatum 1 januari 2023

		Saldo
1: Basistaken	**€**	**719.685**
waarvan inwonerbijdrage	€	509.095
waarvan inspecties kinderopvang	€	210.590

		Saldo
3: Basistaken-plus	**€**	**2.361.870**
waarvan Kindbijdrage	€	2.260.600
waarvan inwonerbijdrage Toezicht WMO	€	21.350
waarvan Forensische zorg	€	79.920

OVERZICHT BEGROTINGSMUTATIES

2025-0	€	3.394.975
Loon-Prijsindex & Volume & Volume	€	-41.405
Forensische zorg & Toezicht KO mutatie	€	31.543
Maatwerk mutaties (incl. CB-huisvesting)	€	368.708
2025-1	**€**	**3.753.821**

Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie

Dossiernummer	4913
Vertrouwelijk	Nee
Vergaderdatum	16 oktober 2025
Agendapunt	8
Titel	Tekorten in de geboorte- en kraamzorg en de gevolgen daarvan
ID	5141
Behandelend ambtenaar	Eline Dekker
Telefoon	
E-mail	Eline.Dekker@utrecht.nl
Datum collegebesluit	
Geocodering	
Thema	
Portefeuillehouder	Wethouder Eerenberg
Beleidsveld	Volksgezondheid
Referendabel	
Reden niet referendabel	
Raadsadviseur (lijst)	Willemien Kok/Cie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie/06-24862310
Behandelvoorstel	
Resultaat commissiebehandeling	
Resultaat raadsbehandeling	

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie	**16 oktober 2025**
Gemeenteraad	20 november 2025

Voorgesteld besluit

Burgemeester en wethouders
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	Eline Dekker	**Datum**	27 juni 2025
E-mail	Eline.dekker@utrecht.nl	**Kenmerk**	30569314
Type brief	Aanbiedingsbrief	**Onderwerp**	Aanpak personeelstekorten geboortezorg
Bijlage(n)	1	**Beleidsveld**	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[1]. 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 prilste 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.

[1] 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[2]. 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.

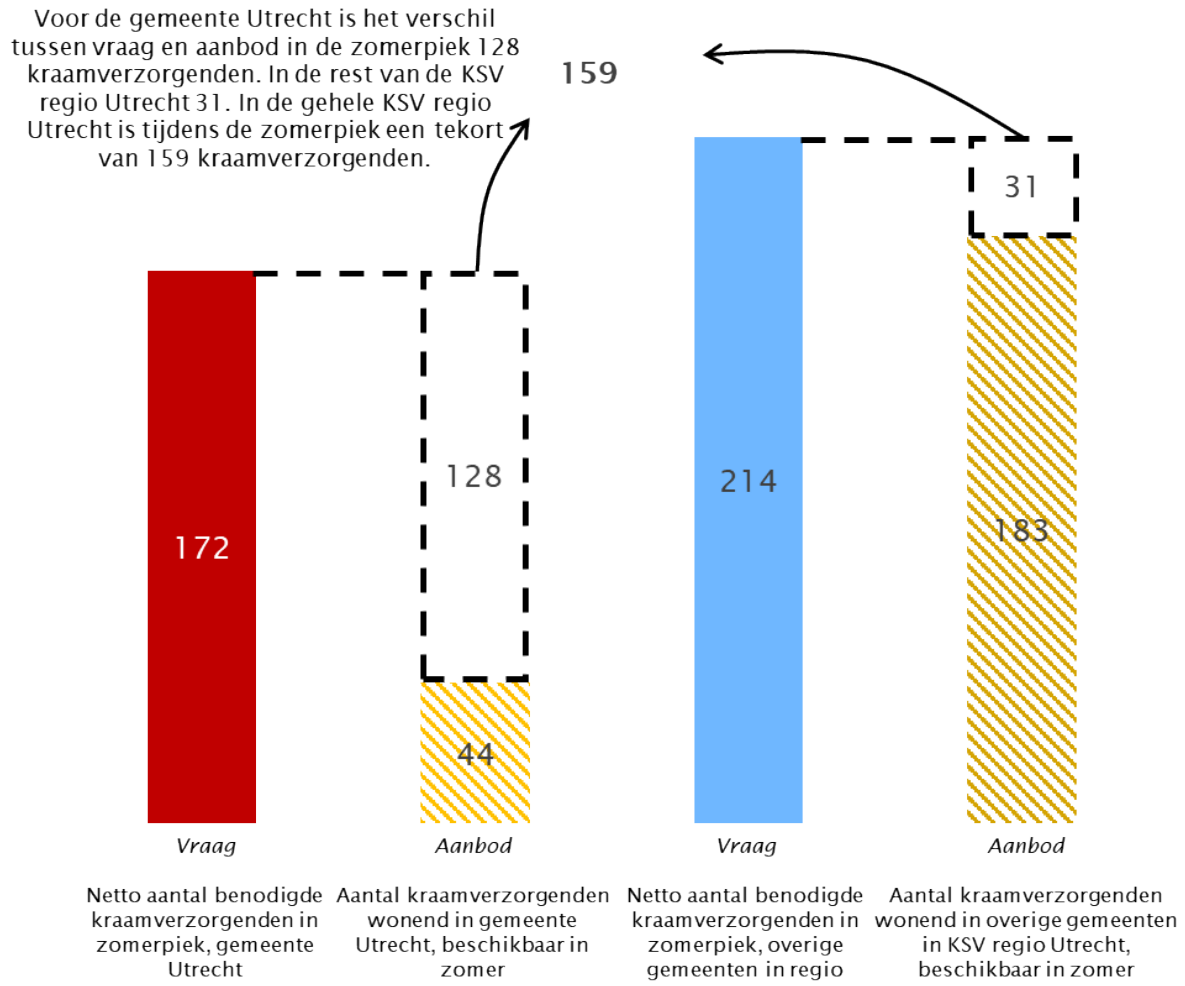
1: Arbeidsmarktverkenning Kraamzorg Utrecht Stad

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).

Vooral 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[3] 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.

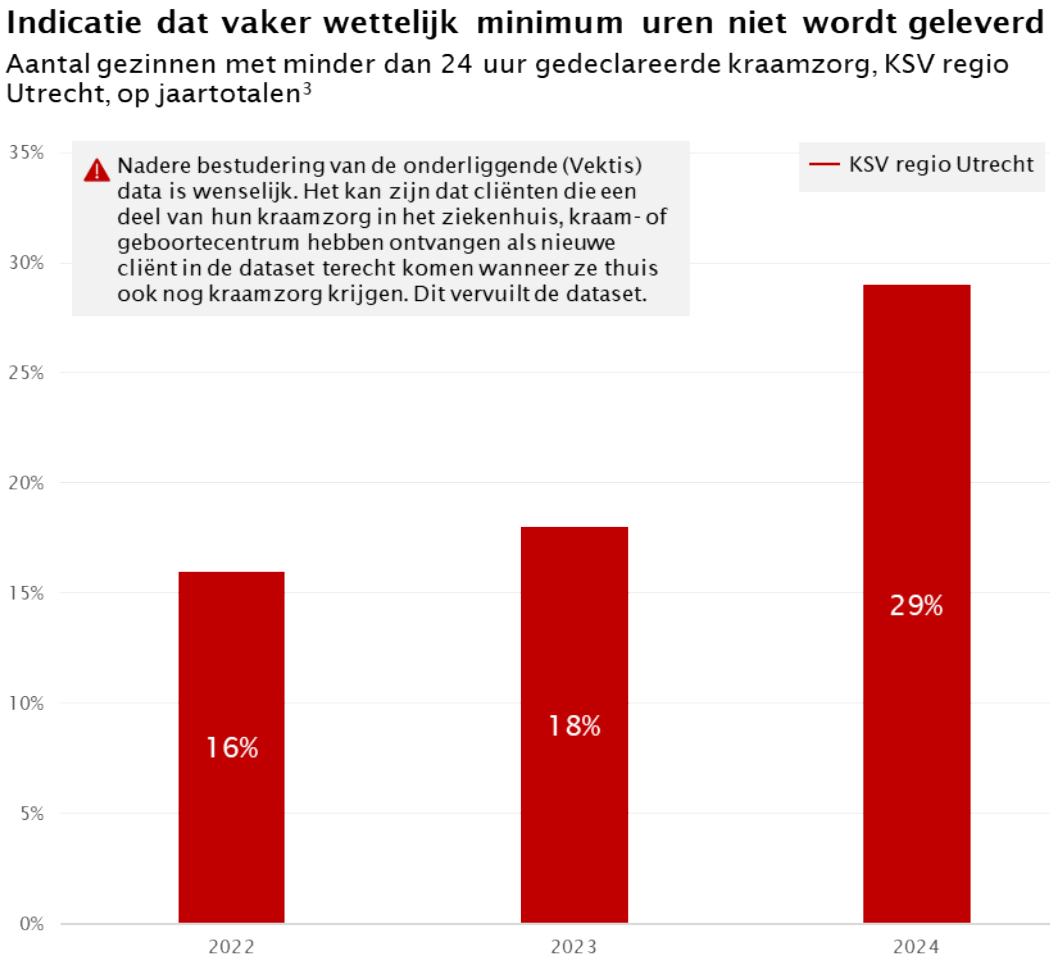
[2] Geboortezorg bestaat uit verschillende lijnen van zorg, vanuit verschillende zorgverleners. We zien het belang van het versterken van integrale geboortezorg. Gezien de omvang en urgentie van de personeelstekorten zetten we als eerste in op de kraamzorg.
[3] KSV Utrecht bestaat 14 gemeenten uit het 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

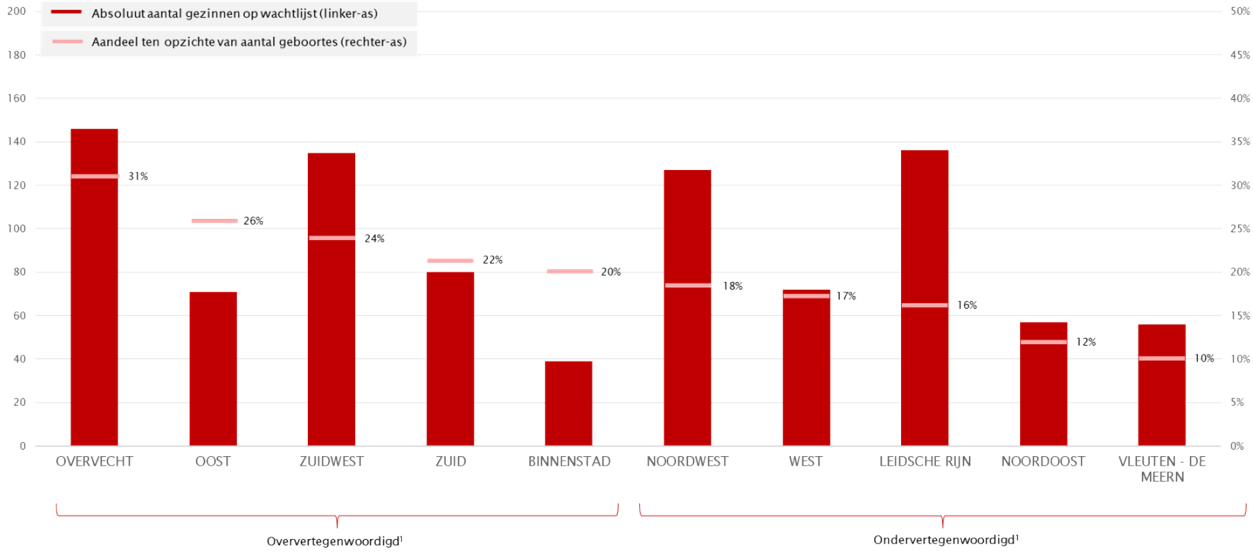


In ons onderzoek hebben we ons gebaseerd op voor ons beschikbare data over zorgdeclaraties. Nadere bestudering van de onderliggende datasets is wenselijk. We weten dat er vertekeningen zijn. Zo heeft een deel van de ouders kraamzorg ontvangen in zowel het kraamzorgcentrum als thuis. In de huidige dataset zijn ze twee keer als ‘nieuwe cliënt’ geregistreerd. Dit vervuilt 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 Raedelijn, Sterkzorg en Gemeente Utrecht in het najaar een moreel beraad over de geboortezorg georganiseerd. In deze raadsbrief en in de beantwoording van de schriftelijke raadsvragen 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,

Kraamzorg in de knel

Een verkenning naar de arbeidsmarkt van kraamverzorgenden in de gemeente Utrecht

Eindrapportage
21 februari 2025

Advies door Inzicht | Jerien den Blanken



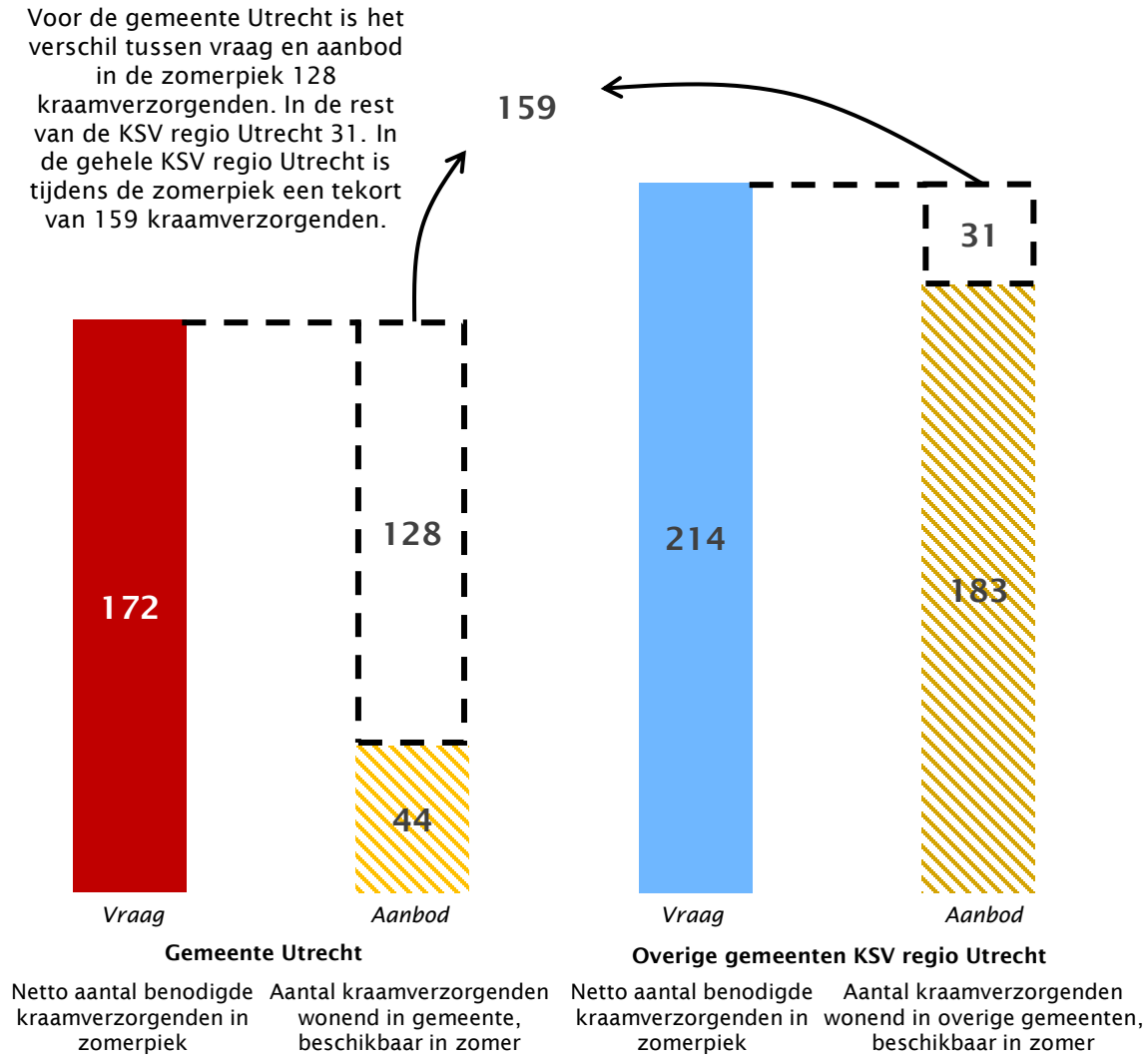
Management Samenvatting:
Tekort aan kraamverzorgenden in Utrecht én in de regio

Tekort aan kraamverzorgenden in Utrecht en KSV regio Utrecht, met name in de zomer: Met name in de zomerperiode ontstaat er een aanzienlijk tekort aan kraamverzorgenden in de regio Utrecht, waarbij de problematiek het grootst is in de gemeente Utrecht. In juli 2024 was het verschil tussen vraag en aanbod daar naar schatting 128 kraamverzorgenden. In dezelfde periode was er in de rest van de KSV regio Utrecht een geschat tekort van 31 kraamverzorgenden. Samen maakt dit een tekort in de gehele regio Utrecht van 159 kraamverzorgenden. Aangezien het aantal geboortes, zeker in de gemeente Utrecht, naar verwachting verder toeneemt, er signalen zijn dat de uitstroom uit de beroepsgroep hoog blijft terwijl de instroom beperkt is, zal de schaarste in de komende jaren naar verwachting aanwezig blijven en toenemen.

Onwenselijke gevolgen:
Er is een daling te zien van het gemiddeld aantal uren kraamzorg per gezin en steeds vaker lijkt het aantal uren onder het wettelijk minimum van 24 uur te liggen. Kwetsbare gezinnen worden hier waarschijnlijk extra door getroffen. Sinds augustus 2023 bestaat er een wachtlijst voor gezinnen die geen kraamzorg kunnen vinden. In totaal hebben 900 Utrechtse gezinnen zich hiervoor aangemeld[1]. Met name de wijken Overvecht en Oost zijn oververtegenwoordigd. Van zeker 28 Utrechtse gezinnen van de wachtlijst weten we dat zij geen kraamzorg hebben ontvangen[2].

Verkennende analyse als basis voor gezamenlijke maatregelen:
Deze verkenning van de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden in de gemeente Utrecht biedt een gedeeld inzicht in de knelpunten en vormt een basis voor gezamenlijke actie. Het is van belang de situatie nauwgezet te monitoren en hierover periodiek te rapporteren aan alle direct betrokken partijen. Hiervoor is datakwaliteit en beschikbaarheid, waaronder de wachtlijst, een randvoorwaarde. Verdiepend onderzoek naar de oorzaken en gevolgen van de arbeidsmarkttekorten kan helpen bij het ontwikkelen van effectieve en gerichte maatregelen.

De gemeente Utrecht is opdrachtgever van deze verkenning. Dit onderzoek kwam tot stand in samenwerking met Zilveren Kruis en het Kraamzorg Samenwerkingsverband (KSV) regio Utrecht.



1. In gehele KSV regio Utrecht zijn dit er circa 1500 | 2. 44 in gehele KSV regio Utrecht; Wel hebben ze de optie gehad om van het kraamcentrum gebruik te maken.

Over deze rapportage: Van gedeeld inzicht naar gezamenlijke acties

Deze verkennende arbeidsmarktanalyse vormt een basis voor gezamenlijke en contextgerichte acties

Over deze rapportage: Verkenning op basis van data kraamzorg, zorgverzekeraars en gemeente

Aanleiding: Professionals in de geboortezorg signaleren tekorten in de kraamzorg, vooral voor gezinnen in een kwetsbare situatie. Een feitelijk onderbouwd beeld ontbrak tot nu toe.

Urgentie: De gemeente Utrecht investeert met het programma Kansrijke Start in de eerste 1000 dagen van elk kind, met extra aandacht voor kwetsbare gezinnen. Kraamzorg is hierin onmisbaar.

- Ondersteunt ouders met hun pasgeboren baby
- Assisteert verloskundigen bij de bevalling
- Signaleert problemen en schakelt hulp in wanneer dit nodig blijkt

Samenwerking: De gemeente Utrecht is opdrachtgever van deze verkenning. Dit onderzoek kwam tot stand in samenwerking met Zilveren Kruis en het Kraamzorg Samenwerkingsverband (KSV) regio Utrecht. Opdrachtnemer en opsteller van dit document is een extern (arbeidsmarkt)analist.

Vervolgstappen: Deze analyse bundelt bestaande data en kennis over de kraamzorg in Utrecht. Het vormt de basis voor een gezamenlijke regionale arbeidsmarktstrategie. Als gemeente kunnen we gezamenlijke acties stimuleren, maar niet realiseren zonder onze partners. We zoeken daarom actief de samenwerking met de (samenwerkende) zorgorganisaties, opleiders en zorgverzekeraar.

Leeswijzer: Paginatitels vertellen het verhaal

Het rapport start met de *vraag* naar kraamzorg, vervolgens komt het *aanbod* van kraamverzorgenden in gemeente Utrecht en in de KSV regio Utrecht aan de orde. Hierna volgt informatie over het aantal uren kraamzorg en de wachtlijst in de KSV regio Utrecht.

Onderaan elke pagina staan de voetnoten en bronverwijzingen. Het rapport sluit af met bijlagen, waarin onder andere de methodiek van de analyse nader wordt toegelicht.

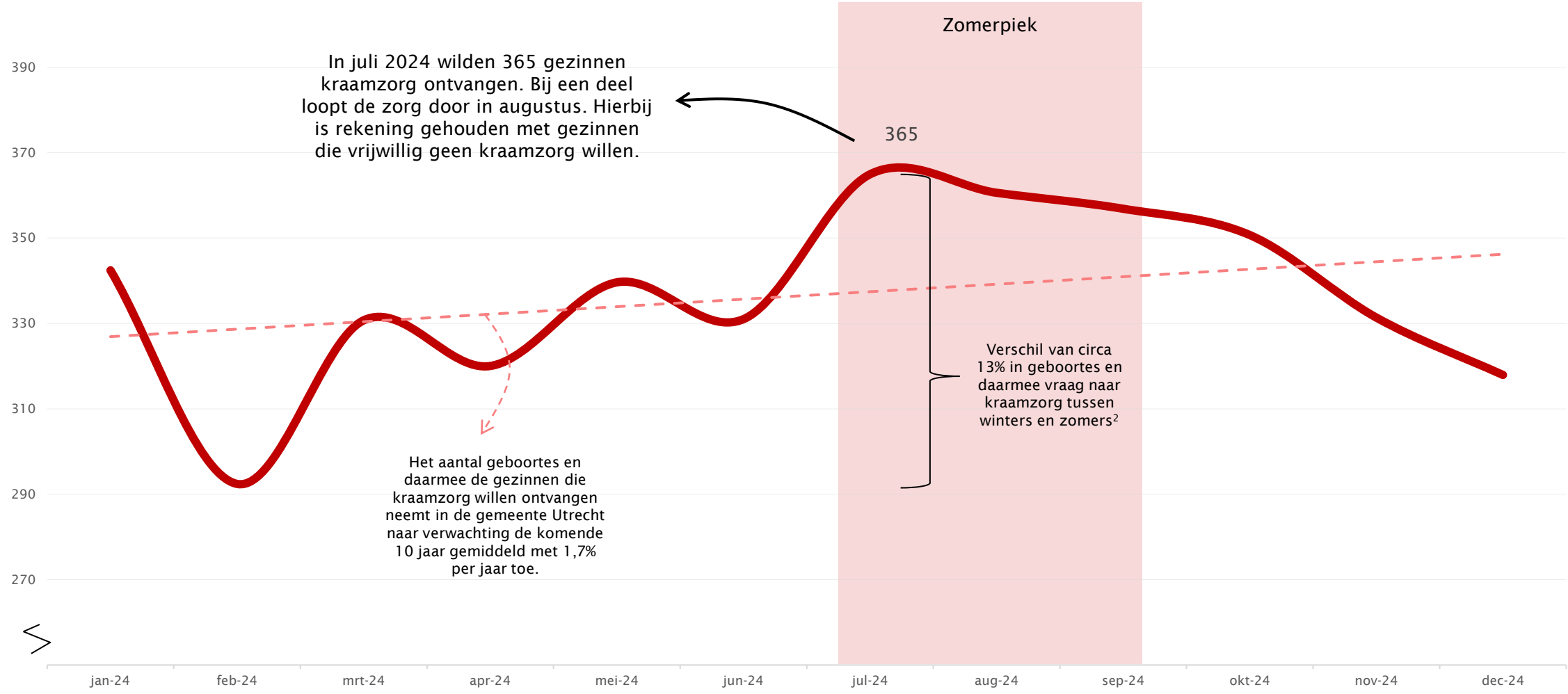
Dit rapport is zodanig opgebouwd dat de paginatitels de kern van het verhaal weergeven. Door op elke pagina dieper in te gaan, vindt u nadere onderbouwing en toelichting.[1]



1. Daar waar mogelijk richt de analyse zich op de gemeente Utrecht. In sommige gevallen is de data enkel beschikbaar op KSV regio Utrecht niveau.

Geboortes én vraag naar kraamzorg pieken in de zomer

Schatting van het aantal gezinnen dat kraamzorg nodig heeft én wil, gemeente Utrecht, 2024[1]

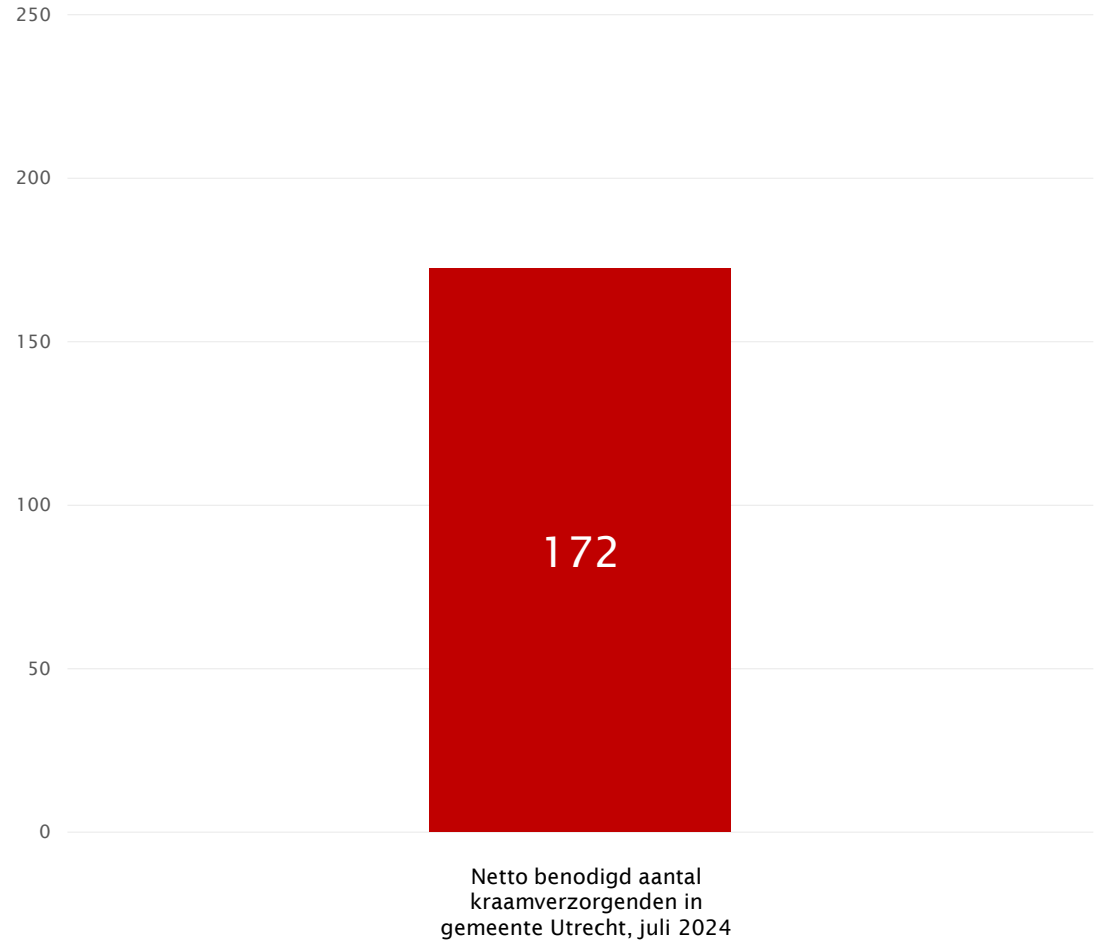


1. Op basis van geboorterealisatie (2024). Aannames gebruikt in de berekening: a) 5% van de potentiële cliënten wil vrijwillig geen kraamzorg; b) In 1,5% van de bevallingen worden meerlingen geboren; | 2. 13% op basis van realisatiecijfers 2021 t/m 2024. Winter is dec, jan, feb. Zomer is juli, aug, sept.

Bron: Utrecht in Cijfers (peildatum januari 2025), bewerkt door Advies door Inzicht.

Om alle gezinnen van kraamzorg te voorzien waren in juli 2024 in Utrecht 172 kraamverzorgenden nodig

Schatting vraag naar kraamverzorgenden in gemeente Utrecht, op basis van aantal gezinnen dat kraamzorg wil in zomerpiek (juli 2024) en realistisch scenario.



- In juli 2024 wilden 365 gezinnen kraamzorg ontvangen. Het aantal kraamverzorgenden dat hiervoor nodig is, is primair afhankelijk van het aantal uren kraamzorg dat gezinnen nodig hebben. Bij deze vraagbepaling wordt er idealiter geen rekening gehouden met eventuele arbeidsmarkttekorten.

- Voor deze verkenning is een “realistisch scenario” uren kraamzorg opgesteld waarin vijf groepen gezinnen, verschillend aantal uren kraamzorg krijgen. Dit is een versimpeling van de werkelijkheid.[1]

“Realistisch scenario”		
	Aandeel	Uren
Groep 1	10%	15
Groep 2	30%	24
Groep 3	25%	38
Groep 4	25%	49
Groep 5	10%	65
Totaal	100%	*37,0*

Gemiddeld aantal uren per gezin

- Om toe te rekenen naar benodigd aantal personen zijn er aannames gedaan over de gemiddelde deeltijdfactor en het aandeel ineffectieve uren per kraamverzorgende.[2] Meer toelichting over de methode is te vinden in bijlage C.

1. Dit scenario is besproken met de kraamzorgsector en zorgverzekeraar. Deze scenario zijn enkel opgesteld ten behoeve van deze arbeidsmarktverkenning en betreft geen (bindende) afspraak tussen partijen. Zie bijlage A voor meer informatie over de scenario’s. | 2. Gemiddelde deeltijdfactor van 0,59 op basis van gegevens vanuit KCKZ; Ineffectieve uren (ziekte, scholing, enz.), exclusief vakanties, van 15%.

Bron: Utrecht in Cijfers, bewerkt door Advies door Inzicht. Deeltijdfactor via KCKZ registratiedata; aandeel ineffectieve uren betreft een schatting gevalideerd door klankbord

Het aantal kraamverzorgenden dat woont in Utrecht ligt aanzienlijk lager dan de vraag: 113 verschil.

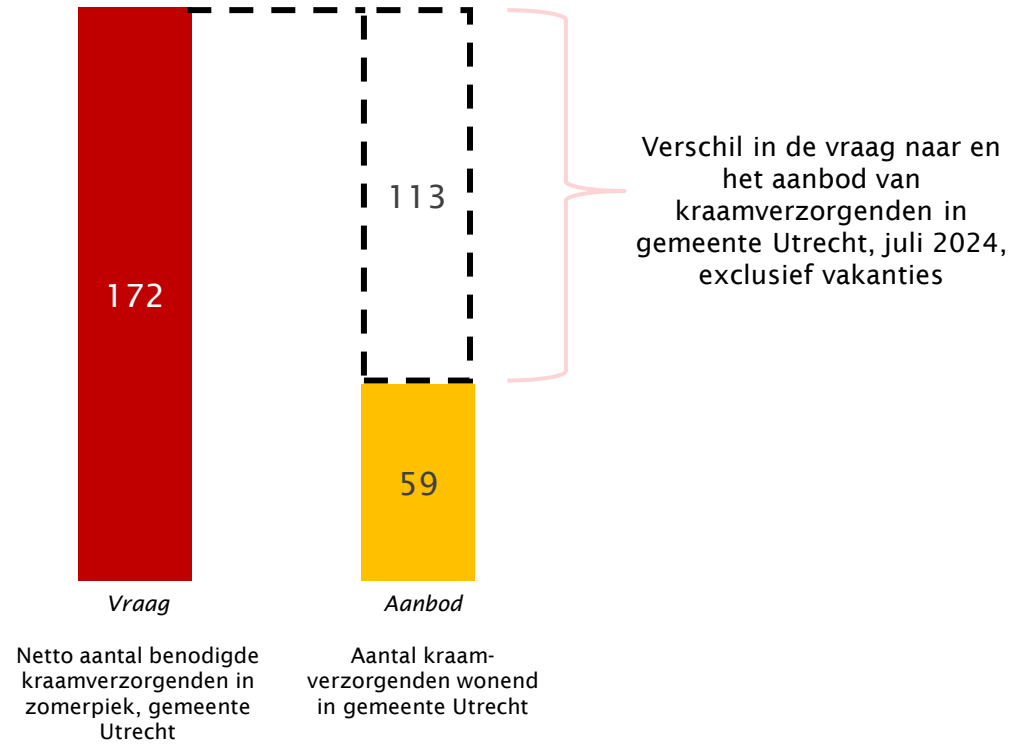
Aanbod van kraamverzorgenden op basis van registratiedata Kwaliteitsregister Kraamzorg, peildatum 2 februari 2025

- Het Kenniscentrum Kraamzorg (KCKZ) zet zich in voor de kwaliteit van kraamzorg in Nederland. Dit doen zij onder andere door het bijhouden van het Kwaliteitsregister. Hiervoor kunnen alle kraamverzorgenden (loondienst en zelfstandig) zich registreren en accrediteren.

- In de registratiedata van KCKZ zitten 56 kraamverzorgenden met opgegeven woonplaats gemeente Utrecht. Uitgaande van een dekkingsgraad van 95%[1] komt dat uit op **59 kraamverzorgenden**.

- Het aanbod van kraamverzorgenden in gemeente Utrecht ligt met 59 aanzienlijk lager dan de (piek)vraag van 172.

- Voor het resterende deel zijn gezinnen in de gemeente Utrecht afhankelijk van kraamverzorgenden vanuit elders. Kraamverzorgenden werken graag dicht bij hun woonplaats, mede door het niet vergoeden van hun reistijd. Kraamverzorgenden uit gemeenten om Utrecht heen vervullen het grootste deel van de Utrechtse vraag.



Aanvullende informatie populatie kraamverzorgenden in Utrecht:

- Gemiddelde leeftijd van 48 jaar en 10 maanden (landelijk 47 jaar en 3 maanden)
- 20% bereikt binnen vijf jaar de pensioengerechtigde leeftijd
- De opgegeven deeltijdfactor komt uit op 0,59 fte (landelijk 0,57 fte). In totaal omvat het aantal hiermee 35 fte.
- Het ziekteverzuim is in de kraamzorg met circa 10% (landelijk) relatief hoog[2]

1. Het is onbekend welk precieze aandeel van alle kraamverzorgenden in Nederland zich heeft geregistreerd. Naar schatting van KCKZ zelf is de dekkingsgraad circa 95% van de gehele populatie, in verband met de verplichting is vanuit zorgverzekeraars dat je zowel in loondienst als ZZP in het kwaliteitsregister geregistreerd moet staan om de zorg vergoed te krijgen. | 2. Geen Utrecht specifiek informatie beschikbaar

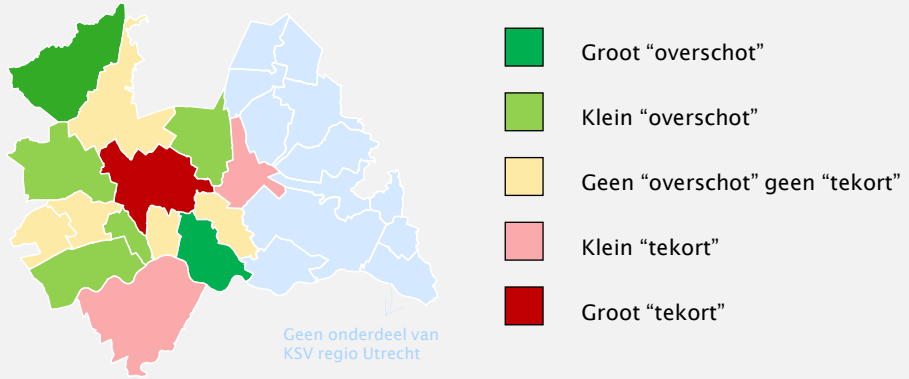
Bron: Geanonimiseerde registratie van het Kwaliteitsregister Kraamverzorgenden; www.kckz.nl; | | Landelijek data in kader linksonder op basis van Factsheet Kraazorg 2024-2028 van BO geboortezorg | Ziekteverzuim via Vernet Kraamzorg Analyse Q4 - 2024

In overige deel KSV regio Utrecht wonen wél meer kraam-verzorgenden dan vraag

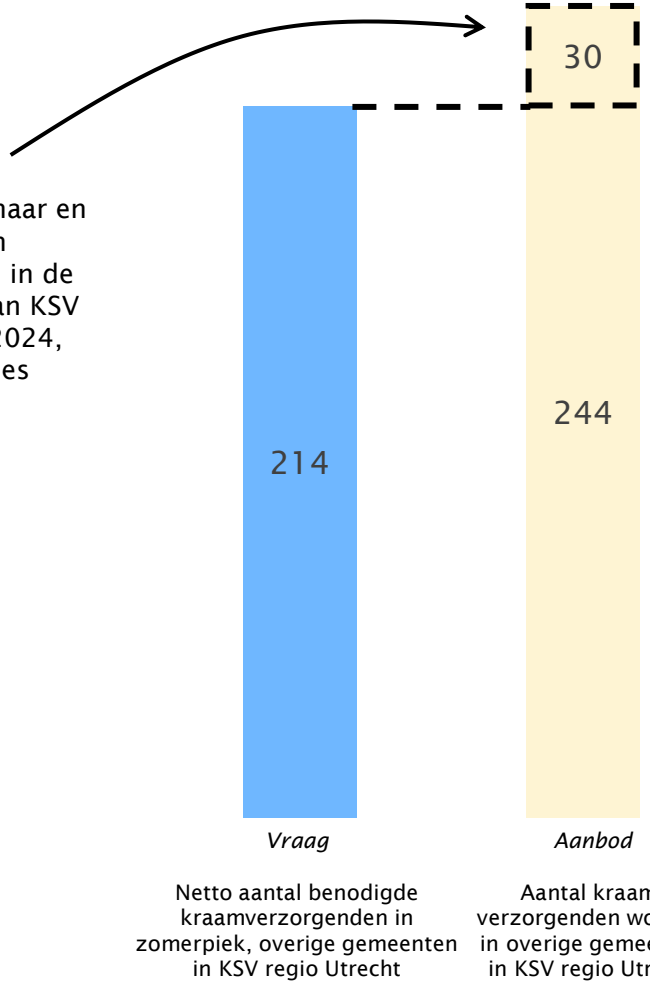
Aanbod van kraamverzorgenden in overige gemeenten KSV regio Utrecht, op basis van registratiedata Kwaliteitsregister Kraamzorg, exclusief vakanties

- Volgens dezelfde methodiek is gekeken naar de vraag naar- en het aanbod van kraamverzorgenden in de overige gemeenten in KSV regio Utrecht.[1]
- Hieruit blijkt dat in de KSV regio Utrecht gemeenten, exclusief gemeente Utrecht, gezamenlijk het aanbod de vraag oversteeg met 30 kraamverzorgenden.[2]
- Dit is met name het geval in de gemeente Houten, Lopik en De Ronde Venen.[3] Kraamverzorgenden uit gemeenten met een overschot zullen ook ingezet worden in andere gemeenten (met beperkte reisafstand).
- De gemeente Vijfheerenlanden (22 personen) en Zeist (13 personen) hebben, in mindere mate dan gemeente Utrecht, minder kraamverzorgenden die wonen in hun gemeente dan hun vraag.

Figuur: Saldo vraag en aanbod kraamzorg gemeenten KSV regio Utrecht[4]



Verschil in de vraag naar en het aanbod van kraamverzorgenden in de overige gemeente van KSV regio Utrecht, juli 2024, exclusief vakanties



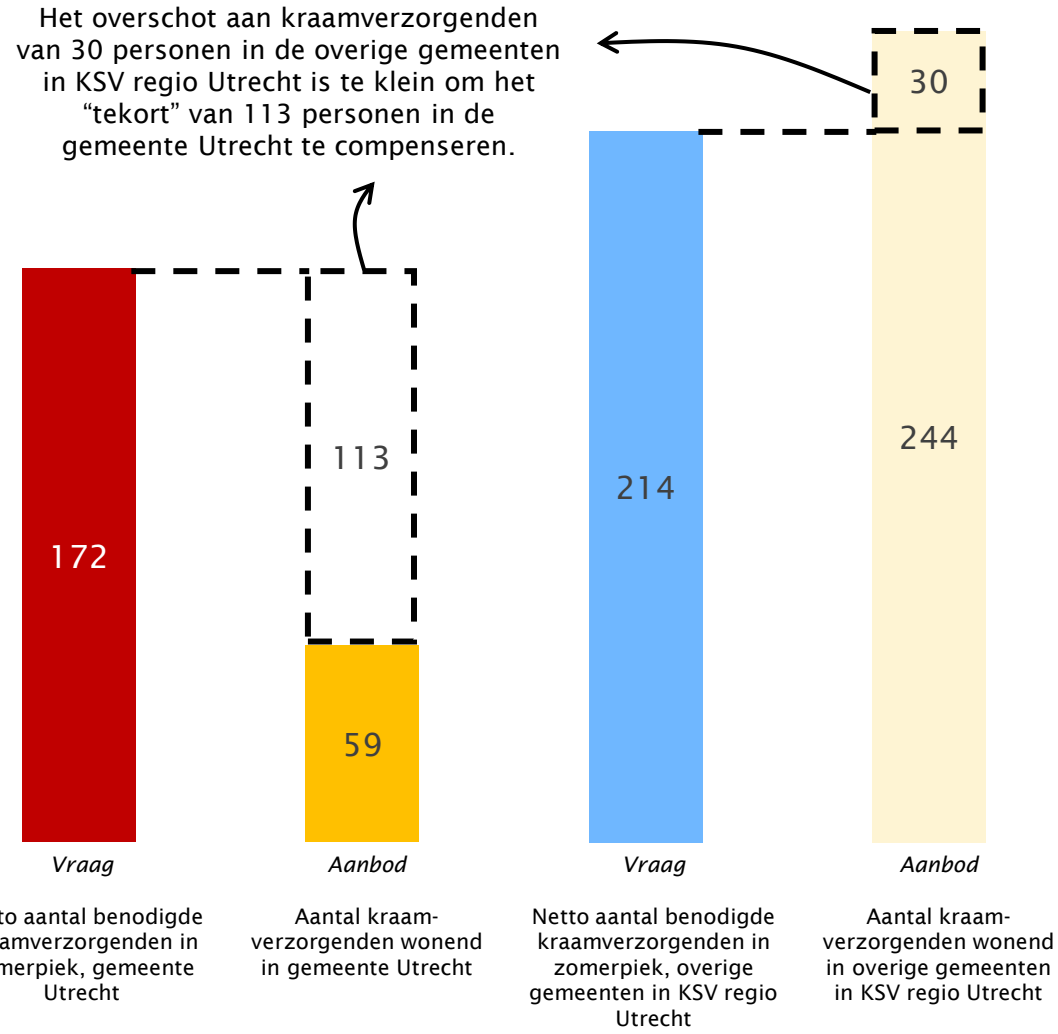
1. Op basis van "Realistisch scenario", zie bijlage A. | 2. In juli 2024 | 3. Zie bijlage D voor het gehele overzicht aan tekort/overschot van kraamverzorgenden van gemeenten in de KSV regio Utrecht. | 4. Groot overschot: 10 en meer personen; Klein overschot: tussen 10 en 5 personen; Geen overschot/tekort: tussen 5 en -5 personen; Klein tekort: tussen 5 en 25 personen. Groot tekort: meer dan 25 personen.

