

BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE RAADSVRAGEN 2025, NUMMER 3

Datum	31 januari 2025
Van	College B&W
Behandeld door	G.A. Watzeels
Doorkiesnummer	14030
E-mailadres	geert.watzeels@utrecht.nl
Kenmerk	30131644
Beleidsveld	Personeel en Organisatie

Geachte leden van de raad,

Hierbij ontvangt u de beantwoording van de schriftelijke raadsvragen jaargang 2025 nummer 3 van Margreet Ramaker (VVD) en Ilse Raaijmakers (PvdA) van 8 januari 2025 over hoog ziekteverzuim ambtenaren gemeente Utrecht. De gestelde vragen zijn onderaan bijgevoegd.

Vraag 1

Ambtenaren van de gemeente Utrecht waren in 2023 relatief langer en vaker ziek dan ambtenaren van andere gemeenten. Het ziekteverzuimpercentage is 8,2 procent, zoals staat vermeld in de raadsbrieven van maart 2024 en oktober 2024 en in de jaarrekening voor 2023, terwijl landelijk dit percentage 6,5 procent is. De fracties van VVD en PvdA maken zich zorgen over het hoge ziekteverzuimpercentage en stellen onderstaande vragen:

Waarom blijft het college als doelstelling in de programmabegroting jarenlang hetzelfde streefcijfer van 5,7 procent ziekteverzuimpercentage hanteren, terwijl sinds 2018 het daadwerkelijke percentage is gestegen en vanaf 2022 fors naar 7,7 procent?

Antwoord 1

Het klopt dat het voortschrijdend verzuimpercentage (= het gemiddelde verzuimpercentage over periode van 12 maanden) eind 2023 met 8,2% hoger is dan het gemiddelde bij andere gemeenten.

Ter vergelijking: het gemiddelde bij de G4-gemeenten was in 2023 7,4%.

Ter verklaring van de gehanteerde verzuimnorm van 5,7%: De norm die de organisatie jaarlijks opneemt in de programmabegroting is afkomstig vanuit het A&O fonds Gemeenten (Arbeidsmarkt & Opleiding). Het A&O fonds heeft voor gemeenten een verzuimnorm vastgesteld op basis van een vergelijking met andere gemeenten in dezelfde grootteklasse. Voor de 100.000+ gemeenten (waartoe Utrecht ook behoort) was deze verzuimnorm enkele jaren geleden 5,7% (voor 2023 is deze norm vastgesteld op 5,6%).

De organisatie is zich ervan bewust dat het verzuimpercentage afgelopen jaren niet richting deze verzuimnorm van 5,7% beweegt. Het feit dat deze norm niet behaald is, is echter geen reden om dan maar de norm aan te passen. Het streven blijft ongewijzigd om wel op enig moment op de norm uit te komen. Dit zal niet binnen een jaar gerealiseerd worden omdat daarvoor nog flinke stappen nodig zijn. Hiertoe heeft de organisatie afgelopen jaar extra maatregelen genomen met een meerjarenaanpak.

Vraag 2

Dat het ziekteverzuim in 2022 fors steeg, was voor de commissie VBF aanleiding te verzoeken het verloop van het ziekteverzuimpercentage voor de periode januari tot en met augustus 2022 per afdeling inzichtelijk te maken. De uitkomst hiervan staat in de bijlage van de raadsbrief van 18 oktober 2022 namelijk dat de afdelingen Projectmanagementbureau, Marketing en Communicatie Netwerk, Publiekszaken, Volksgezondheid en Vergunningen, Toezicht en Handhaving zeer hoge ziekteverzuimpercentages kennen.

Hoe is het verloop van het ziekteverzuimpercentages per afdeling voor de jaren 2022, 2023 en 2024? Kan het verloop van het ziekteverzuimpercentage per afdeling voor de periode 2022, 2023 en 2024 gegeven worden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Hieronder het voortschrijdend verzuimpercentage per organisatieonderdeel aan het einde van de jaren 2022, 2023 en 2024.