Bron: Geanonimiseerde registratie van het Kwaliteitsregister Kraamverzorgenden; www.kckz.nl;

Het overschot in overige gemeenten in de KSV regio is te klein om voor gemeente Utrecht te compenseren

Samenvoeging van saldo netto (piek)vraag en aanbod gemeente Utrecht en overige gemeenten in KSV regio Utrecht, juli 2024, exclusief vakanties kraamverzorgenden

- In de gemeente Utrecht was er in juli 2024 een vraag van netto 172 kraamverzorgenden, terwijl er 59 in de eigen gemeente wonen. Dit resulteert in een verschil van 113 kraamverzorgenden.
- In de overige gemeenten van KSV regio Utrecht was er in juli 2024 vraag naar 214 kraamverzorgenden. In deze regio wonen 244 kraamverzorgenden. Een "overschot" van 30 personen.
- Dit "overschot" in de overige gemeenten van KSV regio Utrecht is niet voldoende groot om het "tekort" in gemeente Utrecht geheel te compenseren.[1]

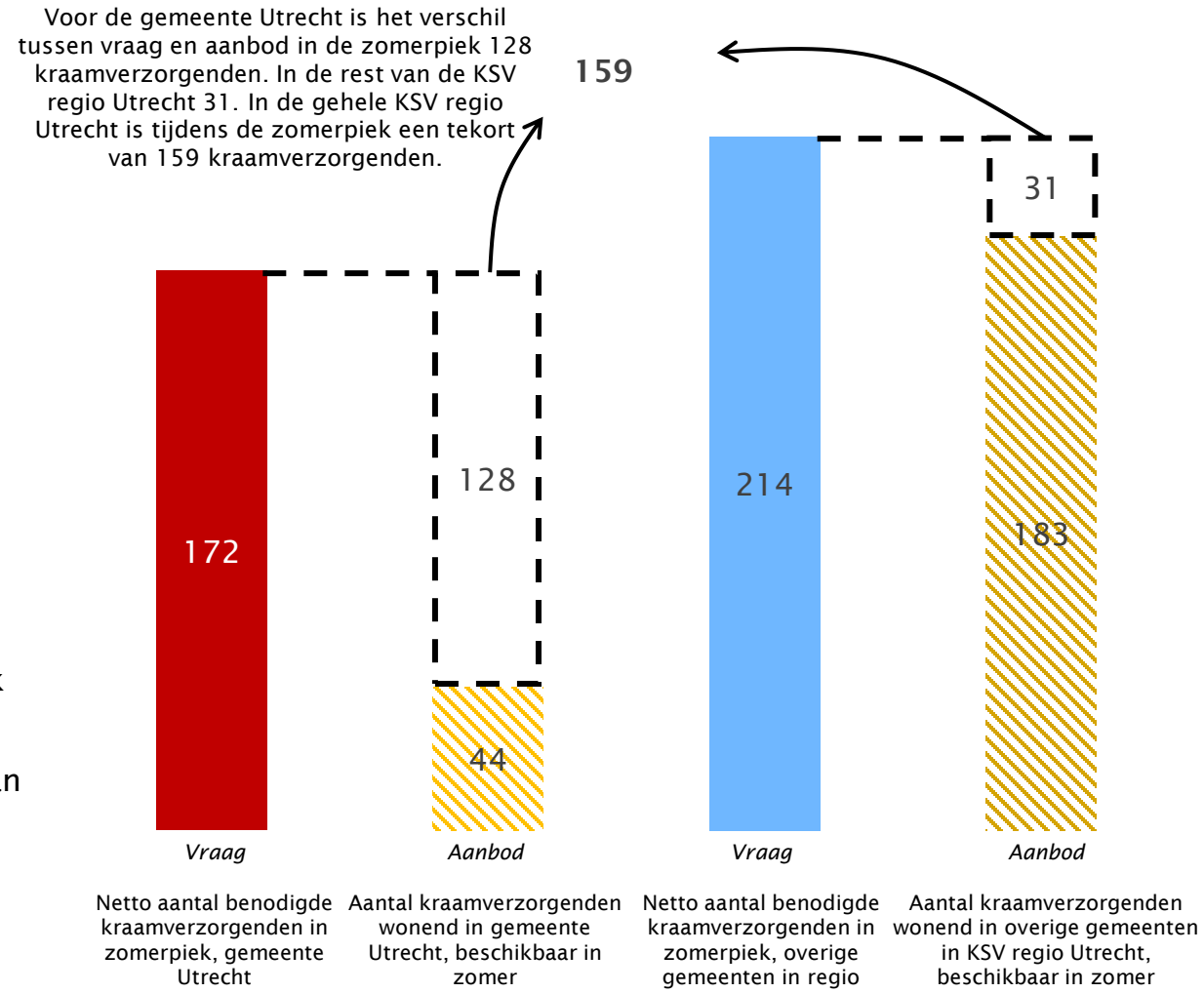


1. Deze conclusie houdt stand, ook wanneer de gehele provincie Utrecht en niet enkel de KSV regio Utrecht, in acht wordt genomen.

Rekening houdend met zomervakanties van kraam-verzorgenden is het tekort groter: 128 in Utrecht

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

- De piek in het aantal geboortes en daarmee de vraag naar kraamzorg valt samen met de zomer(school)vakanties. In de maanden juni t/m september is steeds circa een kwart van het personeel op vakantie.[1]
- Op het moment dat in de analyse rekening wordt gehouden met de afwezigheid van kraamverzorgenden vanwege zomervakantie, daalt het aanbod met 25% in de piekmaand. Het aanbod in aantal kraamverzorgenden is in deze periode tijdelijk lager.
- Het verschil in de gemeente Utrecht tussen vraag en aanbod is, rekening houdend met de vakanties, 128 kraamverzorgenden.
- In de overige gemeenten van de KSV regio Utrecht valt op dat ook hier, rekening houdend met vakanties, de vraag groter is dan het aanbod. In de gehele KSV regio Utrecht, inclusief de gemeente Utrecht, is in de zomerpiek een tekort aan kraamverzorgenden van 159 personen.[2]

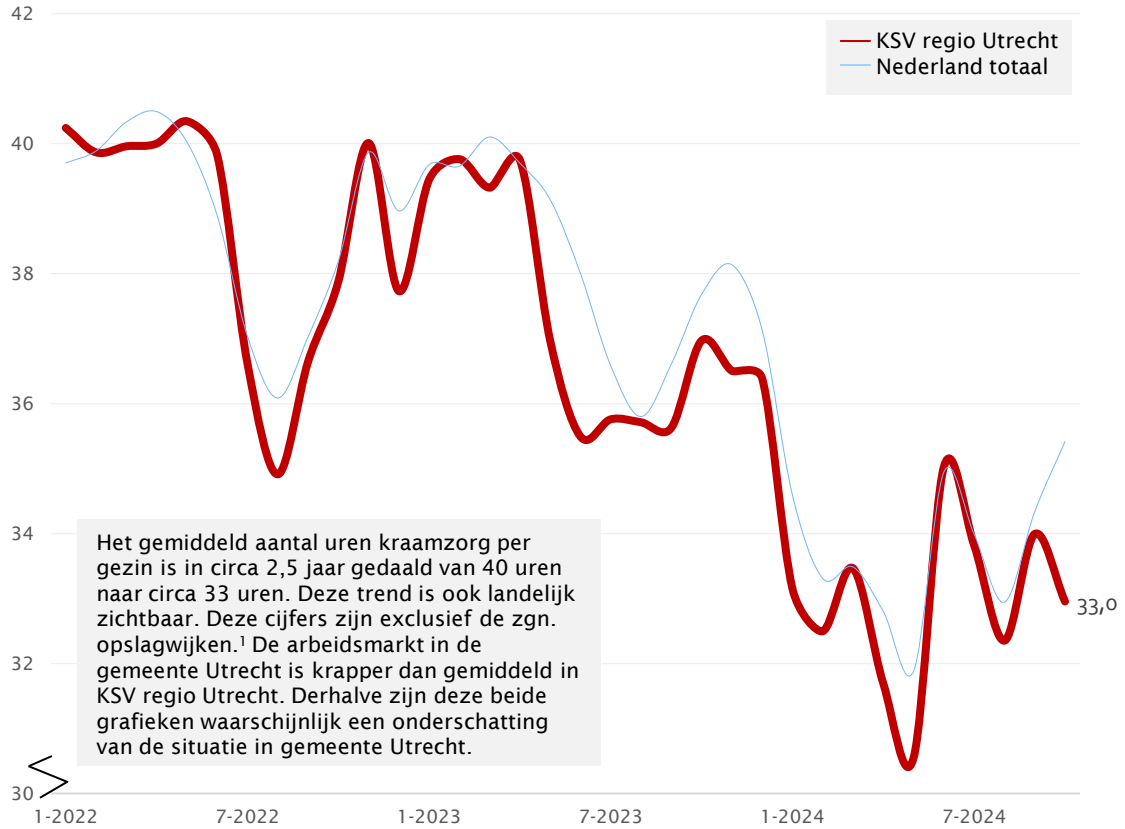


1. Schatting op basis van input KSV regio Utrecht | 2. De aannames van 15% ineffectieve tijd en 25% van personeel dat in zomer op vakantie is zijn hierin belangrijk en onzeker. In bijlage F is weergegeven wat de situatie is als deze aannames andere waardes hebben. Conclusie: het tekort in de gemeente Utrecht én KSV regio Utrecht is – onafhankelijk van de aannames - aanwezig.

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

Aantal uur kraamzorg per gezin neemt af

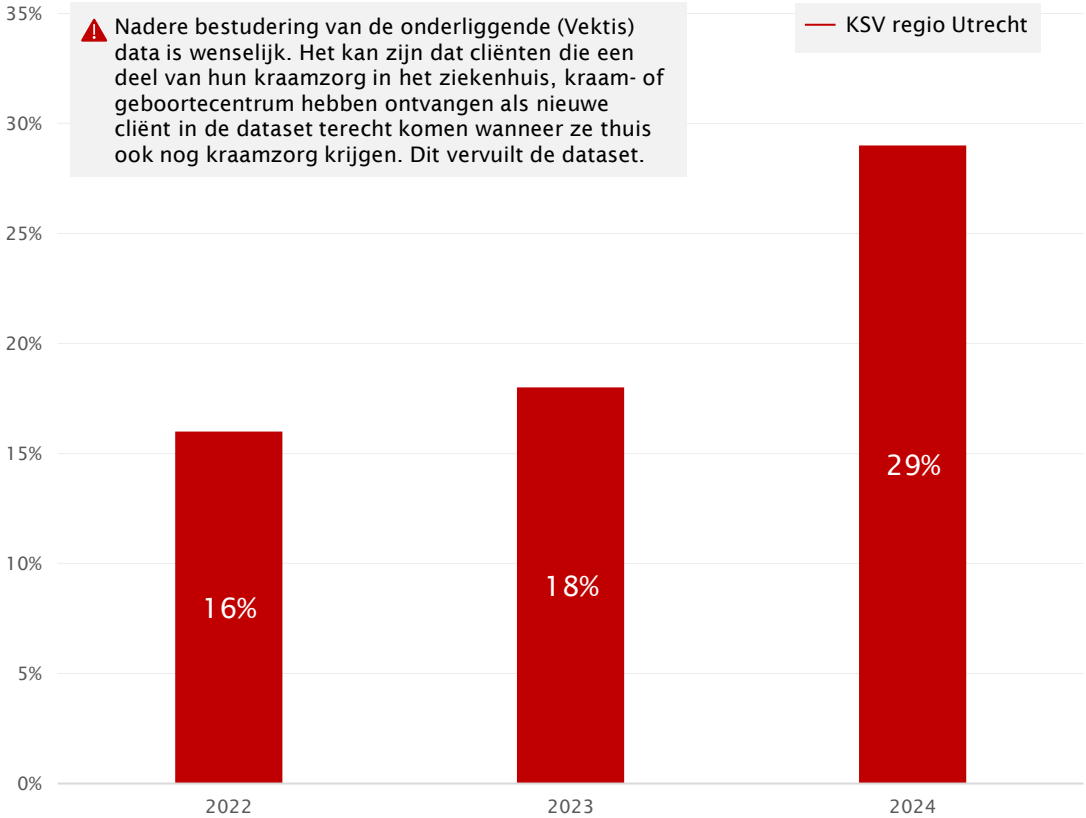
Gemiddeld aantal uren kraamzorg per gezin[1], KSV regio Utrecht[2]



Het gemiddeld aantal uren kraamzorg per gezin is in circa 2,5 jaar gedaald van 40 uren naar circa 33 uren. Deze trend is ook landelijk zichtbaar. Deze cijfers zijn exclusief de zgn. opslagwijken.[1] De arbeidsmarkt in de gemeente Utrecht is krapper dan gemiddeld in KSV regio Utrecht. Derhalve zijn deze beide grafieken waarschijnlijk een onderschatting van de situatie in gemeente Utrecht.

Indicatie dat vaker wettelijk minimum uren niet wordt geleverd

Aantal gezinnen met minder dan 24 uur gedeclareerde kraamzorg, KSV regio Utrecht, op jaartotalen[3]



Nadere bestudering van de onderliggende (Vektis) data is wenselijk. Het kan zijn dat cliënten die een deel van hun kraamzorg in het ziekenhuis, kraam- of geboortecentrum hebben ontvangen als nieuwe cliënt in de dataset terecht komen wanneer ze thuis ook nog kraamzorg krijgen. Dit vervuilt de dataset.

1. Onder declaratiecode niet-opslagwijk. Een opslagwijk is een wijk waarin de zorgzwaarte van de inwoners hoger ligt dan gemiddeld. Meer informatie over opslagwijken, zie pag. 8 en bijlage C. | 2. Zie bijlage A voor informatie over KSV regio Utrecht | 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.

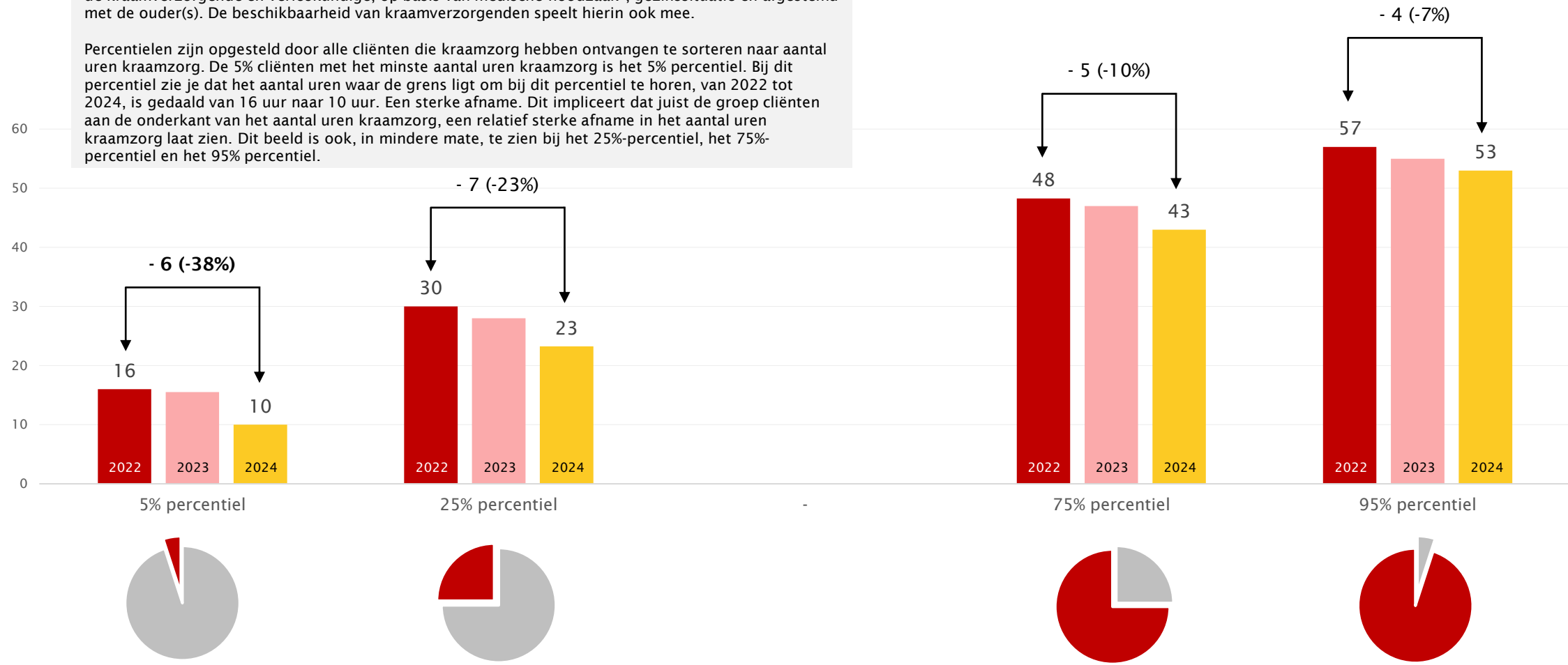
Bron: Vektis-data;

Minder uren kraamzorg over de hele linie, grootste afname bij percentiel dat al minder kreeg

Aantal uren kraamzorg per percentiel, 2022-2024, KSV regio Utrecht

Niet alle gezinnen krijgen evenveel uren kraamzorg. Het aantal uren kraamzorg wordt geïndiceerd door de kraamverzorgende en verloskundige, op basis van medische noodzaak[2], gezinssituatie en afgestemd met de ouder(s). De beschikbaarheid van kraamverzorgenden speelt hierin ook mee.

Percentielen zijn opgesteld door alle cliënten die kraamzorg hebben ontvangen te sorteren naar aantal uren kraamzorg. De 5% cliënten met het minste aantal uren kraamzorg is het 5% percentiel. Bij dit percentiel zie je dat het aantal uren waar de grens ligt om bij dit percentiel te horen, van 2022 tot 2024, is gedaald van 16 uur naar 10 uur. Een sterke afname. Dit impliceert dat juist de groep cliënten aan de onderkant van het aantal uren kraamzorg, een relatief sterke afname in het aantal uren kraamzorg laat zien. Dit beeld is ook, in mindere mate, te zien bij het 25%-percentiel, het 75%-percentiel en het 95% percentiel.

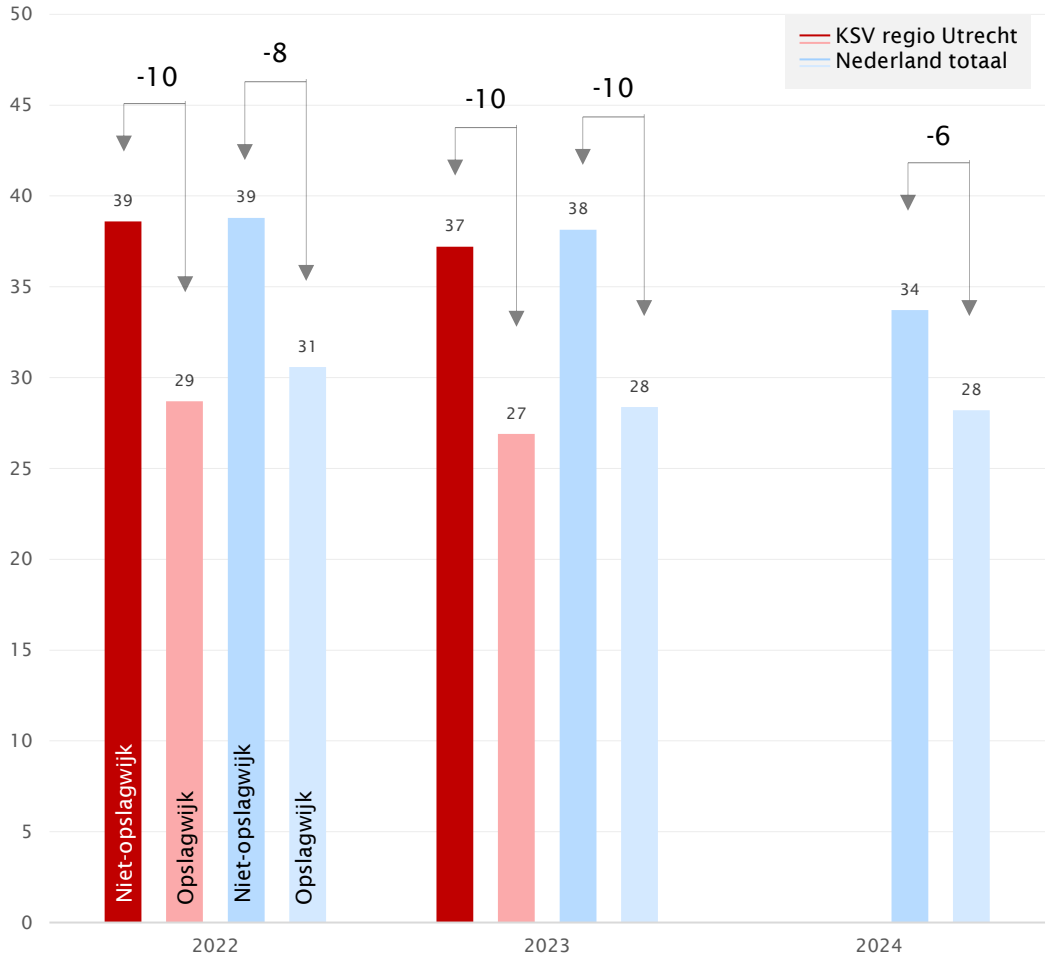


1. 2024 betreft data t/m oktober 2024. | 2. Het landelijk indicatieprotocol 2008 is hierin leidend.

Bron: Vektis-data

Aantal uren kraamzorg ligt lager in opslagwijken

Gemiddeld aantal gedeclareerde uren kraamzorg in KSV regio Utrecht en Nederland; in reguliere- en opslagwijken[1]



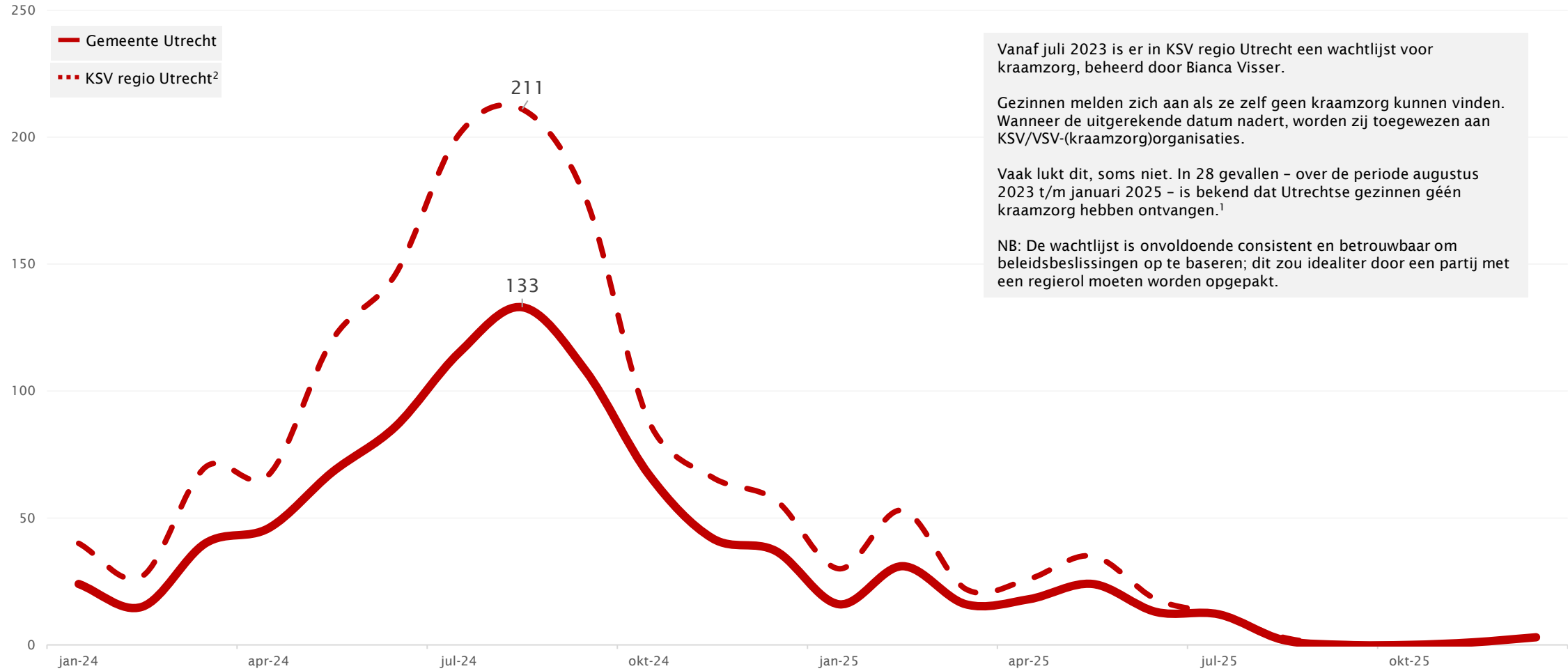
- Het aantal zorguren per gezin in een opslagwijk was in 2023 gemiddeld 27 uur, in KSV regio Utrecht. Dit is 10 uur minder dan in niet-opslagwijken, waar dit aantal op 37 uur lag.
- Een vergelijkbaar beeld is landelijk te zien: in opslagwijken worden gemiddeld minder uren kraamzorg per gezin gedeclareerd dan voor gezinnen in niet-opslagwijken.
- In 2024 is in Nederland het verschil in aantal uren kraamzorg tussen opslagwijken en niet-opslagwijken kleiner geworden. Gezinnen in opslagwijken kregen 6 uur minder kraamzorg dan gezinnen in niet-opslagwijken. Voor KSV regio Utrecht zijn er onvoldoende datapunten om dit voor de regio weer te geven.[3]
- Of en in hoeverre de onevenredige verdeling in uren over opslagwijken en niet-opslagwijken een causaal verband heeft met schaarste aan kraamverzorgenden is op basis van deze informatie niet te concluderen.

1. Een opslagwijk is een wijk waarin de zorgzwaarte van de inwoners hoger ligt dan gemiddeld. Zie bijlage C welke subwijken in gemeente Utrecht dit betreft. | 2. Aantal datapunten in 2024 is te beperkt om weer te geven. | 3. In de KSV-regio Utrecht is het aantal gezinnen waarvoor kraamzorg in opslagwijken werd gedeclareerd gedaald van 256 in 2022 naar slechts 10 in 2024. Gezien de beperkte steekproefomvang kan een enkele afwijking een disproportionele invloed hebben op het gemiddelde. Derhalve kan 2024 niet weergegeven worden voor KSV Utrecht. Bovendien zijn in deze periode beleids- cq. administratieve wijzigingen doorgevoerd die effect hebben op de data. Zorgverleners kunnen recentelijk niet meer een extra toelage ontvangen voor kraamzorg in opslagwijken, waardoor de prikkel om op de specifieke prestatiecode te declareren is weggenomen. Deze extra toelage is door verschillende zorgverzekeraars in de periode 2021-2023 gestopt.

Bron: Vektis-data

Wachtlijst piekte in zomer ’24

Aantal gezinnen op wachtlijst naar Aterme datum, peildatum 15 januari 2025, gemeente Utrecht en KSV regio Utrecht



Vanaf juli 2023 is er in KSV regio Utrecht een wachtlijst voor kraamzorg, beheerd door Bianca Visser.

Gezinnen melden zich aan als ze zelf geen kraamzorg kunnen vinden. Wanneer de uitgerekende datum nadert, worden zij toegewezen aan KSV/VSV-(kraamzorg)organisaties.

Vaak lukt dit, soms niet. In 28 gevallen – over de periode augustus 2023 t/m januari 2025 – is bekend dat Utrechtse gezinnen géén kraamzorg hebben ontvangen.[1]

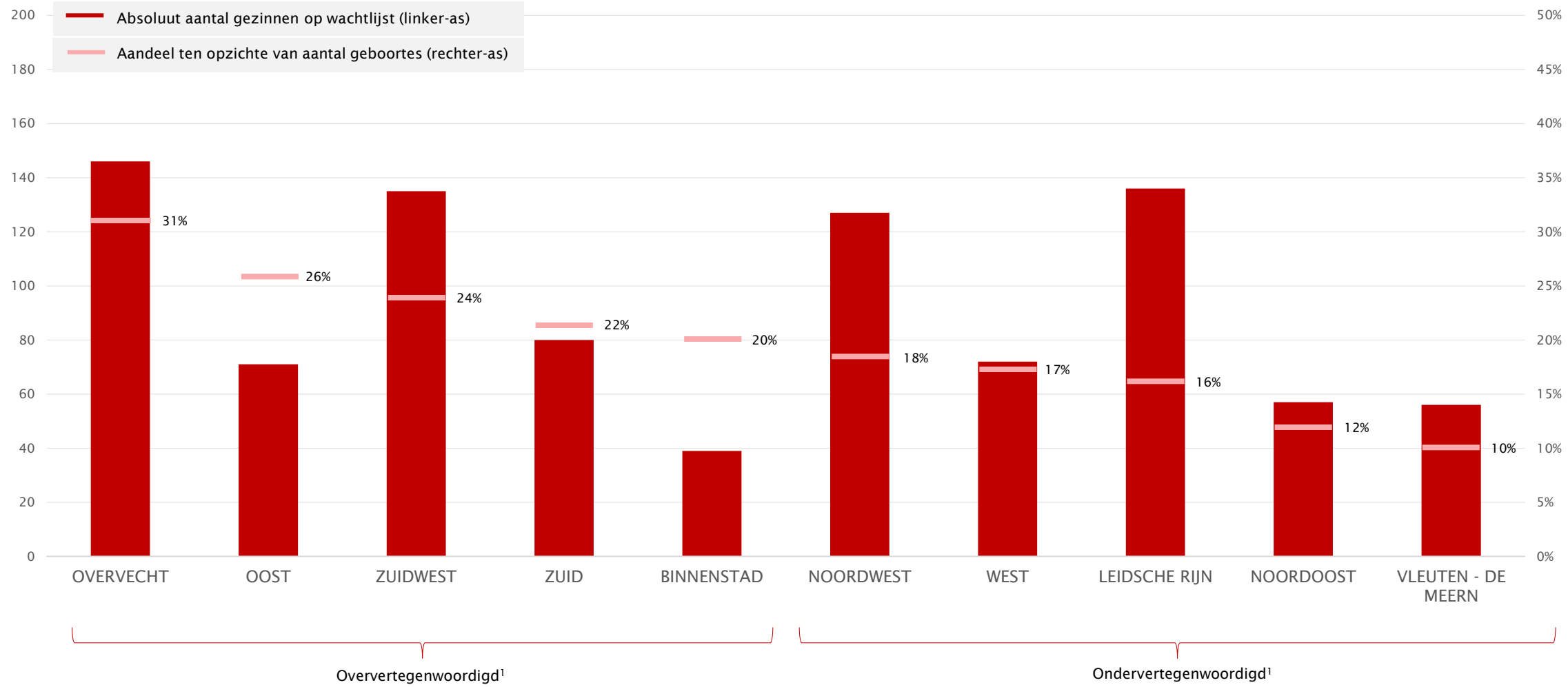
NB: De wachtlijst is onvoldoende consistent en betrouwbaar om beleidsbeslissingen op te baseren; dit zou idealiter door een partij met een regierol moeten worden opgepakt.

1. In deze gevallen is wel het kraamzorgcentrum aangeboden; 2. Inclusief gemeente Utrecht

Bron: Wachtlijst via KSV regio Utrecht.

Gezinnen uit de wijken Overvecht sterk over-vertegenwoordigd op de wachtlijst

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



1. Een wijk is als 'oververtegenwoordigd' bestempeld als het aandeel gezinnen hoger ligt dan het Utrechtse gemiddelde van 19% | 2. Zie bijlage G voor de cijfers in tabelvorm, incl. de gezinnen zonder kraamzorg naar wijk verdeeld.

Bron: Wachtlijst via KSV regio Utrecht

Aanbevelingen en vervolgonderzoek: Professionaliseer monitoring en rapporteer periodiek

In deze verkennende analyse naar de arbeidsmarkt van kraamverzorgenden in de gemeente Utrecht zijn een aantal onderzoekstechnische uitdagingen en kansen naar voren gekomen, die met name te maken hebben met de datakwaliteit en databeschikbaarheid. Gegeven de scope van de analyse en dit rapport kunnen de volgende aanbevelingen gedaan worden[1]:

Professionaliseer de wachtlijstadministratie[2]: Houd de wachtlijst structureel en consistent bij, rapporteer en bespreek periodiek om tijdig knelpunten te signaleren en op te lossen.

Zet in op periodieke monitoring van de beschikbaarheid van kraamzorg

a. Actuele informatie over kraamverzorgenden: Gebruik KCKZ- (en mogelijk PFZW)-data over actieve kraamverzorgenden voor een up-to-date beeld van het beschikbare aanbod. Koppel dit aan het actuele aantal geboortes in Utrecht via een (online) rapportage of dashboard en bespreek deze periodiek.
b. Gebruik deze informatie, naast t.b.v. inzicht in de omvang van de problematiek, in de toekomst ook voor het monitoren van de doeltreffendheid/doelmatigheid van te nemen maatregelen.[3]

Voer verdiepend onderzoek uit naar factoren die een rol spelen bij de arbeidsmarkttekorten.

a. Inzicht in in- en uitstroom: Verkrijg gedetailleerd inzicht in de dynamiek van kraamverzorgenden in Utrecht op basis van KCKZ-registraties, gegevens van het pensioenfonds en opleiders in de regio.
b. Ongelijkheid in kraamzorg: Onderzoek verschillen in toegang tot en gebruik van kraamzorg door CBS-microdata en Vektis-gegevens op persoonsniveau te combineren (inkomen, SES-score, opleiding en achtergrond).
c. Kwaliteit van kraamzorg: Onderzoek de relatie tussen het aantal uren kraamzorg en de kwaliteit van zorg, door data over prestatie-indicatoren te combineren met zorggebruik.
d. Effecten in de keten: Onderzoek de mogelijke effecten van knelpunten in de kraamzorg elders in de jeugd/kind keten.
e. NB: De benodigde data is vaak niet voorhanden. Leg tijdig contact met bronhouders en werk breder samen waar mogelijk.

1. Aanbevelingen die ingaan op de inhoud van het vraagstuk, op welke wijze het tekort aan kraamverzorgenden tegen is te gaan, vallen buiten de scope van deze verkenning.| 2. Door duidelijke richtlijnen, uniforme registraties en idealiter door een partij met regiefunctie voor duurzaam beheer. | 3. Monitoring is de basis; het aantonen van een causaal effect tussen (toekomstige) maatregelen en het resultaat vraagt meer.

Bijlage A: scenario's kraamzorg

Realistisch scenario[1] [2]

	Aandeel	Uren
Groep 1	10%	15
Groep 2	30%	24
Groep 3	25%	38
Groep 4	25%	49
Groep 5	10%	65
Totaal	100%	*37,0*

Gemiddeld aantal uren per gezin

LIP 2008: iedereen minimum (24 uur)

	Aandeel	Uren
Groep 1	100%	24
Groep 2		
Groep 3		
Groep 4		
Groep 5		
Totaal	100%	*24,0*

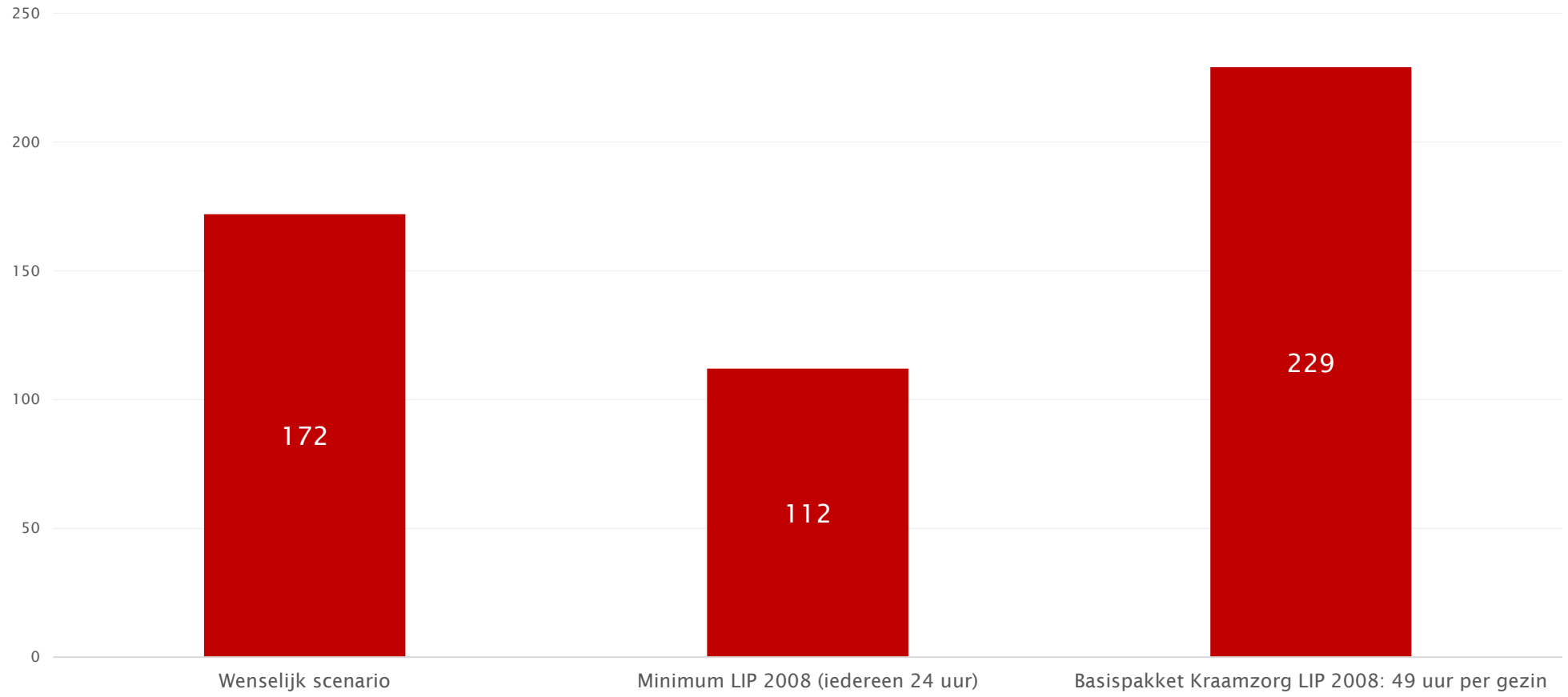
LIP 2008: iedereen basispakket kraamzorg (49 uur)

	Aandeel	Uren
Groep 1	100%	49
Groep 2		
Groep 3		
Groep 4		
Groep 5		
Totaal	100%	*49,0*

1. Dit scenario is ontworpen op basis van een bespreking tussen verzekeraar en een vertegenwoordiging vanuit KSV Utrecht. Dit scenario is enkel opgesteld ten behoeve van deze analyse en betreft geen ambitie en/of afspraak tussen zorgverzekeraar en kraamzorgaanbieders. | 2. Hiernaast wordt er nog gerekend met een groep die vrijwillig geen kraamzorg wil/ kan betalen. Hier is wel rekening mee gehouden in het aantal gezinnen en daarmee onderdeel van de analyse.

Bron: Op basis van Landelijk Indicatie Protocol 2008 en sessie klankbord

Bijlage B: vraag naar kraamverzorgenden naar scenario's



1. Vraag op basis van geboorteprognose gemeente Utrecht in Juli 2024

Bijlage C: Opslagwijken in Utrecht

Postcode6-codes Utrechtse opslagwijken

3451CZ	3552BB	3561PE	3563HP
3515CE	3552BH	3561PH	3563RN
3522SV	3552BV	3561SE	3564AA
3524CX	3552GB	3561SP	3564AK
3525CW	3552RH	3561ST	3564AL
3525EA	3553AG	3562AN	3564BW
3525EE	3553SM	3562AZ	3564JG
3525EP	3554CA	3562EK	3564KG
3526GJ	3554HK	3562GH	3583ER
3526XG	3554TL	3563AV	3584LD
3532SX	3554VV	3563CT	
3533BB	3555CG	3563GE	
3551XW	3561KT	3563HE	

Subwijken Utrechtse opslagwijken

- Vleuten, Haarzuilens
- Votulast
- Dichterswijk, Rivierenwijk
- Lunetten
- Oud Hoograven, Tolsteeg
- Transwijk, Bedr.geb. Kanaleneiland
- Lombok, Leidseweg
- Oog in Al, Welgelegen
- Ondiep, 2e Daalsebuurt
- Zuilen-noord en -oost
- Taagdreef,Wolgadreef
- Zamenhofdreef, Neckardreef
- Zambesidreef, Tigrisdreef
- Abstede, Gansstraat
- Wilhelminapark, Rijnsweerd

Een opslagwijk is een wijk waarin de zorgzwaarte van de inwoners hoger ligt dan gemiddeld.

NB1: opslagwijken kunnen uit een kleiner gebied dan een subwijk bestaan

NB2: zie voor het totaal opslagwijken in KSV regio Utrecht, buiten Utrecht, de link in de bronvermelding.

Bron: KNOV via https://www.knov.nl/actueel/nieuws/nieuwsbericht/postcodelijst-opslagwijken-met-terugwerkende-kracht-uitgebreid-extra-compensatie-in-bepaalde-situaties-mogelijk

Bijlage D: Tekort of overschot aan kraamverzorgenden in de gemeenten van provincie Utrecht

Een positief getal impliceert een overschot (piekvraag < aanbod); een negatief getal impliceert een tekort (piekvraag > aanbod)

Gemeente	Verschil vraag en aanbod	
	Excl. vakanties	Incl. vakanties[2]
Amersfoort	-7	-25
Baarn	2	0
De Bilt	5	1
Bunnik	2	0
Bunschoten	10	5
Eemnes	0	-1
Houten	14	5
IJsselstein	7	2
Leusden	-10	-12
Lopik	10	6
Montfoort	2	0
Nieuwegein	0	-8
Oudewater	-1	-2

Gemeente	Verschil vraag en aanbod	
	Excl. vakanties	Incl. vakanties
Renswoude	4	2
Rhenen	4	1
De Ronde Venen	11	3
Soest	5	0
Stichtse Vecht	-4	-9
Utrecht	-113	-128
Utrechtse Heuvelrug	-8	-10
Veenendaal	11	0
Vijfheerenlanden	-22	-24
Wijk bij Duurstede	14	8
Woerden	6	-2
Woudenberg	1	-1
Zeist	-13	-17

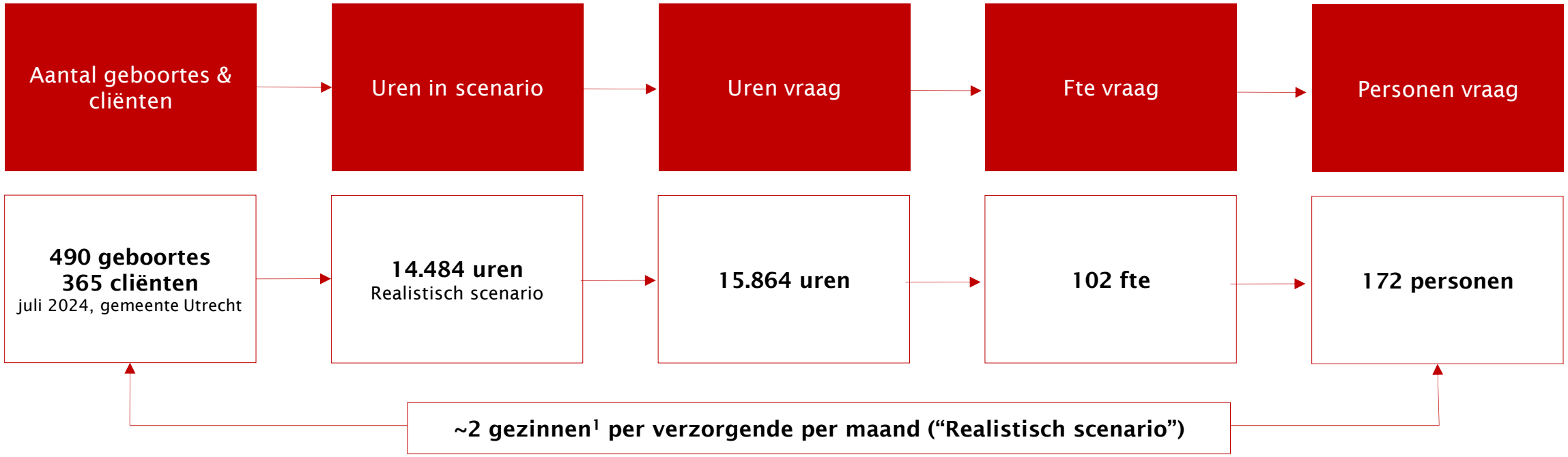
Gemeente in Provincie Utrecht, geen KSV Utrecht

Gemeente in Provincie Utrecht én KSV Utrecht

1. Vraag naar kraamverzorgenden op basis van piekvraag (in juli) in het "Realistisch scenario", zie bijlage A. Aanbod op basis van KCKZ registratie-data. | 2. Rekening houdend dat in de zomer 25% van de kraamverzorgenden tegelijk op vakantie is

Bijlage E: Methodische verantwoording – Vraag naar kraamzorg

Schematische weergave berekening vraag naar kraamverzorgenden, in zomerpiek (juli 2024)



Aannames:
- 5% van de gezinnen wil geen kraamzorg ontvangen (Nataal 2015, gevalideerd door klankbord)
- 1,5% van de levend geborene is een twee- of meerling (CBS)
- Nb: geen rekening gehouden met cliënten die langer in het ziekenhuis liggen.

Aannames:
- Zie scenario's in bijlage A

Aannames:
- Een kraamverzorgende besteed 85% van haar contracturen effectief aan (declareerbare) kraamzorg. Aandeel gevalideerd in klankbord. Zie bijlage F voor robuustheidscontrole.

Aannames:
- Fulltime contract kraamverzorgende bedraagt 36 uur p/w; 156 uur p/m; 1872 uur p/j. Bron: Cao kraamzorg.

Aannames:
- Gemiddelde deeltijdfactor 0,59. Bron: registratiedata KCKZ

1. 365 / 172 = 2,12 gezinnen

Bron:

Bijlage F: Robuustheidscontrole aannames vakantie en ineffectieve tijd

Vraag, aanbod en verschil (overschot/ tekort) kraamverzorgenden in zomerpiek, naar verschillende waardes van aannames i) vakantie en ii) ineffectieve tijd, voor gemeente Utrecht (links) en overige gemeenten KSV regio Utrecht (midden) en saldo totale KSV regio Utrecht.

i. Gemeente Utrecht
Piekvraag in personen – Aanbod in personen = verschil (tekort of overschot)

ii. KSV regio Utrecht, excl. gemeente Utrecht
Piekvraag in personen – Aanbod in personen = verschil (tekort of overschot)

Saldo i. en ii.
Tekort kraamverzorgenden in gehele KSV regio Utrecht in zomerpiek

Conclusie: in alle gevallen is er een zomertekort in de KSV regio Utrecht, afhankelijk van de waarde van de aannames, fluctuerend tussen 89 en 241 kraamverzorgenden.

Aandeel ineffectieve tijd kraamverzorgende (aandeel niet-declarabele uren als aandeel van contracturen) – in basisanalyse 15%

Aandeel kraamverzorgende dat in zomer tegelijkertijd op vakantie gaat - in basisanalyse 25%

	5%	10%	15%	20%	25%
15%	154 – 50 = 104	163 – 50 = 113	172 – 50 = 122	183 – 50 = 133	195 – 50 = 145
20%	154 – 47 = 107	163 – 47 = 116	172 – 47 = 125	183 – 47 = 136	195 – 47 = 148
25%	154 – 44 = 110	163 – 44 = 119	**172 – 44 = 128**	183 – 44 = 139	195 – 44 = 151
30%	154 – 41 = 113	163 – 41 = 122	172 – 41 = 131	183 – 41 = 142	195 – 41 = 154
35%	154 – 38 = 116	163 – 38 = 125	172 - 38 = 134	183 – 38 = 145	195 – 38 = 157

	5%	10%	15%	20%	25%
15%	192 – 207 = -15	202 – 207 = -5	214 – 207 = 7	228 – 207 = 21	243 – 207 = 36
20%	192 – 195 = -3	202 – 195 = 7	214 – 195 = 19	228 – 195 = 33	243 – 195 = 48
25%	192 – 183 = 9	202 – 183 = 19	**214 – 183 = 31**	228 – 183 = 45	243 – 183 = 60
30%	192 – 171 = 21	202 – 171 = 31	214 – 171 = 43	228 -171 = 57	243 – 171 = 72
35%	192 – 159 = 33	202 -159 = 43	214 – 159 = 55	228 – 159 = 69	243 – 159 = 84

	5%	10%	15%	20%	25%
15%	89	108	129	154	181
20%	104	123	144	169	196
25%	119	138	**159**	184	211
30%	134	153	174	199	226
35%	149	168	189	214	241

Bijlage G: Wachtlijst naar wijk

Figuur pag. 14 in tabelvorm

	Aantal gezinnen op wachtlijst	Aandeel van geboortes 2024	Aantal gezinnen zonder kraamzorg
OVERVECHT	146	**31%**	1
OOST	71	**26%**	5
ZUIDWEST	135	**24%**	0
ZUID	80	**22%**	4
BINNENSTAD	39	20%	1
NOORDWEST	127	18%	2
WEST	72	17%	6
LEIDSCHE RIJN	136	16%	3
NOORDOOST	57	12%	4
VLEUTEN - DE MEERN	56	10%	2
Gemeente Utrecht	919	18,8%	28

Bron:

Advies door Inzicht

Marie Curieweg 46, 3731CH, De Bilt

Voor vragen over deze publicatie:

- Jerien den Blanken | denblankenjerien@gmail.com | +31 6 3842 5049\
- Maarten Lamé | maarten.lame@utrecht.nl | +31 6 10141711

Open source beleid

Gebruik van dit document is vrij, open te delen voor en door iedereen, in lijn met de Creative Commons Attribution 4.0 International License. Een kopie van deze licentie is hier te vinden: http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Betrokken partijen

Dit document is zorgvuldig opgesteld, in nauwe afstemming met de opdrachtgever en de klankbord, bestaande uit:

i. Een afvaardiging van KSV/VSV regio Utrecht (Bianca Visser),
ii. Een afvaardiging vanuit zorgverzekeraar ZilverenKruis
iii. Gemeente Utrecht (Maarten Lamé, Regisseur Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn en Eline Dekker, sr. Beleidsadviseur Volksgezondheid).

Opdrachtgever: Maarten Lamé
Opdrachtnemer: Advies door Inzicht, Jerien den Blanken

Gebruikt materiaal in deze publicatie

- Voorkant: foto van kersverse ouders Anne & Ties; baby Nilles. Fotograaf: Caio Bouwens

Burgemeester en wethouders
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	Eline Dekker	**Datum**	25 juni 2024
Doorkiesnummer	030 2863260	**Kenmerk**	12491597
E-mail	eline.dekker@utrecht.nl	**Onderwerp**	Beantwoording toezegging kraamzorg
Bijlage(n)	-	**Beleidsveld**	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 behuisd 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.

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 Raedelijn, 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 raadsvragen 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 salariëring. 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 paniekzaaierij 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 2e, 3e 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

Gemeenteraad

Dossiernummer	4406
Vertrouwelijk	Nee
Vergaderdatum	8 mei 2025
Agendapunt	12
Titel	Raadsvoorstel Beleidsnota Arbeidsmarkt
ID	4625
Behandelend ambtenaar	Jansen, Maaike
Telefoon	0634612281
E-mail	maaike.jansen@utrecht.nl
Datum collegebesluit	
Geocodering	Stad Utrecht
Thema	
Portefeuillehouder	Wethouder Schilderman
Beleidsveld	Economische Zaken
Referendabel	Ja
Reden niet referendabel	
Raadsadviseur (lijst)	Willemien Kok/Cie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie/06-24862310
Behandelvoorstel	
Resultaat commissiebehandeling	
Resultaat raadsbehandeling	

Geagendeerd	Vergaderdatum
Gemeenteraad	8 mei 2025

Voorgesteld besluit

Gemeente Utrecht

Voorstel aan de gemeenteraad

Beleidsnota Arbeidsmarkt

Beleidsveld	Economische zaken
Organisatieonderdeel	Ontwikkelorganisatie Ruimte
Opsteller	Maaike 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 transities 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 transities 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 transities. 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 transities kunnen realiseren. En 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

Beslispunt	
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.
Argumenten	
1.1	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.
	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.
1.2	We sturen op het gedrag van onze triple helix partners, zodat we het meeste resultaat op de lange termijn realiseren.
	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.
1.3	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.
	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: - 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 (Coalitiekakkoord 2022-

	2026). 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 (Regiobeeld IZA – Utrecht, 2023). - 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 (Ministerie van OCW, 2023). - 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 (Regiobeeld IZA – Utrecht, 2023 en UWV, 2024). - Bouw, techniek & 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 (Coalitiekakkoord 2022-2026). Op dit moment is er een structureel tekort aan personeel in de bouw en techniek, waardoor het realiseren van deze ambities in gevaar komt (UWV, 2024). - Circulaire economie: onze ambitie om in 2030 voor 50% en in 2050 volledig circulair te zijn staat of valt met voldoende geschoold personeel (Beleidsnota Utrecht Circulair 2030). Op dit moment is er een tekort aan personeel, kennis, vaardigheden en opleidingsmogelijkheden (KPMG, 2021; KPMG, 2022). - ICT: digitalisering speelt een belangrijke rol om de opgaven in de stad te kunnen realiseren (Visie Digitale Stad 2021-2025). We focussen ons daarom specifiek op ICT-kennis en -functies binnen bovengenoemde sectoren en vakgebieden. De ICT kent grote personeelstekorten (UWV, 2024).
1.4	We maken een grotere impact door ons te richten op specifieke doelgroepen
	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 (DNB, 2023; SCP, 2020; SER, 2022). 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 (KvK, 2022; MKB Nederland, 2023).
1.5	We kunnen de krapte op de arbeidsmarkt het beste aanpakken door in te zetten op de geformuleerde subdoelstellingen
	We hebben een analyse uitgevoerd op basis van beleids- en kamerstukken rondom het onderwerp arbeidsmarkt en onderzoeken van onder meer het Sociaal

	en Cultureel Planbureau (SCP), SEO Economisch Onderzoek, Sociaal Economische Raad (SER), Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Commissie Borstlap en het rapport 'Het betere werk' van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Deze informatie is aangevuld met landelijke plannen van werkgevers, zoals het Aanvalsplan Techniek. 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: - Een leven lang ontwikkelen toegankelijk te maken voor iedereen; - Werkenden te stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk); - Jongeren te interesseren voor werk in een tekortsector; - Onbenut arbeidspotentieel te ontsluiten; en, - Goed werkgeverschap te bevorderen.
Kanttekeningen/Risico's	
1.1	Voor het behalen van onze ambities zijn we afhankelijk van de samenwerking met werkgevers, onderwijsinstellingen en andere overheidsinstanties.
	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.
1.2	Rijksbeleid kan contraproductief werken.
	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.
1.3	Grote (economische) ontwikkelingen kunnen ervoor zorgen dat we keuzes uit de beleidsnota moeten heroverwegen.
	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.
1.4	De besluitvorming integrale afweging Voorjaarsnota 2025 is mogelijk van invloed op het voorgestelde beleid

	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 versobering 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.
Beslispunt	
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.
Argumenten	
2.1	Hierdoor kan de gemeenteraad dit beleid ook volgen via de begrotingscyclus
	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



Beleidsnota arbeidsmarkt 2025-2028

Gemeente Utrecht

Utrecht.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord 5

A. Samenvatting 6

1. Introductie 6

2. Doelstellingen 7

B. Opgave: verbeteren van het evenwicht op de arbeidsmarkt 10

1. Beeld van de Utrechtse arbeidsmarkt 11

1.1 De huidige Utrechtse arbeidsmarkt 11

1.2 Trends op de arbeidsmarkt 11

1.3 Gevolgen van de verschillende trends 12

2. Beleidskader 13

2.1 Oplossingsrichtingen 13

2.2 Uitgangspunten 13

2.3 Keuze voor specifieke sectoren en vakgebieden 20

2.4 Doelgroep 21

3. Subdoelstellingen 22

1. Een leven lang ontwikkelen toegankelijk maken voor iedereen 22

2. Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk) 23

3. Onbenut arbeidspotentieel ontsluiten 24

4. Goed werkgeverschap bevorderen 25

5. Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector 27

C. Monitoren, sturen en verantwoorden 28

1 Indicatoren 29

2 Risico's 31

3 Financiën 32

4 Voortgang en verantwoording 35

D. Bijlagen 36

1 Literatuurlijst 37

2 Arbeidsmarktscan Utrecht 39



Voorwoord

Utrecht is een bruisende stad met een sterke economie. Een stad waar mensen elkaar ontmoeten, voor elkaar zorgen, waar nieuwe ideeën ontstaan en carrières worden begonnen. Net als in heel Nederland heeft Utrecht te maken met een hele krappe arbeidsmarkt. De personeelstekorten zijn zichtbaar en voelbaar voor iedereen: tekort aan docenten, lange wachtlijsten in de zorg en vertragingen in de woningbouw en energietransitie.

Hoe houden we de arbeidsmarkt van Utrecht de komende jaren sterk en gezond? Het is een hele belangrijke vraag voor Utrecht, want zonder voldoende en goed geschoold personeel komen de ambities voor de stad in de knel. Omdat in Utrecht de arbeidsmarkt krapper is dan in andere regio's in Nederland, moeten wij als stad de realiteit onder ogen zien dat de dynamiek op de arbeidsmarkt anders begint te worden. Tegelijkertijd is het een vraag die we als gemeente niet alleen kunnen beantwoorden. Want de arbeidsmarkt is altijd in beweging en de ontwikkelingen houden niet op bij de gemeentegrenzen.

Voor u ligt de eerste beleidsnota over de arbeidsmarkt vanuit economisch perspectief. Dit stadsbestuur zet samen met partners in op een weerbare en wendbare arbeidsmarkt van Utrecht. Met de beleidsnota geven we richting aan onze regionale inzet, sturen we bij waar dat mogelijk is en werken we actief samen met andere overheden, werkgevers, onderwijsinstellingen en inwoners. Samen blijven we creatief en flexibel inspelen op de behoeften van de stad. Zodat alle Utrechters een goede kans hebben op een toekomstbestendige baan en voorbereid zijn op veranderingen in hun werk. Zodat werkgevers succesvol kunnen ondernemen. En iedereen passende zorg en onderwijs kan krijgen.

De afgelopen jaren zijn er al belangrijke stappen gezet, waar ik als wethouder trots op ben. Zo hebben we een omscholingsregeling ontwikkeld, die nu transformeert naar het Regionaal Talentfonds. Vanaf 2025 zorgt onder andere dit fonds ervoor dat mensen omgeschoold worden naar een baan in een sector waar nu tekorten zijn. Ook voeren we regie op de hervorming van de arbeidsmarktstructuur door het

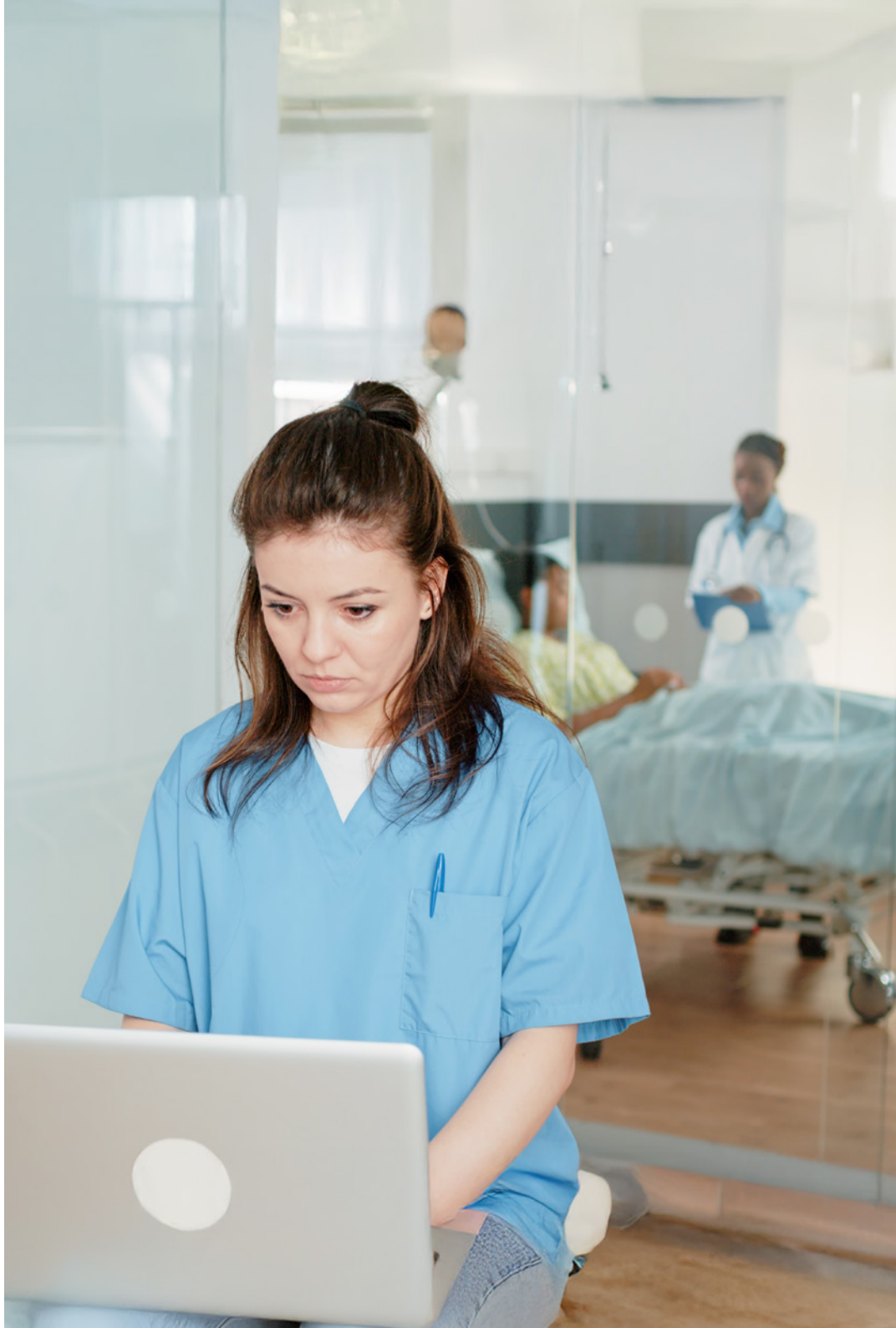
(mede) oprichten van een Werkcentrum. Via het Uitvoeringsprogramma Inclusieve Arbeidsmarkt zorgen we er samen met werkgevers voor dat iedereen die wil en kan werken, een eerlijke kans krijgt op een passende baan. Samen met het onderwijs versterken we de loopbaanoriëntatie en – begeleiding (LOB) zodat studenten de opleidingen kiezen die passen bij de arbeidsmarkt van de toekomst. Het laat zien dat we samen veel kunnen bereiken. We zijn vastbesloten dit voort te zetten.

Met de beleidsnota arbeidsmarkt zetten we een volgende stap. In veel sectoren is men op zoek naar arbeidskrachten. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten kiest het stadsbestuur voor sectoren die cruciaal zijn voor de maatschappelijke opgaven in onze stad: onderwijs, zorg, bouw, techniek en energietransitie, kinderopvang, circulaire economie en ICT. Dat betekent dat de doelstellingen in de nota zich specifiek op deze sectoren richten. Belangrijke doelgroepen zijn jongeren, werkenden die willen overstappen naar een andere sector of baan en mensen die (meer) kunnen werken. Ook richten we ons op werkgevers door het bevorderen van inclusief en goed werkgeverschap.

Utrecht maakt zich klaar voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Laten we samen de uitdagingen van vandaag en morgen aangaan.

Susanne Schilderman

Wethouder Economische Zaken



A. Samenvatting



1. Introductie

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 transities 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 die ze nodig hebben. Zo zijn er lange wachtlijsten in de kinderopvang, waardoor deze niet altijd (op tijd) beschikbaar is. En kan met moeite het minimumaantal uren kraamzorg worden geboden.

Dit personeelstekort loopt de komende jaren alleen nog verder op (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 transities. 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).

Gedragsverandering is nodig

Deze (demografische) veranderingen hebben een stagnerend effect op onze economie en vormen een risico voor de uitvoering van de publieke dienstverlening. Daarom heeft de arbeidsmarkt een structurele, vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie gaat niet vanzelf. Om dit te bereiken moet er onder meer een verandering in denken en doen plaatsvinden bij inwoners en werkgevers, waarin weerbaarheid en

wendbaarheid centraal staan. Deze verandering kunnen wij stimuleren, maar niet realiseren zonder onze partners. We zoeken daarom actief de samenwerking binnen de triple helix van overheidsorganisaties, werkgevers en onderwijsinstellingen, zowel lokaal als in de regio. De doelstellingen in deze beleidsnota realiseren we dan ook samen. Wel pakken we waar nodig de regie, we adviseren en faciliteren, stellen kaders én we geven zelf het goede voorbeeld.

Reikwijdte beleidsnota

In de beleidsnota arbeidsmarkt 2025-2028 staat het bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt centraal. Om dit te bereiken zetten we er op in dat Utrechters zich kunnen blijven ontwikkelen zodat zij nu en in de toekomst zeker zijn van werk. En 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. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten, kiezen we ervoor om ons arbeidsmarktbeleid te richten op sectoren en vakgebieden die relevant zijn voor het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad. De belangrijkste doelgroepen voor ons beleid zijn werkgevers en (toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan. Daarbinnen hebben we – vanuit het principe ‘ongelijk investeren voor gelijke kansen’ - specifiek aandacht voor het midden- en kleinbedrijf en mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hiermee bedoelen we 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. De nota beschrijft onze inzet voor de (arbeidsmarkt)regio.

Consultatie

Bij het schrijven van deze beleidsnota zijn we geadviseerd door stakeholders binnen en buiten de gemeente. Er hebben gesprekken en bijeenkomsten plaatsgevonden met onder andere het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), de arbeidsmarktkoepels U-TECH community, UtrechtLeert, en Technologieraad Utrecht,



werkgeverskoepel UtrechtZorg, het Werkgeversservicepunt (WSP), UWV, Utrecht Talent Alliantie (UTA), U10, MBO/HBO-netwerk, Regionale Ontwikkelingsmaatschappij (ROM), Economic Board Utrecht (EBU), werkgevers(netwerken), Sociaal Economische Raad (SER), SEO Economisch Onderzoek, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, G6 gemeenten en Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Ook is er een bijeenkomst georganiseerd met Marjolein ten Hoonte, prof. dir. ir. Henk Kievit en Petra van de Goorbergh voor aanvullende expertise.

2. Doelstellingen

Hoofddoelstelling

Deze nota heeft als hoofddoel 'een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt', waarmee we de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten borgen en maatschappelijke transities mogelijk maken.

Subdoelstellingen

Bij een weerbare en wendbare arbeidsmarkt zijn vraag naar en aanbod van arbeid nu en in de toekomst beter op elkaar afgestemd. Dit kan door 1) het verbeteren van de huidige en toekomstige match toekomstige match tussen vraag naar en aanbod van arbeid, 2) het vergroten van het arbeidsaanbod en 3) het verminderen van de vraag naar arbeid. We zetten hier middels onderstaande vijf subdoelstellingen op in:

- Een leven lang ontwikkelen beschikbaar maken voor iedereen
- Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een duurzamer perspectief
- Onbenut arbeidspotentieel benutten
- Goed werkgeverschap bevorderen
- Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector

De afgelopen periode is in regionaal verband de focus gelegd op het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod en het vergroten van het arbeidsaanbod. Er is nog relatief weinig ingezet op het verminderen van de vraag naar arbeid. We verwachten dan ook dat hier nog (veel) winst te behalen valt. Hiervoor zijn met name werkgevers aan zet.

Doelstellingen & de begrotings- en beleidscyclus

Deze beleidsnota valt in het begrotingsprogramma Werk, toekomstbestendige economie en bestaanszekerheid. De nota kent raakvlakken met het programma Kansrijk opgroeien wanneer het gaat over de inzet op jongeren en de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt. We voegen de hoofddoelstelling van deze beleidsnota toe aan het begrotingsprogramma Werk, toekomstbestendige economie en

bestaanszekerheid, omdat een doelstelling op het thema arbeidsmarkt nog ontbrak. Deze doelstelling wordt gevolgd via de begrotingscyclus. De subdoelstellingen worden via de beleidscyclus gevolgd.

Raakvlakken met ander beleid

De arbeidsmarktcomponent komt terug in veel beleid en uitvoering. We benoemen hier de meest relevante stukken:

- De Regionale Economische Agenda (REA) 2020-2027: de regio Utrecht zet in op een economie met een maatschappelijke opgave: een toekomstgerichte leefomgeving, gezonde mensen en waardevolle digitalisering. Eén van de doelstellingen is het realiseren van een volledig duurzaam inzetbare beroepsbevolking: alle mensen die kunnen en willen werken hebben de vaardigheden om werk te vinden.

- De beleidsnota Werk en Re-integratie ‘Met vertrouwen en focus naar een zeker bestaan 2024-2032’: schetst de kaders waarbinnen we onze werk(gevers)dienstverlening vormgeven. De nota focust zich onder meer op de dienstverlening aan specifieke doelgroepen en het creëren van voldoende passende plekken voor deze doelgroepen op de arbeidsmarkt.

- Het MBO Uitvoeringsplan 2023-2026: ‘Waardering voor Vakmanschap’ is samen met de vier Utrechtse mbo-instellingen opgesteld en geeft invulling aan het begrotingsprogramma Kansrijk opgroeien met de doelstelling ‘Alle kinderen en jongeren doorlopen hun eigen unieke pad naar kansrijke deelname aan de samenleving’. Hierin werken we gezamenlijk aan 1) gelijkwaardige kansen en waardering voor mbo-opgeleiden en 2) het verstevigen van de aansluiting van het onderwijs, de jongeren en de arbeidsmarkt.

- Het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt draagt bij aan kansen voor iedereen die wil werken om een passende plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Centraal staan het invullen van onze rol als inclusief werkgever en leerbedrijf, het verminderen van stage- en arbeidsmarkt discriminatie, het vergroten van handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers en ongelijk investeren in gelijke kansen.

- De (concept) Sociale Visie Utrecht 2040 is een kaderstellende langetermijnvisie (2040) voor het brede sociale domein. Deze wordt in het eerste kwartaal van 2025 aan de Raad aangeboden. In de visie worden keuzes gemaakt – op grond van schaarste van financiële middelen en andere schaarste vraagstukken – waar in de komende jaren de focus ligt van sociaal beleid. Gemeentelijke inzet richt zich op financiële bestaanszekerheid, voldoende betaalbare woningen, kansrijk opgroeien en gezond samenleven (gemeenschapskracht en een gezonde fysieke leefomgeving).

B.
Opgave: verbeteren van het evenwicht op de arbeidsmarkt



1. Beeld van de Utrechtse arbeidsmarkt

1.1 De huidige Utrechtse arbeidsmarkt

Deze paragraaf beschrijft de huidige Utrechtse arbeidsmarkt. Voor een uitgebreide analyse en de geraadpleegde bronnen verwijzen we naar de arbeidsmarktscan in bijlage 2.

Utrecht is een welvarende en gezonde regio. Zo is Utrecht in 2023 uitgeroepen tot de meest competitieve regio van Europa, met name door het grote aantal inwoners met een hbo- of wo-diploma, innovaties en het vestigings- en investeringsklimaat (Europese Commissie, 2023). Ook scoort Utrecht in vergelijking met andere grootstedelijke regio's hoog op brede welvaart (RaboResearch, 2023). Dit is met name te danken aan het feit dat meer dan 5 op de 10 Utrechters een hbo- of wo-diploma heeft, de hoge netto arbeidsparticipatie (77,3% van de inwoners tussen 15 en 75 jaar werkt), de lage werkloosheid (4,0% van de beroepsbevolking) en de hoge vacaturegraad.

Het aantal inwoners van Utrecht blijft de komende jaren stijgen in alle leeftijdscategorieën. De groep 65-plussers stijgt het sterkst door de dubbele vergrijzing: de groep ouderen vormt een relatief groter aandeel van de bevolking en de gemiddelde leeftijd van de ouderen komt steeds hoger te liggen. Dit is een landelijke trend. Utrecht is van de vier grote steden wel het minst vergrijsd. Utrecht kent een sterke werkgelegenheid: het aantal banen groeit sneller dan de beroepsbevolking. Er zijn met name veel banen in de zorg en zakelijke dienstverlening. De zakelijke dienstverlening is de grootste en snelst groeiende sector in Utrecht. Daarnaast werken de meeste mensen in het grootbedrijf (bedrijven met meer dan 250 medewerkers) en is het aantal zzp'ers in de afgelopen tien jaar sterk toegenomen.

Utrecht heeft de krapste arbeidsmarkt van Nederland. Dat zien we aan een hoge spanningsindicator: er zijn in verhouding meer vacatures dan het aantal werkzoekenden zonder werk. Vooral in ICT, onderwijs, techniek en zorg & welzijn zijn de personeelstekorten groot. In deze beroepsklassen is de krapte in Utrecht groter dan het landelijk gemiddelde. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, die misschien suggereert dat iedereen die wil, gemakkelijk aan een (andere) baan kan komen, zijn er Utrechters die ongewild een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Sommige Utrechters ervaren bijvoorbeeld een afstand tot de arbeidsmarkt, hebben geen baanzekerheid of leven in armoede ondanks dat zij werken. Het gaat dus zowel om mensen die (nog) geen baan hebben, als om mensen die al wel een baan hebben. Ook is er nog steeds sprake van discriminatie bij sollicitaties of op de werkvloer, en zien we dat arbeidsmigranten vaak een kwetsbare positie hebben. Gelukkig zien we een groeiende trend van steeds meer aandacht voor inclusief werkgeverschap; waarbij werkgevers niemand uitsluiten en mensen in een kwetsbare positie meer kansen krijgen (SER, 2022).

1.2 Trends op de arbeidsmarkt

Er zijn drie landelijke trends die gevolgen hebben voor de situatie op de Utrechtse arbeidsmarkt:

1. **Demografische veranderingen**
   De kwantitatieve krapte op de arbeidsmarkt is het resultaat van demografische veranderingen. In de volgende decennia zijn minder werknemers beschikbaar op de arbeidsmarkt, omdat een grote groep werknemers met pensioen gaat (vergrijzing) en er minder schoolverlaters zijn (ontgroening). De omvang van het effect van deze demografische veranderingen op de arbeidsmarkt verschilt per sector (UWV, 2023).

2. **Kwalitatieve mismatch arbeidsmarkt**
   Naast kwantitatieve krapte door demografische veranderingen is er sprake van kwalitatieve krapte: de kwaliteit van het arbeidsaanbod sluit onvoldoende aan bij de vraag naar arbeid van werkgevers. Vaardigheden van werkzoekenden sluiten niet aan bij de door werkgevers gevraagde vaardigheden, of een overstap naar een kraptesector of -beroep is voor mensen niet aantrekkelijk genoeg (SEO en ROA, 2022; SEO, 2023). Dat kan bijvoorbeeld komen doordat de geleerde kennis en vaardigheden onvoldoende aansluiten bij de praktijk. Ook kan het zijn dat vraag en aanbod elkaar niet weten te vinden (informatiemismatch). De arbeidsmarkt is in dat geval onvoldoende transparant. Kwalitatieve krapte kan worden aangepakt door het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod, bijvoorbeeld door het investeren in vakmanschap. Een kwalitatief betere aansluiting tussen vraag en aanbod kan er ook voor zorgen dat er minder arbeid nodig is om het werk uit te voeren (SEO, 2023).

3. **Snel veranderende arbeidsmarkt**
   De toekomstige arbeidsmarkt vraagt om andere vaardigheden en kennis dan nu. Door automatisering, digitalisering en robotisering, en door de transitie naar een circulaire economie, verdwijnen, veranderen en ontstaan er banen. Naar schatting moet een derde van de beroepsbevolking opnieuw worden opgeleid. Dit betekent dat meer werknemers gebruik moeten maken van om-, her- en bijscholing dan nu het geval is (ROA, 2023).

1.3 Gevolgen van de verschillende trends

Er zijn eerder periodes geweest van lage werkloosheid en arbeidsmarktkrapte (zoals voorafgaand aan de financiële crisis in 2008 en de coronacrisis in 2020). Maar de krapte is nu veel urgenter én blijvend voor de komende 30 jaar (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022). Te lang niet beschikken over voldoende geschikt personeel heeft negatieve invloed op de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten en het realiseren van maatschappelijke transities (woningbouw, digitale-, circulaire en energietransitie). Dit merken we in de stad bijvoorbeeld aan klassen zonder leraar, lange wachtlijsten in de zorg, oplopende wachttijden voor het installeren van warmtepompen en het ontbreken van de mogelijkheid om apparaten te laten repareren. Ook zien we dat het stellen van ambities door de (rijks)overheid zich vertaalt in een grotere en veranderende arbeidsvraag. Denk aan de klimaatdoelstellingen, het gratis maken van de kinderopvang, het langer thuis laten wonen van ouderen, de inzet op woningbouw en de circulaire transitie. Het stellen van ambities moet realistisch zijn, waarbij we de gevolgen voor de arbeidsvraag meenemen in de afweging, planvorming en uitvoering van ons beleid.



2. Beleidskader

2.1 Oplossingsrichtingen

Om een weerbare en wendbare arbeidsmarkt te realiseren, is het van belang dat de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid op elkaar afgestemd zijn, nu en in de toekomst. We zetten via vijf subdoelstellingen in op:

1. **Het verbeteren van de huidige en toekomstige match tussen vraag naar en aanbod van arbeid**
   Met een betere match tussen vraag en aanbod worden meer vacatures vervuld door kandidaten die duurzamer verbonden zijn aan de baan en werkgever, bijvoorbeeld door om-, bij- of herscholing en het zijn van een aantrekkelijke en inclusieve werkgever.

2. **Het vergroten van het arbeidsaanbod**
   Het vergroten van het aanbod van kandidaten. Dit kan door bijvoorbeeld anders te kijken naar geschiktheid of het verhogen van de participatiegraad (deel van de beroepsbevolking dat werkt).

3. **Het verminderen van de vraag naar arbeid**
   Waar het verbeteren van de match en het vergroten van het aanbod nog niet voldoende is, vraagt de situatie op de Utrechtse arbeidsmarkt ook om stevigere inzet op het verlagen van de vraag naar arbeid. Het verminderen van banen kan door sociale en technologische innovaties, en door keuzes te maken als samenleving. Werkenden die daardoor hun baan verliezen, kunnen met een grote kans direct aan de slag en verlichten daarmee de krapte in andere sectoren.

De afgelopen jaren is in regionaal verband met name ingezet op het verbeteren van de match en het vergroten van het arbeidsaanbod. Dit is succesvol en intensiveren we (zie kader Utrecht Talent Alliantie). We hebben nog weinig focus gelegd op het verminderen van de vraag naar arbeid. We verwachten dat hier nog (veel) winst te behalen valt. Als gemeente hebben we hierbij een indirecte rol. Werkgevers zijn met name aan zet, bijvoorbeeld door (meer) in te zetten op innovatie. Ook kunnen werkgevers nog meer doen om mensen te behouden en aan te trekken. Denk aan het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, het anders werven van personeel en het anders inrichten van werk.

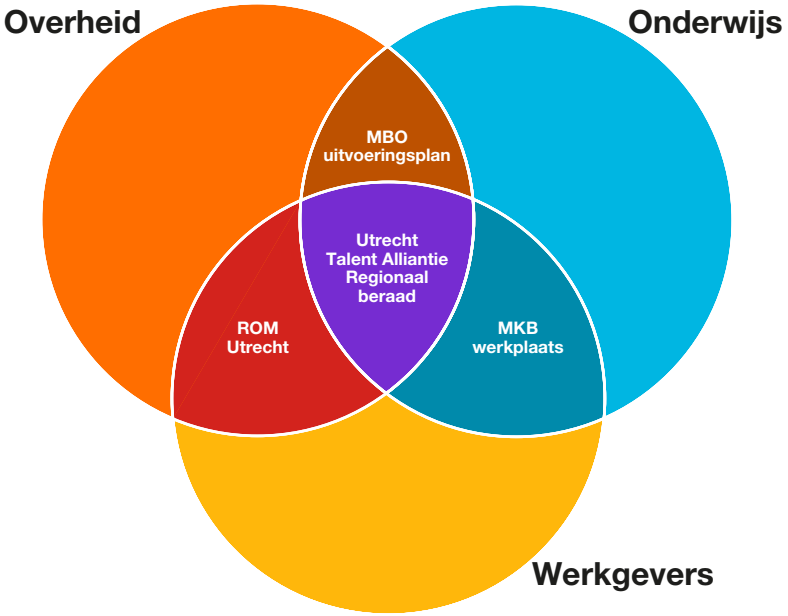
2.2 Uitgangspunten

Drie uitgangspunten geven richting aan ons beleid. Binnen dit beleid maken we keuzes waarop we ons focussen en het verschil kunnen maken.

1. **We werken samen met andere overheidsinstanties, onderwijsinstellingen en werkgevers(organisaties), zowel lokaal als in de regio**
   Om ervoor te zorgen dat de personeelstekorten geen stagnerend effect hebben op onze economie, is een structurele vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie naar een weerbare en wendbare arbeidsmarkt gaat niet vanzelf. Hiervoor is een gedragsverandering nodig bij werkgevers en inwoners die wij kunnen stimuleren. Om tot een succesvolle regionale aanpak te komen hebben we elkaar nodig. Dit betekent dat we autonomie inleveren. We zoeken de samenwerking binnen de zogenaamde triple helix van overheidsorganisaties, werkgevers en onderwijsinstellingen in de regio. Een weerbare en wendbare arbeidsmarkt houdt namelijk niet op bij de gemeentegrenzen. Werkgevers spelen hierbij 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 (o.a. door automatisering en ‘job carving’), goed werkgeverschap (om mensen te behouden) 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 beschreven ontwikkelingen zorgen ervoor dat de vraag naar vaardigheden en kennis continu verandert. Voor mbo’s, hbo’s, universiteiten en private onderwijsaanbieders is het belangrijk om goed in te spelen op de veranderde arbeidsmarkt.[1]

[1] Er ligt een stevige samenwerkingsbasis tussen de gemeente en de Utrechtse mbo-instellingen. Het is onze ambitie om ook met de hbo en wo instellingen in de stad nog nauwer te gaan samenwerken. We leggen momenteel gezamenlijke ambities vast in de hbo/wo agenda.

Het gaat om verschillende vormen van onderwijs die gedurende ‘het hele leven’ aangeboden worden aan werknemers en werkzoekenden, tijdens alle stappen in 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. In onderstaand figuur is een visualisering van de bestaande triple helix (overheid, onderwijs en werkgevers) samenwerkingen in Utrecht weergegeven met een aantal voorbeelden.



2. ‘Ongelijk investeren voor gelijke kansen’[2]
Utrecht wil een stad voor iedereen zijn (Coalitiekakkoord 2022-2026). Een inclusieve stad waar het voor alle Utrechters goed wonen, werken en leven is. We voelen een grote verantwoordelijkheid om ongelijkheid tegen te gaan en hebben hierin ook een voorbeeldrol als werkgever (zie 3c voorbeeldrol). In deze nota hebben we daarom extra aandacht voor:

a. Werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt
Dit zijn 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.
b. Het midden- (50-249 medewerkers) en kleinbedrijf (10-49 medewerkers) (mkb), omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren (financiën en capaciteit) in arbeidsmarktmaatregelen gericht op de middellange termijn.

3. We sturen op het gedrag van onze triple helix partners
De ervaring leert dat wanneer we projecten zelf uitvoeren dit niet zorgt voor resultaten op de lange termijn. Reden is dat er onvoldoende eigenaarschap is bij werkgevers en onderwijsinstellingen, waardoor projecten vaak stoppen wanneer onze (financiële) ondersteuning ten einde loopt. Wat wel werkt is het inzetten op gelijkwaardige samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheidsinstellingen. Zodat marktpartijen zoveel mogelijk zelf eigenaar zijn van projecten en programma’s. 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 waarin iedereen zijn weg vindt en iedereen toegang krijgt tot passende ondersteuning als dat nodig is. Hierbij nemen we als centrumgemeente ook het voortouw in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. Andere instrumenten zijn lobby, het als werkgever inspireren van andere werkgevers (voorbeeldrol) en het stellen van kaders. Deze worden onderstaand toegelicht.

[2] Hiermee wordt aangesloten op het initiatiefvoorstel van 10 maart 2022 waarin de raad de opdracht heeft gegeven om het principe van ongelijk investeren voor gelijke kansen toe te passen op alle beleidsterreinen.



a. (Regie te voeren op de) hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

We voeren regie op de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur door het (mede) oprichten van een Werkcentrum en het (mede) initiëren van programma's, projecten en samenwerkingsverbanden. Denk aan een Regionaal Beraad, de Utrecht Talent Alliantie (hierna: UTA) en het Regionaal Talentfonds. Daarnaast hebben we voor de sectoren onderwijs, zorg & welzijn, kinderopvang, bouw, techniek & energietransitie, circulaire economie en ICT binnen de gemeente Utrecht regisseurs aangesteld. Ze hebben een aanjagende, faciliterende en gidsende rol binnen de regionale Utrechtse arbeidsmarkt en werken hiervoor samen met relevante afdelingen binnen de gemeente (marktgroepenaanpak) en met de bedrijven en onderwijsinstellingen in de stad. Deze aanpak heeft de afgelopen jaren zijn vruchten afgeworpen.

Zo zijn regionale arbeidsmarktkoepels opgericht, zoals de U-TECH Community. Dit zijn sectorale samenwerkingsverbanden waarin onder meer (lokale) overheid, werkgevers en onderwijsinstellingen programma's maken voor bijvoorbeeld om- en bijscholing en begeleiding. Onder coördinatie van deze arbeidsmarktkoepels zijn er vele arbeidsmarktinitiatieven actief, waaronder Techgrounds, The Young Digitals, ICCU en FutureLab. Daarnaast is De Beroepentuin in nauwe samenwerking met de Technologieraad Utrecht ontwikkeld en wordt er ingezet op het regioplan Integraal Zorgakkoord (IZA)[3]. De samenwerkingsverbanden hebben naast specifieke projecten voor matching en opleiding, geleid tot een betere aansluiting van initiatieven voor behoud en doorstroom van mensen. Ter illustratie: een inwoner kan na afronding van een opleiding via Techgrounds, uitstromen naar een baan, of de keuze maken voor een van de vele vervolgopleidingen die via ICCU beschikbaar is. Met het regie voeren op dergelijke initiatieven willen we sturen op de doelen die we in deze beleidsnota nastreven.

[3] Het IZA is de werkagenda voor maatschappelijke uitdagingen in de zorg. Arbeidsmarkt is hierin één van de fundamenten.

Regionaal Beraad

Vanaf Q4 2024 is er binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht een Regionaal Beraad actief. Deelnemers zijn de (bestuurlijk) vertegenwoordigers van gemeenten, UWV, SBB, vakbonden, werkgevers en onderwijs. Dit beraad vervangt de Utrechtse Werktafel (regionaal Werkbedrijf) en het bestuurlijk overleg Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) /Leerwerkloket (LWL). Inhoudelijk behandelt dit beraad vraagstukken binnen de arbeidsmarktregio op de domeinen economie, onderwijs en werk & inkomen. Het beraad werkt vanuit een meerjarenagenda en is bestuurlijk verantwoordelijk voor het Werkcentrum Midden-Utrecht.

Utrecht Talent Alliantie (UTA)

UTA is in 2021 opgericht om de regionale human capital agenda uit te voeren. In deze agenda staan een drietal ambities centraal:

1) in regio Utrecht stappen mensen veilig en soepel over naar beroepen met tekorten en groeipotentie
2) Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is voor iedereen vanzelfsprekend
3) De beroepsbevolking in onze regio is digitaal vaardig.