Ter toelichting:

- *Van belang is de grootte van een organisatieonderdeel: bij kleine organisatieonderdelen hebben enkele langdurig zieke medewerkers direct een veel grotere impact op het verzuimpercentage dan bij grote organisatieonderdelen, zie bijvoorbeeld Culturele Zaken. Dit is een klein organisatieonderdeel met ongeveer 30 medewerkers. Relevant om daarbij te vermelden is dat in de afgelopen maanden bij dit onderdeel meerdere concrete maatregelen zijn genomen om het verzuim aan te pakken. Naar verwachting gaat dit komende tijd tot een verlaging leiden*
- *Een andere relevante factor is de aard van het werk: in deze verhardende maatschappij worden medewerkers bij organisatieonderdelen met directe contacten met inwoners vaker geconfronteerd met ongewenst gedrag dan medewerkers 'achter de schermen'. Denk hierbij aan afdelingen zoals Publiekszaken, Stadsbedrijven en Wijken.*
- *Tot slot is de sturing vanuit leidinggevenden van belang: Uit recente ervaringen is gebleken dat extra aandacht vanuit leidinggevenden voor preventie en terugdringen van het verzuim werkt. Bij diverse organisatieonderdelen is het verzuim gedaald nadat leidinggevenden hier meerjarig veel aandacht aan hebben besteed. De mate van werkdruk en span-of-control van de leidinggevenden speelt hierbij wel een rol. Bijvoorbeeld: Marketing & Communicatie.*

Bij de organisatieonderdelen met het hoogste verzuim vinden momenteel pilots plaats door teams intensief te ondersteunen met passende interventies. Op basis van de ervaringen en resultaten uit deze pilots volgt een verdere aanpak in de rest van de organisatie. Zie voor meer informatie de [raadsbrief over verzuim van 17 oktober 2024](#).

Organisatieonderdeel:	t/m dec'22	t/m dec'23	t/m dec'24
Maatschappelijke Ontwikkeling	7,21	7,98%	9,33%
Ontwikkelorganisatie Ruimte	5,54	6,21%	6,59%
Openbare Orde en Veiligheid	4,88	5,97%	4,85%
Publiekszaken	10,56	11,82%	14,16%
Raadsorganen	6,76	6,75%	7,40%
Stadsbedrijven	8,66	9,64%	10,28%
Vastgoedorganisatie Utrecht	5,30	6,28%	8,61%
Vergunningen, Toezicht en Handhaving	8,03	8,54%	8,90%
Volksgezondheid	9,58	9,57%	10,41%
Werk en Inkomen	8,14	9,07%	9,02%
Wijken	8,41	10,54%	11,34%
Culturele Zaken	5,14	7,89%	16,19%
Projectmanagementbureau	10,97	8,24%	8,75%
Bedrijfsvoerings- en Strategienetwerk I (BSN I)	4,15	6,43%	4,64%
BSN I - Concerncontrol	7,26	8,15%	7,81%

BSN I - Strategie/Bestuursondersteuning	3,60	4,14%	2,98%
BSN I - Staf Bedrijfsvoering	10,44	8,90%	5,87%
BSN I - overig	1,67	2,52%	1,41%
Onderzoek & Advies	5,75	6,40%	7,03%
Marketing & Communicatie	7,66	7,38%	5,44%
Mens & Organisatie	7,91	7,20%	8,70%
Informatie- en Procesmanagement	6,08	6,94%	6,57%
Financiën, Inkoop en Juridische Zaken (per 1-7-2024 Financien en Inkoop)	5,31	6,31%	7,55%
Juridische Zaken (per 1-7-2024)	nvt	nvt	5,11%
Totaal	7,66%	8,20%	8,65%

Vraag 3

In de raadsbrief van 18 oktober staat: *Bij organisatieonderdelen waar sprake is van een zorgwekkende ontwikkeling van het ziekteverzuim stellen de leidinggevenden concrete plannen op om de medewerkers optimaal te ondersteunen en het ziekteverzuim te beperken.*

In hoeverre hebben deze concrete plannen geholpen in het terugdringen van het ziekteverzuimpercentages in desbetreffende afdelingen?

Antwoord 3

Er wordt sinds de zomer van 2024 gewerkt met een verstevigde aanpak bij de afdelingen met het hoogste verzuim. In de 2^e helft van 2024 hebben deze afdelingen plannen gemaakt en is gestart met de uitvoering. Huidige resultaten bij een aantal van deze afdelingen laten een voorzichtige daling zien, maar het is op dit moment nog te vroeg om al solide effecten van deze plannen te zien. Zeker bij het langdurige verzuim is een medewerker niet binnen korte termijn gere-integreerd. Wel blijkt uit de eerste ervaringen dat de extra ondersteuning van de afdelingen nodig is en gewaardeerd wordt.