Meer dan 3.000 mensen hebben inmiddels deelgenomen aan één van de vele projecten en activiteiten die door UTA (financieel) worden ondersteund. Denk aan MaakJeStap, Zorgversterkers, TechnoHUB, Health Innovation School of AI4U. UTA ondersteunt regionale partners bij Nationale Groeifonds aanvragen en in samenwerking met EBU krijgt de regionale lobbystrategie vorm. Onder aanvoering van UTA is het Regionaal Talent Fonds gelanceerd.

b. Lobby

De regio Utrecht is vanwege haar bevolkingssamenstelling, schaal, triple helix-organisatie (UTA) en mate van verstedelijking de aangewezen plek om arbeidsmarktoplossingen te testen en te ontwikkelen in samenwerking met het Rijk. We stellen samen met onze triple helix-partners een gezamenlijke lobbystrategie op. Idealiter wordt deze strategie door één of meerdere gezaghebbende vertegenwoordigers (uit de regio) uitgedragen. Met deze lobbystrategie willen we nadrukkelijker bij de Rijksoverheid in beeld komen als gelijkwaardige gesprekspartner, zodat we beleidsruimte en middelen vanuit de Rijksoverheid en de Europese Unie naar onze stad en regio krijgen. Ook willen we dat de Rijksoverheid haar eigen (strategische) rol pakt als het gaat om het verminderen en oplossen van de tekorten op de arbeidsmarkt.

c. Als werkgever andere werkgevers inspireren (voorbeeldrol)

We willen andere werkgevers inspireren om de match op de arbeidsmarkt te verbeteren, door zelf als werkgever het goede voorbeeld te geven. Het tonen van goed werkgeverschap is ook voor onze organisatie van groot belang om medewerkers een goede, veilige en interessante omgeving te bieden waar zij graag (blijven) werken. Over de invulling hiervan voeren we intensief het gesprek met de vertegenwoordigers van onze eigen medewerkers. Zo zetten we in op goed werkgeverschap door goede ontwikkelkansen voor medewerkers en bestaanszekerheid via vast werk te bieden.

We zijn ons ook bewust dat - gezien de grote tekorten op de arbeidsmarkt - alleen het openstellen van een vacature niet meer voldoet. We zoeken daarom als werkgever blijvend naar innovatieve manieren om personeel aan te trekken en te behouden. We willen daarbij een inclusieve overheid zijn waar ook mensen met andere vaardigheden, opleidingen en achtergronden een carrière kunnen maken. We doen ervaring op met de pilot open hiring en leren van de pilot skills gericht werven voor ons aannamebeleid. Daarnaast zijn we voornemens een intern career centrum op te richten met het doel om medewerkers betere loopbaanperspectieven te bieden waarmee we ze langer behouden voor de eigen organisatie.

Ook zetten we met de beleidsnota Inclusie en diversiteit in op drie doelen: 1) een veilige inclusieve organisatie, 2) een diverse organisatie en 3) een maatschappelijk sensitieve organisatie. Om hiernaartoe te groeien hebben we voor een aantal groepen die onderbelicht en/of ondervertegenwoordigd zijn in onze organisatie extra aandacht. We hebben de ambitie dat 20% van de medewerkers in schaal 12 en hoger een bi-culturele achtergrond heeft. Om meer mbo-opgeleide medewerkers aan te trekken, blijven we inzetten op het behalen van onze doelstelling van 150 mbo- stagiaires per jaar. Daarnaast ontwikkelen we een traineeship gericht op mbo-afgestudeerden. Dit traineeship start met de lichting 2025- 2027.

Daarnaast richten we ons, als onderdeel van het Uitvoeringsplan Inclusie & Diversiteit, op het bieden van meer mogelijkheden aan medewerkers met een arbeidsbeperking. Door onder andere gerichte stageplekken, ondersteuning bij de onboarding en het goed inzichtelijk maken van de behoeftes en ondersteuning. Ook kunnen we in de toekomst, als daar voldoende middelen voor zijn, een traineeship voor statushouders onderzoeken. We zijn er open en eerlijk over dat we hard moeten werken om deze concrete ambities op goed werkgeverschap te halen. Hierdoor willen we een toegankelijk gesprekspartner zijn voor andere werkgevers. Het is belangrijk dat werkgevers zich bewust worden dat verandering nodig is en vervolgens hiertoe stappen zetten.



d. Kaderstellend zijn

We hebben als gemeente ook een (beperkte) kaderstellende rol: we stellen prioriteiten in het bedrijvenbeleid (richting geven aan economische activiteiten in de stad) en maken keuzes met onze inkooprol tussen of binnen opgaven. Zo stellen we – via de beleidsnota Werklocaties[4] – kadergevende profielen op die passen bij de verschillende werklocaties in de stad. Daarmee sturen we, met de mogelijkheden die er zijn, op bedrijven die bijdragen aan maatschappelijke transities. Dit heeft ook invloed op het type werkgelegenheid dat we in de stad hebben.

Een ander voorbeeld is de voorrangsregeling voor specifieke beroepen op sociale- en middenhuur woningen.[5] Daarnaast hebben wij via onze inkooprol invloed op de werkgelegenheid. Enerzijds door als uitvoeringsvoorwaarde Social Return on investment (SROI) op te nemen binnen aanbestedingen en inkooptrajecten. Opdrachtnemers van de gemeente worden zo gestimuleerd om een sociale bijdrage te leveren als extra tegenprestatie voor de overeenkomst die ze met de gemeente gegund krijgen. Hiermee stimuleren we meer kansen op de arbeidsmarkt voor Utrechters die moeilijk aan het werk komen. We hebben hier inmiddels ruime ervaring mee en inspireren werkgevers hoe zij de social return kunnen invullen. Anderzijds kunnen we met onze inkooprol sturen op het verminderen van de arbeidsmarktvraag, door de arbeidsmarkttekorten mee te wegen in de planvorming. Bijvoorbeeld in het faseren van de grote woningbouwopgave van de stad.

[4] De nota Werklocaties wordt verwacht in Q2 2025 en gaat over het vestigingsklimaat van Utrecht (o.a. voldoende ruimte en toekomstbestendigheid).
[5] Vastgesteld is dat per 1 juli 2024 naast de sectoren onderwijs, zorg en politie nu ook de sectoren kinderopvang en brandweer voorrang krijgen.

2.3 Keuze voor specifieke sectoren en vakgebieden

In veel sectoren, zoals zorg, onderwijs, maar ook in horeca, energie en vervoer zijn arbeidskrachten schaars. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten kiezen we ervoor om ons arbeidsmarktbeleid te richten op tekortsectoren en -vakgebieden die relevant zijn voor het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad. Dit beleid draagt hiermee bij aan brede welvaart. Het blijft echter mogelijk om - indien hier aanleiding voor is - de gekozen sectoren en vakgebieden tussentijds te herijken.

Zorg en Welzijn
De omvang van het tekort in de zorgsector is groot. We stimuleren en participeren in regionale samenwerking, denk aan de Health Hub Utrecht en het IZA-regioplan Midden-Nederland. 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 elk kind een kansrijke start krijgt (Coalitieakkoord 2022-2026). Daarnaast neemt door onder andere vergrijzing en de 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. Dit terwijl er al een tekort aan personeel is (Regiobeeld IZA, 2023).

Onderwijs
Personeelstekorten in het onderwijs zijn al jarenlang een probleem, niet alleen in Utrecht, maar ook landelijk. De Rijksoverheid stelt via de Aanpak Lerarentekort verschillende subsidies beschikbaar waar ook het Utrechtse onderwijs gebruik van maakt.[6] 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. De jaarlijkse metingen van de personeelstekorten in het po en vo door het ministerie van OCW laten zien dat het personeelstekort in die sectoren het hoogst is en elk jaar verder toeneemt (Ministerie van OCW, 2023).

[6] De belangrijkste zijn de subsidies Onderwijsregio en zij-instroom en convenant G5 PO.

Kinderopvang
Kinderopvang 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 (Ministerie van VWS, 2018). Bovendien stelt kinderopvang veel ouders in staat om werk en zorg voor hun gezin te combineren. Er zijn echter ook binnen de kinderopvang grote personeelstekorten (Regiobeeld IZA – Utrecht, 2023; UWV, 2024). In Utrecht nemen we daarom in aanvulling op onze wettelijke taken een bredere, maatschappelijke rol. We zetten in op arbeidsmarktinterventies, zoals het opleiden van gastouders, het stimuleren van de inzet van groepshulpen en combinatiefuncties in kinderopvang en het primair onderwijs. Ook hebben we aandacht voor consistent beleid en optimale randvoorwaarden vanuit de gemeente voor toegankelijke, kwalitatieve en voldoende kinderopvangvoorzieningen.

Bouw, techniek & energietransitie
Er wordt de komende jaren flink geïnvesteerd in het verduurzamen van de bestaande woningen in de stad en op plekken waar de komende jaren gebouwd wordt (Coalitieakkoord 2022-2026). We werken bijvoorbeeld aan de overstap naar duurzaam wonen door in te zetten op 1) isoleren en energie besparen 2) duurzame opwek en 3) aardgasvrij verwarmen. En er worden nieuwe, duurzame, wijken gebouwd. Op dit moment is er een structureel tekort aan personeel in de bouw en techniek, waardoor het realiseren van deze ambities in gevaar komt (UWV, 2024).

Circulaire economie
Utrecht wil in 2030 voor 50% circulair zijn en in 2050 een volledig circulaire stad zijn (Beleidsnota Utrecht Circulair 2030). Deze ambitie valt of staat met voldoende goed geschoold personeel. Op dit moment is er een tekort aan personeel, kennis, vaardigheden en opleidingsmogelijkheden (KPMG, 2021; KPMG, 2022).

ICT
Digitalisering speelt een belangrijke rol om de opgaven in de stad te kunnen realiseren (Visie Digitale Stad 2021-2025). We focussen ons daarom specifiek op ICT-kennis en functies binnen bovengenoemde sectoren en vakgebieden. De ICT beroepen hebben in regio Midden-Utrecht de maximale spanningsindicator van 16,00 (UWV, 2024).

2.4 Doelgroep

We richten ons op **(toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan in één van de sectoren 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' specifiek aandacht voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hieronder verstaan we 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'. Deze mensen kunnen extra steun gebruiken in de begeleiding naar (ander) werk, omdat zij een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt (DNB, 2023; SCP, 2020; SER, 2022b).[7] Deze kwetsbaarheid gaat vaak gepaard met andere kwetsbaarheden[8]. Het betreft veelal mensen met een migratieachtergrond, jongeren[9], 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. De grote personeelstekorten vragen om keuzes aan onze kant. We kunnen niet alle werkgevers ondersteunen en focussen ons daarom op werkgevers die actief zijn in sectoren en vakgebieden die bijdragen aan het aanpakken van de maatschappelijke opgaven in onze stad (zie 2.3). We hebben extra aandacht voor het midden- (50-249 medewerkers) en kleinbedrijf (10-49 medewerkers) (mkb), omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren (financiën en capaciteit) in arbeidsmarktmaatregelen gericht op de (middel)lange termijn (KvK, 2022; MKB Nederland, 2023).

[7] In deze beleidsnota richten we ons dus niet primair op werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Deze staan centraal in de beleidsnota 'Werk en re-integratie'. Dat neemt niet weg dat de doelgroep bijstandsgerechtigden wel mee kan profiteren van de activiteiten uit deze beleidsnota.
[8] Denk aan weinig werkervaring, een opleiding van basisonderwijs tot en met mbo 1, een laag inkomen, of persoonlijke kenmerken zoals leeftijd, herkomst en arbeidsbeperkingen (SER, 2020).
[9] Volgens de SER (2020) hebben jongeren vaker dan volwassenen een flexibel dienstverband of zijn ze vaker werkzaam in een kwetsbare sector. Bovendien werkt werkloosheid op jonge leeftijd door in de levenstevredenheid van jongeren op latere leeftijd, vanwege de angst om weer werkloos te raken. We willen voorkomen dat een kwetsbare positie leidt tot (meer) ongelijke kansen op de arbeidsmarkt.



3. Subdoelstellingen

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. Om dit te bereiken zetten we in op vijf subdoelstellingen. Deze subdoelstellingen volgen uit een analyse gebaseerd op beleids- en kamerstukken[10] en onderzoeken[11] over het thema arbeidsmarkt. Deze informatie is aangevuld met landelijke plannen van werkgevers, zoals het Aanvalsplan Techniek. De subdoelstellingen worden in dit hoofdstuk beschreven. In de beschrijving worden ter illustratie activiteiten benoemd van de wijze waarop deze geconcretiseerd kunnen worden. De subdoelstellingen a tot en met c richten zich op de beroepsbevolking. Subdoelstelling d focust zich op werkgevers. En subdoelstelling e richt zich op de toekomstige beroepsbevolking: jongeren die de arbeidsmarkt nog moeten betreden.

a. Een leven lang ontwikkelen toegankelijk maken voor iedereen

Doordat mensen zich blijven ontwikkelen, beschikken zij over kennis en vaardigheden die aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Ook helpt het bij het behouden en vergroten van het aanbod van arbeid. Medewerkers blijven langer inzetbaar in hun werk door het opdoen van actuele kennis, vaardigheden en competenties. En niet-werkenden (onbenut potentieel) worden met een opleiding inzetbaar en vergroten zo het aanbod.

We willen daarom alle Utrechters (werkend en niet-werkend) de mogelijkheid bieden om zich te blijven ontwikkelen en om te blijven leren tot lang na het verlaten van school (Leven Lang Ontwikkelen (LLO)). LLO is voor iedereen, met of zonder vooropleiding, en is beschikbaar in verschillende vormen. Ook praktijkleren hoort daarbij; een leerroute voor mensen zonder startkwalificatie. Het onderwijs heeft een belangrijke rol in het aanbieden van scholing voor LLO. Wij zien onze rol in het creëren

[10] Onder andere de Kamerbrieven Aanpak arbeidsmarktkrapte (2022), Actieplan Groene en Digitale banen (2023), Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur (2024). Zie literatuurlijst.
[11] SCP (2023), SEO (2023), SER (2023), SEO en ROA (2022), ROA (2024), Commissie Borstlap (2020) en WRR (2020). Zie literatuurlijst.

van een toegankelijke infrastructuur voor iedereen (inwoner en werkgever) die loopbaan- of arbeidsmarktvragen heeft en het leiden van mensen naar opleidingen wanneer dat relevant is. We stimuleren een leercultuur bij (toekomstig) werkenden en werkgevers. Dit doen we bijvoorbeeld met het ontwikkelen van sectorale ontwikkelpaden, zoals een pilot met de inzet van groepshulpen in de kinderopvang[12], en een regionaal talentfonds (zie kader). Ook kunnen werkenden zichzelf laten adviseren over opleidingsmogelijkheden bij het – in oprichting zijnde – Werkcentrum (zie kader).

Oprichting Werkcentrum

Binnen Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht werken we met gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging samen aan de oprichting van een werkcentrum. Het Werkcentrum is de toegangspoort voor de gezamenlijke (publiek-private) dienstverlening op gebied van de arbeidsmarkt. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken. Als centrumgemeente hebben we een functionele regierol op de totstandkoming van het Werkcentrum. Het Werkcentrum dient in 2026 gereed te zijn, omdat de wetswijzigingen die de kaders creëren voor de juridische basis/verplichting van het Werkcentrum dan in werking treden. De ambitie is om al in 2025 een start te maken met het Werkcentrum, zodat inwoners snel kunnen profiteren van de betere toegang en dienstverlening al eerder verbonden kan worden.

[12] In 2024 is gestart met een doorlopende leerlijn voor groepshulpen (MBO-2), een combinatie van werken en leren. Hieraan nemen 23 kandidaten deel die eerder geen werk hadden. De sector heeft leerwerkplekken beschikbaar gesteld.

Regionaal Talentfonds

In coronatijd is een omscholingsregeling ontwikkeld. Deze regeling bood mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt de kans om via om- en bijscholing over te stappen naar een sector met meer baan- en inkomenszekerheid. De regeling is inmiddels afgerond. In de evaluatie is geconcludeerd dat de omscholingsregeling haar doel heeft bereikt.[13] Met de omscholingsregeling hebben 127 inwoners een financiële bijdrage ontvangen om een opleiding te volgen in de richting van de zorg, bouw/techniek, ICT of het onderwijs. De regeling was een ‘duwtje in de rug’ voor een groep die anders een omscholing niet zou aandurven. In 2024 zijn we gestart via de UTA met een regionaal vervolg: het Regionaal Talentfonds. Dit hebben we gedaan in nauwe samenwerking met de provincie, regiogemeenten, onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties. Het doel is om op laagdrempelige wijze financiële middelen te verstrekken aan inwoners die zich willen laten om- of bijscholen in een van de tekortsectoren.

b. Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk)

Het stimuleren van werkenden om over te stappen naar een andere sector of baan heeft voornamelijk als doel dat mensen in een sector komen te werken waar ze duurzame baankansen hebben. Er is dan minder kans een baan te verliezen door verdwijnwerk of om uit te vallen. Bijvoorbeeld doordat iemands talenten niet goed benut worden. Er blijkt een aanzienlijke bereidheid onder werknemers om van sector te wisselen (UVW, 2023). Toch hebben werknemers het gevoel ‘vast te zitten’ in hun baan of sector, door het ontbreken van diploma’s en werkervaring, het opgeven van zekerheid van werk en inkomen of geen tijd of geld om de benodigde opleiding te volgen (SEO, 2023). Ook binnen sectoren zelf kan mobiliteit bevorderd worden. Denk aan een administratief medewerker in de zorg die verzorgende wordt, omdat zijn of haar werkzaamheden worden geautomatiseerd.

[13] Raadsbrief Diverse ontwikkelingen Arbeidsmarkt, mei 2024

13 Raadsbrief Diverse ontwikkelingen Arbeidsmarkt, mei 2024

Wij kunnen bijdragen aan het zo soepel mogelijk maken van de overstap naar een andere baan of sector. In triple helix-verband is de afgelopen jaren een aantal goede initiatieven gestart, zoals het platform Ik Zorg Shop, de Voucherregeling ‘De techniek samen de crisis door!’ en oriëntatiemogelijkheden via Techgrounds. Wij willen dergelijke activiteiten blijven aanjagen en initiëren via de arbeidsmarktkoepels. Verder informeren het Regionaal Mobiliteitscentrum en het LeerWerkLoket werkenden over de van-werk-naar-werk-mogelijkheden en bieden ze begeleiding daarbij. Beide organisaties worden onderdeel van het Werkcentrum. We willen deze dienstverlening binnen het Werkcentrum intensiveren. Ook hebben we aandacht voor goed werkgeverschap: een aantrekkelijk werkklimaat zorgt immers voor duurzame baankansen. En zetten we in op flexibilisering van het onderwijs, zodat (om)scholing past bij de behoeften en beschikbare kennis en vaardigheden van de zij-instromer.

c. Onbenut arbeidspotentieel ontsluiten

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die (meer) zouden willen werken. Slechts een deel van het onbenut arbeidspotentieel kan op korte termijn echt (meer) gaan werken. Naast de traditionele groep van onbenut arbeidspotentieel (deeltijdwerkers[14], niet-uitkeringsgerechtigden[15]) zit die potentie in het langer laten doorwerken van ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd al hebben behaald (SEO, 2023). Tevens zijn asielzoekers die nog in hun asielprocedure zitten mogelijk een interessante doelgroep, omdat asielzoekers sinds november 2023 meer dan 24 weken per jaar mogen werken (Rijksoverheid, 2023). Voor hen is er ook sociaal rendement, omdat werk de beste manier is om te integreren en je thuis te voelen in Utrecht.

Om het onbenutte arbeidspotentieel te kunnen inzetten, is het van belang om deze groepen te stimuleren om (meer) te gaan werken. Veelgenoemde redenen om niet (meer) te gaan werken zijn de zorg

[14] Dit zijn personen die niet fulltime werken. Landelijk werkt iets minder dan de helft van de werkenden in deeltijd (UWV, 2023). Binnen deze groep geeft 12% aan op korte termijn meer te willen werken.
[15] Deze doelgroep is niet of latent bezig met het zoeken naar werk. Vaak zijn zij niet bekend bij een overheidsinstantie. Het gaat bijvoorbeeld om personen die tijdelijk gestopt zijn met werk door een levensveranderende gebeurtenis, zoals trouwen of het krijgen van een kind, of waarvan de partner werkt of een uitkering ontvangt.



voor kinderen en het ontbreken van financiële vooruitgang (SEO, 2023). Als gemeente willen we, samen met regionale partners en de arbeidsmarktinfrastructuur, zorgen dat er projecten en programma's komen om mensen te stimuleren meer te gaan werken. We willen ook meer aandacht voor dit onderwerp, zodat meer werken aantrekkelijker wordt voor mensen. Het verminderen van tekorten in de kinderopvang kan ook een bijdrage leveren. Daarnaast lobbyen we bij de Rijksoverheid voor bijvoorbeeld aanpassingen in het belastingstelsel, zodat (meer) werken (meer) loont. Verder is de werkgever aan zet: gebrek aan mogelijkheden om meer te werken bij de eigen werkgever en de hoge werkdruk zijn veelgenoemde redenen bij deeltijdwerkers om niet meer te gaan werken.

Praktijkvoorbeeld: regionale pilot jobhunting voor bewoners AZC's

In 2023 is een pilot gestart om bewoners van asielzoekerscentra die de overstap willen maken naar werk te begeleiden naar werk via 'job hunting'. Deze pilot is een samenwerking tussen 13 gemeenten, het Werkgeversservicepunt en het Regionaal Mobiliteitsteam. De pilot leidt tot een advies over het al dan niet op deze wijze voorzetten van de dienstverlening alsook een advies over waar deze het best kan worden ondergebracht. In de toekomst kan deze doelgroep via de coördinatie van het werkcentrum begeleid en gematcht worden op vacatures bij werkgevers.

d. Goed werkgeverschap bevorderen

Personeelstekorten zijn een dagelijkse zorg voor werkgevers. Veel werkgevers zijn al bezig met het aanpakken van de krapte in verschillende sectoren. Toch zijn er werkgevers die (nog) meer kunnen doen. We roepen deze werkgevers op om (extra) actie te ondernemen door:

- Het bieden van een aantrekkelijk werkklimaat: denk aan beloning, werktijden (flexibiliteit), werkdruk, inclusief werkgeverschap en de begeleiding van starters. Strategisch HR-beleid kan naast het terugdringen van het vertrek van medewerkers ook helpen om uitval te voorkomen en verzuim te verminderen. Ook kan het ervoor zorgen dat deeltijders meer uren willen werken, mensen bij goede voorwaarden minder geneigd zijn zzp'er te worden, en medewerkers vrijwillig langer door willen en kunnen werken dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

- Werk anders in te richten: om het arbeidsaanbod te vergroten is het belangrijk de samenstelling van takenpakketten te veranderen en de structurele wijze van opleiden aan te passen om zo meer mensen geschikt te maken voor de betreffende functie. Dit vraagt om de bereidheid bij werkgevers om eigen normen en werkwijzen ter discussie te stellen en ruimte te maken voor nieuwe manieren van werken, waarbij bijvoorbeeld taken anders verdeeld worden.

- In te zetten op innovatie: door te innoveren kan werk efficiënter uitgevoerd worden en kan er meer werk verricht worden met minder mensen. Belangrijke voorwaarde is dat innovatie en automatisering niet moeten leiden tot (nog) meer werkdruk. Het verschilt per sector in hoeverre technologie potentie heeft en welke technologieën (het beste kunnen) worden toegepast (TNO, 2023). Vanuit de gemeente zetten we hier al samen met de Regionale Ontwikkelmaatschappij Utrecht Region (ROM) op in met dienstverlening voor start-ups en scale-ups, zoals subsidiëring van incubators, het ontwikkelen van een voucherregeling en het open innovatieplatform U-forward.

- Anders te werven: om mensen te benaderen die nu nog langs de kant van de arbeidsmarkt staan. Bijvoorbeeld via open hiring, learning-on-the-job en skillsgericht werven. Dit vergroot de pool van potentiële werknemers en draagt ook bij aan een inclusievere arbeidsmarkt.

- Samen te werken tussen en binnen sectoren: om werknemers (voor de sector) te behouden en te bevorderen dat mensen instromen en doorstromen binnen een sector, en niet per se bij dezelfde werkgever. Bijvoorbeeld door combibanen en gedeeld werkgeverschap waarmee werkgevers fluctuaties in het werk kunnen opvangen. Om andere werkgevers te inspireren, kunnen we in de toekomst zelf ook onderzoeken hoe we in het kader van goed werkgeverschap beter kunnen samenwerken met andere (semi)overheden in de regio.

Als gemeente willen we goed werkgeverschap bevorderen door het goede voorbeeld te geven. Ook zoeken we grote werkgevers die als boegbeeld kunnen fungeren om anderen te inspireren. We zetten in op een aanpak goed werkgeverschap bevorderen. Hiermee starten we in 2025. Onderdeel hiervan zou bijvoorbeeld het maken van een positieve business case voor het opleiden en aannemen van onze inwoners kunnen zijn. Hiermee maken we de voordelen op lange termijn inzichtelijk en dekken we het risico van de ondernemer. Door dit samen op te pakken met werkgevers gaan we een duurzaam partnerschap aan. Daarnaast richten we ons via onze partners (zoals de arbeidsmarktkoepels) op het doen van onderzoek, geven van voorlichting, delen van goede voorbeelden, experimenteren en innoveren.

Arbeidsmigranten

Hoewel deze nota zich niet specifiek richt op arbeidsmigranten, erkennen we wel dat dit een bijzonder kwetsbare groep is binnen de arbeidsmarkt. De problematiek rond arbeidsmigranten groeit in Nederland. We zien hierin vooral een rol voor de landelijke overheid: het vaststellen van specifieke wet- en regelgeving rond de inzet van arbeidsmigranten en handhaving op deze en reeds bestaande wet- en regelgeving door de Nationale Arbeidsinspectie. In de tussentijd ondervinden we wel de consequenties van de huidige problematiek rond arbeidsmigranten. We zien daarom voor onszelf een rol waarin we meer inzicht en grip krijgen op de specifieke problematiek rond arbeidsmigranten en bewustzijn en handelingsperspectief creëren bij en voor werkgevers. We ondersteunen deze groep dan ook op meerdere manieren:

1. **Utrecht International Center**
   De internationale inwoners, waaronder arbeidsmigranten, kunnen bij het Utrecht International Center hulp krijgen bij het aanvragen van een verblijfsvergunning en hun inschrijving bij de gemeente. Ook vinden ze er praktische informatie over onderwijs, huisvesting, gezondheidszorg, taal, cultuur en meer. Sinds kort heeft het Utrecht International Center een medewerker die zich specifiek richt op kwetsbare arbeidsmigranten. Het Utrecht International Center is een initiatief van de gemeenten Utrecht, Amersfoort, de provincie en de Universiteit Utrecht.
2. **Samenwerking met stichting Barka**
   EU-arbeidsmigranten die in de problemen zijn geraakt door bijvoorbeeld verlies van werk en/of huisvesting kunnen terecht op het spreekuur van Stichting Barka. Deze stichting biedt hulp en ondersteuning bij het weer vinden van werk en huisvesting of bij terugkeer naar het land van herkomst (reconnection). Voorwaarde is dat de persoon in kwestie bereid en gemotiveerd is om aan het eigen herstel mee te werken.
3. **Netwerk Utrecht Divers en Inclusief**
   Als onderdeel van het uitvoeringsplan ‘Inclusieve arbeidsmarkt’ is het netwerk Utrecht Divers en Inclusief opgericht. Dit netwerk stelt zich ten doel om bewustzijn bij werkgevers te creëren rond diversiteit en inclusie binnen hun eigen organisatie.

e. Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector

Om jongeren (8-16 jaar) binnen hun eigen voorkeuren en capaciteiten te interesseren voor werk in een tekortsector is het belangrijk dat zij in een vroeg stadium in de gelegenheid worden gesteld een aantal werkvelden te verkennen en ervaren. We willen ervoor zorgen dat jongeren en hun ouders/opvoeders goed geïnformeerd zijn over de arbeidsmarktperspectieven van opleidingen en beroepen. We hebben hierbij extra aandacht voor jongeren met een migratieachtergrond. Deze jongeren kiezen relatief gezien vaker voor opleidingen met weinig duurzaam arbeidsperspectief (NIDI, 2022).

Om dit te bereiken stimuleren we activiteiten waarin kennismaking met werk in maatschappelijke en technische sectoren centraal staat. Denk hierbij aan een initiatief als Sterk Techniek Onderwijs. Ons doel is om dergelijke initiatieven zodanig te versterken, dat ze op eigen kracht kunnen voortbestaan, zonder afhankelijk te zijn van middelen van de gemeente. Daarnaast willen we initiatieven die bijdragen aan het (verder) verstevigen van de loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) faciliteren en opzetten. Dat doen we in samenwerking met partners in het po en vo en LOB-gerichte aanbieders, zoals SterkVO, Jinc, decanenkring VO, het bedrijfsleven en het Landelijk Aktie Komitee Scholieren (LAKS).

Om te weten waar het beste op kan worden ingezet, wordt momenteel in opdracht van de gemeente een verkenning uitgevoerd naar het keuzeproces en -aanbod. Op deze manier willen we begrijpen welke factoren jongeren beïnvloeden bij het maken van een (succesvolle) keuze voor een vervolgopleiding en inzichtelijk maken welke rol ouders en docenten in dit proces spelen. Daarbij onderzoeken we ook in hoeverre het huidige LOB-aanbod hier al op inspeelt. Op basis van deze verkenning gaan we onze gemeentelijke rol herijken en werkafspraken met het Utrechtse onderwijs hernieuwen. Ten slotte bereiden wij ons voor op de nieuwe wet ‘Van school naar duurzaam werk’ die naar verwachting vanaf 2026 geïmplementeerd wordt. Hiermee wil het Rijk de begeleiding bij de overgang van school naar werk van jongeren met een mogelijke afstand tot de arbeidsmarkt en van voortijdig schoolverlaters verbeteren.

C. Monitoren, sturen en verantwoorden



1. Indicatoren

De arbeidsmarkt is niet maakbaar en er zijn geen snelle, structurele oplossingen voor de bestaande disbalans tussen vraag en aanbod (SER, 2023). Wel kunnen we met goed arbeidsmarktbeleid bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt in Utrecht. Onderstaande indicatoren zeggen iets over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en daarmee de noodzaak om als gemeente een actieve rol in te nemen. Ook monitoren we de effectiviteit van ons beleid indien dit concreet te meten valt. Denk aan het aantal toekenningen van het Regionaal Talentfonds. De nulmetingen volgen na vaststelling van de beleidsnota via monitoring van de programmabegroting (hoofddoelstelling) en voor de subdoelstellingen via de jaarlijkse raadsbrief arbeidsmarkt (zie pagina 33, voortgang en verantwoording).

Doelstelling	Een weerbare en wendbare arbeidsmarkt
Effect-indicator	- Weerbaarheid: de mate waarin werkenden geen ‘nieuwe’ kennis of vaardigheden hoeven op te doen om aan de eisen van de arbeidsmarkt te kunnen blijven voldoen (regionale cijfers op basis van de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden) - Wendbaarheid: de mate waarin werkenden gemakkelijk ander werk kunnen vinden (regionale cijfers op basis van de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Ja

Doelstelling	Een leven lang ontwikkelen stimuleren
Effect-indicator 1	Het aandeel van de bevolking dat heeft deelgenomen aan een opleiding, cursus, workshop, seminar, training of vakbeurs (regionale cijfers op basis van de Enquête BeroepsBevolking)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Nee

Effect-indicator 2	Het aantal toekenningen van het Regionaal Talentfonds
0-meting	2025
Vervolgmeting 1	2026
Vervolgmeting 2	2027
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief
Effect-indicator	Baan naar baan mobiliteit (regionale cijfers per sector via UTA of Arbeidsmarktinzicht)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Onbenut arbeidspotentieel ontsluiten
Effect-indicator	Onbenut arbeidspotentieel als aandeel van de bevolking (regionale cijfers op basis van de Enquête BeroepsBevolking)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Goed werkgeverschap bevorderen
Effect-indicator	Aantal bereikte werkgevers (via uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt en aanpak goed werkgeverschap bevorderen)
0-meting	2024
Vervolgmeting 1	2025
Vervolgmeting 2	2026
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector
Effect-indicator	Aantal bereikte leerlingen met LOB-activiteiten (via de door de gemeente gesubsidieerde LOB-activiteiten)
0-meting	2024
Vervolgmeting 1	2025
Vervolgmeting 2	2026
Begroting ja/nee	Nee

2. Risico's

Risico	Toelichting	Maatregelen
Het ontbreken van (effectieve) triple helix samenwerking	Het investeren in een weerbare en wendbare arbeidsmarkt is een gezamenlijke opgave van onderwijsinstellingen, werkgevers en overheidsorganisaties. Om tot een succesvolle aanpak te komen, hebben we elkaar nodig. 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.	We werken samen in regionale samenwerkingsverbanden, zoals de Utrecht Talent Alliantie (UTA), 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.
Contraproductief Rijksbeleid	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 en de klimaatdoelstellingen voor het verhogen van de arbeidsvraag in deze sectoren 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 in op 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.
Grote (economische) ontwikkelingen	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.

3. Financiën

Op de volgende pagina is het benodigd budget en de gedekte en niet gedekte kosten voor het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt (hoofddoelstelling) weergegeven.

De financiën zijn uitgesplitst naar de activiteiten uit deze beleidsnota. Als bij een activiteit het structurele jaarbedrag tussen ( ) staat weergegeven, is er nog geen structurele dekking. Als deze dekking niet (geheel) gevonden wordt, wordt het ambitieniveau bijgesteld en stoppen deze activiteiten. Voor het Werkcentrum is structurele dekking vanuit het Rijk beschikbaar. Het is echter nog onzeker of dit voldoende is. De beleidsnota wordt – 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.

Financiën (in € 1.000)	2025	2026	2027	2028	structureel jaarbedrag
Regionaal Talentfonds Vanaf 2028 onvoldoende dekking – zie D.	400	400	400	100	100
Werkcentrum	0	0	0	0	0
Loopbaanontwikkeling en begeleiding (LOB)	320	320	300	300	300
Utrecht Talent Alliantie	50	50	50	50	50
Sectorale arbeidsmarktinfrastructuur ontwikkeling	60	60	60	60	60
Arbeidsmarktaanpak circulair	30	30	30	30	niet structureel
Stimuleren van projecten en programma's in de benoemde tekortsectoren	40	40	40	40	40
Regisseur kinderopvang Vanaf 2026 onvoldoende dekking – zie D.	119	119	119	119	119
Arbeidsmarktaanpak energietransitie	100	100	niet structreel	niet structreel	niet structureel
Aanpak goed werkgeverschap bevorderen	20	60	60	60	90
De Ontdekhal	62	38	niet structreel	niet structreel	niet structureel
Uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt Vanaf 2027 onvoldoende dekking – zie D.	276	250	250	250	250
Totaal benodigd budget (A)	**1477**	**1467**	**1309**	**1009**	**1009**

[16] Besluitvorming over aanvullende dekkingsmogelijkheden maakt onderdeel uit van de integrale afweging voorafgaand aan de Voorjaarsnota.

Vervolg

Financiën (in € 1.000)	2025	2026	2027	2028	structureel jaarbedrag
Reeds in begroting gedekt					
Werk, bestaanszekerheid, toekomstbestendige economie	756	770	670	270	270
Kansrijk opgroeien	504	405	300	300	300
Klimaatvriendelijke stad	100	100	0	0	0
Levendige en gezonde stad	60	60	0	0	0
Betrouwbare overheid	57	33	0	0	0
Reeds in begroting gedekt (B)	**1477**	**1368**	**970**	**570**	**570**
Bijdragen van derden (C)	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Nog niet gedekte kosten (D)[16]	**0**	**99**	**339**	**439**	**439**

A. Totaal benodigd budget
Aangezien de verwachting is dat de tekorten op de arbeidsmarkt de komende jaren alleen maar toe zullen nemen en oplossingen om een lange adem vragen, is een integrale meerjarige inzet wenselijk met structurele middelen. Echter, de financiële budgetten dekken op dit moment nog niet onze ambities. Er is een tekort van €99k in 2026, €339k in 2027 en €439k vanaf 2028. Wanneer blijkt dat de benodigde (structurele) middelen niet kunnen worden vrijgemaakt, kan het arbeidsmarktbeleid niet op hetzelfde ambitieniveau worden uitgevoerd.

B. Reeds in begroting gedekt
De ambities uit deze beleidsnota kunnen deels worden gedekt uit de hiervoor in de programmabegroting geraamde budgetten. Dit betreft:
- Werk, bestaanszekerheid en toekomstbestendige economie;
- Kansrijk opgroeien;
- Klimaatvriendelijke stad;
- Levendige en gezonde stad; en
- Betrouwbare overheid

C. Bijdragen van derden
In de tabel zijn het benodigd budget en de (on)gedekte kosten voor de gemeente Utrecht weergegeven. Middelen vanuit bijvoorbeeld de Rijksoverheid en/of cofinanciering voor regionale projecten zijn niet opgenomen. Zo gaan we er bij het Werkcentrum vooralsnog van uit dat dit volledig met middelen van de Rijksoverheid kan worden bekostigd. Een ander voorbeeld is het Regionaal Talentfonds waar wij – net als bijvoorbeeld de gemeente Amersfoort en de Provincie Utrecht - een bijdrage aan leveren. In de tabel 'Financiën' is onze bijdrage weergegeven.

D. Nog niet gedekte kosten
De meerjarenbegroting voor de beleidsnota arbeidsmarkt is voor een groot deel incidenteel bekostigd. Het gevolg is dat een aanzienlijk deel van de kosten voor activiteiten die in deze beleidsnota zijn omschreven, niet structureel zijn gedekt. Voor deze ongedekte kosten van activiteiten zal de komende jaren nog dekking gevonden moeten worden. Indien deze dekking niet (geheel) gevonden wordt, dan zal het ambitieniveau van deze nota worden verlaagd. In dat geval stoppen we met onderstaande activiteiten. Daarnaast zijn De Ontdekhal, de arbeidsmarktaanpak energietransitie en de arbeidsmarktaanpak circulair incidenteel bekostigd. Deze bekostiging loopt af, omdat het impulsgelden betreft. Hiervoor is dus geen aanvullende (structurele) financiering nodig.

Nog niet gedekte kosten (in € 1.000)	2025	2026	2027	2028	structureel jaarbedrag
Regionaal Talentfonds				100	100
Regisseur kinderopvang		99	119	119	119
Uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt			220	220	220
Totaal	**0**	**99**	**339**	**439**	**439**



4. Voortgang en verantwoording

We rapporteren over de voortgang van de beleidsnota Arbeidsmarkt op twee momenten per jaar. De hoofddoelstelling **‘een weerbare en wendbare arbeidsmarkt’** monitoren we via de jaarlijkse programmabegroting en -verantwoording. Dit valt binnen het programma Werk, Toekomstbestendige Economie en Bestaanszekerheid. Daarnaast rapporteren we via een jaarlijkse raadsbrief over de voortgang op de (sub)doelstellingen. We maken hierbij het verschil in arbeidsmarktontwikkelingen, zoals de mate waarin er sprake is van een leven lang ontwikkelen, en de effectiviteit van ons beleid. Denk aan het aantal toekenningen van het Regionaal Talentfonds. We maken gebruik van kwalitatieve en kwantitatieve informatie. Voorbeelden zijn de monitoring van de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden, de Enquête BeroepsBevolking en de (geanonimiseerde) klantcontactgegevens van mensen die zich aanmelden bij het Regionaal Talentfond en - op termijn - het Werkcentrum. Via de klantcontactgegevens willen we monitoren in hoeverre we onze doelgroep - en in het bijzonder personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt - bereiken.

We kunnen de gestelde ambities in deze nota niet alleen bereiken. We zijn in grote mate afhankelijk van onze lokale en regionale triple helix partners én inwoners. De kennis en ervaring van deze mensen en partijen zijn van groot belang om ons beleid succesvol te laten zijn. Dat is niet alleen belangrijk tijdens het opstellen ervan, maar juist ook in de dagelijkse praktijk. We leren van ervaringen in de praktijk en passen onze aanpak of ons beleid er op aan. Dat doen we door in nauw contact te blijven met onze stakeholders en doelgroepen. Als er aanleiding voor is, bijvoorbeeld door economische ontwikkelingen, ervaringen, of signalen in relatie tot de gestelde ambitie, stellen we keuzes bij en leggen we het opnieuw ter besluitvorming voor aan de raad. Dit sluit aan bij het principe van continu leren en verbeteren.

D.
Bijlagen



1. Literatuurlijst

Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap) (2020), In wat voor land willen wij werken? Eindrapport.

De Nederlandse Bank (2023), Kwetsbaarheid en veerkracht van Nederlandse huishoudens. Een analyse vanuit een breed welvaartsperspectief.

Europese Commissie (2023), EU Regional Competitiveness Index 2.0-2022 edition - Revised, May 2023

Kamer van Koophandel (2022), Personeelstekort in het mkb. Onderzoek naar de gevolgen en oplossingen van personeelstekort bij het mkb.

KPMG (2021), Transitie is mensenwerk.

KPMG (2022), Aan de slag met de Circulaire Arbeidsmarkt.

MKB Nederland (2023), Laat ons ondernemen. Naar ander, stimulerend beleid voor het mkb.

Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (2023), Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023), Trendrapportage Arbeidsmarkt Lerarenstrategie 2023.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022), Kamerbrief aanpak arbeidsmarktkrapte.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023), Kamerbrief aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), Kamerbrief hervorming arbeidsmarktinfrastructuur.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2018), Actieprogramma Kansrijke Start.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2024), Kamerbrief voortgang integraal zorgakkoord.

Nederlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI) (2022), Studiekeuzes van jongeren met een migratieachtergrond.

RaboResearch (2023), Brede welvaart afgelopen drie jaar nagenoeg stabiel.

Regiobeeld IZA (2023) Regiobeeld integraal zorgakkoord – Utrecht

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)(2023), Visie talentvraag 2024.

Rijksoverheid (2023), Asielzoekers mogen meer dan 24 weken per jaar werken.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2020), Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2023), Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen.

SEO Economisch Onderzoek en ROA (2022), Arbeidsmarktkrapte technici. Ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven.

SEO Economisch Onderzoek (2023), Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte.

Sociaal Economische Raad (SER) (2017), Regionaal samenwerken: leren van praktijken.

Sociaal Economische Raad (SER) (2020), Neem iedereen mee: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Sociaal Economische Raad (SER) (2022a), Diversiteit in bedrijf. Factsheet Monitor Charter Diversiteit 2022.

Sociaal Economische Raad (SER) (2022b), Monitor leercultuur.

Sociaal Economische Raad (SER) (2023), Aanhoudende arbeidsmarktkrapte in publieke sectoren vraagt om ferme keuzes van kabinet.

TNO (2023), Van krapte naar kans: technologie als gamechanger. Tussenrapportage stap 1.

UWV (2023), Regio in Beeld 2023.

UWV (2023), Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

UWV (2024), Dashboard Spanningsindicator.

UWV (2024), Regio in Beeld 2024-2025.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020), Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.

2. Arbeidsmarkt-scan Utrecht

Utrecht is een aantrekkelijke stad[17]

Utrecht is een welvarende en gezonde regio. Zo is Utrecht in 2023 uitgeroepen tot de meest competitieve regio van Europa, met name door het grote aantal inwoners met een hbo- of wo-diploma, innovaties en het vestigings- en investeringsklimaat. Ook blijkt dat we een aantrekkelijke stad zijn. Wij scoren hoog op onder andere bereikbaarheid, banen, cultuur en winkelvoorzieningen, samenstelling woningvoorraad en arbeidsparticipatie. Daarnaast scoort Utrecht hoog op brede welvaart met 11 indicatoren in het bovenste kwartiel van de ranglijst van het CBS. Dit is hoger dan Amsterdam (7), Den Haag (8) en Rotterdam (4). Specifiek voor het thema arbeidsmarkt staat de gemeente in het bovenste kwartiel van de ranglijst van gemeenten op de indicatoren: netto arbeidsparticipatie, werkloosheid, vacaturegraad en aantal personen met een hbo- of wo-diploma.