Vraag 4

Waarom is toen niet overwogen om voor de hele organisatie een plan van aanpak te hebben om het forse ziekteverzuimpercentage terug te dringen?

Antwoord 4

In 2022 is gestart met de Utrechtse Aanpak Verzuim. Dit betreft een organisatiebrede aanpak. Uitgangspunten van deze aanpak zijn: Aandacht voor preventie, samen verantwoordelijk en focus op mogelijkheden. Leidinggevende en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor het verzuimproces. De leidinggevende is casemanager en daarmee eindverantwoordelijk. Zij worden bij langdurig verzuim en re-integratie ondersteund door een inzetbaarheidsspecialist. Daarnaast hebben alle organisatieonderdelen een vitaliteitsplan gemaakt.

Omdat het verzuim bleef stijgen – dit betreft met name het lange verzuim – is in april 2024 door de concerndirectie besloten tot een verstevigde aanpak van verzuim. Afdelingen met het hoogste verzuim krijgen hierin een extra impuls. Na een analyse van de risico's is een specifieke aanpak voor de afdeling ontwikkeld. Effecten worden vervolgens geëvalueerd. Op deze manier wordt organisatiebreed geleerd van de interventies die worden ingezet. Daarnaast volgen vanaf begin 2025 alle leidinggevenden verplicht een training in het nemen van hun regie op de inzetbaarheid van medewerkers.

Er is derhalve wel degelijk sprake van een organisatiebrede aanpak van het verzuim. Alleen de directe sturing op het verzuim vindt als gesteld altijd plaats binnen de context van een team: de interactie tussen leidinggevende, medewerker en collega's. Dit vereist meerjarig veel aandacht voordat de effecten te zien zijn in de verzuimpercentages.

Vraag 5

Kan gezegd worden dat het in september 2022 speciaal opgerichte team van vijf inzetbaarheidsspecialisten geholpen heeft? Zo ja, hoe dan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Ja, de inzet van deze inzetbaarheidsspecialisten heeft zeker geholpen. Voor leidinggevendenden is het zeer waardevol dat zij ondersteuning krijgen van deze specialisten om zodoende meer en beter aandacht te besteden aan de re-integratie van zieke medewerkers. De organisatie heeft begin 2024 vastgesteld dat de eigen regie nog onvoldoende wordt genomen door zowel leidinggevendenden als door medewerkers. En ook dat er meer sturing nodig is op verzuim. De werkdruk, maar ook het ontbreken van kennis en vaardigheden, van leidinggevendenden maken dit in de praktijk vaak lastig. Met de verstevigde aanpak wordt hier invulling aan gegeven. Het effect van de inzet van inzetbaarheidsspecialisten is echter nog niet terug te zien in een daadwerkelijk lager verzuimpercentage.

Vraag 6

In het item over ziekteverzuim op 17 december 2024 van RTV Utrecht staat een quote van de gemeentesecretaris: *De cijfers laten geen verband zien tussen ziekteverzuim en werkdruk.* Wanneer er geen verband bestaat tussen ziekteverzuim en werkdruk, welke verklaring is dan wel te geven voor het hoge ziekteverzuimpercentage?

Antwoord 6

De werkdruk zal zeker een rol spelen bij diverse verzuimende medewerkers. Met de quote van de gemeentesecretaris wordt echter bedoeld dat de cijfers niet aangeven dat werkdruk rechtstreeks leidt tot verzuim, maar dat daar vaak meer bij meespeelt. Zo zijn er ook afdelingen met hoge werkdruk en een laag verzuim.

In de raadsbrief van 8 oktober 2024 hebben we hiervoor het volgende aangegeven: “De oorzaken van het verzuim laten zich niet in één oorzaak of conclusie samenvatten. Elke individueel verzuimende medewerker kent een eigen specifieke situatie en omstandigheden. In een recente analyse van de arbodienst zijn wel enkele patronen zichtbaar ¹:

- 80% van het verzuim wordt bepaald door langdurig verzuim van langer dan 6 weken.*
- 54% van dit (langdurig) verzuim betreft psychische klachten, 13% bewegingsapparaat en 33% overige medische klachten.*
- bij 38% van de medewerkers met psychische klachten is sprake van een relatie met het werk. “*

De ervaring leert dat er op individueel niveau bij verzuim (vanwege psychische klachten) vaak sprake is van meer dan één oorzaak: meestal een combinatie van werk (zoals een veranderende werkcontext door meer opgaven die bij gemeenten zijn komen te liggen en een hogere snelheid van werken door digitalisering) met privéomstandigheden, de persoonlijkheid van de medewerker en/of het ontbreken van sociale steun van bijvoorbeeld de leidinggevende. Als het gaat om relevante werkomstandigheden geeft de arbodienst aan dat de druk binnen de organisatie hoog is. En dat er een combinatie is met een groot verantwoordelijkheidsgevoel van medewerkers.

De organisatie richt alle inspanningen op een gedegen en intensieve aanpak om het verzuim op zo kort mogelijke termijn te verlagen.

Vraag 7

Jaarlijks houdt de gemeente Utrecht een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Kunnen de scores per afdeling over alle items van het MTO voor 2022, 2023, 2024 gedeeld worden met de raad? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Het medewerkeronderzoek is primair bedoeld voor leidinggevendenden om te peilen hoe het gaat met hun medewerkers zodat zij daarover met elkaar in gesprek kunnen gaan en waar nodig aandacht aan kunnen geven. De uitkomsten worden per afdeling besproken door de leidinggevendenden met de medewerkers. Deze uitkomsten zijn dan ook alleen inzichtelijk voor de afdelingen zelf binnen de context van het eigen team (leidinggevende, medewerkers en collega's) en worden niet breder gedeeld.

Vraag 8

Kan een analyse gegeven worden of er een verband bestaat tussen tevredenheid van medewerkers over de loopbaanontwikkeling, de kwaliteit van het management, de ervaren sociale veiligheid? Zo ja, wat is deze analyse? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Het medewerkersonderzoek is niet ingericht op het maken van een dergelijke analyse over directe causale verbanden tussen deze thema's. In het algemeen is waar te nemen dat teams met een hoger verzuim veelal lager scoren op de thema's herstelbehoefte, steun van de leidinggevende, zwaarte van het werk en 'In mijn team worden de gestelde doelen behaald'. Maar een direct causaal verband tussen eventueel verzuim en deze thema's is uitsluitend te bepalen op basis van een individuele analyse over een verzuimende medewerker. Dat geldt ook voor eventuele analyses op andere thema's. Hier is het medewerkersonderzoek niet op ingericht.

Vraag 9

Als het UWV oordeelt dat de gemeente Utrecht onvoldoende aan de re-integratieverplichtingen heeft voldaan, dan kan het UWV de gemeente een loonsanctie van maximaal 52 weken opleggen. Kortom, de gemeente Utrecht moet de zieke werknemer in dat geval in dienst houden.

Hoe vaak heeft UWV de gemeente Utrecht sancties opgelegd sinds 2022?

Antwoord 9

Op grond van de CAO Gemeenten heeft de organisatie - voor gestart verzuim tot 31-12-2023 - een verplichting om de medewerker in dienst te houden gedurende het 3e ziektejaar. Deze bepaling zorgt ervoor dat een loonsanctie van het UWV voor deze medewerkers meestal niet tot extra kosten voor de organisatie leidt.

Medewerkers die vanaf 1 januari 2024 ziek zijn geworden vallen onder de nieuwe regeling op basis waarvan een loonsanctie van het UWV wel direct leidt tot extra kosten voor de organisatie. De impact van deze nieuwe regeling wordt vanaf 1 januari 2026 merkbaar.

Sinds 2022 heeft de gemeente 21 loonsancties van het UWV ontvangen. Reden voor de meeste van deze sancties is dat er te lang gefocust is op terugkeer naar de eigen werkplek vanuit de wens tot behoud van de medewerker. Als gevolg van de oude regeling vanuit de CAO is er momenteel geen helder inzicht in de kosten die samenhangen met de opgelegde sancties.

Vraag 10

Wat is de financiële waarde van de opgelegde sancties per jaar vanaf 2022?

Antwoord 10

Zie hierboven bij antwoord 9.

Vraag 11

De stad Utrecht kent het laagste inwonersaantal ten opzichte van de overige G4 gemeenten (Amsterdam, Rotterdam en Den Haag).