Stad met hoogste aandeel inwoners met een hbo- of wo-diploma[18]

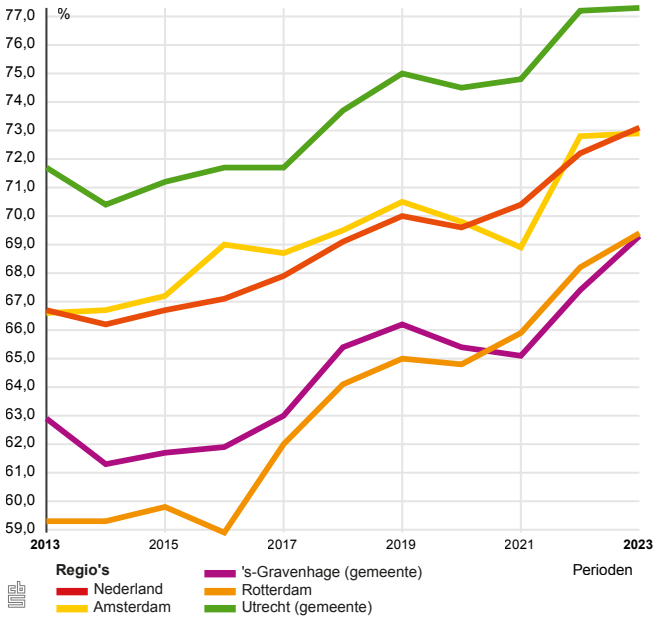
Utrecht is de Nederlandse stad met de meeste inwoners tussen 15 en 75 jaar met een hbo- of wo-diploma (54%). Vanaf 2013 tot 2022 is het aantal inwoners met een hbo- of wo-diploma met 7,3% gestegen. Dit is aanzienlijk meer dan het landelijk gemiddelde (32%). Amsterdam heeft na Utrecht het grootste aandeel hbo- en wo-opgeleide inwoners (48%) gevolgd door Den Haag (36%) en Rotterdam (32%).

Het hoge aantal hbo- en wo-opgeleiden in Utrecht is debet aan een aantal factoren. Zo is de Universiteit Utrecht de op een na grootste universiteit van Nederland. Veel werknemers en studenten van de Universiteit Utrecht vestigen zich in de stad. Verder blijven relatief veel studenten plakken na hun studie in Utrecht door de centrale ligging. Ook verhuizen veel starters naar de Randstad, omdat ze hier vaker passende werkgelegenheid kunnen vinden.

[17] Europese Commissie (2023), EU regional competitiveness index 2.0 – 2022 edition.
[18] CBS (2024), Bevolking; hoogstbehaald onderwijsniveau in de regio.

Utrecht heeft de hoogste netto arbeidsparticipatie van Nederland[19]

Utrecht heeft de hoogste netto arbeidsparticipatie van Nederland: 77,3% van de Utrechters heeft betaald werk (landelijk gemiddelde 73,2%). Deze hoge arbeidsparticipatiegraad is deels toe te kennen het hoge aandeel inwoners met hbo- of wo-diploma. Ook valt de hoge arbeidsparticipatie van vrouwen op (73,3% in Utrecht, 68,9% landelijk). Amsterdam eeft van de G4-steden na Utrecht de hoogste netto arbeidsparticipatie (72,9%), daarna Rotterdam (69,4%) en Den Haag (69,3%). Doordat het netto arbeidsparticipatiecijfer in Utrecht zo hoog ligt, is er weinig ruimte om de arbeidsmarkttekorten aan te pakken door de arbeidsmarktparticipatie onder inwoners verder te verhogen.



Figuur 1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Nederland en G4-steden 2013-2023

[19] Utrecht Monitor (2024), Arbeidsdeelname; provincie; CBS (2024), Arbeidsdeelname; regionale indeling 2023; Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt.

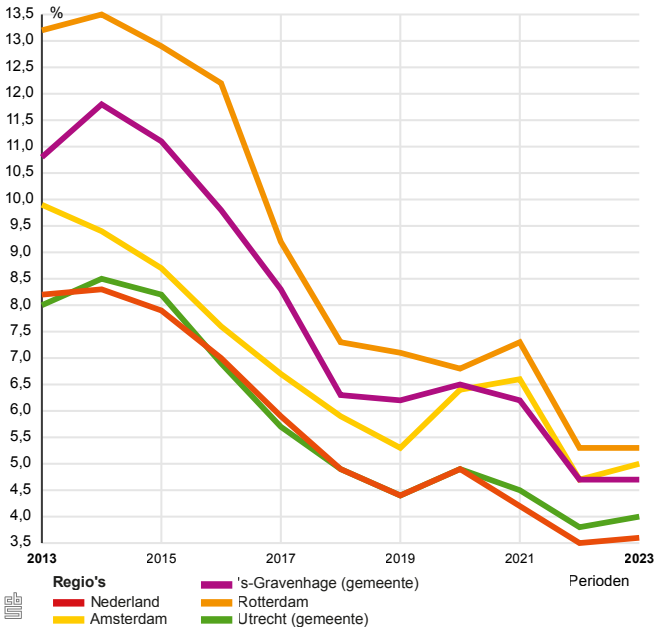
Laagste werkloosheid van G4-steden en minder doorstroom naar bijstand[20/21]

De werkloosheid in Utrecht is de afgelopen tien jaar gedaald van 8% in 2013 naar 4% in 2023. De werkloosheid ligt daarmee net iets hoger dan het laagste punt in 2022 (3,8%). Hoewel de krappe arbeidsmarkt zorgt voor een zeer lage werkloosheid, is het niet realistisch om een werkloosheidspercentage van 0% na te streven doordat er altijd beweging is op de arbeidsmarkt. Zo kan kortdurende werkloosheid ontstaand doordat mensen zoeken naar of wisselen van een baan. Het werkloosheidspercentage in de gemeente Utrecht ligt net iets hoger dan het landelijk gemiddelde (3,6%), maar lager dan bij de andere G4-steden (Den Haag 4,7%, Amsterdam 5,0%, Rotterdam, 5,3%). Het werkloosheidspercentage is het hoogst in de jongere leeftijdsgroep (15 t/m 24 jaar, 9,3%). Omdat Utrecht een relatief jonge stad is, is dit deels een verklaring voor het werkloosheidspercentage dat iets hoger ligt dan het landelijk gemiddelde.

In Utrecht daalde het aantal inwoners met een werkloosheidsuitkering van 6.390 in 2016 naar 2.720 in 2023. Dit is een afname van 3.670 (meer dan 50%). Het aantal werkloosheidsuitkeringen is sinds 2009 niet meer zo laag geweest. Ook is er een afname in het aantal inwoners dat na een werkloosheidsuitkering doorstroomt naar een bijstandsuitkering. In 2022 stroomde 3,2% (188 inwoners) van de mensen met een werkloosheidsuitkering door naar de bijstand. In 2020 en 2021 was dit 5,2% en 4,1%. Deze afname houdt sterk verband met de krapte op de arbeidsmarkt.

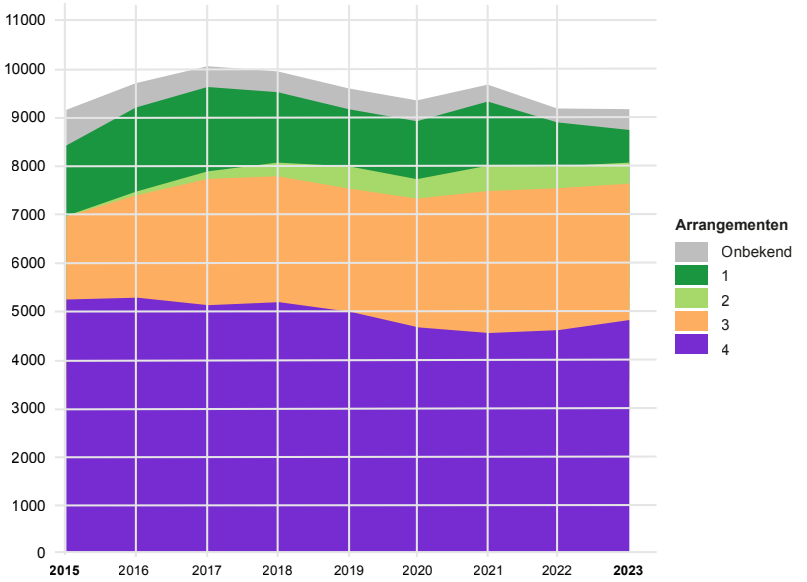
[20] Het werkeloosheidspercentage wordt berekend op basis van het aandeel van de beroepsbevolking dat geen betaald werk heeft, recent naar betaald werk gezocht heeft en per direct beschikbaar is. Kortom: de werkloze beroepsbevolking bestaat enerzijds uit mensen die werkloos worden en anderzijds mensen die op zoek gaan naar werk maar eerder geen betaal werk hadden. Denk aan een persoon die voor de kinderen heeft gezorgd of mantelzorg heeft verleend en nu weer tijd heeft om betaald werk te gaan verrichten.

[21] CBS (2024), Arbeidsdeelname; provincie; CBS (2024), Uitkeringen: Bijstandsuitkeringenstatistiek (BUS); Utrecht Monitor 2024, Inkomen & uitkeringen; UWV (2023), Doorstroom WW-bijstand – Tabellenset 2020-2022.



Figuur 2 Werkloosheidspercentage Nederland en G4-steden 2013-2023

Het aantal mensen met een bijstandsuitkering is de afgelopen jaren gedaald. Op 1 januari 2024 verstrekte de gemeente aan 9.341 huishoudens een bijstandsuitkering (4,8%). Gemeente Utrecht had in juni 2023 een bijstandsdichtheid van 33,2 op 1.000 inwoners. Dit is de laagste bijstandsdichtheid van alle G4-steden (Amsterdam 44,6; Den Haag 46,8; Rotterdam 60,9). Hierbij valt op dat de doelgroep van de bijstand verandert. De groep bijstandsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt steeds kleiner, omdat door de krapte op de arbeidsmarkt deze mensen gemakkelijker aan het werk komen. Hierdoor is bij een steeds groter deel van de bijstandsgerechtigden sprake van één of meerdere grote belemmeringen voor het betreden van de arbeidsmarkt. Een groot deel van de bijstandsgerechtigden is dus niet per direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt.



Figuur 3 Utrecht aantal bijstandsgerechtigden met arrangemententoewijzing 2015-2023[22]

Blijvend hoog aantal openstaande en nieuwe vacatures (vacaturegraad)[23]

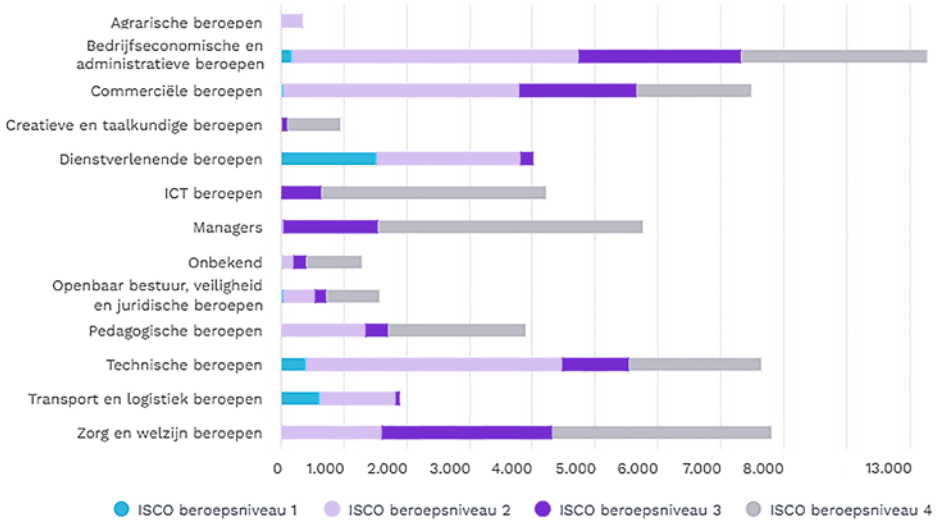
In arbeidsmarktregio Midden-Utrecht lijkt het aantal openstaande vacatures zich te stabiliseren rond 35.000 per kwartaal. Het aantal nieuwe vacatures per kwartaal is gemiddeld zo'n 30.000. Veel nieuwe vacatures zijn in de sectoren bedrijfseconomie, administratie, techniek en zorg en welzijn. De vraag naar deze beroepen in deze sectoren was al hoog, maar is nog verder toegenomen. Midden-Utrecht heeft na arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam het hoogste aantal nieuwe vacatures.

[22] Sinds 2024 maakt de gemeente Utrecht geen gebruik meer van de term arrangementen, maar van een nieuwe onderverdeling. Deze grafiek is opgenomen omdat het een goed beeld geeft van hoe de groep bijstandsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt steeds kleiner wordt.

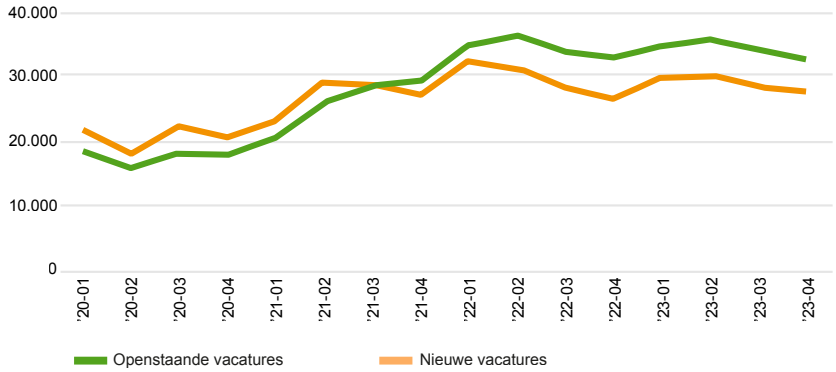
[23] ArbeidsmarktInzicht (2024), Vacatures; Staat van Utrecht (2023), Economische Ontwikkeling; UWV (2024), Dashboard Vacaturemarkt; Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt.

Regio Midden-Utrecht heeft de krapste arbeidsmarkt van Nederland[24/25]

Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is de krapste arbeidsmarktregio van Nederland. De spanningsindicator van het UWV in regio Midden-Utrecht is 6,75 in Q2 2024. De krapte is structureel hoger dan het landelijk gemiddelde van 4,0. Dit betekent dat er in verhouding veel meer vacatures zijn ten opzichte van het aantal kortdurende werkzoekenden. Het is dus in arbeidsmarktregio Midden-Utrecht voor werkgevers extra moeilijk om aan personeel te komen.
De spanningsindicator is ook aanzienlijk hoger dan die van de arbeidsmarktregio van de ander G4-steden (Groot-Amsterdam 4,14, Haaglanden 3,99, Zuid-Holland centraal 4,05). In elke beroepsklasse is er meer spanning dan het landelijk gemiddelde. De ICT beroepen hebben in regio Midden-Utrecht de maximale spanningsindicator van 16,00. Maar ook de pedagogische (12,03), technische (10,81) en zorg & welzijn (8,40) beroepsklasse worden gekenmerkt als zeer krap.



Figuur 4 Aantal online openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau Q2 2024



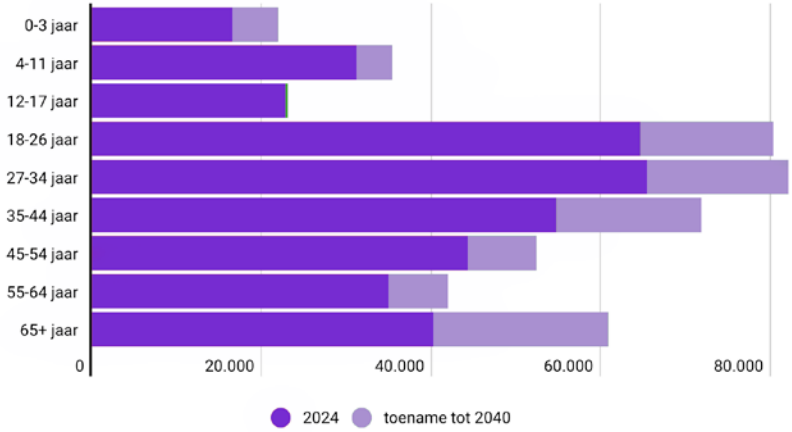
Figuur 5 Vacatures arbeidsmarktregio Midden-Utrecht 2020-2023

[24] De Spanningsindicator Arbeidsmarkt wordt berekend door dit aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen met een WW-uitkering met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar.
[25] UWV (2024); Dashboard Spanningsindicator.

Utrecht is de minst vergrijsde G4-stad[26]

Utrecht is in de periode van 2016 tot 2024 gegroeid met 35.200 inwoners (10,6%), dit was procentueel sneller dan alle andere G4-steden. Ook in de komende jaren zal de Utrechtse bevolking flink toenemen van 374.000 inwoners in 2024 tot 472.000 inwoners in 2040 (+26%). In Utrecht zijn twee landelijke demografische trends te herkennen: (dubbele) vergrijzing en ontgroening. Vergrijzing is de toename van het aantal ouderen in de bevolking, terwijl ontgroening juist de afname van het aantal jongeren betekent. Dit zorgt samen voor een verschuiving in de bevolkingssamenstelling naar een oudere gemiddelde leeftijd. Verder is er sprake van zogenaamde 'dubbele' vergrijzing: er zijn meer ouderen en deze ouderen worden ouder. Ook in Utrecht spelen deze trends een grote rol in de ontwikkeling van de bevolking. Momenteel is Utrecht het minst vergrijsd van de G4-steden. In 2021 bestond ongeveer tien procent van de Utrechtse bevolking uit 65-plussers. Amsterdam (13%) is na Utrecht het minst vergrijsd, gevolgd door Den Haag (15%) en Rotterdam (15%). Pas in 2035 zal de vergrijzing in Utrecht naar verwachting sneller doorzetten (17%), waardoor het gat met andere grote steden kleiner wordt (20%).

In Utrecht is ook sprake van ontgroening. De groep 0-17-jarigen groeit van 70.600 in 2024 naar bijna 83.000 in 2040 (+18%). De groep 65-plussers groeit in dezelfde periode een stuk harder: van 38.600 in 2022 naar bijna 61.000 in 2040 (+57%). Zowel vergrijzing als ontgroening veranderen de samenstelling van de bevolking van Utrecht en dus ook de samenstelling van de Utrechtse beroepsbevolking. Dit heeft implicaties voor de arbeidsmarkt, zo neemt de vraag naar zorg bijvoorbeeld toe.



Figuur 6 - Prognose bevolkingsgroei gemeente Utrecht 2024-2040 per leeftijdscategorie

Utrecht telt meer banen dan inwoners[27]

Utrecht telt sinds 2020 meer banen dan inwoners in de leeftijdscategorie 15 t/m 74 jaar. Dit blijkt ook uit de stijging van de werkgelegenheidsfunctie[28] van 0,99 in 2019 naar 1,09 in 2023. Utrecht is een van de vier (middel) grote gemeenten die een werkgelegenheidsfunctie heeft boven de 1,0. Deze sterke werkgelegenheidsfunctie is terug te zien in het aantal mensen dat naar de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht reist voor werk (inkomend pendelverkeer). Het inkomend pendelverkeer is bijna net zo groot als het aantal 15 t/m 74-jarigen dat in Midden-Utrecht woont en werkt. 42% van de banen in Midden-Utrecht wordt ingevuld door mensen van buiten de regio.

[26] PBL (Planbureau voor de Leefomgeving) en CBS (2022), Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050; Utrecht Monitor (2024); Bevolkingsprognose; CBS (2023), Demografische Ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

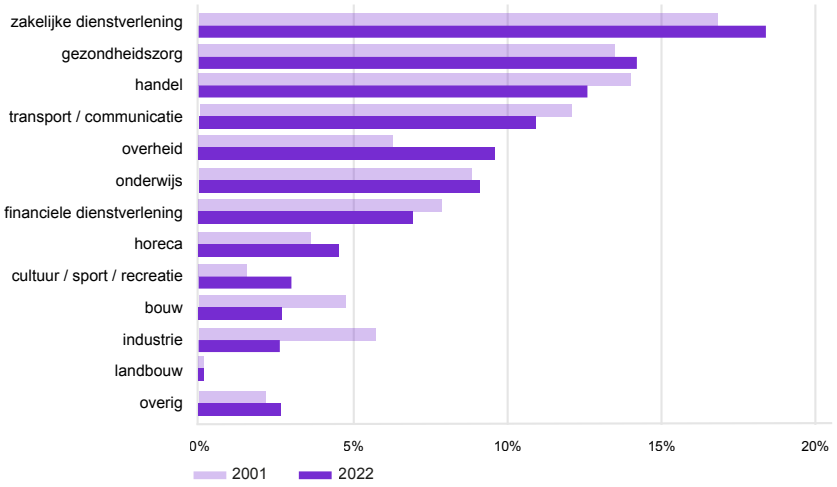
[27] Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt; UWV (2023), Regio in beeld Midden-Utrecht

[28] De werkgelegenheidsfunctie is het aantal banen t.o.v. beroeps- en niet-beroepsbevolking.

In Utrecht is de zakelijke dienstverlening de grootste sector en financiële dienstverlening de snelgroeiende sector[29]

Tussen 2013 en 2023 nam het aantal banen in gemeente Utrecht toe met 82.610 tot een totaal van 317.470. Dit is een toename van 35% in 10 jaar tijd. In 2023 zijn 278.000 banen op fulltime basis en 38.000 op parttimebasis. Utrecht heeft de hoogste banengroei sinds 2019 van gemeenten met meer dan 100.000 banen.[30]

De zakelijke dienstverlening is de sector met de grootste werkgelegenheid in Utrecht met 56.000 werkzame personen. Tussen 2021 en 2023 is de sector met ruim 5.000 banen gegroeid. Ook de gezondheidszorg is een grote sector waar bijna 44.000 werkzame personen werkzaam zijn. De financiële dienstverlening is de snelgroeiende sector van Utrecht en groeide tussen 2022 en 2023 met 12%.

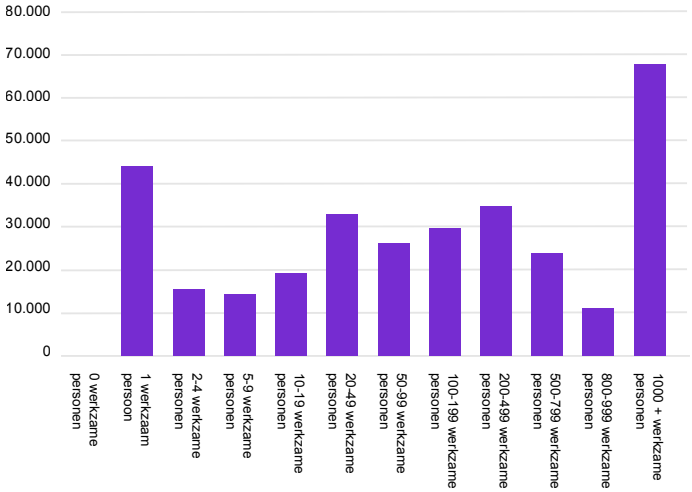


Figuur 7 Groei sectoren in Utrecht 2001 ten opzichte van 2022

Het UWV voorspelt dat de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht het aantal banen in 2025 verder zal doorgroeien met 1,0%. Er wordt verwacht dat deze groei vooral zichtbaar zal zijn in specialistische zakelijke dienstverlening, financiële dienstverlening, detailhandel en zorg & welzijn.

Sterke groei aantal zzp'ers en grootbedrijf blijft grootse werkgever[31]

Utrecht telt 30 vestigingen waar meer dan 1.000 mensen werkzaam zijn. De meeste mensen zijn werkzaam bij een bedrijf met 1.000+ werknemers (63.510). Daarna vormen zzp'ers de grootste groep (39.920). De afgelopen jaren is de toename van deze groep zzp'ers een landelijke trend, die ook terug te zien is in Utrecht. Het aantal zzp'ers in Utrecht is in tien jaar tijd met 27% toegenomen, terwijl het aantal werknemers met een kleine 3% steeg. Momenteel werkt 17% van de Utrechtse beroepsbevolking als zzp'er. Utrecht telt momenteel 1.269 zzp'ers per 10.000 inwoners, ongeveer gelijk aan Rotterdam (1.264 zzp'ers per 10.000 inwoners). Amsterdam (1.697) en Den Haag (1.455) tellen beiden een nog hoger aantal zzp'ers per 10.000 inwoners. Het landelijk gemiddelde ligt lager, namelijk op 985 zzp'ers per 10.000 inwoners.



Figuur 8 Aantal inwoners werkzaam naar bedrijfsgrootte 2023

[29] UWV (2024), Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Midden-Utrecht; Utrecht in Cijfers (2023), Banen naar geslacht, parttime, fulltime en uitzendkrachten; Utrecht in Cijfers (2023), Totaal aantal banen; Utrecht in Cijfers (2023), Banen naar grootteklasse en sector

[30] Hoge banengroei heeft soms ook te maken met administratieve wijzingen van bedrijven door bijvoorbeeld centralisatie van het werknemersbestand.

[31] Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt; Utrecht in Cijfers (2023), Banen naar grootteklasse en sector

Colofon

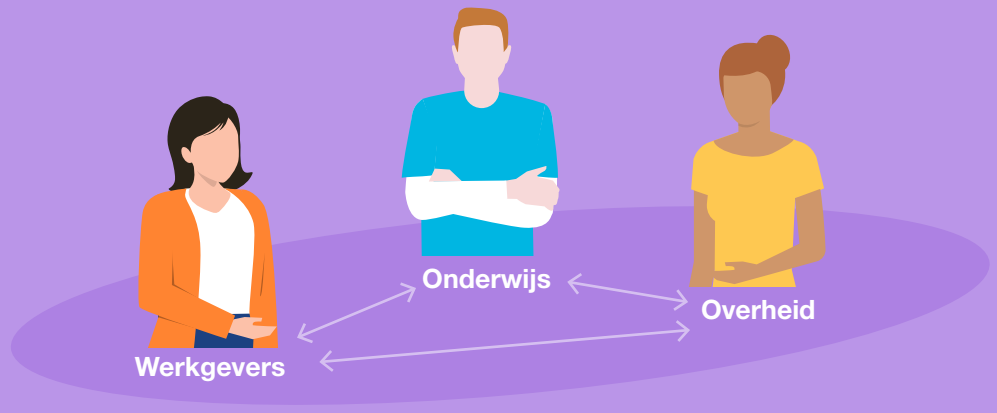
Uitgave: Gemeente Utrecht, januari 2025
In opdracht van: Het College van Burgemeester en Wethouders
Internet: www.utrecht.nl
Meer informatie: info@utrecht.nl
Vormgeving: O2 Communicatie

Beleidsnota Arbeidsmarkt Gemeente Utrecht

Samen bouwen aan een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt

Om de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten te verzekeren en maatschappelijke transities te realiseren.

Samenwerking is de sleutel



Op welke sectoren leggen we de focus?

- **Zorg en welzijn** (ouderenzorg, geboortezorg)
- **Onderwijs** (primair en voortgezet onderwijs)
- **Kinderopvang**
- **Bouw, techniek en energietransitie**
- **Circulaire economie**
- **ICT**



Specifieke doelgroepen

- **(Toekomstige) werkenden**, die zich willen bij- of omscholen of een andere baan zoeken. Met speciale aandacht voor mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie.
- **Werkgevers**, met specifieke aandacht voor het midden- en kleinbedrijf (mkb).

Onze inzet

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:

- Een leven lang ontwikkelen beschikbaar te maken voor iedereen.
- Werkenden te stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een duurzamer perspectief.
- Onbenut arbeidspotentieel te benutten.
- Goed werkgeverschap te bevorderen.
- Jongeren te interesseren voor werk in een tekortsector.

Gemeente Utrecht

Gemeente Utrecht

Raadsbesluit

Beleidsnota Arbeidsmarkt

Beleidsveld	Economische zaken
Organisatieonderdeel	Ontwikkelorganisatie Ruimte
Opsteller	Maaike Jansen en Maartje Bodde
Kenmerk	30074744
Jaargang en nummer	2025, nr. 47
Vergaderdatum Raad	8 mei 2025
Referendabel	Ja
Geheim	Nee

De raad besluit:

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.
        vi. De instroom in en aansluiting van het mbo op tekortsectoren te versterken, in samenwerking met onderwijsinstellingen en werkgevers door te kijken naar de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.
    f. We houden rekening met de snelle opmars van de technologie kunstmatige intelligentie (AI) en de invloed hiervan op de arbeidsmarkt. Als toelichting op dit uitgangspunt in de beleidsnota Arbeidsmarkt toe te voegen:
        - Aan Hoofdstuk 1, de 2e alinea op pagina 6 na de zinsnede “bijvoorbeeld

technologische ontwikkelingen en transities.” wordt toegevoegd: “Hierbij zal specifiek aandacht zijn voor de ontwikkelingen op het gebied van AI en de impact daarvan op de economie en arbeidsmarkt.”
- Aan hoofdstuk 3 op pagina 25 achter “(TNO, 2023)’ het volgende toe te voegen: “Daarbij is bijzondere aandacht nodig voor de impact en kansen van kunstmatige intelligentie (AI), die in toenemende mate werkprocessen verandert en nieuwe vaardigheden vraagt”

2. In de programmabegroting 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.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 8 mei 2025.

De griffier,

Miguel Israel

De voorzitter,

Sharon A.M. Dijksma

Signed By: Dijksma, Sharon
12/05/2025 11:21:15 CEST
ID: a0277142-4fc3-4ef8-a8d0-b5b70da18c09
Auth: Scribble

Signed By: Israel, Miguel
12/05/2025 15:17:04 CEST
ID: a0277142-4fc3-4ef8-a8d0-b5b70da18c09
Auth: Scribble



Beleidsnota arbeidsmarkt 2025-2028

Gemeente Utrecht

Utrecht.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord 3

A. Samenvatting 5

1. Introductie 7

2. Doelstellingen 8

B. Opgave: verbeteren van het evenwicht op de arbeidsmarkt 10

1. Beeld van de Utrechtse arbeidsmarkt 11

1.1 De huidige Utrechtse arbeidsmarkt 11

1.2 Trends op de arbeidsmarkt 12

1.3 Gevolgen van de verschillende trends 13

2. Beleidskader 14

2.1 Oplossingsrichtingen 14

2.2 Uitgangspunten 15

2.3 Keuze voor specifieke sectoren en vakgebieden 20

2.4 Doelgroep 21

3. Subdoelstellingen 22

1. Een leven lang ontwikkelen toegankelijk maken voor iedereen 22

2. Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk) 23

3. Onbenut arbeidspotentieel ontsluiten 24

4. Goed werkgeverschap bevorderen 25

5. Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector 27

6. Instroom in en aansluiting van het mbo op tekortsectoren versterken 27

C. Monitoren, sturen en verantwoorden 28

1. Indicatoren 29

2. Risico's 32

3. Financiën 33

4. Voortgang en verantwoording 36

D. Bijlagen 37

1. Literatuurlijst 38

2. Arbeidsmarktscan Utrecht 40



Voorwoord

Utrecht is een bruisende stad met een sterke economie. Een stad waar mensen elkaar ontmoeten, voor elkaar zorgen, waar nieuwe ideeën ontstaan en carrières worden begonnen. Net als in heel Nederland heeft Utrecht te maken met een hele krappe arbeidsmarkt. De personeelstekorten zijn zichtbaar en voelbaar voor iedereen: tekort aan docenten, lange wachtlijsten in de zorg en vertragingen in de woningbouw en energietransitie.

Hoe houden we de arbeidsmarkt van Utrecht de komende jaren sterk en gezond? Het is een hele belangrijke vraag voor Utrecht, want zonder voldoende en goed geschoold personeel komen de ambities voor de stad in de knel. Omdat in Utrecht de arbeidsmarkt krapper is dan in andere regio's in Nederland, moeten wij als stad de realiteit onder ogen zien dat de dynamiek op de arbeidsmarkt anders begint te worden. Tegelijkertijd is het een vraag die we als gemeente niet alleen kunnen beantwoorden. Want de arbeidsmarkt is altijd in beweging en de ontwikkelingen houden niet op bij de gemeentegrenzen.

Voor u ligt de eerste beleidsnota over de arbeidsmarkt vanuit economisch perspectief. Dit stadsbestuur zet samen met partners in op een weerbare en wendbare arbeidsmarkt van Utrecht. Met de beleidsnota geven we richting aan onze regionale inzet, sturen we bij waar dat mogelijk is en werken we actief samen met andere overheden, werkgevers, onderwijsinstellingen en inwoners. Samen blijven we creatief en flexibel inspelen op de behoeften van de stad. Zodat alle Utrechters een goede kans hebben op een toekomstbestendige baan en voorbereid zijn op veranderingen in hun werk. Zodat werkgevers succesvol kunnen ondernemen. En iedereen passende zorg en onderwijs kan krijgen.

De afgelopen jaren zijn er al belangrijke stappen gezet, waar ik als wethouder trots op ben. Zo hebben we een omscholingsregeling ontwikkeld, die nu transformeert naar het Regionaal Talentfonds. Vanaf 2025 zorgt onder andere dit fonds ervoor dat mensen omgeschoold worden naar een baan in een sector waar nu tekorten zijn. Ook voeren we regie op de hervorming van de arbeidsmarktstructuur door het

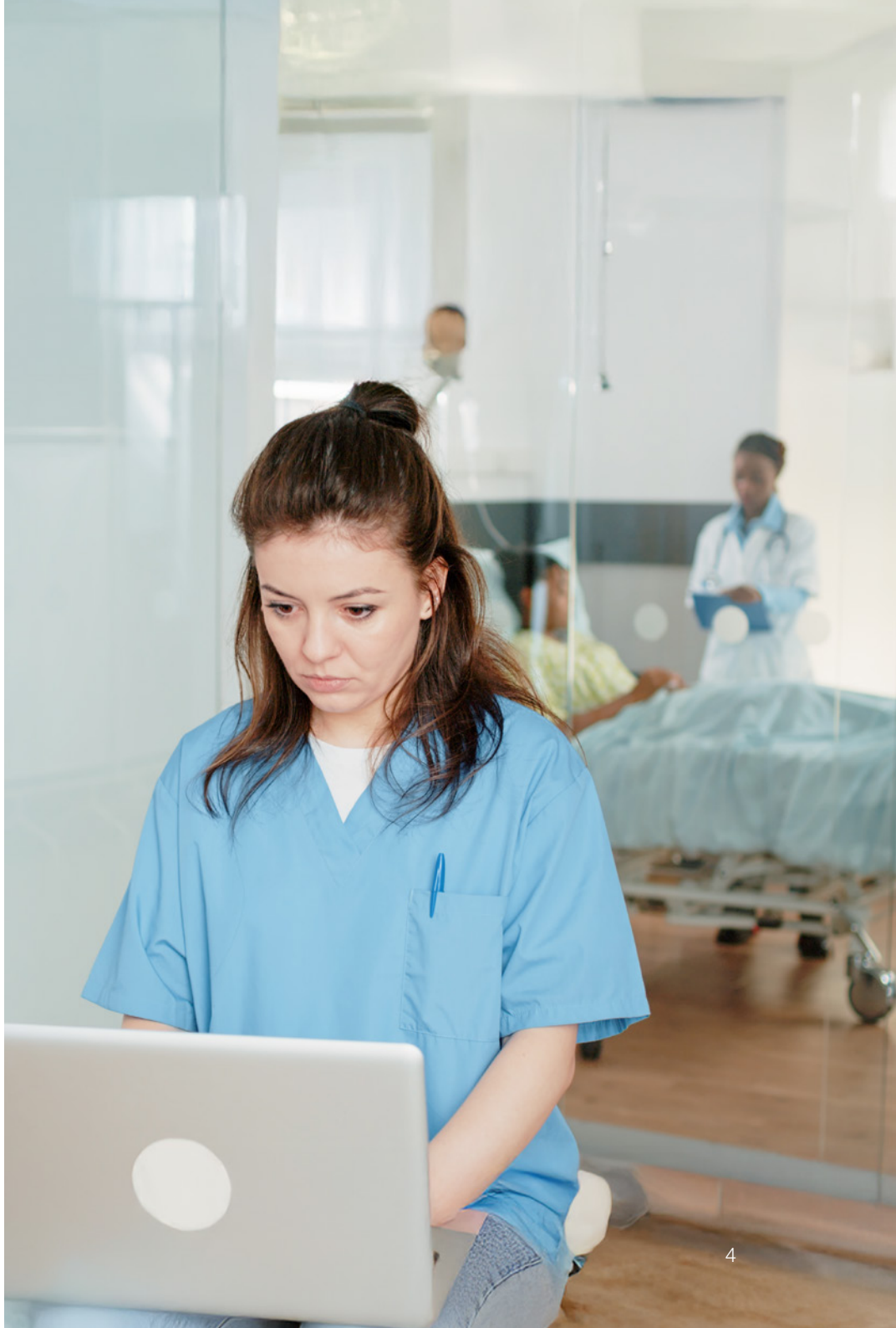
(mede) oprichten van een Werkcentrum. Via het Uitvoeringsprogramma Inclusieve Arbeidsmarkt zorgen we er samen met werkgevers voor dat iedereen die wil en kan werken, een eerlijke kans krijgt op een passende baan. Samen met het onderwijs versterken we de loopbaanoriëntatie en – begeleiding (LOB) zodat studenten de opleidingen kiezen die passen bij de arbeidsmarkt van de toekomst. Het laat zien dat we samen veel kunnen bereiken. We zijn vastbesloten dit voort te zetten.

Met de beleidsnota arbeidsmarkt zetten we een volgende stap. In veel sectoren is men op zoek naar arbeidskrachten. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten kiest het stadsbestuur voor sectoren die cruciaal zijn voor de maatschappelijke opgaven in onze stad: onderwijs, zorg, bouw, techniek en energietransitie, kinderopvang, circulaire economie en ICT. Dat betekent dat de doelstellingen in de nota zich specifiek op deze sectoren richten. Belangrijke doelgroepen zijn jongeren, werkenden die willen overstappen naar een andere sector of baan en mensen die (meer) kunnen werken. Ook richten we ons op werkgevers door het bevorderen van inclusief en goed werkgeverschap.

Utrecht maakt zich klaar voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Laten we samen de uitdagingen van vandaag en morgen aangaan.

Susanne Schilderman

Wethouder Economische Zaken



A. Samenvatting



1. Introductie

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 transities 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 die ze nodig hebben. Zo zijn er lange wachtlijsten in de kinderopvang, waardoor deze niet altijd (op tijd) beschikbaar is. En kan met moeite het minimumaantal uren kraamzorg worden geboden.

Dit personeelstekort loopt de komende jaren alleen nog verder op (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 transities. Hierbij zal specifiek aandacht zijn voor de ontwikkelingen op het gebied van AI en de impact daarvan op de economie en arbeidsmarkt. 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).

Gedragsverandering is nodig

Deze (demografische) veranderingen hebben een stagnerend effect op onze economie en vormen een risico voor de uitvoering van de publieke dienstverlening. Daarom heeft de arbeidsmarkt een structurele, vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie gaat niet vanzelf.

Om dit te bereiken moet er onder meer een verandering in denken en doen plaatsvinden bij inwoners en werkgevers, waarin weerbaarheid en wendbaarheid centraal staan. Deze verandering kunnen wij stimuleren, maar niet realiseren zonder onze partners. We zoeken daarom actief de samenwerking binnen de triple helix van overheidsorganisaties, werkgevers en onderwijsinstellingen, zowel lokaal als in de regio. De doelstellingen in deze beleidsnota realiseren we dan ook samen. Wel pakken we waar nodig de regie, we adviseren en faciliteren, stellen kaders én we geven zelf het goede voorbeeld.

Reikwijdte beleidsnota

In de beleidsnota arbeidsmarkt 2025-2028 staat het bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt centraal. Om dit te bereiken zetten we er op in dat Utrechters zich kunnen blijven ontwikkelen zodat zij nu en in de toekomst zeker zijn van werk. En 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. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten, kiezen we ervoor om ons arbeidsmarktbeleid te richten op sectoren en vakgebieden die relevant zijn voor het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad. De belangrijkste doelgroepen voor ons beleid zijn werkgevers en (toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan. Daarbinnen hebben we – vanuit het principe ‘ongelijk investeren voor gelijke kansen’ - specifiek aandacht voor het midden- en kleinbedrijf en mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hiermee bedoelen we 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. De nota beschrijft onze inzet voor de (arbeidsmarkt)regio.

Consultatie

Bij het schrijven van deze beleidsnota zijn we geadviseerd door stakeholders binnen en buiten de gemeente. Er hebben gesprekken en bijeenkomsten plaatsgevonden met onder andere



het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), de arbeidsmarktkoepels U-TECH community, UtrechtLeert, en Technologieraad Utrecht, werkgeverskoepel UtrechtZorg, het Werkgeversservicepunt (WSP), UWV, Utrecht Talent Alliantie (UTA), U10, MBO/HBO-netwerk, Regionale Ontwikkelingsmaatschappij (ROM), Economic Board Utrecht (EBU), werkgevers(netwerken), Sociaal Economische Raad (SER), SEO Economisch Onderzoek, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, G6 gemeenten en Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Ook is er een bijeenkomst georganiseerd met Marjolein ten Hoonte, prof. dir. ir. Henk Kievit en Petra van de Goorbergh voor aanvullende expertise.

2. Doelstellingen

Hoofddoelstelling

Deze nota heeft als hoofddoel 'een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt', waarmee we de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten borgen en maatschappelijke transities mogelijk maken.

Subdoelstellingen

Bij een weerbare en wendbare arbeidsmarkt zijn vraag naar en aanbod van arbeid nu en in de toekomst beter op elkaar afgestemd. Dit kan door 1) het verbeteren van de huidige en toekomstige match tussen vraag naar en aanbod van arbeid, 2) het vergroten van het arbeidsaanbod en 3) het verminderen van de vraag naar arbeid. We zetten hier middels onderstaande zes subdoelstellingen op in:

- Een leven lang ontwikkelen beschikbaar maken voor iedereen
- Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een duurzamer perspectief
- Onbenut arbeidspotentieel benutten
- Goed werkgeverschap bevorderen
- Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector
- Instroom in en aansluiting van het mbo op tekortsectoren versterken

De afgelopen periode is in regionaal verband de focus gelegd op het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod en het vergroten van het arbeidsaanbod. Er is nog relatief weinig ingezet op het verminderen van de vraag naar arbeid. We verwachten dan ook dat hier nog (veel) winst te behalen valt. Hiervoor zijn met name werkgevers aan zet.

Doelstellingen & de begrotings- en beleidscyclus

Deze beleidsnota valt in het begrotingsprogramma Werk, toekomstbestendige economie en bestaanszekerheid. De nota kent raakvlakken met het programma Kansrijk opgroeien wanneer het gaat over de inzet op jongeren en de verbinding tussen onderwijs en

arbeidsmarkt. We voegen de hoofddoelstelling van deze beleidsnota toe aan het begrotingsprogramma Werk, toekomstbestendige economie en bestaanszekerheid, omdat een doelstelling op het thema arbeidsmarkt nog ontbrak. Deze doelstelling wordt gevolgd via de begrotingscyclus. De subdoelstellingen worden via de beleidscyclus gevolgd.

Raakvlakken met ander beleid

De arbeidsmarktcomponent komt terug in veel beleid en uitvoering. We benoemen hier de meest relevante stukken:

- De Regionale Economische Agenda (REA) 2020-2027: de regio Utrecht zet in op een economie met een maatschappelijke opgave: een toekomstgerichte leefomgeving, gezonde mensen en waardevolle digitalisering. Eén van de doelstellingen is het realiseren van een volledig duurzaam inzetbare beroepsbevolking: alle mensen die kunnen en willen werken hebben de vaardigheden om werk te vinden.

- De beleidsnota Werk en Re-integratie 'Met vertrouwen en focus naar een zeker bestaan 2024-2032': schetst de kaders waarbinnen we onze werk(gevers)dienstverlening vormgeven. De nota focust zich onder meer op de dienstverlening aan specifieke doelgroepen en het creëren van voldoende passende plekken voor deze doelgroepen op de arbeidsmarkt.

- Het MBO Uitvoeringsplan 2023-2026: 'Waardering voor Vakmanschap' is samen met de vier Utrechtse mbo-instellingen opgesteld en geeft invulling aan het begrotingsprogramma Kansrijk opgroeien met de doelstelling 'Alle kinderen en jongeren doorlopen hun eigen unieke pad naar kansrijke deelname aan de samenleving'. Hierin werken we gezamenlijk aan 1) gelijkwaardige kansen en waardering voor mbo-opgeleiden en 2) het verstevigen van de aansluiting van het onderwijs, de jongeren en de arbeidsmarkt.

- Het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt draagt bij aan kansen voor iedereen die wil werken om een passende plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Centraal staan het invullen van onze rol als inclusief werkgever en leerbedrijf, het verminderen van stage- en arbeidsmarkt discriminatie, het vergroten van handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers en ongelijk investeren in gelijke kansen.