In hoeverre heeft de verhouding van het aantal ambtenaren ten opzichte van het aantal inwoners impact op de ervaren werkbeleving door medewerkers bij de gemeente Utrecht?

Antwoord 11

Deze verhouding heeft ongetwijfeld invloed op de mate van ervaren werkdruk. Een direct verband tussen grootte van de organisatie in verhouding tot het aantal inwoners en de hoogte van het verzuim is ons niet bekend.

Relevant: in 2023 kende de organisatie 14,6 fte medewerkers per 1.000 inwoners. Ter vergelijking: bij de gemeente Amsterdam is dit 19,1 fte en het gemiddelde van de G4-gemeenten bij elkaar was in dat jaar 18,6 fte per 1.000 inwoners.

Vraag 12

In hoeverre houdt het college bij de bezuinigingen rekening met de mogelijk nadelige impact op de werkbeleving van medewerkers?

Antwoord 12

Als gevolg van het tekort op de gemeentelijke begroting heeft het college een aantal scherpe financiële keuzes moeten maken om te kunnen blijven investeren in de stad. Daar hoort ook bij dat we kritisch moeten kijken naar onze eigen organisatie. Er is bewust gekozen voor een financiële strategie waarbij - naast het doorvoeren van o.a. bezuinigingen - juist ook is gekozen om te besparen door middel van hervormingen binnen de organisatie. Met deze hervormingsbezuinigingen wil de organisatie besparen door slimmer en efficiënter te werken. Daarbij moeten - en dat vragen we ook van uw raad - duidelijke keuzes gemaakt worden wat de organisatie anders of minder gaat doen. De organisatie houdt daarbij in ogenschouw dat de gemeente Utrecht een goed werkgever en vitale organisatie blijft.

Met betrekking tot de eventuele impact op de werkbeleving van medewerkers is het proces rondom de bezuinigingen en de hervormingen zo open en transparant mogelijk ingericht. Er wordt veelvuldig gecommuniceerd richting medewerkers en er is voor gezorgd dat medewerkers met al hun vragen en zorgen bij de leidinggevenden terecht kunnen en dat tijdig eventuele signalen van onrust worden opgepakt. Uiteraard valt niet te voorkomen dat ondanks al deze inspanningen er toch medewerkers zullen die een minder positieve werkbeleving ervaren vanwege het feit dat er bezuinigingen zijn.

Vraag 13

En in hoeverre gaat het college ondanks deze bezuinigingen het ziekteverzuimpercentage omlaag brengen?

Antwoord 13

Los van de bezuinigingen heeft de verstevigde aanpak van het verzuim alle aandacht in de organisatie. Het feit dat ook het vormgeven van de bezuinigingen leiden tot een hogere werkdruk, alsook een gevoel van onrust bij medewerkers, maakt deze uitdaging er niet eenvoudiger op. Maar de doelstelling blijft onverminderd tot een verlaging van het verzuim te komen.

Vraag 14

FNV en de centrale ondernemingsraad hebben al diverse concrete ideeën aangedragen om het ziekteverzuimpercentage terug te dringen.

Wat heeft het college met deze ideeën gedaan?

Antwoord 14

De huidige verstevigde aanpak van het verzuim is tot stand gekomen met instemming van de Centrale Ondernemingsraad. Aanvullend daarop wordt door de organisatie en de Centrale Ondernemingsraad met regelmaat gesproken over de stand van zaken.

Met de vakbonden is enkele jaren geleden verkennend gesproken over een regeling waarmee oudere medewerkers minder kunnen werken of eerder stoppen voorafgaand aan het pensioen met gedeeltelijke doorbetaling van het loon. Uit deze verkenning bleek destijds voor de werkgever dat een dergelijke regeling (financieel) niet uitvoerbaar is.

Het college zelf is niet de gesprekspartner voor vakbonden en/of Centrale Ondernemingsraad. Dit is aan de concerndirectie.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,



Schriftelijke vragen over hoog ziekteverzuim ambtenaren gemeente Utrecht

8 januari 2025

Vragen:

Ambtenaren van de gemeente Utrecht waren in 2023 relatief langer en vaker ziek dan ambtenaren van andere gemeenten. Het ziekteverzuimpercentage is 8,2 procent, zoals staat vermeld in de raadsbrieven van maart 2024 en oktober 2024 en in de jaarrekening voor 2023, terwijl landelijk dit percentage 6,5 procent is. De fracties van VVD en PvdA maken zich zorgen over het hoge ziekteverzuimpercentage en stellen onderstaande vragen:

1. Waarom blijft het college als doelstelling in de programmabegroting jarenlang hetzelfde streefcijfer van 5,7 procent ziekteverzuimpercentage hanteren, terwijl sinds 2018 het daadwerkelijke percentage is gestegen en vanaf 2022 fors naar 7,7 procent?