- De (concept) Sociale Visie Utrecht 2040 is een kaderstellende langetermijnvisie (2040) voor het brede sociale domein. Deze wordt in het eerste kwartaal van 2025 aan de Raad aangeboden. In de visie worden keuzes gemaakt – op grond van schaarste van financiële middelen en andere schaarste vraagstukken – waar in de komende jaren de focus ligt van sociaal beleid. Gemeentelijke inzet richt zich op financiële bestaanszekerheid, voldoende betaalbare woningen, kansrijk opgroeien en gezond samenleven (gemeenschapskracht en een gezonde fysieke leefomgeving).

B.
Opgave: verbeteren van het evenwicht op de arbeidsmarkt



1. Beeld van de Utrechtse arbeidsmarkt

1.1 De huidige Utrechtse arbeidsmarkt

Deze paragraaf beschrijft de huidige Utrechtse arbeidsmarkt. Voor een uitgebreide analyse en de geraadpleegde bronnen verwijzen we naar de arbeidsmarktscan in bijlage 2.

Utrecht is een welvarende en gezonde regio. Zo is Utrecht in 2023 uitgeroepen tot de meest competitieve regio van Europa, met name door het grote aantal inwoners met een hbo- of wo-diploma, innovaties en het vestigings- en investeringsklimaat (Europese Commissie, 2023). Ook scoort Utrecht in vergelijking met andere grootstedelijke regio's hoog op brede welvaart (RaboResearch, 2023). Dit is met name te danken aan het feit dat meer dan 5 op de 10 Utrechters een hbo- of wo-diploma heeft, de hoge netto arbeidsparticipatie (77,3% van de inwoners tussen 15 en 75 jaar werkt), de lage werkloosheid (4,0% van de beroepsbevolking) en de hoge vacaturegraad.

Het aantal inwoners van Utrecht blijft de komende jaren stijgen in alle leeftijdscategorieën. De groep 65-plussers stijgt het sterkst door de dubbele vergrijzing: de groep ouderen vormt een relatief groter aandeel van de bevolking en de gemiddelde leeftijd van de ouderen komt steeds hoger te liggen. Dit is een landelijke trend. Utrecht is van de vier grote steden wel het minst vergrijsd. Utrecht kent een sterke werkgelegenheid: het aantal banen groeit sneller dan de beroepsbevolking. Er zijn met name veel banen in de zorg en zakelijke dienstverlening. De zakelijke dienstverlening is de grootste en snelst groeiende sector in Utrecht. Daarnaast werken de meeste mensen in het grootbedrijf (bedrijven met meer dan 250 medewerkers) en is het aantal zzp'ers in de afgelopen tien jaar sterk toegenomen.

Utrecht heeft de krapste arbeidsmarkt van Nederland. Dat zien we aan een hoge spanningsindicator: er zijn in verhouding meer vacatures dan het aantal werkzoekenden zonder werk. Vooral in ICT, onderwijs, techniek en zorg & welzijn zijn de personeelstekorten groot. In deze beroepsklassen is de krapte in Utrecht groter dan het landelijk gemiddelde. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, die misschien suggereert dat iedereen die wil, gemakkelijk aan een (andere) baan kan komen, zijn er Utrechters die ongewild een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Sommige Utrechters ervaren bijvoorbeeld een afstand tot de arbeidsmarkt, hebben geen baanzekerheid of leven in armoede ondanks dat zij werken. Het gaat dus zowel om mensen die (nog) geen baan hebben, als om mensen die al wel een baan hebben. Ook is er nog steeds sprake van discriminatie bij sollicitaties of op de werkvloer, en zien we dat arbeidsmigranten vaak een kwetsbare positie hebben. Gelukkig zien we een groeiende trend van steeds meer aandacht voor inclusief werkgeverschap; waarbij werkgevers niemand uitsluiten en mensen in een kwetsbare positie meer kansen krijgen (SER, 2022).

1.2 Trends op de arbeidsmarkt

Er zijn drie landelijke trends die gevolgen hebben voor de situatie op de Utrechtse arbeidsmarkt:

1. **Demografische veranderingen**
   De kwantitatieve krapte op de arbeidsmarkt is het resultaat van demografische veranderingen. In de volgende decennia zijn minder werknemers beschikbaar op de arbeidsmarkt, omdat een grote groep werknemers met pensioen gaat (vergrijzing) en er minder schoolverlaters zijn (ontgroening). De omvang van het effect van deze demografische veranderingen op de arbeidsmarkt verschilt per sector (UWV, 2023).

2. **Kwalitatieve mismatch arbeidsmarkt**
   Naast kwantitatieve krapte door demografische veranderingen is er sprake van kwalitatieve krapte: de kwaliteit van het arbeidsaanbod sluit onvoldoende aan bij de vraag naar arbeid van werkgevers. Vaardigheden van werkzoekenden sluiten niet aan bij de door werkgevers gevraagde vaardigheden, of een overstap naar een kraptesector of -beroep is voor mensen niet aantrekkelijk genoeg (SEO en ROA, 2022; SEO, 2023). Dat kan bijvoorbeeld komen doordat de geleerde kennis en vaardigheden onvoldoende aansluiten bij de praktijk. Ook kan het zijn dat vraag en aanbod elkaar niet weten te vinden (informatiemismatch). De arbeidsmarkt is in dat geval onvoldoende transparant. Kwalitatieve krapte kan worden aangepakt door het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod, bijvoorbeeld door het investeren in vakmanschap. Een kwalitatief betere aansluiting tussen vraag en aanbod kan er ook voor zorgen dat er minder arbeid nodig is om het werk uit te voeren (SEO, 2023).

3. **Snel veranderende arbeidsmarkt**
   De toekomstige arbeidsmarkt vraagt om andere vaardigheden en kennis dan nu. Door automatisering, digitalisering en robotisering, en door de transitie naar een circulaire economie, verdwijnen, veranderen en ontstaan er banen. Naar schatting moet een derde van de beroepsbevolking opnieuw worden opgeleid. Dit betekent dat meer werknemers gebruik moeten maken van om-, her- en bijscholing dan nu het geval is (ROA, 2023).

1.3 Gevolgen van de verschillende trends

Er zijn eerder periodes geweest van lage werkloosheid en arbeidsmarktkrapte (zoals voorafgaand aan de financiële crisis in 2008 en de coronacrisis in 2020). Maar de krapte is nu veel urgenter én blijvend voor de komende 30 jaar (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022). Te lang niet beschikken over voldoende geschikt personeel heeft negatieve invloed op de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten en het realiseren van maatschappelijke transities (woningbouw, digitale-, circulaire en energietransitie). Dit merken we in de stad bijvoorbeeld aan klassen zonder leraar, lange wachtlijsten in de zorg, oplopende wachttijden voor het installeren van warmtepompen en het ontbreken van de mogelijkheid om apparaten te laten repareren. Ook zien we dat het stellen van ambities door de (rijks)overheid zich vertaalt in een grotere en veranderende arbeidsvraag. Denk aan de klimaatdoelstellingen, het gratis maken van de kinderopvang, het langer thuis laten wonen van ouderen, de inzet op woningbouw en de circulaire transitie. Het stellen van ambities moet realistisch zijn, waarbij we de gevolgen voor de arbeidsvraag meenemen in de afweging, planvorming en uitvoering van ons beleid.



2. Beleidskader

2.1 Oplossingsrichtingen

Om een weerbare en wendbare arbeidsmarkt te realiseren, is het van belang dat de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid op elkaar afgestemd zijn, nu en in de toekomst. We zetten via zes subdoelstellingen in op:

1. **Het verbeteren van de huidige en toekomstige match tussen vraag naar en aanbod van arbeid**
   Met een betere match tussen vraag en aanbod worden meer vacatures vervuld door kandidaten die duurzamer verbonden zijn aan de baan en werkgever, bijvoorbeeld door om-, bij- of herscholing en het zijn van een aantrekkelijke en inclusieve werkgever.

2. **Het vergroten van het arbeidsaanbod**
   Het vergroten van het aanbod van kandidaten. Dit kan door bijvoorbeeld anders te kijken naar geschiktheid of het verhogen van de participatiegraad (deel van de beroepsbevolking dat werkt).

3. **Het verminderen van de vraag naar arbeid**
   Waar het verbeteren van de match en het vergroten van het aanbod nog niet voldoende is, vraagt de situatie op de Utrechtse arbeidsmarkt ook om stevigere inzet op het verlagen van de vraag naar arbeid. Het verminderen van banen kan door sociale en technologische innovaties, en door keuzes te maken als samenleving. Werkenden die daardoor hun baan verliezen, kunnen met een grote kans direct aan de slag en verlichten daarmee de krapte in andere sectoren.

De afgelopen jaren is in regionaal verband met name ingezet op het verbeteren van de match en het vergroten van het arbeidsaanbod. Dit is succesvol en intensiveren we (zie kader Utrecht Talent Alliantie). We hebben nog weinig focus gelegd op het verminderen van de vraag naar arbeid. We verwachten dat hier nog (veel) winst te behalen valt. Als gemeente hebben we hierbij een indirecte rol. Werkgevers zijn met name aan zet, bijvoorbeeld door (meer) in te zetten op innovatie. Ook kunnen werkgevers nog meer doen om mensen te behouden en aan te trekken. Denk aan het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, het anders werven van personeel en het anders inrichten van werk.

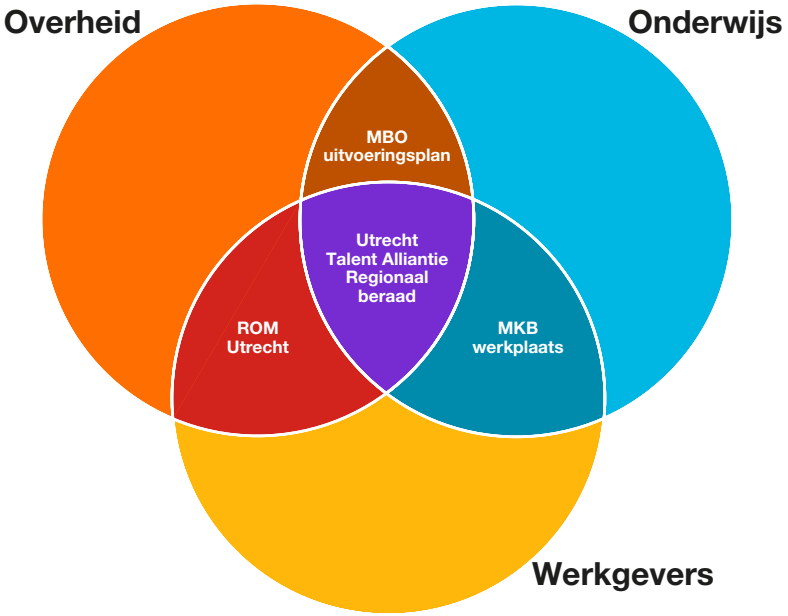
2.2 Uitgangspunten

Drie uitgangspunten geven richting aan ons beleid. Binnen dit beleid maken we keuzes waarop we ons focussen en het verschil kunnen maken.

1. **We werken samen met andere overheidsinstanties, onderwijsinstellingen en werkgevers(organisaties), zowel lokaal als in de regio**
   Om ervoor te zorgen dat de personeelstekorten geen stagnerend effect hebben op onze economie, is een structurele vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie naar een weerbare en wendbare arbeidsmarkt gaat niet vanzelf. Hiervoor is een gedragsverandering nodig bij werkgevers en inwoners die wij kunnen stimuleren. Om tot een succesvolle regionale aanpak te komen hebben we elkaar nodig. Dit betekent dat we autonomie inleveren. We zoeken de samenwerking binnen de zogenaamde triple helix van overheidsorganisaties, werkgevers en onderwijsinstellingen in de regio. Een weerbare en wendbare arbeidsmarkt houdt namelijk niet op bij de gemeentegrenzen. Werkgevers spelen hierbij 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 (o.a. door automatisering en ‘job carving’), goed werkgeverschap (om mensen te behouden) 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 beschreven ontwikkelingen zorgen ervoor dat de vraag naar vaardigheden en kennis continu verandert. Voor mbo’s, hbo’s, universiteiten en private onderwijsaanbieders is het belangrijk om goed in te spelen op de veranderde arbeidsmarkt.[1]

[1] Er ligt een stevige samenwerkingsbasis tussen de gemeente en de Utrechtse mbo-instellingen. Het is onze ambitie om ook met de hbo en wo instellingen in de stad nog nauwer te gaan samenwerken. We leggen momenteel gezamenlijke ambities vast in de hbo/wo agenda.

Het gaat om verschillende vormen van onderwijs die gedurende ‘het hele leven’ aangeboden worden aan werknemers en werkzoekenden, tijdens alle stappen in 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. In onderstaand figuur is een visualisering van de bestaande triple helix (overheid, onderwijs en werkgevers) samenwerkingen in Utrecht weergegeven met een aantal voorbeelden.



2. ‘Ongelijk investeren voor gelijke kansen’[2]
Utrecht wil een stad voor iedereen zijn (Coalitiekakkoord 2022-2026). Een inclusieve stad waar het voor alle Utrechters goed wonen, werken en leven is. We voelen een grote verantwoordelijkheid om ongelijkheid tegen te gaan en hebben hierin ook een voorbeeldrol als werkgever (zie 3c voorbeeldrol). In deze nota hebben we daarom extra aandacht voor:

a. Werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt
Dit zijn 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.
b. Het midden- (50-249 medewerkers) en kleinbedrijf (10-49 medewerkers) (mkb), omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren (financiën en capaciteit) in arbeidsmarktmaatregelen gericht op de middellange termijn.

3. We sturen op het gedrag van onze triple helix partners
De ervaring leert dat wanneer we projecten zelf uitvoeren dit niet zorgt voor resultaten op de lange termijn. Reden is dat er onvoldoende eigenaarschap is bij werkgevers en onderwijsinstellingen, waardoor projecten vaak stoppen wanneer onze (financiële) ondersteuning ten einde loopt. Wat wel werkt is het inzetten op gelijkwaardige samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheidsinstellingen. Zodat marktpartijen zoveel mogelijk zelf eigenaar zijn van projecten en programma’s. 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 waarin iedereen zijn weg vindt en iedereen toegang krijgt tot passende ondersteuning als dat nodig is. Hierbij nemen we als centrumgemeente ook het voortouw in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. Andere instrumenten zijn lobby, het als werkgever inspireren van andere werkgevers (voorbeeldrol) en het stellen van kaders. Deze worden onderstaand toegelicht.

[2] Hiermee wordt aangesloten op het initiatiefvoorstel van 10 maart 2022 waarin de raad de opdracht heeft gegeven om het principe van ongelijk investeren voor gelijke kansen toe te passen op alle beleidsterreinen.



a. (Regie te voeren op de) hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

We voeren regie op de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur door het (mede) oprichten van een Werkcentrum en het (mede) initiëren van programma's, projecten en samenwerkingsverbanden. Denk aan een Regionaal Beraad, de Utrecht Talent Alliantie (hierna: UTA) en het Regionaal Talentfonds. Daarnaast hebben we voor de sectoren onderwijs, zorg & welzijn, kinderopvang, bouw, techniek & energietransitie, circulaire economie en ICT binnen de gemeente Utrecht regisseurs aangesteld. Ze hebben een aanjagende, faciliterende en gidsende rol binnen de regionale Utrechtse arbeidsmarkt en werken hiervoor samen met relevante afdelingen binnen de gemeente (marktgroepenaanpak) en met de bedrijven en onderwijsinstellingen in de stad. Deze aanpak heeft de afgelopen jaren zijn vruchten afgeworpen.

Zo zijn regionale arbeidsmarktkoepels opgericht, zoals de U-TECH Community. Dit zijn sectorale samenwerkingsverbanden waarin onder meer (lokale) overheid, werkgevers en onderwijsinstellingen programma's maken voor bijvoorbeeld om- en bijscholing en begeleiding. Onder coördinatie van deze arbeidsmarktkoepels zijn er vele arbeidsmarktinitiatieven actief, waaronder Techgrounds, The Young Digitals, ICCU en FutureLab. Daarnaast is De Beroepentuin in nauwe samenwerking met de Technologieraad Utrecht ontwikkeld en wordt er ingezet op het regioplan Integraal Zorgakkoord (IZA)[3]. De samenwerkingsverbanden hebben naast specifieke projecten voor matching en opleiding, geleid tot een betere aansluiting van initiatieven voor behoud en doorstroom van mensen. Ter illustratie: een inwoner kan na afronding van een opleiding via Techgrounds, uitstromen naar een baan, of de keuze maken voor een van de vele vervolgopleidingen die via ICCU beschikbaar is. Met het regie voeren op dergelijke initiatieven willen we sturen op de doelen die we in deze beleidsnota nastreven.

[3] Het IZA is de werkagenda voor maatschappelijke uitdagingen in de zorg. Arbeidsmarkt is hierin één van de fundamenten.

Regionaal Beraad

Vanaf Q4 2024 is er binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht een Regionaal Beraad actief. Deelnemers zijn de (bestuurlijk) vertegenwoordigers van gemeenten, UWV, SBB, vakbonden, werkgevers en onderwijs. Dit beraad vervangt de Utrechtse Werktafel (regionaal Werkbedrijf) en het bestuurlijk overleg Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) /Leerwerkloket (LWL). Inhoudelijk behandelt dit beraad vraagstukken binnen de arbeidsmarktregio op de domeinen economie, onderwijs en werk & inkomen. Het beraad werkt vanuit een meerjarenagenda en is bestuurlijk verantwoordelijk voor het Werkcentrum Midden-Utrecht.

Utrecht Talent Alliantie (UTA)

UTA is in 2021 opgericht om de regionale human capital agenda uit te voeren. In deze agenda staan een drietal ambities centraal:

1) in regio Utrecht stappen mensen veilig en soepel over naar beroepen met tekorten en groeipotentie
2) Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is voor iedereen vanzelfsprekend
3) De beroepsbevolking in onze regio is digitaal vaardig.

Meer dan 3.000 mensen hebben inmiddels deelgenomen aan één van de vele projecten en activiteiten die door UTA (financieel) worden ondersteund. Denk aan MaakJeStap, Zorgversterkers, TechnoHUB, Health Innovation School of AI4U. UTA ondersteunt regionale partners bij Nationale Groeifonds aanvragen en in samenwerking met EBU krijgt de regionale lobbystrategie vorm. Onder aanvoering van UTA is het Regionaal Talent Fonds gelanceerd.

b. Lobby

De regio Utrecht is vanwege haar bevolkingssamenstelling, schaal, triple helix-organisatie (UTA) en mate van verstedelijking de aangewezen plek om arbeidsmarktoplossingen te testen en te ontwikkelen in samenwerking met het Rijk. We stellen samen met onze triple helix-partners een gezamenlijke lobbystrategie op. Idealiter wordt deze strategie door één of meerdere gezaghebbende vertegenwoordigers (uit de regio) uitgedragen. Met deze lobbystrategie willen we nadrukkelijker bij de Rijksoverheid in beeld komen als gelijkwaardige gesprekspartner, zodat we beleidsruimte en middelen vanuit de Rijksoverheid en de Europese Unie naar onze stad en regio krijgen. Ook willen we dat de Rijksoverheid haar eigen (strategische) rol pakt als het gaat om het verminderen en oplossen van de tekorten op de arbeidsmarkt.

c. Als werkgever andere werkgevers inspireren (voorbeeldrol)

We willen andere werkgevers inspireren om de match op de arbeidsmarkt te verbeteren, door zelf als werkgever het goede voorbeeld te geven. Het tonen van goed werkgeverschap is ook voor onze organisatie van groot belang om medewerkers een goede, veilige en interessante omgeving te bieden waar zij graag (blijven) werken. Over de invulling hiervan voeren we intensief het gesprek met de vertegenwoordigers van onze eigen medewerkers. Zo zetten we in op goed werkgeverschap door goede ontwikkelkansen voor medewerkers en bestaanszekerheid via vast werk te bieden.

We zijn ons ook bewust dat - gezien de grote tekorten op de arbeidsmarkt - alleen het openstellen van een vacature niet meer voldoet. We zoeken daarom als werkgever blijvend naar innovatieve manieren om personeel aan te trekken en te behouden. We willen daarbij een inclusieve overheid zijn waar ook mensen met andere vaardigheden, opleidingen en achtergronden een carrière kunnen maken. We doen ervaring op met de pilot open hiring en leren van de pilot skills gericht werven voor ons aannamebeleid. Daarnaast zijn we voornemens een intern career centrum op te richten met het doel om medewerkers betere loopbaanperspectieven te bieden waarmee we ze langer behouden voor de eigen organisatie.

Ook zetten we met de beleidsnota Inclusie en diversiteit in op drie doelen: 1) een veilige inclusieve organisatie, 2) een diverse organisatie en 3) een maatschappelijk sensitieve organisatie. Om hiernaartoe te groeien hebben we voor een aantal groepen die onderbelicht en/of ondervertegenwoordigd zijn in onze organisatie extra aandacht. We hebben de ambitie dat 20% van de medewerkers in schaal 12 en hoger een bi-culturele achtergrond heeft. Om meer mbo-opgeleide medewerkers aan te trekken, blijven we inzetten op het behalen van onze doelstelling van 150 mbo- stagiaires per jaar. Daarnaast ontwikkelen we een traineeship gericht op mbo-afgestudeerden. Dit traineeship start met de lichting 2025- 2027.

Daarnaast richten we ons, als onderdeel van het Uitvoeringsplan Inclusie & Diversiteit, op het bieden van meer mogelijkheden aan medewerkers met een arbeidsbeperking. Door onder andere gerichte stageplekken, ondersteuning bij de onboarding en het goed inzichtelijk maken van de behoeftes en ondersteuning. Ook kunnen we in de toekomst, als daar voldoende middelen voor zijn, een traineeship voor statushouders onderzoeken. We zijn er open en eerlijk over dat we hard moeten werken om deze concrete ambities op goed werkgeverschap te halen. Hierdoor willen we een toegankelijk gesprekspartner zijn voor andere werkgevers. Het is belangrijk dat werkgevers zich bewust worden dat verandering nodig is en vervolgens hiertoe stappen zetten.



d. Kaderstellend zijn

We hebben als gemeente ook een (beperkte) kaderstellende rol: we stellen prioriteiten in het bedrijvenbeleid (richting geven aan economische activiteiten in de stad) en maken keuzes met onze inkooprol tussen of binnen opgaven. Zo stellen we – via de beleidsnota Werklocaties[4] – kadergevende profielen op die passen bij de verschillende werklocaties in de stad. Daarmee sturen we, met de mogelijkheden die er zijn, op bedrijven die bijdragen aan maatschappelijke transities. Dit heeft ook invloed op het type werkgelegenheid dat we in de stad hebben.

Een ander voorbeeld is de voorrangsregeling voor specifieke beroepen op sociale- en middenhuur woningen.[5] Daarnaast hebben wij via onze inkooprol invloed op de werkgelegenheid. Enerzijds door als uitvoeringsvoorwaarde Social Return on investment (SROI) op te nemen binnen aanbestedingen en inkooptrajecten. Opdrachtnemers van de gemeente worden zo gestimuleerd om een sociale bijdrage te leveren als extra tegenprestatie voor de overeenkomst die ze met de gemeente gegund krijgen. Hiermee stimuleren we meer kansen op de arbeidsmarkt voor Utrechters die moeilijk aan het werk komen. We hebben hier inmiddels ruime ervaring mee en inspireren werkgevers hoe zij de social return kunnen invullen. Anderzijds kunnen we met onze inkooprol sturen op het verminderen van de arbeidsmarktvraag, door de arbeidsmarkttekorten mee te wegen in de planvorming. Bijvoorbeeld in het faseren van de grote woningbouwopgave van de stad.

[4] De nota Werklocaties wordt verwacht in Q2 2025 en gaat over het vestigingsklimaat van Utrecht (o.a. voldoende ruimte en toekomstbestendigheid).
[5] Vastgesteld is dat per 1 juli 2024 naast de sectoren onderwijs, zorg en politie nu ook de sectoren kinderopvang en brandweer voorrang krijgen.

2.3 Keuze voor specifieke sectoren en vakgebieden

In veel sectoren, zoals zorg, onderwijs, maar ook in horeca, energie en vervoer zijn arbeidskrachten schaars. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten kiezen we ervoor om ons arbeidsmarktbeleid te richten op tekortsectoren en -vakgebieden die relevant zijn voor het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad. Dit beleid draagt hiermee bij aan brede welvaart. Het blijft echter mogelijk om - indien hier aanleiding voor is - de gekozen sectoren en vakgebieden tussentijds te herijken.

Zorg en Welzijn
De omvang van het tekort in de zorgsector is groot. We stimuleren en participeren in regionale samenwerking, denk aan de Health Hub Utrecht en het IZA-regioplan Midden-Nederland. 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 elk kind een kansrijke start krijgt (Coalitieakkoord 2022-2026). Daarnaast neemt door onder andere vergrijzing en de 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. Dit terwijl er al een tekort aan personeel is (Regiobeeld IZA, 2023).

Onderwijs
Personeelstekorten in het onderwijs zijn al jarenlang een probleem, niet alleen in Utrecht, maar ook landelijk. De Rijksoverheid stelt via de Aanpak Lerarentekort verschillende subsidies beschikbaar waar ook het Utrechtse onderwijs gebruik van maakt.[6] 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. De jaarlijkse metingen van de personeelstekorten in het po en vo door het ministerie van OCW laten zien dat het personeelstekort in die sectoren het hoogst is en elk jaar verder toeneemt (Ministerie van OCW, 2023).

[6] De belangrijkste zijn de subsidies Onderwijsregio en zij-instroom en convenant G5 PO.

Kinderopvang
Kinderopvang 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 (Ministerie van VWS, 2018). Bovendien stelt kinderopvang veel ouders in staat om werk en zorg voor hun gezin te combineren. Er zijn echter ook binnen de kinderopvang grote personeelstekorten (Regiobeeld IZA – Utrecht, 2023; UWV, 2024). In Utrecht nemen we daarom in aanvulling op onze wettelijke taken een bredere, maatschappelijke rol. We zetten in op arbeidsmarktinterventies, zoals het opleiden van gastouders, het stimuleren van de inzet van groepshulpen en combinatiefuncties in kinderopvang en het primair onderwijs. Ook hebben we aandacht voor consistent beleid en optimale randvoorwaarden vanuit de gemeente voor toegankelijke, kwalitatieve en voldoende kinderopvangvoorzieningen.

Bouw, techniek & energietransitie
Er wordt de komende jaren flink geïnvesteerd in het verduurzamen van de bestaande woningen in de stad en op plekken waar de komende jaren gebouwd wordt (Coalitieakkoord 2022-2026). We werken bijvoorbeeld aan de overstap naar duurzaam wonen door in te zetten op 1) isoleren en energie besparen 2) duurzame opwek en 3) aardgasvrij verwarmen. En er worden nieuwe, duurzame, wijken gebouwd. Op dit moment is er een structureel tekort aan personeel in de bouw en techniek, waardoor het realiseren van deze ambities in gevaar komt (UWV, 2024).

Circulaire economie
Utrecht wil in 2030 voor 50% circulair zijn en in 2050 een volledig circulaire stad zijn (Beleidsnota Utrecht Circulair 2030). Deze ambitie valt of staat met voldoende goed geschoold personeel. Op dit moment is er een tekort aan personeel, kennis, vaardigheden en opleidingsmogelijkheden (KPMG, 2021; KPMG, 2022).

ICT
Digitalisering speelt een belangrijke rol om de opgaven in de stad te kunnen realiseren (Visie Digitale Stad 2021-2025). We focussen ons daarom specifiek op ICT-kennis en functies binnen bovengenoemde sectoren en vakgebieden. De ICT beroepen hebben in regio Midden-Utrecht de maximale spanningsindicator van 16,00 (UWV, 2024).

2.4 Doelgroep

We richten ons op **(toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan in één van de sectoren 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' specifiek aandacht voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hieronder verstaan we 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'. Deze mensen kunnen extra steun gebruiken in de begeleiding naar (ander) werk, omdat zij een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt (DNB, 2023; SCP, 2020; SER, 2022b).[7] Deze kwetsbaarheid gaat vaak gepaard met andere kwetsbaarheden[8]. Het betreft veelal mensen met een migratieachtergrond, jongeren[9], 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. De grote personeelstekorten vragen om keuzes aan onze kant. We kunnen niet alle werkgevers ondersteunen en focussen ons daarom op werkgevers die actief zijn in sectoren en vakgebieden die bijdragen aan het aanpakken van de maatschappelijke opgaven in onze stad (zie 2.3). We hebben extra aandacht voor het midden- (50-249 medewerkers) en kleinbedrijf (10-49 medewerkers) (mkb), omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren (financiën en capaciteit) in arbeidsmarktmaatregelen gericht op de (middel)lange termijn (KvK, 2022; MKB Nederland, 2023).

[7] In deze beleidsnota richten we ons dus niet primair op werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Deze staan centraal in de beleidsnota 'Werk en re-integratie'. Dat neemt niet weg dat de doelgroep bijstandsgerechtigden wel mee kan profiteren van de activiteiten uit deze beleidsnota.
[8] Denk aan weinig werkervaring, een opleiding van basisonderwijs tot en met mbo 1, een laag inkomen, of persoonlijke kenmerken zoals leeftijd, herkomst en arbeidsbeperkingen (SER, 2020).
[9] Volgens de SER (2020) hebben jongeren vaker dan volwassenen een flexibel dienstverband of zijn ze vaker werkzaam in een kwetsbare sector. Bovendien werkt werkloosheid op jonge leeftijd door in de levenstevredenheid van jongeren op latere leeftijd, vanwege de angst om weer werkloos te raken. We willen voorkomen dat een kwetsbare positie leidt tot (meer) ongelijke kansen op de arbeidsmarkt.



3. Subdoelstellingen

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. Om dit te bereiken zetten we in op zes subdoelstellingen. Deze subdoelstellingen volgen uit een analyse gebaseerd op beleids- en kamerstukken[10] en onderzoeken[11] over het thema arbeidsmarkt. Deze informatie is aangevuld met landelijke plannen van werkgevers, zoals het Aanvalsplan Techniek. De subdoelstellingen worden in dit hoofdstuk beschreven. In de beschrijving worden ter illustratie activiteiten benoemd van de wijze waarop deze geconcretiseerd kunnen worden. De subdoelstellingen a tot en met c richten zich op de beroepsbevolking. Subdoelstelling d focust zich op werkgevers. En subdoelstelling e richt zich op de toekomstige beroepsbevolking: jongeren die de arbeidsmarkt nog moeten betreden.

1. Een leven lang ontwikkelen toegankelijk maken voor iedereen

Doordat mensen zich blijven ontwikkelen, beschikken zij over kennis en vaardigheden die aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Ook helpt het bij het behouden en vergroten van het aanbod van arbeid. Medewerkers blijven langer inzetbaar in hun werk door het opdoen van actuele kennis, vaardigheden en competenties. En niet-werkenden (onbenut potentieel) worden met een opleiding inzetbaar en vergroten zo het aanbod.

We willen daarom alle Utrechters (werkend en niet-werkend) de mogelijkheid bieden om zich te blijven ontwikkelen en om te blijven leren tot lang na het verlaten van school (Leven Lang Ontwikkelen (LLO)). LLO is voor iedereen, met of zonder vooropleiding, en is beschikbaar in verschillende vormen. Ook praktijkleren hoort daarbij; een leerroute voor mensen zonder startkwalificatie. Het onderwijs heeft een belangrijke rol in het aanbieden van scholing voor LLO. Wij zien onze rol in het creëren

[10] Onder andere de Kamerbrieven Aanpak arbeidsmarktkrapte (2022), Actieplan Groene en Digitale banen (2023), Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur (2024). Zie literatuurlijst.
[11] SCP (2023), SEO (2023), SER (2023), SEO en ROA (2022), ROA (2024), Commissie Borstlap (2020) en WRR (2020). Zie literatuurlijst.

van een toegankelijke infrastructuur voor iedereen (inwoner en werkgever) die loopbaan- of arbeidsmarktvragen heeft en het leiden van mensen naar opleidingen wanneer dat relevant is. We stimuleren een leercultuur bij (toekomstig) werkenden en werkgevers. Dit doen we bijvoorbeeld met het ontwikkelen van sectorale ontwikkelpaden, zoals een pilot met de inzet van groepshulpen in de kinderopvang[12], en een regionaal talentfonds (zie kader). Ook kunnen werkenden zichzelf laten adviseren over opleidingsmogelijkheden bij het – in oprichting zijnde – Werkcentrum (zie kader).

Oprichting Werkcentrum

Binnen Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht werken we met gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging samen aan de oprichting van een werkcentrum. Het Werkcentrum is de toegangspoort voor de gezamenlijke (publiek-private) dienstverlening op gebied van de arbeidsmarkt. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken. Als centrumgemeente hebben we een functionele regierol op de totstandkoming van het Werkcentrum. Het Werkcentrum dient in 2026 gereed te zijn, omdat de wetswijzigingen die de kaders creëren voor de juridische basis/verplichting van het Werkcentrum dan in werking treden. De ambitie is om al in 2025 een start te maken met het Werkcentrum, zodat inwoners snel kunnen profiteren van de betere toegang en dienstverlening al eerder verbonden kan worden.

[12] In 2024 is gestart met een doorlopende leerlijn voor groepshulpen (MBO-2), een combinatie van werken en leren. Hieraan nemen 23 kandidaten deel die eerder geen werk hadden. De sector heeft leerwerkplekken beschikbaar gesteld.

Regionaal Talentfonds

In coronatijd is een omscholingsregeling ontwikkeld. Deze regeling bood mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt de kans om via om- en bijscholing over te stappen naar een sector met meer baan- en inkomenszekerheid. De regeling is inmiddels afgerond. In de evaluatie is geconcludeerd dat de omscholingsregeling haar doel heeft bereikt.[13] Met de omscholingsregeling hebben 127 inwoners een financiële bijdrage ontvangen om een opleiding te volgen in de richting van de zorg, bouw/techniek, ICT of het onderwijs. De regeling was een ‘duwtje in de rug’ voor een groep die anders een omscholing niet zou aandurven. In 2024 zijn we gestart via de UTA met een regionaal vervolg: het Regionaal Talentfonds. Dit hebben we gedaan in nauwe samenwerking met de provincie, regiogemeenten, onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties. Het doel is om op laagdrempelige wijze financiële middelen te verstrekken aan inwoners die zich willen laten om- of bijscholen in een van de tekortsectoren.

2. Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk)

Het stimuleren van werkenden om over te stappen naar een andere sector of baan heeft voornamelijk als doel dat mensen in een sector komen te werken waar ze duurzame baankansen hebben. Er is dan minder kans een baan te verliezen door verdwijnwerk of om uit te vallen. Bijvoorbeeld doordat iemands talenten niet goed benut worden. Er blijkt een aanzienlijke bereidheid onder werknemers om van sector te wisselen (UVW, 2023). Toch hebben werknemers het gevoel ‘vast te zitten’ in hun baan of sector, door het ontbreken van diploma’s en werkervaring, het opgeven van zekerheid van werk en inkomen of geen tijd of geld om de benodigde opleiding te volgen (SEO, 2023). Ook binnen sectoren zelf kan mobiliteit bevorderd worden. Denk aan een administratief medewerker in de zorg die verzorgende wordt, omdat zijn of haar werkzaamheden worden geautomatiseerd.

[13] Raadsbrief Diverse ontwikkelingen Arbeidsmarkt, mei 2024

13 Raadsbrief Diverse ontwikkelingen Arbeidsmarkt, mei 2024

Wij kunnen bijdragen aan het zo soepel mogelijk maken van de overstap naar een andere baan of sector. In triple helix-verband is de afgelopen jaren een aantal goede initiatieven gestart, zoals het platform Ik Zorg Shop, de Voucherregeling ‘De techniek samen de crisis door!’ en oriëntatiemogelijkheden via Techgrounds. Wij willen dergelijke activiteiten blijven aanjagen en initiëren via de arbeidsmarktkoepels. Verder informeren het Regionaal Mobiliteitscentrum en het LeerWerkLoket werkenden over de van-werk-naar-werk-mogelijkheden en bieden ze begeleiding daarbij. Beide organisaties worden onderdeel van het Werkcentrum. We willen deze dienstverlening binnen het Werkcentrum intensiveren. Ook hebben we aandacht voor goed werkgeverschap: een aantrekkelijk werkklimaat zorgt immers voor duurzame baankansen. En zetten we in op flexibilisering van het onderwijs, zodat (om)scholing past bij de behoeften en beschikbare kennis en vaardigheden van de zij-instromer.

3. Onbenut arbeidspotentieel ontsluiten

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die (meer) zouden willen werken. Slechts een deel van het onbenut arbeidspotentieel kan op korte termijn echt (meer) gaan werken. Naast de traditionele groep van onbenut arbeidspotentieel (deeltijdwerkers[14], niet-uitkeringsgerechtigden[15]) zit die potentie in het langer laten doorwerken van ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd al hebben behaald (SEO, 2023). Tevens zijn asielzoekers die nog in hun asielprocedure zitten mogelijk een interessante doelgroep, omdat asielzoekers sinds november 2023 meer dan 24 weken per jaar mogen werken (Rijksoverheid, 2023). Voor hen is er ook sociaal rendement, omdat werk de beste manier is om te integreren en je thuis te voelen in Utrecht.

Om het onbenutte arbeidspotentieel te kunnen inzetten, is het van belang om deze groepen te stimuleren om (meer) te gaan werken. Veelgenoemde redenen om niet (meer) te gaan werken zijn de zorg voor kinderen en het ontbreken van financiële vooruitgang (SEO,

[14] Dit zijn personen die niet fulltime werken. Landelijk werkt iets minder dan de helft van de werkenden in deeltijd (UWV, 2023). Binnen deze groep geeft 12% aan op korte termijn meer te willen werken.
[15] Deze doelgroep is niet of latent bezig met het zoeken naar werk. Vaak zijn zij niet bekend bij een overheidsinstantie. Het gaat bijvoorbeeld om personen die tijdelijk gestopt zijn met werk door een levensveranderende gebeurtenis, zoals trouwen of het krijgen van een kind, of waarvan de partner werkt of een uitkering ontvangt.



2023). Als gemeente willen we, samen met regionale partners en de arbeidsmarktinfrastructuur, zorgen dat er projecten en programma's komen om mensen te stimuleren meer te gaan werken. We willen ook meer aandacht voor dit onderwerp, zodat meer werken aantrekkelijker wordt voor mensen. Het verminderen van tekorten in de kinderopvang kan ook een bijdrage leveren. Daarnaast lobbyen we bij de Rijksoverheid voor bijvoorbeeld aanpassingen in het belastingstelsel, zodat (meer) werken (meer) loont. Verder is de werkgever aan zet: gebrek aan mogelijkheden om meer te werken bij de eigen werkgever en de hoge werkdruk zijn veelgenoemde redenen bij deeltijdwerkers om niet meer te gaan werken.

Praktijkvoorbeeld: regionale pilot jobhunting voor bewoners AZC's

In 2023 is een pilot gestart om bewoners van asielzoekerscentra die de overstap willen maken naar werk te begeleiden naar werk via 'job hunting'. Deze pilot is een samenwerking tussen 13 gemeenten, het Werkgeversservicepunt en het Regionaal Mobiliteitsteam. De pilot leidt tot een advies over het al dan niet op deze wijze voorzetten van de dienstverlening alsook een advies over waar deze het best kan worden ondergebracht. In de toekomst kan deze doelgroep via de coördinatie van het werkcentrum begeleid en gematcht worden op vacatures bij werkgevers.

4. Goed werkgeverschap bevorderen

Personeelstekorten zijn een dagelijkse zorg voor werkgevers. Veel werkgevers zijn al bezig met het aanpakken van de krapte in verschillende sectoren. Toch zijn er werkgevers die (nog) meer kunnen doen. We roepen deze werkgevers op om (extra) actie te ondernemen door:

- Het bieden van een aantrekkelijk werkklimaat: denk aan beloning, werktijden (flexibiliteit), werkdruk, inclusief werkgeverschap en de begeleiding van starters. Strategisch HR-beleid kan naast het terugdringen van het vertrek van medewerkers ook helpen om uitval te voorkomen en verzuim te verminderen. Ook kan het ervoor zorgen dat deeltijders meer uren willen werken, mensen bij goede voorwaarden minder geneigd zijn zzp'er te worden, en medewerkers vrijwillig langer door willen en kunnen werken dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

- Werk anders in te richten: om het arbeidsaanbod te vergroten is het belangrijk de samenstelling van takenpakketten te veranderen en de structurele wijze van opleiden aan te passen om zo meer mensen geschikt te maken voor de betreffende functie. Dit vraagt om de bereidheid bij werkgevers om eigen normen en werkwijzen ter discussie te stellen en ruimte te maken voor nieuwe manieren van werken, waarbij bijvoorbeeld taken anders verdeeld worden.

- In te zetten op innovatie: door te innoveren kan werk efficiënter uitgevoerd worden en kan er meer werk verricht worden met minder mensen. Belangrijke voorwaarde is dat innovatie en automatisering niet moeten leiden tot (nog) meer werkdruk. Het verschilt per sector in hoeverre technologie potentie heeft en welke technologieën (het beste kunnen) worden toegepast (TNO, 2023). Daarbij is bijzondere aandacht nodig voor de impact en kansen van kunstmatige intelligentie (AI), die in toenemende mate werkprocessen verandert en nieuwe vaardigheden vraagt. Vanuit de gemeente zetten we hier al samen met de Regionale Ontwikkelmaatschappij Utrecht Region (ROM) op in met dienstverlening voor start-ups en scale-ups, zoals subsidiëring van incubators, het ontwikkelen van een voucherregeling en het open innovatieplatform U-forward.

- Anders te werven: om mensen te benaderen die nu nog langs de kant van de arbeidsmarkt staan. Bijvoorbeeld via open hiring, learning-on-the-job en skillsgericht werven. Dit vergroot de pool van potentiële werknemers en draagt ook bij aan een inclusievere arbeidsmarkt.

- Samen te werken tussen en binnen sectoren: om werknemers (voor de sector) te behouden en te bevorderen dat mensen instromen en doorstromen binnen een sector, en niet per se bij dezelfde werkgever. Bijvoorbeeld door combibanen en gedeeld werkgeverschap waarmee werkgevers fluctuaties in het werk kunnen opvangen. Om andere werkgevers te inspireren, kunnen we in de toekomst zelf ook onderzoeken hoe we in het kader van goed werkgeverschap beter kunnen samenwerken met andere (semi)overheden in de regio.

Als gemeente willen we goed werkgeverschap bevorderen door het goede voorbeeld te geven. Ook zoeken we grote werkgevers die als boegbeeld kunnen fungeren om anderen te inspireren. We zetten in op een aanpak goed werkgeverschap bevorderen. Hiermee starten we in 2025. Onderdeel hiervan zou bijvoorbeeld het maken van een positieve business case voor het opleiden en aannemen van onze inwoners kunnen zijn. Hiermee maken we de voordelen op lange termijn inzichtelijk en dekken we het risico van de ondernemer. Door dit samen op te pakken met werkgevers gaan we een duurzaam partnerschap aan. Daarnaast richten we ons via onze partners (zoals de arbeidsmarktkoepels) op het doen van onderzoek, geven van voorlichting, delen van goede voorbeelden, experimenteren en innoveren.

Arbeidsmigranten

Hoewel deze nota zich niet specifiek richt op arbeidsmigranten, erkennen we wel dat dit een bijzonder kwetsbare groep is binnen de arbeidsmarkt. De problematiek rond arbeidsmigranten groeit in Nederland. We zien hierin vooral een rol voor de landelijke overheid: het vaststellen van specifieke wet- en regelgeving rond de inzet van arbeidsmigranten en handhaving op deze en reeds bestaande wet- en regelgeving door de Nationale Arbeidsinspectie. In de tussentijd ondervinden we wel de consequenties van de huidige problematiek rond arbeidsmigranten. We zien daarom voor onszelf een rol waarin we meer inzicht en grip krijgen op de specifieke problematiek rond arbeidsmigranten en bewustzijn en handelingsperspectief creëren bij en voor werkgevers. We ondersteunen deze groep dan ook op meerdere manieren:

1. **Utrecht International Center**
   De internationale inwoners, waaronder arbeidsmigranten, kunnen bij het Utrecht International Center hulp krijgen bij het aanvragen van een verblijfsvergunning en hun inschrijving bij de gemeente. Ook vinden ze er praktische informatie over onderwijs, huisvesting, gezondheidszorg, taal, cultuur en meer. Sinds kort heeft het Utrecht International Center een medewerker die zich specifiek richt op kwetsbare arbeidsmigranten. Het Utrecht International Center is een initiatief van de gemeenten Utrecht, Amersfoort, de provincie en de Universiteit Utrecht.
2. **Samenwerking met stichting Barka**
   EU-arbeidsmigranten die in de problemen zijn geraakt door bijvoorbeeld verlies van werk en/of huisvesting kunnen terecht op het spreekuur van Stichting Barka. Deze stichting biedt hulp en ondersteuning bij het weer vinden van werk en huisvesting of bij terugkeer naar het land van herkomst (reconnection). Voorwaarde is dat de persoon in kwestie bereid en gemotiveerd is om aan het eigen herstel mee te werken.
3. **Netwerk Utrecht Divers en Inclusief**
   Als onderdeel van het uitvoeringsplan ‘Inclusieve arbeidsmarkt’ is het netwerk Utrecht Divers en Inclusief opgericht. Dit netwerk stelt zich ten doel om bewustzijn bij werkgevers te creëren rond diversiteit en inclusie binnen hun eigen organisatie.

5. Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector.

Om jongeren (8-16 jaar) binnen hun eigen voorkeuren en capaciteiten te interesseren voor werk in een tekortsector is het belangrijk dat zij in een vroeg stadium in de gelegenheid worden gesteld een aantal werkvelden te verkennen en ervaren. We willen ervoor zorgen dat jongeren en hun ouders/opvoeders goed geïnformeerd zijn over de arbeidsmarktperspectieven van opleidingen en beroepen. We hebben hierbij extra aandacht voor jongeren met een migratieachtergrond. Deze jongeren kiezen relatief gezien vaker voor opleidingen met weinig duurzaam arbeidsperspectief (NIDI, 2022).

Om dit te bereiken stimuleren we activiteiten waarin kennismaking met werk in maatschappelijke en technische sectoren centraal staat. Denk hierbij aan een initiatief als Sterk Techniek Onderwijs. Ons doel is om dergelijke initiatieven zodanig te versterken, dat ze op eigen kracht kunnen voortbestaan, zonder afhankelijk te zijn van middelen van de gemeente. Daarnaast willen we initiatieven die bijdragen aan het (verder) verstevigen van de loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) faciliteren en opzetten. Dat doen we in samenwerking met partners in het po en vo en LOB-gerichte aanbieders, zoals SterkVO, Jinc, decanenkring VO, het bedrijfsleven en het Landelijk Aktie Komitee Scholieren (LAKS).

Om te weten waar het beste op kan worden ingezet, wordt momenteel in opdracht van de gemeente een verkenning uitgevoerd naar het keuzeproces en -aanbod. Op deze manier willen we begrijpen welke factoren jongeren beïnvloeden bij het maken van een (succesvolle) keuze voor een vervolgopleiding en inzichtelijk maken welke rol ouders en docenten in dit proces spelen. Daarbij onderzoeken we ook in hoeverre het huidige LOB-aanbod hier al op inspeelt. Op basis van deze verkenning gaan we onze gemeentelijke rol herijken en werkafspraken met het Utrechtse onderwijs hernieuwen. Ten slotte bereiden wij ons voor op de nieuwe wet ‘Van school naar duurzaam werk’ die naar verwachting vanaf 2026 geïmplementeerd wordt. Hiermee wil het Rijk de begeleiding bij de overgang van school naar werk van jongeren met een mogelijke afstand tot de arbeidsmarkt en van voortijdig schoolverlaters verbeteren.

6. De instroom in en aansluiting van het mbo op tekortsectoren te versterken, in samenwerking met onderwijsinstellingen en werkgevers door te kijken naar de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.

Een goed functionerende arbeidsmarkt vraagt om een sterke verbinding tussen onderwijs en werk. In Utrecht zien we dat er structurele tekorten zijn in verschillende sectoren. Tegelijkertijd is er een grote groep mbo-studenten op zoek naar een kansrijke toekomst. Door de aansluiting tussen het middelbaar beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren, kunnen studenten beter worden voorbereid op de beroepen van morgen én werkgevers sneller het personeel vinden dat ze nodig hebben. Dit is essentieel voor het versterken van de economische en sociale veerkracht.

Vanuit onze regierol zetten we ons daarom in om de aansluiting tussen het (m)bo en de arbeidsmarkt verder te versterken en studenten (nog) beter te informeren over kansrijke opleidingsroutes en beroepen. Om dit te realiseren, zoeken we de samenwerking op met onderwijsinstellingen en werkgevers. We gaan in gesprek over hoe opleidingen inspelen op de vraag vanuit de arbeidsmarkt en hoe talenten en ambities van studenten optimaal benut kunnen worden. Op deze manier werken we gezamenlijk toe naar een arbeidsmarkt waar vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten. We hebben hierbij bijzondere aandacht voor tekortsectoren. Zo bouwen we samen met opleiders en werkgevers aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt, met ruimte voor talent én perspectief voor sectoren die onmisbaar zijn voor onze stad.

C. Monitoren, sturen en verantwoorden



1. Indicatoren

De arbeidsmarkt is niet maakbaar en er zijn geen snelle, structurele oplossingen voor de bestaande disbalans tussen vraag en aanbod (SER, 2023). Wel kunnen we met goed arbeidsmarktbeleid bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt in Utrecht. Onderstaande indicatoren zeggen iets over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en daarmee de noodzaak om als gemeente een actieve rol in te nemen. Ook monitoren we de effectiviteit van ons beleid indien dit concreet te meten valt. Denk aan het aantal toekenningen van het Regionaal Talentfonds. De nulmetingen volgen na vaststelling van de beleidsnota via monitoring van de programmabegroting (hoofddoelstelling) en voor de subdoelstellingen via de jaarlijkse raadsbrief arbeidsmarkt (zie pagina 33, voortgang en verantwoording).

Doelstelling	Een weerbare en wendbare arbeidsmarkt
Effect-indicator	- Weerbaarheid: de mate waarin werkenden geen ‘nieuwe’ kennis of vaardigheden hoeven op te doen om aan de eisen van de arbeidsmarkt te kunnen blijven voldoen (regionale cijfers op basis van de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden) - Wendbaarheid: de mate waarin werkenden gemakkelijk ander werk kunnen vinden (regionale cijfers op basis van de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Ja

Doelstelling	Een leven lang ontwikkelen stimuleren
Effect-indicator 1	Het aandeel van de bevolking dat heeft deelgenomen aan een opleiding, cursus, workshop, seminar, training of vakbeurs (regionale cijfers op basis van de Enquête BeroepsBevolking)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Nee

Effect-indicator 2	Het aantal toekenningen van het Regionaal Talentfonds
0-meting	2025
Vervolgmeting 1	2026
Vervolgmeting 2	2027
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief
Effect-indicator	Baan naar baan mobiliteit (regionale cijfers per sector via UTA of Arbeidsmarktinzicht)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Onbenut arbeidspotentieel ontsluiten
Effect-indicator	Onbenut arbeidspotentieel als aandeel van de bevolking (regionale cijfers op basis van de Enquête BeroepsBevolking)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Goed werkgeverschap bevorderen
Effect-indicator	Aantal bereikte werkgevers (via uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt en aanpak goed werkgeverschap bevorderen)
0-meting	2024
Vervolgmeting 1	2025
Vervolgmeting 2	2026
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector
Effect-indicator	Aantal bereikte leerlingen met LOB-activiteiten (via de door de gemeente gesubsidieerde LOB-activiteiten)
0-meting	2024
Vervolgmeting 1	2025
Vervolgmeting 2	2026
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Instroom in en aansluiting van het mbo op tekortsectoren versterken
Effect-indicator	Het aantal gesprekken dat de gemeente jaarlijks voert met onderwijsinstellingen ten behoeve van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.
0-meting	2024
Vervolgmeting 1	2025
Vervolgmeting 2	2026
Begroting ja/nee	Nee



2. Risico's

Risico	Toelichting	Maatregelen
Het ontbreken van (effectieve) triple helix samenwerking	Het investeren in een weerbare en wendbare arbeidsmarkt is een gezamenlijke opgave van onderwijsinstellingen, werkgevers en overheidsorganisaties. Om tot een succesvolle aanpak te komen, hebben we elkaar nodig. 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.	We werken samen in regionale samenwerkingsverbanden, zoals de Utrecht Talent Alliantie (UTA), 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.
Contraproductief Rijksbeleid	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 en de klimaatdoelstellingen voor het verhogen van de arbeidsvraag in deze sectoren 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 in op 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.
Grote (economische) ontwikkelingen	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.

3. Financiën

Op de volgende pagina is het benodigd budget en de gedekte en niet gedekte kosten voor het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt (hoofddoelstelling) weergegeven.

De financiën zijn uitgesplitst naar de activiteiten uit deze beleidsnota. Als bij een activiteit het structurele jaarbedrag tussen ( ) staat weergegeven, is er nog geen structurele dekking. Als deze dekking niet (geheel) gevonden wordt, wordt het ambitieniveau bijgesteld en stoppen deze activiteiten. Voor het Werkcentrum is structurele dekking vanuit het Rijk beschikbaar. Het is echter nog onzeker of dit voldoende is. De beleidsnota wordt – 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.

Financiën (in € 1.000)	2025	2026	2027	2028	structureel jaarbedrag
Regionaal Talentfonds Vanaf 2028 onvoldoende dekking – zie D.	400	400	400	100	100
Werkcentrum	0	0	0	0	0
Loopbaanontwikkeling en begeleiding (LOB)	320	320	300	300	300
Utrecht Talent Alliantie	50	50	50	50	50
Sectorale arbeidsmarktinfrastructuur ontwikkeling	60	60	60	60	60
Arbeidsmarktaanpak circulair	30	30	30	30	niet structureel
Stimuleren van projecten en programma's in de benoemde tekortsectoren	40	40	40	40	40
Regisseur kinderopvang Vanaf 2026 onvoldoende dekking – zie D.	119	119	119	119	119
Arbeidsmarktaanpak energietransitie	100	100	niet structreel	niet structreel	niet structureel
Aanpak goed werkgeverschap bevorderen	20	60	60	60	90
De Ontdekhal	62	38	niet structreel	niet structreel	niet structureel
Uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt Vanaf 2027 onvoldoende dekking – zie D.	276	250	250	250	250
Totaal benodigd budget (A)	**1477**	**1467**	**1309**	**1009**	**1009**

[16] Besluitvorming over aanvullende dekkingsmogelijkheden maakt onderdeel uit van de integrale afweging voorafgaand aan de Voorjaarsnota.

Vervolg

Financiën (in € 1.000)	2025	2026	2027	2028	structureel jaarbedrag
Reeds in begroting gedekt					
Werk, bestaanszekerheid, toekomstbestendige economie	756	770	670	270	270
Kansrijk opgroeien	504	405	300	300	300
Klimaatvriendelijke stad	100	100	0	0	0
Levendige en gezonde stad	60	60	0	0	0
Betrouwbare overheid	57	33	0	0	0
Reeds in begroting gedekt (B)	**1477**	**1368**	**970**	**570**	**570**
Bijdragen van derden (C)	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Nog niet gedekte kosten (D)[16]	**0**	**99**	**339**	**439**	**439**

A. Totaal benodigd budget
Aangezien de verwachting is dat de tekorten op de arbeidsmarkt de komende jaren alleen maar toe zullen nemen en oplossingen om een lange adem vragen, is een integrale meerjarige inzet wenselijk met structurele middelen. Echter, de financiële budgetten dekken op dit moment nog niet onze ambities. Er is een tekort van €99k in 2026, €339k in 2027 en €439k vanaf 2028. Wanneer blijkt dat de benodigde (structurele) middelen niet kunnen worden vrijgemaakt, kan het arbeidsmarktbeleid niet op hetzelfde ambitieniveau worden uitgevoerd.

B. Reeds in begroting gedekt
De ambities uit deze beleidsnota kunnen deels worden gedekt uit de hiervoor in de programmabegroting geraamde budgetten. Dit betreft:
- Werk, bestaanszekerheid en toekomstbestendige economie;
- Kansrijk opgroeien;
- Klimaatvriendelijke stad;
- Levendige en gezonde stad; en
- Betrouwbare overheid

C. Bijdragen van derden
In de tabel zijn het benodigd budget en de (on)gedekte kosten voor de gemeente Utrecht weergegeven. Middelen vanuit bijvoorbeeld de Rijksoverheid en/of cofinanciering voor regionale projecten zijn niet opgenomen. Zo gaan we er bij het Werkcentrum vooralsnog van uit dat dit volledig met middelen van de Rijksoverheid kan worden bekostigd. Een ander voorbeeld is het Regionaal Talentfonds waar wij – net als bijvoorbeeld de gemeente Amersfoort en de Provincie Utrecht - een bijdrage aan leveren. In de tabel 'Financiën' is onze bijdrage weergegeven.

D. Nog niet gedekte kosten
De meerjarenbegroting voor de beleidsnota arbeidsmarkt is voor een groot deel incidenteel bekostigd. Het gevolg is dat een aanzienlijk deel van de kosten voor activiteiten die in deze beleidsnota zijn omschreven, niet structureel zijn gedekt. Voor deze ongedekte kosten van activiteiten zal de komende jaren nog dekking gevonden moeten worden. Indien deze dekking niet (geheel) gevonden wordt, dan zal het ambitieniveau van deze nota worden verlaagd. In dat geval stoppen we met onderstaande activiteiten. Daarnaast zijn De Ontdekhal, de arbeidsmarktaanpak energietransitie en de arbeidsmarktaanpak circulair incidenteel bekostigd. Deze bekostiging loopt af, omdat het impulsgelden betreft. Hiervoor is dus geen aanvullende (structurele) financiering nodig.

Nog niet gedekte kosten (in € 1.000)	2025	2026	2027	2028	structureel jaarbedrag
Regionaal Talentfonds				100	100
Regisseur kinderopvang		99	119	119	119
Uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt			220	220	220
Totaal	**0**	**99**	**339**	**439**	**439**



4. Voortgang en verantwoording

We rapporteren over de voortgang van de beleidsnota Arbeidsmarkt op twee momenten per jaar. De hoofddoelstelling **‘een weerbare en wendbare arbeidsmarkt’** monitoren we via de jaarlijkse programmabegroting en -verantwoording. Dit valt binnen het programma Werk, Toekomstbestendige Economie en Bestaanszekerheid. Daarnaast rapporteren we via een jaarlijkse raadsbrief over de voortgang op de (sub)doelstellingen. We maken hierbij het verschil in arbeidsmarktontwikkelingen, zoals de mate waarin er sprake is van een leven lang ontwikkelen, en de effectiviteit van ons beleid. Denk aan het aantal toekenningen van het Regionaal Talentfonds. We maken gebruik van kwalitatieve en kwantitatieve informatie. Voorbeelden zijn de monitoring van de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden, de Enquête BeroepsBevolking en de (geanonimiseerde) klantcontactgegevens van mensen die zich aanmelden bij het Regionaal Talentfond en - op termijn - het Werkcentrum. Via de klantcontactgegevens willen we monitoren in hoeverre we onze doelgroep - en in het bijzonder personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt - bereiken.

We kunnen de gestelde ambities in deze nota niet alleen bereiken. We zijn in grote mate afhankelijk van onze lokale en regionale triple helix partners én inwoners. De kennis en ervaring van deze mensen en partijen zijn van groot belang om ons beleid succesvol te laten zijn. Dat is niet alleen belangrijk tijdens het opstellen ervan, maar juist ook in de dagelijkse praktijk. We leren van ervaringen in de praktijk en passen onze aanpak of ons beleid er op aan. Dat doen we door in nauw contact te blijven met onze stakeholders en doelgroepen. Als er aanleiding voor is, bijvoorbeeld door economische ontwikkelingen, ervaringen, of signalen in relatie tot de gestelde ambitie, stellen we keuzes bij en leggen we het opnieuw ter besluitvorming voor aan de raad. Dit sluit aan bij het principe van continu leren en verbeteren.

D.
Bijlagen



1. Literatuurlijst

Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap) (2020), In wat voor land willen wij werken? Eindrapport.

De Nederlandse Bank (2023), Kwetsbaarheid en veerkracht van Nederlandse huishoudens. Een analyse vanuit een breed welvaartsperspectief.

Europese Commissie (2023), EU Regional Competitiveness Index 2.0-2022 edition - Revised, May 2023

Kamer van Koophandel (2022), Personeelstekort in het mkb. Onderzoek naar de gevolgen en oplossingen van personeelstekort bij het mkb.

KPMG (2021), Transitie is mensenwerk.

KPMG (2022), Aan de slag met de Circulaire Arbeidsmarkt.

MKB Nederland (2023), Laat ons ondernemen. Naar ander, stimulerend beleid voor het mkb.

Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (2023), Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023), Trendrapportage Arbeidsmarkt Lerarenstrategie 2023.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022), Kamerbrief aanpak arbeidsmarktkrapte.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023), Kamerbrief aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), Kamerbrief hervorming arbeidsmarktinfrastructuur.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2018), Actieprogramma Kansrijke Start.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2024), Kamerbrief voortgang integraal zorgakkoord.

Nederlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI) (2022), Studiekeuzes van jongeren met een migratieachtergrond.

RaboResearch (2023), Brede welvaart afgelopen drie jaar nagenoeg stabiel.

Regiobeeld IZA (2023) Regiobeeld integraal zorgakkoord – Utrecht

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)(2023), Visie talentvraag 2024.

Rijksoverheid (2023), Asielzoekers mogen meer dan 24 weken per jaar werken.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2020), Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2023), Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen.

SEO Economisch Onderzoek en ROA (2022), Arbeidsmarktkrapte technici. Ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven.

SEO Economisch Onderzoek (2023), Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte.

Sociaal Economische Raad (SER) (2017), Regionaal samenwerken: leren van praktijken.

Sociaal Economische Raad (SER) (2020), Neem iedereen mee: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Sociaal Economische Raad (SER) (2022a), Diversiteit in bedrijf. Factsheet Monitor Charter Diversiteit 2022.

Sociaal Economische Raad (SER) (2022b), Monitor leercultuur.

Sociaal Economische Raad (SER) (2023), Aanhoudende arbeidsmarktkrapte in publieke sectoren vraagt om ferme keuzes van kabinet.

TNO (2023), Van krapte naar kans: technologie als gamechanger. Tussenrapportage stap 1.

UWV (2023), Regio in Beeld 2023.

UWV (2023), Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

UWV (2024), Dashboard Spanningsindicator.

UWV (2024), Regio in Beeld 2024-2025.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020), Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.

2. Arbeidsmarkt-scan Utrecht

Utrecht is een aantrekkelijke stad[17]

Utrecht is een welvarende en gezonde regio. Zo is Utrecht in 2023 uitgeroepen tot de meest competitieve regio van Europa, met name door het grote aantal inwoners met een hbo- of wo-diploma, innovaties en het vestigings- en investeringsklimaat. Ook blijkt dat we een aantrekkelijke stad zijn. Wij scoren hoog op onder andere bereikbaarheid, banen, cultuur en winkelvoorzieningen, samenstelling woningvoorraad en arbeidsparticipatie. Daarnaast scoort Utrecht hoog op brede welvaart met 11 indicatoren in het bovenste kwartiel van de ranglijst van het CBS. Dit is hoger dan Amsterdam (7), Den Haag (8) en Rotterdam (4). Specifiek voor het thema arbeidsmarkt staat de gemeente in het bovenste kwartiel van de ranglijst van gemeenten op de indicatoren: netto arbeidsparticipatie, werkloosheid, vacaturegraad en aantal personen met een hbo- of wo-diploma.

Stad met hoogste aandeel inwoners met een hbo- of wo-diploma[18]

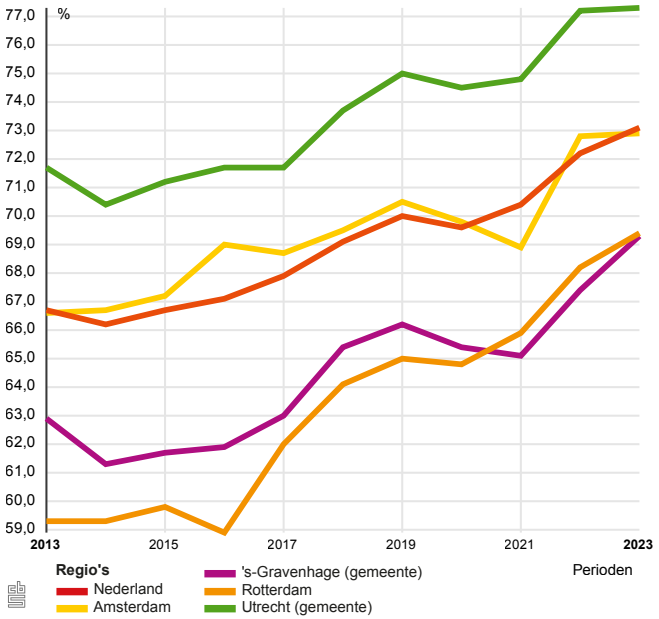
Utrecht is de Nederlandse stad met de meeste inwoners tussen 15 en 75 jaar met een hbo- of wo-diploma (54%). Vanaf 2013 tot 2022 is het aantal inwoners met een hbo- of wo-diploma met 7,3% gestegen. Dit is aanzienlijk meer dan het landelijk gemiddelde (32%). Amsterdam heeft na Utrecht het grootste aandeel hbo- en wo-opgeleide inwoners (48%) gevolgd door Den Haag (36%) en Rotterdam (32%).

Het hoge aantal hbo- en wo-opgeleiden in Utrecht is debet aan een aantal factoren. Zo is de Universiteit Utrecht de op een na grootste universiteit van Nederland. Veel werknemers en studenten van de Universiteit Utrecht vestigen zich in de stad. Verder blijven relatief veel studenten plakken na hun studie in Utrecht door de centrale ligging. Ook verhuizen veel starters naar de Randstad, omdat ze hier vaker passende werkgelegenheid kunnen vinden.

[17] Europese Commissie (2023), EU regional competitiveness index 2.0 – 2022 edition.
[18] CBS (2024), Bevolking; hoogstbehaald onderwijsniveau in de regio.

Utrecht heeft de hoogste netto arbeidsparticipatie van Nederland[19]

Utrecht heeft de hoogste netto arbeidsparticipatie van Nederland: 77,3% van de Utrechters heeft betaald werk (landelijk gemiddelde 73,2%). Deze hoge arbeidsparticipatiegraad is deels toe te kennen het hoge aandeel inwoners met hbo- of wo-diploma. Ook valt de hoge arbeidsparticipatie van vrouwen op (73,3% in Utrecht, 68,9% landelijk). Amsterdam eeft van de G4-steden na Utrecht de hoogste netto arbeidsparticipatie (72,9%), daarna Rotterdam (69,4%) en Den Haag (69,3%). Doordat het netto arbeidsparticipatiecijfer in Utrecht zo hoog ligt, is er weinig ruimte om de arbeidsmarkttekorten aan te pakken door de arbeidsmarktparticipatie onder inwoners verder te verhogen.



Figuur 1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Nederland en G4-steden 2013-2023

[19] Utrecht Monitor (2024), Arbeidsdeelname; provincie; CBS (2024), Arbeidsdeelname; regionale indeling 2023; Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt.

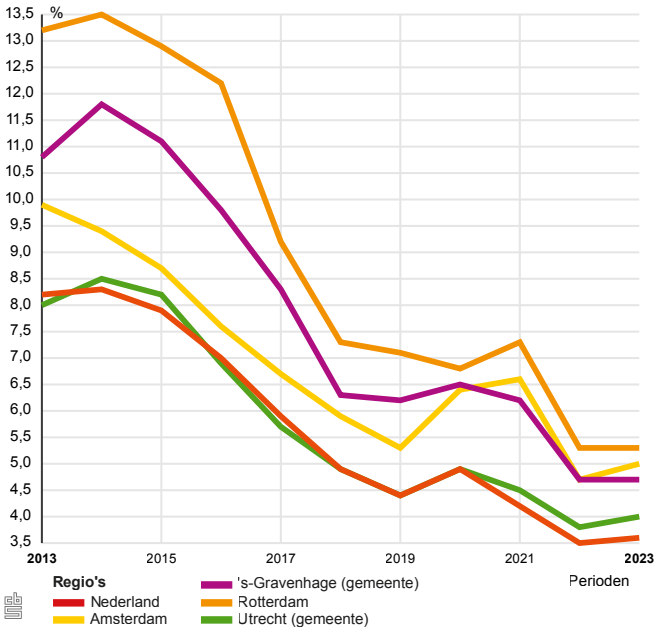
Laagste werkloosheid van G4-steden en minder doorstroom naar bijstand[20/21]

De werkloosheid in Utrecht is de afgelopen tien jaar gedaald van 8% in 2013 naar 4% in 2023. De werkloosheid ligt daarmee net iets hoger dan het laagste punt in 2022 (3,8%). Hoewel de krappe arbeidsmarkt zorgt voor een zeer lage werkloosheid, is het niet realistisch om een werkloosheidspercentage van 0% na te streven doordat er altijd beweging is op de arbeidsmarkt. Zo kan kortdurende werkloosheid ontstaand doordat mensen zoeken naar of wisselen van een baan. Het werkloosheidspercentage in de gemeente Utrecht ligt net iets hoger dan het landelijk gemiddelde (3,6%), maar lager dan bij de andere G4-steden (Den Haag 4,7%, Amsterdam 5,0%, Rotterdam, 5,3%). Het werkloosheidspercentage is het hoogst in de jongere leeftijdsgroep (15 t/m 24 jaar, 9,3%). Omdat Utrecht een relatief jonge stad is, is dit deels een verklaring voor het werkloosheidspercentage dat iets hoger ligt dan het landelijk gemiddelde.

In Utrecht daalde het aantal inwoners met een werkloosheidsuitkering van 6.390 in 2016 naar 2.720 in 2023. Dit is een afname van 3.670 (meer dan 50%). Het aantal werkloosheidsuitkeringen is sinds 2009 niet meer zo laag geweest. Ook is er een afname in het aantal inwoners dat na een werkloosheidsuitkering doorstroomt naar een bijstandsuitkering. In 2022 stroomde 3,2% (188 inwoners) van de mensen met een werkloosheidsuitkering door naar de bijstand. In 2020 en 2021 was dit 5,2% en 4,1%. Deze afname houdt sterk verband met de krapte op de arbeidsmarkt.

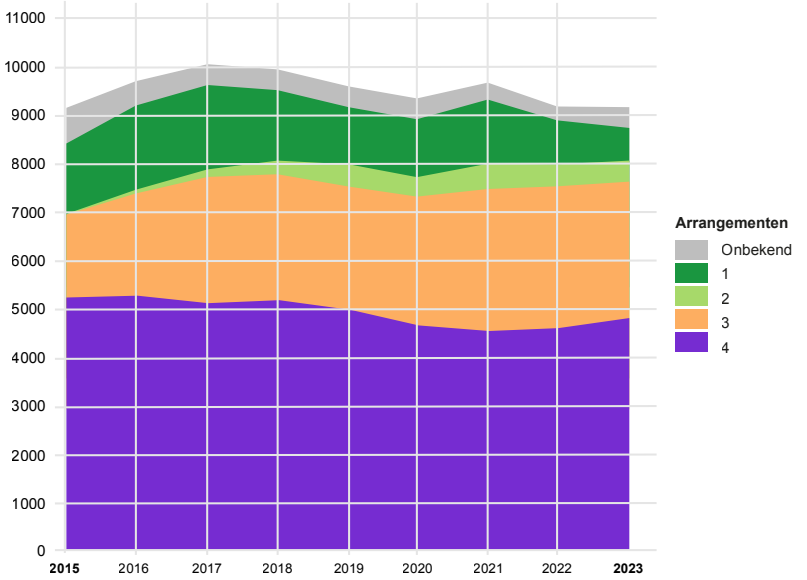
[20] Het werkeloosheidspercentage wordt berekend op basis van het aandeel van de beroepsbevolking dat geen betaald werk heeft, recent naar betaald werk gezocht heeft en per direct beschikbaar is. Kortom: de werkloze beroepsbevolking bestaat enerzijds uit mensen die werkloos worden en anderzijds mensen die op zoek gaan naar werk maar eerder geen betaal werk hadden. Denk aan een persoon die voor de kinderen heeft gezorgd of mantelzorg heeft verleend en nu weer tijd heeft om betaald werk te gaan verrichten.

[21] CBS (2024), Arbeidsdeelname; provincie; CBS (2024), Uitkeringen: Bijstandsuitkeringenstatistiek (BUS); Utrecht Monitor 2024, Inkomen & uitkeringen; UWV (2023), Doorstroom WW-bijstand – Tabellenset 2020-2022.



Figuur 2 Werkloosheidspercentage Nederland en G4-steden 2013-2023

Het aantal mensen met een bijstandsuitkering is de afgelopen jaren gedaald. Op 1 januari 2024 verstrekte de gemeente aan 9.341 huishoudens een bijstandsuitkering (4,8%). Gemeente Utrecht had in juni 2023 een bijstandsdichtheid van 33,2 op 1.000 inwoners. Dit is de laagste bijstandsdichtheid van alle G4-steden (Amsterdam 44,6; Den Haag 46,8; Rotterdam 60,9). Hierbij valt op dat de doelgroep van de bijstand verandert. De groep bijstandsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt steeds kleiner, omdat door de krapte op de arbeidsmarkt deze mensen gemakkelijker aan het werk komen. Hierdoor is bij een steeds groter deel van de bijstandsgerechtigden sprake van één of meerdere grote belemmeringen voor het betreden van de arbeidsmarkt. Een groot deel van de bijstandsgerechtigden is dus niet per direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt.



Figuur 3 Utrecht aantal bijstandsgerechtigden met arrangemententoewijzing 2015-2023[22]

Blijvend hoog aantal openstaande en nieuwe vacatures (vacaturegraad)[23]

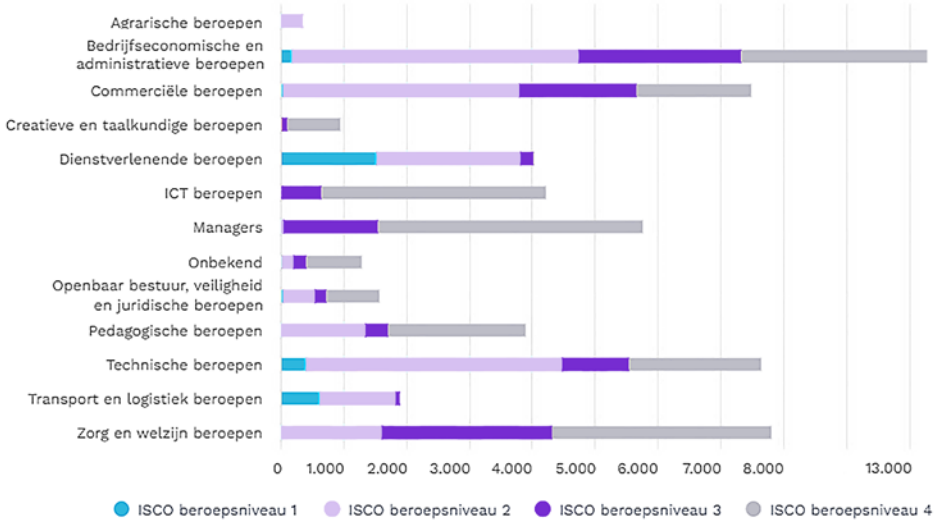
In arbeidsmarktregio Midden-Utrecht lijkt het aantal openstaande vacatures zich te stabiliseren rond 35.000 per kwartaal. Het aantal nieuwe vacatures per kwartaal is gemiddeld zo'n 30.000. Veel nieuwe vacatures zijn in de sectoren bedrijfseconomie, administratie, techniek en zorg en welzijn. De vraag naar deze beroepen in deze sectoren was al hoog, maar is nog verder toegenomen. Midden-Utrecht heeft na arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam het hoogste aantal nieuwe vacatures.

[22] Sinds 2024 maakt de gemeente Utrecht geen gebruik meer van de term arrangementen, maar van een nieuwe onderverdeling. Deze grafiek is opgenomen omdat het een goed beeld geeft van hoe de groep bijstandsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt steeds kleiner wordt.

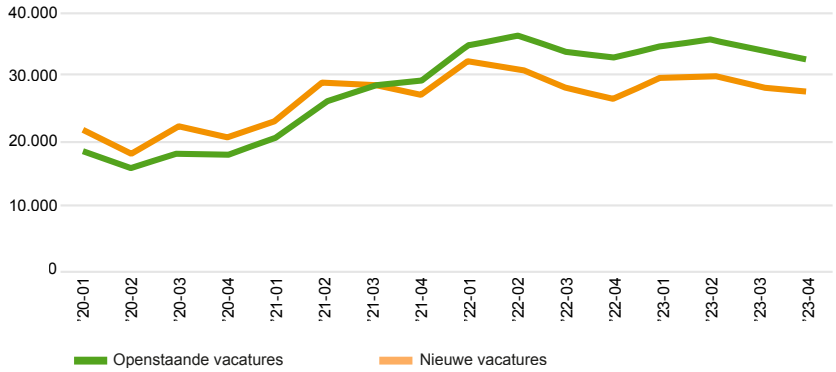
[23] ArbeidsmarktInzicht (2024), Vacatures; Staat van Utrecht (2023), Economische Ontwikkeling; UWV (2024), Dashboard Vacaturemarkt; Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt.

Regio Midden-Utrecht heeft de krapste arbeidsmarkt van Nederland[24/25]

Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is de krapste arbeidsmarktregio van Nederland. De spanningsindicator van het UWV in regio Midden-Utrecht is 6,75 in Q2 2024. De krapte is structureel hoger dan het landelijk gemiddelde van 4,0. Dit betekent dat er in verhouding veel meer vacatures zijn ten opzichte van het aantal kortdurende werkzoekenden. Het is dus in arbeidsmarktregio Midden-Utrecht voor werkgevers extra moeilijk om aan personeel te komen.
De spanningsindicator is ook aanzienlijk hoger dan die van de arbeidsmarktregio van de ander G4-steden (Groot-Amsterdam 4,14, Haaglanden 3,99, Zuid-Holland centraal 4,05). In elke beroepsklasse is er meer spanning dan het landelijk gemiddelde. De ICT beroepen hebben in regio Midden-Utrecht de maximale spanningsindicator van 16,00. Maar ook de pedagogische (12,03), technische (10,81) en zorg & welzijn (8,40) beroepsklasse worden gekenmerkt als zeer krap.



Figuur 4 Aantal online openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau Q2 2024



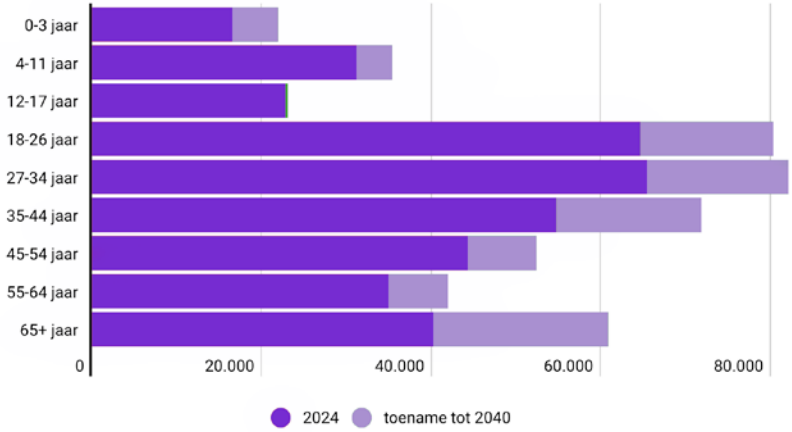
Figuur 5 Vacatures arbeidsmarktregio Midden-Utrecht 2020-2023

[24] De Spanningsindicator Arbeidsmarkt wordt berekend door dit aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen met een WW-uitkering met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar.
[25] UWV (2024); Dashboard Spanningsindicator.

Utrecht is de minst vergrijsde G4-stad[26]

Utrecht is in de periode van 2016 tot 2024 gegroeid met 35.200 inwoners (10,6%), dit was procentueel sneller dan alle andere G4-steden. Ook in de komende jaren zal de Utrechtse bevolking flink toenemen van 374.000 inwoners in 2024 tot 472.000 inwoners in 2040 (+26%). In Utrecht zijn twee landelijke demografische trends te herkennen: (dubbele) vergrijzing en ontgroening. Vergrijzing is de toename van het aantal ouderen in de bevolking, terwijl ontgroening juist de afname van het aantal jongeren betekent. Dit zorgt samen voor een verschuiving in de bevolkingssamenstelling naar een oudere gemiddelde leeftijd. Verder is er sprake van zogenaamde 'dubbele' vergrijzing: er zijn meer ouderen en deze ouderen worden ouder. Ook in Utrecht spelen deze trends een grote rol in de ontwikkeling van de bevolking. Momenteel is Utrecht het minst vergrijsd van de G4-steden. In 2021 bestond ongeveer tien procent van de Utrechtse bevolking uit 65-plussers. Amsterdam (13%) is na Utrecht het minst vergrijsd, gevolgd door Den Haag (15%) en Rotterdam (15%). Pas in 2035 zal de vergrijzing in Utrecht naar verwachting sneller doorzetten (17%), waardoor het gat met andere grote steden kleiner wordt (20%).

In Utrecht is ook sprake van ontgroening. De groep 0-17-jarigen groeit van 70.600 in 2024 naar bijna 83.000 in 2040 (+18%). De groep 65-plussers groeit in dezelfde periode een stuk harder: van 38.600 in 2022 naar bijna 61.000 in 2040 (+57%). Zowel vergrijzing als ontgroening veranderen de samenstelling van de bevolking van Utrecht en dus ook de samenstelling van de Utrechtse beroepsbevolking. Dit heeft implicaties voor de arbeidsmarkt, zo neemt de vraag naar zorg bijvoorbeeld toe.



Figuur 6 - Prognose bevolkingsgroei gemeente Utrecht 2024-2040 per leeftijdscategorie

Utrecht telt meer banen dan inwoners[27]

Utrecht telt sinds 2020 meer banen dan inwoners in de leeftijdscategorie 15 t/m 74 jaar. Dit blijkt ook uit de stijging van de werkgelegenheidsfunctie[28] van 0,99 in 2019 naar 1,09 in 2023. Utrecht is een van de vier (middel) grote gemeenten die een werkgelegenheidsfunctie heeft boven de 1,0. Deze sterke werkgelegenheidsfunctie is terug te zien in het aantal mensen dat naar de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht reist voor werk (inkomend pendelverkeer). Het inkomend pendelverkeer is bijna net zo groot als het aantal 15 t/m 74-jarigen dat in Midden-Utrecht woont en werkt. 42% van de banen in Midden-Utrecht wordt ingevuld door mensen van buiten de regio.

[26] PBL (Planbureau voor de Leefomgeving) en CBS (2022), Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050; Utrecht Monitor (2024); Bevolkingsprognose; CBS (2023), Demografische Ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

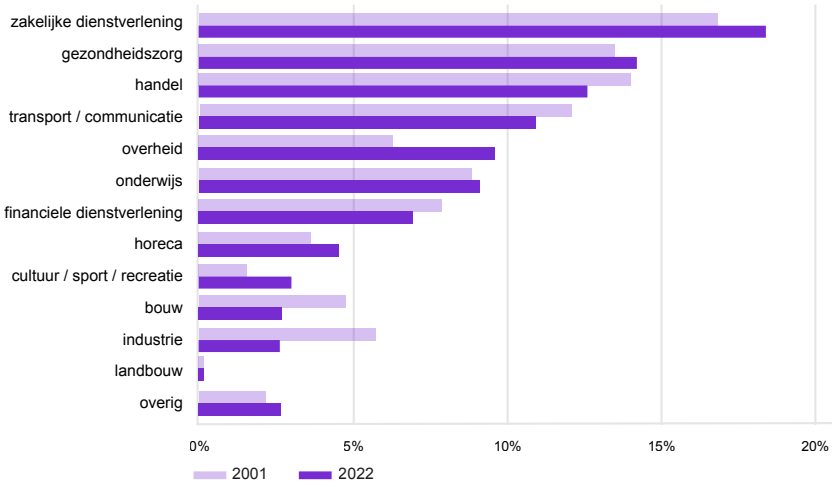
[27] Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt; UWV (2023), Regio in beeld Midden-Utrecht

[28] De werkgelegenheidsfunctie is het aantal banen t.o.v. beroeps- en niet-beroepsbevolking.

In Utrecht is de zakelijke dienstverlening de grootste sector en financiële dienstverlening de snelgroeiende sector[29]

Tussen 2013 en 2023 nam het aantal banen in gemeente Utrecht toe met 82.610 tot een totaal van 317.470. Dit is een toename van 35% in 10 jaar tijd. In 2023 zijn 278.000 banen op fulltime basis en 38.000 op parttimebasis. Utrecht heeft de hoogste banengroei sinds 2019 van gemeenten met meer dan 100.000 banen.[30]

De zakelijke dienstverlening is de sector met de grootste werkgelegenheid in Utrecht met 56.000 werkzame personen. Tussen 2021 en 2023 is de sector met ruim 5.000 banen gegroeid. Ook de gezondheidszorg is een grote sector waar bijna 44.000 werkzame personen werkzaam zijn. De financiële dienstverlening is de snelgroeiende sector van Utrecht en groeide tussen 2022 en 2023 met 12%.

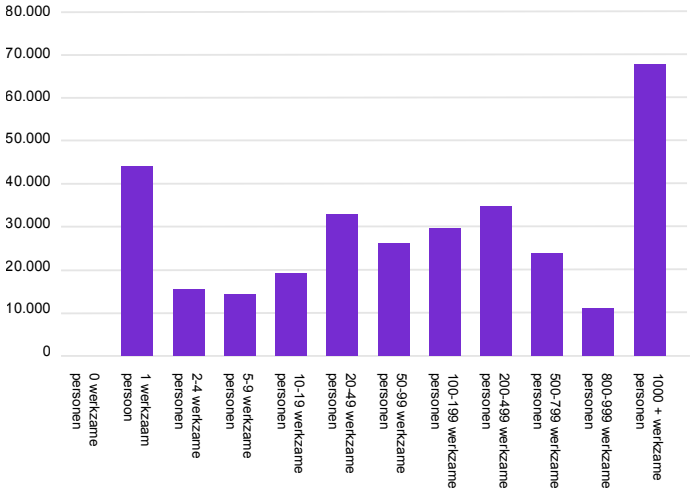


Figuur 7 Groei sectoren in Utrecht 2001 ten opzichte van 2022

Het UWV voorspelt dat de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht het aantal banen in 2025 verder zal doorgroeien met 1,0%. Er wordt verwacht dat deze groei vooral zichtbaar zal zijn in specialistische zakelijke dienstverlening, financiële dienstverlening, detailhandel en zorg & welzijn.

Sterke groei aantal zzp'ers en grootbedrijf blijft grootse werkgever[31]

Utrecht telt 30 vestigingen waar meer dan 1.000 mensen werkzaam zijn. De meeste mensen zijn werkzaam bij een bedrijf met 1.000+ werknemers (63.510). Daarna vormen zzp'ers de grootste groep (39.920). De afgelopen jaren is de toename van deze groep zzp'ers een landelijke trend, die ook terug te zien is in Utrecht. Het aantal zzp'ers in Utrecht is in tien jaar tijd met 27% toegenomen, terwijl het aantal werknemers met een kleine 3% steeg. Momenteel werkt 17% van de Utrechtse beroepsbevolking als zzp'er. Utrecht telt momenteel 1.269 zzp'ers per 10.000 inwoners, ongeveer gelijk aan Rotterdam (1.264 zzp'ers per 10.000 inwoners). Amsterdam (1.697) en Den Haag (1.455) tellen beiden een nog hoger aantal zzp'ers per 10.000 inwoners. Het landelijk gemiddelde ligt lager, namelijk op 985 zzp'ers per 10.000 inwoners.



Figuur 8 Aantal inwoners werkzaam naar bedrijfsgrootte 2023

[29] UWV (2024), Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Midden-Utrecht; Utrecht in Cijfers (2023), Banen naar geslacht, parttime, fulltime en uitzendkrachten; Utrecht in Cijfers (2023), Totaal aantal banen; Utrecht in Cijfers (2023), Banen naar grootteklasse en sector

[30] Hoge banengroei heeft soms ook te maken met administratieve wijzingen van bedrijven door bijvoorbeeld centralisatie van het werknemersbestand.

[31] Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt; Utrecht in Cijfers (2023), Banen naar grootteklasse en sector

Colofon

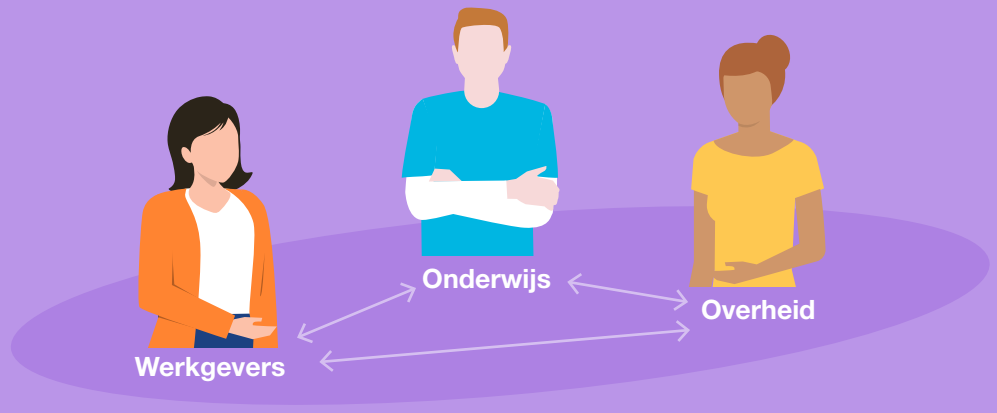
Uitgave: Gemeente Utrecht, januari 2025
In opdracht van: Het College van Burgemeester en Wethouders
Internet: www.utrecht.nl
Meer informatie: info@utrecht.nl
Vormgeving: o2 communicatie

Beleidsnota Arbeidsmarkt Gemeente Utrecht

Samen bouwen aan een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt

Om de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten te verzekeren en maatschappelijke transities te realiseren.

Samenwerking is de sleutel



Op welke sectoren leggen we de focus?

- **Zorg en welzijn** (ouderenzorg, geboortezorg)
- **Onderwijs** (primair en voortgezet onderwijs)
- **Kinderopvang**
- **Bouw, techniek en energietransitie**
- **Circulaire economie**
- **ICT**



Specifieke doelgroepen

- **(Toekomstige) werkenden**, die zich willen bij- of omscholen of een andere baan zoeken. Met speciale aandacht voor mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie.
- **Werkgevers**, met specifieke aandacht voor het midden- en kleinbedrijf (mkb).

Onze inzet

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:

- Een leven lang ontwikkelen beschikbaar te maken voor iedereen.
- Werkenden te stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een duurzamer perspectief.
- Onbenut arbeidspotentieel te benutten.
- Goed werkgeverschap te bevorderen.
- Jongeren te interesseren voor werk in een tekortsector.
- Instroom in en aansluiting van het mbo op tekortsectoren versterken.

Gemeente Utrecht

Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie

Dossiernummer	4927
Vertrouwelijk	Nee
Vergaderdatum	16 oktober 2025
Agendapunt	9
Titel	Signalering problemen Brede Ondersteuning voor gedupeerden Kinderopvangtoeslagen-affaire
ID	5155
Behandelend ambtenaar	Jessica van den Toorn
Telefoon	
E-mail	jessica.vandenToorn@utrecht.nl
Datum collegebesluit	
Geocodering	
Thema	
Portefeuillehouder	Wethouder Voortman
Beleidsveld	Werk en inkomen
Referendabel	
Reden niet referendabel	
Raadsadviseur (lijst)	Willemien Kok/Cie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie/06-24862310
Behandelvoorstel	
Resultaat commissiebehandeling	
Resultaat raadsbehandeling	

Geagendeerd	Vergaderdatum
Raadsinformatiebijeenkomst	9 oktober 2025
Commissie Volksgezondheid, Onderwijs, Werk en Economie	**16 oktober 2025**

Voorgesteld besluit

Burgemeester en wethouders
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	J. van den Toorn	**Datum**	19 september 2023
Doorkiesnummer	030 - 28 65227	**Kenmerk**	11566694
E-mail	Jessica.vanden.toorn@utrecht.nl	**Onderwerp**	Ondersteuning gedupeerden Toeslagenaffaire
Bijlage(n)	-	**Beleidsveld**	Werk en Inkomen / Jeugd

Geachte leden van de raad,

Tussen 2005 en 2019 is bij een groot aantal ouders de kinderopvangtoeslag onterecht stopgezet door de Belastingdienst. Daarbij is gezinnen ongekend onrecht aangedaan. Sinds 2020 werkt de Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen (UHT) aan het financieel herstellen van dat onrecht.

In de Raadsbrief Ondersteuning gedupeerden Toeslagenaffaire (d.d. 21 jan 2022) beschreven we uitgebreid hoe de buurtteams gedupeerde Utrechtse gezinnen begeleiden, afgestemd op de behoefte van het gezin en gebaseerd op de bestaande structuren van het Utrechtse zorgmodel. Met deze brief informeren we u over de ontwikkelingen sindsdien.

Langdurige inzet nodig
Toen het Rijk de gemeenten benaderde voor aanvullende brede ondersteuning aan gedupeerden, gingen alle betrokkenen ervan uit dat de ondersteuning aan ouders binnen afzienbare tijd (hooguit twee à drie jaar) zou zijn afgerond. De compensatie door het UHT aan de gedupeerden van de toeslagenaffaire verloopt helaas stroef. Twee jaar nadat het rapport *Ongekend onrecht* uitkwam, zien we dat de afhandeling van alle dossiers van gedupeerden door de UHT veel vertraging en obstakels kent. Hoewel deze vertraging buiten onze macht ligt, zijn we enorm teleurgesteld dat de gedupeerde gezinnen zo lang moeten wachten tot dit onrecht hersteld wordt.

In de Kamerbrief ‘Maatregelen met betrekking tot CWS’ (d.d. 7 september 2023) erkent het kabinet dat gedupeerden nu te lang moeten wachten op een integrale beoordeling en compensatie van aanvullende werkelijke schade. In de brief stellen zij onder andere aanpassingen bij de Commissie Werkelijke Schade (CWS) voor. Deze commissie speelt een belangrijke rol bij de behandeling van verzoeken om vergoeding van aanvullende schade.

Inmiddels bieden wij in Utrecht, op verzoek van het Rijk, al bijna drie jaar brede ondersteuning aan (mogelijk) gedupeerde ouders en kinderen van erkend gedupeerde ouders. Dit is hulp op alle leefgebieden, zoals financiën, wonen, zorg, gezin, werk, opleiding en gezondheid. Deze ondersteuning loopt in Utrecht via de buurtteams. De sociaal raadslieden van U Centraal

ondersteunen met juridische advies, onder andere in het proces rond de Integrale beoordeling (IB) en Commissie Werkelijke Schade (CWS).

Wij zien dat de lange wachttijd bij de UHT gevolgen heeft voor het welzijn en welbevinden van onze gedupeerde inwoners. De stroeve afhandeling zorgt voor grote frustraties bij zowel gedupeerden als hulpverleners en de (financiële) problemen stapelen zich op. Dit maakt het lastig om het vertrouwen van ouders in de overheid te herstellen en echt te werken aan een nieuwe start.

Ontwikkelingen op Rijksniveau
Op 5 november 2022 is de Wet hersteloperatie toeslagen inwerking getreden. Deze wet heeft als doel om de benodigde juridische basis te bieden voor het uitvoeren van een aantal regelingen. In de wet zijn naast de bestaande regelingen (Catshuisregeling en Commissie Werkelijke Schade), ook aanvullende regelingen opgenomen zoals de Kindregeling, de regeling voor ouders die nu in het buitenland wonen en de regeling voor gedupeerden van de zorgtoeslag, huurtoeslag en/of het kindgebonden budget. Per 15 juli 2023 is aanvullende wetgeving in werking getreden voor gedupeerde ex-toeslagpartners en nabestaanden van overleden gedupeerde aanvragers of overleden kinderen.
Voor een gedetailleerde beschrijving van de voortgang van de hersteloperatie toeslagen verwijzen we u naar de voortgangsrapportages die de Rijksoverheid ieder kwartaal publiceert. De meest recente voortgangsrapportage gaat in op de periode januari-april 2023.

Zowel gedupeerde ouders, als hun kinderen en ex-toeslagpartners kunnen een beroep doen op de brede ondersteuning die in Utrecht via de buurtteams loopt. Vanaf 2024 geldt dit ook voor de nabestaanden.

Hulp bij herstel en het maken van een nieuwe start binnen de gemeente Utrecht
Vanaf de start van de Hersteloperatie loopt de brede ondersteuning in Utrecht via het buurtteam Jeugd en Gezin. Sinds een tijdje is ook het buurtteam Sociaal aangehaakt op de ondersteuning. Zij zijn aangehaakt omdat volwassen kinderen (boven de 23 jaar) van gedupeerden zich steeds vaker melden voor hulp. Het doel van de gemeentelijke hulp aan de gedupeerde ouders en/ of hun kinderen is ervoor zorgen dat zij zo snel mogelijk hun leven weer kunnen oppakken. De gemeente draagt bij aan het herstel.

De hulp is niet gericht op het compenseren van geleden schade uit het verleden; dit is aan de Belastingdienst. De ouder/het kind heeft regie en keuzevrijheid bij deze ondersteuning. Het buurtteam stelt op het moment dat de ouder (of het kind) zich meldt, de hulpvra(a)g(en) vast en doet wat op dat moment nodig is om een nieuwe start mogelijk te maken.

De mate waarin Utrechtse ouders zijn gedupeerd in de toeslagenaffaire loopt sterk uiteen. Een aanzienlijk deel van de gedupeerde ouders heeft (substantieel) minder dan € 30.000 schade geleden. Met de reeds ontvangen compensatie kunnen zij een nieuwe start maken. Deze ouders hebben relatief minder vaak behoefte aan ondersteuning of begeleiding. Maar voor een deel van de ouders is die € 30.000 slechts een druppel op de gloeiende plaat. Zij hebben veel schade geleden en kunnen pas verder met hun herstel na de integrale behandeling en een aanvullende schadevergoeding.

We zien meermaals het verwoestende effect van de affaire op de levens van gezinnen. Carrières zijn gedwongen gestopt, huizen verkocht, ouders gescheiden en kinderen zijn in plaats van studeren gaan werken. Verder zien we bij ouders en kinderen veel depressies, PTSS, stress en schaamte. Geen

enkel compensatiebedrag kan recht doen aan dergelijk leed. Maar de financiële schadeloosstelling is wel een noodzakelijke eerste stap naar herstel. Het is wrang dat juist de gezinnen die hard zijn getroffen, lang moeten wachten op die genoegdoening.

1400 (mogelijk) gedupeerde gezinnen

Op peildatum 3 juli 2023 hebben zich in totaal 1400 Utrechtse ouders gemeld bij de Belastingdienst als (mogelijk) gedupeerde van de kinderopvangtoeslagen affaire. Er zijn verder 2309 kinderen van (mogelijk) gedupeerde ouders geregistreerd.[1] Deze aantallen kunnen nog tot einde van dit jaar stijgen, want (mogelijk) gedupeerden kunnen zich nog tot 1 januari 2024 melden bij de Belastingdienst.

In totaal heeft buurtteam Jeugd en Gezin (Lokalis) sinds de start van de Hersteloperatie 696 inwoners in traject (gehad). Dit zijn ouders en kinderen uit in totaal 319 unieke gezinnen[2]. Bij het buurtteam Sociaal (BTO) hebben zich tot nu toe 17 volwassen kinderen van gedupeerden gemeld.[2]

Bereik

Gemeenten ontvingen tot en met 2021 de gegevens van alle aangemelde ouders om namens de Belastingdienst/Toeslagen met hen contact op te nemen. Deze 1189 ouders zijn door het buurtteam actief benaderd via brief en telefoon. Van hen had 20% behoefte aan ondersteuning.

Op advies van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) mogen gegevens niet meer gedeeld worden zonder toestemming van de gedupeerde. Gedupeerden mogen zich uiteraard ook zelf melden bij het buurtteam. Hiervoor maken we de drempel zo laag mogelijk. Dat doen we via duidelijke informatie op de websites van de gemeente en de buurtteams, een apart emailadres en berichten via social media. Ook informeren we alle buurtteammedewerkers regelmatig over de Toeslagenaffaire en de mogelijkheden om gedupeerden te ondersteunen, zodat zij hier alert op zijn in hun caseload.

Verder organiseren de buurtteams in samenwerking met Stichting Lotgenotencontact lotgenotenbijeenkomsten. Gedupeerden kunnen via de lotgenoten/informatiemiddagen en -avonden in contact komen met elkaar en met het buurtteam. Ondanks de wisselende opkomst, zijn de gesprekken en contacten die ontstaan waardevol.

Komende tijd verkennen we of we nog meer kunnen doen om onze gedupeerde inwoners te bereiken, zodat de mensen die behoefte hebben aan brede ondersteuning, deze ook daadwerkelijk ontvangen. Daarbij leren we ook van de ervaringen in de andere G4 gemeenten en Almere (waar veel gedupeerden wonen).

Vanaf september 2023 sluiten we aan bij de deurbezoeken die het ministerie van Financiën organiseert. Het gaat om het bezoeken van gedupeerde ouders met openstaande gerechtelijke vorderingen, die zich nog niet gemeld hebben bij het Loket Private Schulden. Volgens schattingen van het ministerie gaat het in Utrecht om ongeveer 75 gedupeerde ouders. We zullen hulp bieden bij schulden en de inwoners actief wijzen op de brede ondersteuning van de buurtteams.

Hulp bij schulden

In de Raadsbrief Ondersteuning gedupeerden Toeslagenaffaire (d.d. 21 jan 2022) beschreven we uitgebreid hoe we gedupeerde ouders helpen die schulden hebben aan de overheid of aan private

[1] Peildatum 3 juli 2023, bron: Aantal aanmelders per gemeente - Samen herstellen (toeslagen.nl)
[2] Peildatum 1 juli 2023

schuldeisers. Werk en Inkomen heeft vanaf peildatum 1 januari 2022 inmiddels 30 vorderingen van gedupeerde ouders kwijtgescholden. Het gaat om een totaal bedrag van ruim € 84.500.

Een deel van de gedupeerde ouders heeft ook nog andere schulden, bijvoorbeeld aan de zorgverzekeraar, de bank of de verhuurder. Deze private schulden worden door negen lokale kredietbanken voor alle gedupeerden in Nederland namens de Rijksoverheid afbetaald. De stichting Sociale Banken Nederland (SBN) heeft dit uitgevoerd. De Gemeentelijke Kredietbank Utrecht heeft hier in opdracht van SBN aan meegewerkt tot en met 31 december 2022.

Sinds 28 september 2022 voert de Gemeentelijke Kredietbank Utrecht ook de vergoeding van de al betaalde schulden (zowel publiek als privaat) uit. Diverse gedupeerden hebben hun schulden afbetaald met de ontvangen compensatie van de Belastingdienst. Omdat de compensatie daar niet voor is bedoeld, kunnen gedupeerden hun afbetaalde schulden indienen bij SBN. Samen met twee andere kredietbanken bekijken we of deze gedupeerden in aanmerking komen voor vergoeding en betalen die uit.

Voor inwoners die bij ons een schuldregeling hebben op het moment dat ze als gedupeerde erkend worden, dienen we een aanvraag bij de UHT in om het traject te beëindigen. UHT betaalt aan ons dan de vorderingen van de schuldeisers of het saneringskrediet. Wij zorgen ervoor dat de schuldeisers worden betaald en de gedupeerde zonder schulden verder kan.

Anders dan de Catshuisregeling, worden de private en publieke schulden van kinderen van gedupeerde ouders niet kwijtgescholden. Het geldbedrag van de Kindregeling kan in de boedel vallen voor schuldeisers. Dit betekent dat het kind of de jongere niet zelf over het geldbedrag kan beschikken. Momenteel lopen er gesprekken met de VNG en het ministerie van Financiën om een generieke schuldenaanpak te ontwikkelen voor deze doelgroep. Totdat er een landelijke generieke aanpak komt, blijven we in Utrecht doorgaan met onze eigen schuldenaanpak. Daarnaast roepen we schuldeisers op om coulant om te gaan met deze doelgroep en de Kindregeling niet in de boedel mee te nemen.

Hulp uit het Toeslagen-herstelpotje

Voor de diverse problemen waar ouders tegenaan lopen is niet altijd een passende regeling beschikbaar. Het terugwinnen van het vertrouwen van de gedupeerden en ze weer perspectief voor de toekomst bieden is onze hoofdprioriteit. Dat betekent: maatwerk, snel handelen en (veel) ruimte houden voor beoordeling door de professionals en medewerkers in de uitvoering om te bepalen wat er nodig is.

In de vorige brief vertelden we al over het Toeslagen-herstelpotje dat gezinswerkers en sociaal raadslieden kunnen benutten om een praktische schade voor een gezin op te lossen.[3] Vanaf het begin tot 1 juli 2023 is het potje 125 keer benut (44 keer in 2022 en 81 keer in 2023) voor een totaalbedrag van € 392.742 Het Rijk compenseert de gemeente voor deze kosten. Het potje wordt vooral benut voor woninginrichting, medische kosten en studie. Maar ook uitgaven op het terrein van vervoer, schulden en huishoudelijke apparatuur komen regelmatig voor.

[3] Dit is afgeleid van het Voorkom Erger Potje uit de actieagenda Utrechters Schuldenvrij en werkt op dezelfde manier, maar met een hoger maximumbudget per casus.

Als er bedragen boven de 8.000 nodig zijn, dan worden die in het 8.000+ overleg besproken met adviseurs vanuit de buurtteams, U Centraal en Werk en Inkomen. Eerder informeerden we u dat deze casussen bij het Citydeal-overleg ingebracht werden. Het bleek niet altijd passend om de Doorbraakmethode en de Waardendriehoek één op één in te zetten voor deze groep gedupeerden. We misten waardes als herstel van vertrouwen en genoegdoening, die specifiek voor deze groep zo belangrijk zijn. Bovendien biedt de Wet hersteloperatie toeslagen nog meer ruimte voor maatwerk voor gedupeerden en zijn we minder gebonden aan o.a. de Participatiewet, terwijl de deelnemers aan het Citydeal-overleg juist gewend zijn om naar ruimte te zoeken binnen deze wetten (de waarde 'legitimiteit').

Hulp via de U-pas
We vinden het belangrijk dat kinderen van gedupeerden mee kunnen blijven doen, terwijl hun ouders nog op het financieel herstel door de Belastingdienst wachten. Daarom kunnen gedupeerde gezinnen in ieder geval nog tot 1 juli 2024 gebruik maken van de U-pas, ook als zij meer dan 125% van het sociaal minimum verdienen. De buurtteams ondersteunen bij de aanvraag van de U-pas.

Hulp bij huisvestingsproblemen
In de brede ondersteuning kijken we ook naar de woonsituatie. Soms zijn er huisvestingsproblemen ontstaan die een nieuwe start in de weg staan. Op basis van kennis, ervaring en vergelijkbare casussen, wordt gezocht naar de meest passende maatwerkoplossing. In enkele gevallen is woonurgentie op hardheid passend.

Leren van de Toeslagenaffaire
Op verschillende manieren proberen we met elkaar te leren van de Kinderopvangtoeslagaffaire. Zo hebben we interne leerbijeenkomsten georganiseerd, waar thema's als institutioneel racisme aan de orde zijn gekomen. Ook doen we mee met diverse onderzoeken en pilots van de het Rijk/de Belastingdienst/ de VNG om te kijken hoe het UHT kan verbeteren en versnellen.

Via verschillende brieven bent u inmiddels ook geïnformeerd over het onderzoek naar de lessen van de Kinderopvangtoeslagaffaire in Utrecht, Amsterdam en Almere. Zo heeft u in de Raadsbrief Lessen uit de Kinderopvangtoeslagaffaire (vervolg) (d.d. 20 juni 2023) kunnen lezen hoe we als gemeente aan de slag gaan met de aanbevelingen langs drie ontwikkelsporen, te weten:

1. Verlagen van drempels voor inwoners om problemen bij de overheid te signaleren;
2. Het verbeteren van het werken met en leren van inwonerssignalen;
3. Vergroten van het handelingsperspectief en versterken maatschappelijke sensitiviteit van de publieksdienstverlener.

We gaan er in Utrecht, in nauwe samenwerking met andere gemeenten, de VNG en het Rijk, alles aan doen om ongekend onrecht voor onze inwoners in de toekomst te voorkomen.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,

College van Burgemeester en Wethouders (secretariaatburgemeester@utrecht.nl; secretariaatgemeentesecretaris@utrecht.nl)
Raadsleden gemeenteraad (raadsleden@utrecht.nl; griffie.gemeenteraad@utrecht.nl)

Betreft: Signaal over problemen met Brede Ondersteuning gemeente Utrecht en omstreken en support voor klachten.

11 februari 2025

Geachte college van Burgemeester en wethouders, geachte leden van de gemeenteraad Utrecht,

Introductie

Omdat de onderhavige complexe problematiek voor sommigen van u minder bekend is, beginnen we met een wat uitgebreide introductie; deze kunt u desgewenst overslaan.
Van de totaal bijna 38.000 erkend gedupeerden van de Kinderopvangtoeslagen-affaire wonen een kleine 1500 gedupeerde gezinnen in de Gemeente Utrecht[i]. In deze gezinnen zijn 933 kinderen van 0-15 jaar en 1797 kinderen van 16 jaar en ouder[ii]. Als gedupeerden hun onrechtmatig teruggevorderde kinderopvangtoeslag terugbetaald krijgen door de Rijksoverheid kunnen zij daarná kiezen voor een forfaitaire vergoeding van hun werkelijke schade, althans voor zover de opgestelde regels toestaan. De schades zijn ontstaan tussen 2005 en 2019 en de afwikkeling ervan is inmiddels vastgelopen[iii]. Het gaat op zijn beste nog enkele jaren en op zijn slechts meer dan twee decennia duren voordat ieders schade is afgewikkeld. De wet- en regelgeving hierover is vastgelegd in de Wet Herstel Toeslagen[iv] (WHT, 2022).

Omdat een deel van de gedupeerden in het hier en nu hulp nodig heeft hun vastgelopen levens op de rit te krijgen, is de Brede Ondersteuning[v] (BO) zoals vermeld in de WHT in het leven geroepen. De Rijksoverheid heeft hiervoor de gemeenten (via het college van burgemeester en wethouders) ingeschakeld omdat zij dichtbij de gedupeerden staan. Een gemeente kan op vijf leefgebieden (financiën, gezin, werk, wonen, zorg) hulp verstrekken: Deze hulp om een nieuwe start te krijgen is ook uitdrukkelijk bedoeld om het vertrouwen in de overheid te herstellen. Kosten die gemaakt worden kunnen door de gemeenten rechtstreeks bij het Rijk worden gedeclareerd onder een SPUK-regeling. In deze brief betrekken we ook de problematiek van erkende gedupeerden uit omliggende kleinere gemeenten waar de BO niet van de grond komt. Zij zullen deze brief aan hun eigen gemeenteraad sturen. Het is jammer dat er op dit onderwerp een brede, gemeente overstijgende overeenkomst betreffende de BO processen en uitvoering is. Zoals u wellicht weet is de uitvoering van de BO in de gemeente Utrecht uitbesteed aan Lokalis in samenwerking met de Buurtteams (Jeugd & Gezin en Sociaal). Hierin worden zij voor complexere casuïstiek ondersteund door het Instituut voor Publieke Waarden.

Probleem

Helaas mist tegenwoordig de BO op de vijf leefgebieden voor veel gedupeerden uit de gemeente Utrecht en de gemeenten in de omstreken het beoogde doel. Reden hiervoor is het wegvloeien van kennis en kunde van de uitvoerende medewerkers waardoor de benodigde aandacht en betrokkenheid bijzaak lijken te zijn geworden. Ondanks vele signalen richting de uitvoerders van de BO zien wij geen verbetering. Omdat het dringend én noodzakelijk is dat de BO wèl de gedupeerde burgers helpt bij hun nieuwe start en het hervinden van eigen regie, verzoeken wij allereerst dringend om uw steun en hulp in deze kwestie. Hieronder zullen wij u verder toelichten waar de schoen wringt. Het betreft onder meer de wijze waarop de aanvragers worden bejegend, de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan het traject van deze BO en de wijze van uitvoering van beschikkingen.

Bejegening

Aanvragers van de BO, ook als zij zijn erkend als gedupeerden, worden mondeling of schriftelijke nog wel eens uitgemaakt voor fraudeur of profiteur alsof de tijd heeft stilgestaan want dit gebeurde in die periode van 2005-2019 ook veelvuldig. De BO levert noodzakelijke hulp in verschillende vorm om een nieuwe start te kunnen maken maar wat die nieuwe start kan of mag zijn wordt mede door het eigen frame van de hulpverlener mede bepaald. Terwijl een gedupeerde al voldoende vernederingen heeft ervaren in het verleden herhaalt zich dat nu ook weer.

Uitvoering

Wat is redelijk en uitlegbaar zoals in de WHT is opgenomen? Het zijn fluïde begrippen waaraan door hulpverleners veelal vanuit persoonlijk perspectief invulling wordt gegeven. Mede daardoor is de kwaliteit van hulp die een gedupeerde ontvangt afhankelijk van wie de aanvraag opschrijft of indient. Hulpverleners geven aan dat de gedupeerde zich maar dient aan te passen aan hetgeen zij acceptabel achten of binnen de regelgeving van de (niet van toepassing zijnde) Participatiewet of het NIBUD te acteren. Daarbij is het format van de regelgeving aan verandering onderhevig waardoor de aanvragers van het eerste uur langs een andere lat worden gelegd dan de aanvragers op latere momenten. Eerder was veel meer mogelijk. De richtlijnen van de VNG[vi] geven aan dat BO dient te geschieden op basis van ruimhartigheid, maatwerk en eigen regie. Ook daar is in de praktijk niets van te merken. Voorlopig blijft het bieden van BO nodig zolang het verhalen van de werkelijke schade nog niet is afgerond de komende tientallen jaren. Met de aankomende tekorten op de gemeentelijke begroting van 2026 en verder lijkt het soms alsof iedereen met deze aankomende problematiek in het achterhoofd naar de aanvragen van gedupeerden kijkt. Terwijl de gemaakte kosten voor zowel de hulpverlening als de uitvoering van de beschikkingen volledig bij de Rijksoverheid worden gedeclareerd. Ook is er angst dat een bepaalde aanvraag eventueel wordt afgekeurd door de Rijksoverheid en dat er daardoor op de totale gemeentelijke begroting -voor alle inwoners dus- gekort zou kunnen worden; het is vechten tegen windmolens. Van door een gedupeerde aangegeven noodzakelijke hulp voor de nieuwe start, blijft hierdoor in een aanzienlijk deel van de

aanvragen weinig over. Het heeft de schijn van paternalisme: de hulpverlener die zich ontfermt over de zwakke burger. Onder de gedupeerden bevinden zich inmiddels zeker burgers die zwak zijn gemaakt door wat ze is overkomen. Zij waren veelal niet zwak voordat de kinderopvangtoeslagen ramp zich in hun levens voltrok. Immers zij kregen deze toeslag omdat zij studeerden of werkten en deelname aan de maatschappij belangrijk vonden.

Als voor de vijf leefgebieden onderliggende plannen van aanpak zijn gemaakt die leiden tot een toekenning door middel van een beschikking, gaat er in de uitvoering nog wel eens wat mis. Bijvoorbeeld de afspraken worden wel nagekomen maar veel te laat waardoor de gedupeerde -in onwetendheid- geen idee heeft òf en zo ja, wanneer de beloofde middelen beschikbaar komen? Of de gemaakte deadlines qua afspraken worden nagekomen of niet, of de hulpverlener in kwestie wel of niet op berichten of e-mails reageren gaat? Hoe vaak je dient te rappelleren? Het geeft onnodige stress en herbeleving van trauma's over een onbetrouwbare overheid. Een overheid die jou niet ziet als gelijkwaardige burger van dit land. De willekeur en de slordigheden dienen echt uit het proces te worden gehaald. Er moet voor alle gedupeerden die dat wensen een nieuwe start gemaakt kunnen worden. Elementen als specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden dienen vóór gedupeerde burgers te gaan werken in plaats van tegen hen te worden gebruikt. Een simpel voorbeeld hiervan is een aanvraag voor een bed voor een jongeman, puber van nu reeds ruim 195 centimeter. De aanvraag mag niet voor een extra lang bed zijn (want duurder dan anderen verstrekt krijgen) terwijl het realistisch is dat het standaard bed van 200 centimeter binnen afzienbare tijd wederom vervangen moet worden voor een langer bed. Dit geeft de aanvrager veel stress dat er zo weinig inlevend vermogen is bij de opstellers van het plan van aanpak. Het roept tevens de vraag op in hoeverre er daadwerkelijk uitvoering wordt gegeven aan een nieuwe start. Of het voorbeeld van een gedupeerde die een bedrijf wil herstarten en daarvoor een laserprinter aanvraagt maar een simpele inktjet-printer krijgt toegewezen en daardoor niet verder kan met de aanwezige ambities.

Het speelveld waarbij de overheid de machtige partij is die het beter weet, dient omgebogen te worden naar een participerende samenwerking waarin de gedupeerde burger wordt gehoord en er daarna met die input een helder plan wordt gemaakt dat in de uitvoering zowel qua aanvraag proces en tijdigheid als daarna in de praktijk geen hobbels meer kent. Dat er herkend wordt wat de impact is van de handelingen van de hulpverleners in dit traject bij veelal zwaar getraumatiseerde mede stadsgenoten. Tevens moet worden geborgd dat er niet meer langs de participatiewet of de WMO lat wordt afgemeten. Er dient met hulp van ervaringsdeskundigen een betere workflow te komen. Er dienen intervisie mogelijkheden met ervaringsdeskundigen te komen. De WHT vergt wellicht een denkkader dat ingewikkelder is, waar de betrokken medewerkers extra voor opgeleid dienen te worden. Daarom is onze dringende aanbeveling om de hulp voor gedupeerden met een *dedicated* team van medewerkers vorm te geven. Met daarnaast het team van een paar ervaringsdeskundigen om te kunnen benchmarken en sparren.

Samenvattend vragen wij aan zowel de leden van de gemeenteraad als van het college van Burgemeester en Wethouders aandacht voor het ook in onze gemeente en omliggende gemeenten dreigend vastlopen van de hersteloperatie. Het heeft onze uitdrukkelijke voorkeur om nu met elkaar om tafel gaan om te voorkomen dat er -evenals op landelijk niveau al is gebeurd- een enorme stroom aan bezwaren en klachten ontstaat. Het kan ook binnen de gemeente leiden tot een ongekend beslag op mensen en middelen; dit voorkomen is in ons aller belang.

In afwachting van uw hulp en steun zijn wij natuurlijk bereid om met u in gesprek te gaan en zo nodig nadere toelichting te geven en te helpen met het oplossen van de bovengenoemde problematiek.

De gedupeerden uit Utrecht en omstreken.

---

[i] https://herstel.toeslagen.nl/samen-herstellen/wp-content/uploads/sites/5/2025/02/VNG_2025.02.03_aantal-melderspergemeente.pdf

[ii] https://herstel.toeslagen.nl/samen-herstellen/wp-content/uploads/sites/5/2025/02/VNG_2025.02.03_aantal-lenkinderenpergemeente.pdf

[iii] https://open.overheid.nl/documenten/5f5e7ae7-7c9c-4db0-94f9-841d70a2f83c/file

[iv] https://wetten.overheid.nl/BWBR0047436/2025-01-01/#Hoofdstuk1

[v] https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0047436&hoofdstuk=2&afdeling=2.7&z=2025-01-01&g=2025-01-01

[vi] https://vng.nl/sites/default/files/2022-11/VNG%20rapport_hersteloperatie_sjabloon.pdf pagina 9

Linda Voortman
Wethouder voor Werk en Inkomen, Wmo en Welzijn, Diversiteit en Inclusie, Grondzaken, Groen, Dierenwelzijn, Publieksdienstverlening, Wijk West
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan:
De heer en mevrouw [redacted] en mevrouw [redacted], namens de groep van toeslagenouders,
te Utrecht

Behandeld door	J. Jousma	**Datum**	16 april 2025
Telefoonnummer	14030	**Ons kenmerk**	30253443
E-mail		**Onderwerp**	Signalen brede ondersteuning hersteloperatie kinderopvangtoeslag
Bijlage(n)			
Uw kenmerk		**Verzonden**	17 april 2025
Uw brief van	11 februari 2025	Bij antwoord datum, kenmerk en onderwerp vermelden	

Beste heer en mevrouw [redacted] en mevrouw [redacted], beste toeslagenouders,

Naar aanleiding van uw brief ‘Signaal over problemen met brede ondersteuning gemeente Utrecht’ van 11 februari j.l. zijn wij op 28 maart met elkaar in gesprek gegaan. Ik vond het een waardevol gesprek. Tijdens ons gesprek hebt u een duidelijke toelichting gegeven op de signalen.
Uw signalen bevatten waardevolle informatie over hoe bepaalde punten in het proces en de communicatie vanuit de brede ondersteuning door toeslagenouders beleefd worden en wat er beter kan en moet.

Wij vinden het net als u heel erg belangrijk dat toeslagenouders zich goed gehoord en gezien voelen in de brede ondersteuning. Zorgvuldige, vertrouwenswaardige en gelijkwaardige communicatie en daar naar handelen zijn daarbij essentieel.
We waarderen ook uw handreiking om ons inzicht te geven in wat er beter kan en moet in het proces en de uitvoering van de brede ondersteuning. Zo ook de werkwijze en communicatie omtrent het plan van aanpak en een aanvraag.

Inmiddels heeft er op 11 april een vervolggesprek met u, de gemeente en de buurtteams plaatsgevonden waarin de signalen verder zijn besproken. Op basis van uw signalen in de brief en de gevoerde gesprekken zijn we aan de slag gegaan met de volgende punten ter verbetering.

We hebben allereerst uw oproep gehoord om gebruik te maken van de ervaring van toeslagenouders. We onderzoeken momenteel waar en op welke manier we ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid op een goede manier kunnen borgen om onze processen en besluiten beter te maken. Als hier meer duidelijkheid over is maken we dit uiteraard kenbaar aan u. Parallel hieraan gaan we vóór 1 juli al wel gebruik maken van de ervaringskennis van de Utrechtse toeslagenouders en op onderstaande punten input van hen ophalen.

We verbeteren het proces van het opstellen van het plan van aanpak, de aanvraag, het besluit en de terugkoppeling hiervan. We zorgen ervoor dat ouders meer eigen regie, eerlijkheid, transparantie en tijdigheid ervaren. Hierbij zetten we nu stappen om te komen tot zorgvuldigere communicatie. En we

zetten nu stappen om ouders beter mee te nemen in het proces en wat ze kunnen verwachten, inclusief de kaders die toegepast worden in de besluitvorming. Dit komt bijvoorbeeld in de vorm van een verhelderende flyer, waarvan we het voorlopige ontwerp uiterlijk 1 juli af hebben en willen voorleggen aan toeslagenouders.

Het vormgeven van een veilig onafhankelijk punt / loket als klachtenroute. Ook hierbij maken we graag gebruik van de inzichten van toeslagenouders om dit op de juiste manier in te richten en op een goede plek te beleggen. En ook hier willen we vóór 1 juli een gezamenlijk opgesteld plan klaar hebben, zodat we dat na de zomervakantie kunnen implementeren.

Daarnaast zijn we nu met het opleidingsprogramma van buurtteammedewerkers bezig om hen beter toe te rusten voor de brede ondersteuning. Naast vaardigheden en kennis is het van belang dat, zoals u aangaf, medewerkers een goed beeld krijgen van de doelgroep en we hun eigen frame overschrijven. Ook in het opleiden van medewerkers willen we toeslagenouders een rol laten spelen.

We hopen op een goed vervolggesprek met de buurtteams en de gemeente en maken graag ook in de toekomst gebruik van uw ervaringen en inzichten.

Met vriendelijke groet,



Linda Voortman

Zoals afgesproken verstrekken wij deze reactie cc in afschrift aan de gemeenteraad.

Burgemeester en wethouders
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	J. Jousma	**Datum**	30 september 2025
E-mail	j.jousma@utrecht.nl	**Kenmerk**	32063769
Type brief	Voortgangsbrief	**Onderwerp**	Voortgang verbeteringen brede ondersteuning hersteloperatie toeslagenaffaire
Bijlage(n)	-	**Beleidsveld**	Werk en Inkomen

Geachte leden van de raad,

Goede hulp bieden en blijven bieden aan alle toeslagenouders en hun kinderen in Utrecht. Dat is en blijft belangrijk. We werken voortdurend aan het verbeteren van onze dienstverlening. De brief van de toeslagenouders heeft ons daarbij ook geholpen. Omdat we onze dienstverlening ook willen verbeteren op basis van de ervaringen van ouders en kinderen. In deze brief geven wij u een update over de genoemde acties ter verbetering van de brede ondersteuning.

Inzet ervaring toeslagenouders
De oproep van ouders om gebruik te maken van de ervaring van toeslagenouders hebben wij ter harte genomen.

Om meer inzicht te krijgen in waar de brede ondersteuning het beste versterkt kan worden door de inzet van ervaringsdeskundigen, hebben twee ervaringsdeskundigen, uit de landelijke ervaringsdeskundigenpool voor de hersteloperatie toeslagenaffaire van het bureau Steiger B, twee maanden (tot de zomer) meegelopen in de uitvoering van de brede ondersteuning. Met deze eerste tijdelijke opdracht hebben zij een goed beeld gekregen op de brede ondersteuning zoals die in Utrecht wordt uitgevoerd en op de (eerder door de ouders gesignaleerde) verbeterpunten.
Zij hebben op de onderdelen ‘Opleidingsprogramma medewerkers’ en ‘Informatievoorziening aan ouders en kinderen’ concrete resultaten opgeleverd en daarmee hun tijdelijke opdracht afgerond.
Op 15 september jongstleden zijn, na een openbare publicatie van de opdracht, twee ervaringsdeskundigen gestart in een tweede tijdelijke opdracht, om op de onderdelen ‘Veilig onafhankelijk punt / loket als klachtenroute’ en ‘Opleidingsprogramma medewerkers’ verder aan de slag te gaan.

Daarnaast hebben we gesproken met Utrechtse toeslagenouders (waaronder de briefschrijvers) om te toetsen of we nu de juiste stappen zetten. Zo hebben we hen meegenomen in wat we voor ogen hebben om de brede ondersteuning te versterken en te verbeteren, met de inzet van ervaringsdeskundigen, met de inzet van een steunpunt en door gebruik van een informatieboekje.

Hierover leest u in de onderstaande punten in deze brief meer.

Een veilig onafhankelijk punt / loket als klachtenroute
De twee ervaringsdeskundigen gaan een steunpunt voor toeslagenouders en hun kinderen inrichten, waar deze terecht kunnen met alle vragen rondom de brede ondersteuning en de hulp die zij hiervoor ontvangen van de buurtteams en de gemeente. We hopen dat dit steunpunt kan bijdragen aan het herstel van vertrouwen en ervaren drempels om de professional te benaderen weg kan nemen. Door ouders en kinderen de mogelijkheid te bieden laagdrempelig in gesprek te gaan met een ervaringsdeskundige, als zij vastlopen of willen sparren, en samen een oplossing te zoeken om het gesprek met het buurtteam verder vorm te geven. Of om hen te helpen met het vinden en volgen van de bestaande klachtenroute van de buurtteams.
Het steunpunt zal bemenst gaan worden door vaste ervaringsdeskundigen. Hiervoor zullen we na de implementatiefase ervaringsdeskundigen werven, waar ook Utrechtse toeslagenouders en/of -kinderen zich voor kunnen aanmelden.

Opleidingsprogramma buurtteams
We investeren extra in het opleiden van professionals en hebben het opleidingsprogramma uitgebreid met de inzet van ervaringsdeskundigen. Zij helpen medewerkers het perspectief van toeslagenouders en hun kinderen en de materie van de brede ondersteuning beter te begrijpen, vanuit de theorie en de praktijk. Hiermee wordt de kennis en het handelingsperspectief van medewerkers verbeterd (zo ook de gespreksvaardigheden en bejegening).

In juli hebben de twee ervaringsdeskundigen in een opleidingsronde een groep medewerkers getraind op de brede ondersteuning. De groep bestond uit medewerkers die al langere tijd brede ondersteuning uitvoeren en uit net op de brede ondersteuning gestarte medewerkers.
Deze training en de interactie met ervaringsdeskundigen werd door medewerkers zeer gewaardeerd en zal een vast onderdeel van het opleidingsprogramma blijven.

Om de kennis en het handelingsperspectief van medewerkers verder te verbeteren gaan de twee ervaringsdeskundigen een spreekuur voor medewerkers opzetten, om medewerkers te faciliteren om met ervaringsdeskundigen te sparren en casuïstiek te bespreken.

Met dit opleidingsprogramma borgen we dat elke medewerker die brede ondersteuning biedt over de benodigde kennis en handelingsperspectief beschikt.
Ook op dit onderdeel willen we met vaste ervaringsdeskundigen gaan werken. Voor het spreekuur en het structureel verzorgen van training brede ondersteuning aan medewerkers. Hiervoor zullen we, na de implementatiefase van het spreekuur, ervaringsdeskundigen werven waar ook Utrechtse toeslagenouders en/of -kinderen zich voor kunnen aanmelden.

Informatievoorziening en communicatie over brede ondersteuning aan ouders en kinderen
Om de toeslagenouders en hun kinderen beter mee te nemen in het proces en wat ze kunnen verwachten van de brede ondersteuning, hebben we samen met ervaringsdeskundigen en Utrechtse ouders een informatieboekje gemaakt. Het informatieboekje is verspreid onder de buurtteams, zodat deze voor alle ouders en kinderen beschikbaar is in de wachtruimtes van de buurtteams en tijdens het eerste gesprek meegegeven kan worden. We gebruiken het informatieboekje ook om nieuwe informatie te delen met ouders en kinderen, bijvoorbeeld wanneer het steunpunt is gestart en waar het steunpunt hen bij kan helpen.

Duidelijkheid over de brede ondersteuning bieden aan toeslagenouders en kinderen
Gemeenten hebben vanuit het wettelijke kader van de Wet herstel toeslagen veel beleidsruimte om de brede ondersteuning uit te voeren. Iedere gemeente vult die ruimte op haar eigen manier in, bijvoorbeeld bij het toekennen en afwijzen van aangevraagde voorzieningen. Dit zorgt voor onduidelijkheid en onrust bij ouders en kinderen en draagt niet bij aan het herstel van vertrouwen. Om ervoor te zorgen dat ouders en kinderen beter weten waar ze aan toe zijn en meer rust en vertrouwen ervaren, zijn we aan de slag gegaan met het vormgeven van beleidsregels, samen met andere gemeenten, de VNG en onder andere in afstemming met de landelijke toeslagenoudercommissie. Hiermee zorgen we dat we zowel aan medewerkers als aan ouders en kinderen beter uitlegbare kaders bieden waarmee transparantere besluitvorming tot stand komt. Over wat de brede ondersteuning wel en niet is (uitgangspunten, begrippen) en het proces dat we volgen. En over welke afwegingen we maken en de factoren die we meewegen, om voorzieningen wel of niet toe te kennen en tot maatwerk te komen.

Evaluatie hulpverlening brede ondersteuning buurtteams
Aanvullend op de verbeterpunten benoemd in de vorige brief zijn de buurtteams gestart met een evaluatie. Om beter zicht te krijgen op hoe de brede ondersteuning door zowel toeslagenouders en hun kinderen als professionals wordt ervaren en welke verbeterpunten er zijn. Deze evaluatie wordt door een extern bureau uitgevoerd en loopt van september tot en met december 2025. De inzichten uit dit onderzoek zullen we gebruiken voor verdere verbetering van de brede ondersteuning.

We vinden het belangrijk dat ouders en kinderen hun ervaringen over de brede ondersteuning structureel met ons kunnen delen, zodat we inzicht hebben in hoe het gaat en om van te leren. Daarom zijn we nu bezig met de implementatie van de Ervaringwijzer, specifiek gericht op de brede ondersteuning. Om ouders en kinderen laagdrempelig, anoniem en wanneer zij dat willen hun ervaring aan ons mee te laten geven.

We houden u graag op de hoogte over de voortgang van de verbeteringen op de brede ondersteuning. In april 2026 zullen we u hier nader over informeren.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,