Dat het ziekteverzuim in 2022 fors steeg, was voor de commissie VBF aanleiding te verzoeken het verloop van het ziekteverzuimpercentage voor de periode januari tot en met augustus 2022 per afdeling inzichtelijk te maken. De uitkomst hiervan staat in de bijlage van de raadsbrief van 18 oktober 2022 namelijk dat de afdelingen Projectmanagementbureau, Marketing en Communicatie Netwerk, Publiekszaken, Volksgezondheid en Vergunningen, Toezicht en Handhaving zeer hoge ziekteverzuimpercentages kennen.

2. Hoe is het verloop van het ziekteverzuimpercentages per afdeling voor de jaren 2022, 2023 en 2024? Kan het verloop van het ziekteverzuimpercentage per afdeling voor de periode 2022, 2023 en 2024 gegeven worden? Zo nee, waarom niet?

In de raadsbrief van 18 oktober staat: *Bij organisatieonderdelen waar sprake is van een zorgwekkende ontwikkeling van het ziekteverzuim stellen de leidinggevenden concrete plannen op om de medewerkers optimaal te ondersteunen en het ziekteverzuim te beperken.*

3. In hoeverre hebben deze concrete plannen geholpen in het terugdringen van het ziekteverzuimpercentages in desbetreffende afdelingen?
4. Waarom is toen niet overwogen om voor de hele organisatie een plan van aanpak te hebben om het forse ziekteverzuimpercentage terug te dringen?

5. Kan gezegd worden dat het in september 2022 speciaal opgerichte team van vijf inzetbaarheidsspecialisten geholpen heeft? Zo ja, hoe dan? Zo nee, waarom niet?

In het item over ziekteverzuim op 17 december 2024 van RTV Utrecht staat een quote van de gemeentesecretaris: *De cijfers laten geen verband zien tussen ziekteverzuim en werkdruk.*

6. Wanneer er geen verband bestaat tussen ziekteverzuim en werkdruk, welke verklaring is dan wel te geven voor het hoge ziekteverzuimpercentage?

Jaarlijks houdt de gemeente Utrecht een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).

7. Kunnen de scores per afdeling over alle items van het MTO voor 2022, 2023, 2024 gedeeld worden met de raad? Zo nee, waarom niet?

8. Kan een analyse gegeven worden of er een verband bestaat tussen tevredenheid van medewerkers over de loopbaanontwikkeling, de kwaliteit van het management, de ervaren sociale veiligheid? Zo ja, wat is deze analyse? Zo nee, waarom niet?

Als het UWV oordeelt dat de gemeente Utrecht onvoldoende aan de re-integratieverplichtingen heeft voldaan, dan kan het UWV de gemeente een loonsanctie van maximaal 52 weken opleggen. Kortom, de gemeente Utrecht moet de zieke werknemer in dat geval in dienst houden.

9. Hoe vaak heeft UWV de gemeente Utrecht sancties opgelegd sinds 2022?

10. Wat is de financiële waarde van de opgelegde sancties per jaar vanaf 2022?

De stad Utrecht kent het laagste inwonersaantal ten opzichte van de overige G4 gemeenten (Amsterdam, Rotterdam en Den Haag).

11. In hoeverre heeft de verhouding van het aantal ambtenaren ten opzichte van het aantal inwoners impact op de ervaren werkbeleving door medewerkers bij de gemeente Utrecht?

12. In hoeverre houdt het college bij de bezuinigingen rekening met de mogelijk nadelige impact op de werkbeleving van medewerkers?

13. En in hoeverre gaat het college ondanks deze bezuinigingen het ziekteverzuimpercentage omlaag brengen?

FNV en de centrale ondernemingsraad hebben al diverse concrete ideeën aangedragen om het ziekteverzuimpercentage terug te dringen.

14. Wat heeft het college met deze ideeën gedaan?

Gesteld door:

- Margreet Ramaker, VVD
- Ilse Raaijmakers, PvdA