

## BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE RAADSVRAGEN 2025, NUMMER 5

|                |                         |
|----------------|-------------------------|
| Datum          | 21 februari 2025        |
| Van            | College B&W             |
| Behandeld door | Maarten Lamé            |
| E-mailadres    | maarten.lame@utrecht.nl |
| Kenmerk        | 30175938                |
| Beleidsveld    | Economische Zaken       |

---

Geachte leden van de raad,

Hierbij ontvangt u de beantwoording van de schriftelijke raadsragen jaargang 2025 nummer 5 van Nadia Stylianou (D66) van 15 januari 2025 over zorgarbeidsmarkt in Utrecht. De gestelde vragen zijn onderaan bijgevoegd.

### **Vraag 1**

Is het college het met ons eens dat ketensamenwerking in de zorg, bijvoorbeeld tussen ziekenhuizen, huisartsen, verloskundigen en kraamzorg, cruciaal is om de uitdagingen van de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden?

#### **Antwoord 1**

*Ja. We zien dat kwalitatief goede zorg en ondersteuning onder druk staat door enerzijds de groei van het zorggebruik en anderzijds de personeelskrapte. Om de zorg toekomstbestendiger te maken, werken we met veel partners in de stad en regio samen in de uitvoering van het regioplan waarmee we de afspraken uit het Integraal Zorg Akkoord (IZA) realiseren. In het IZA-regioplan Midden Nederland is arbeidsmarkt als fundamentele opgave benoemd. Naast de ketensamenwerking in de zorg hebben we ook de krachten gebundeld met zorgorganisaties, andere overheden, kennisinstellingen, onderwijs en ondernemers in de Health Hub Utrecht. Om zo concreet invulling te geven aan de wens tot meer domein-overstijgende samenwerking in de regio.*

### **Vraag 2**

Heeft het college zicht op specifieke kansen die Utrecht kan benutten om de arbeidsmarkt in de zorg te versterken? En kan het college deze met ons delen?

#### **Antwoord 2**

*Wij zien specifieke kansen in het versterken van de samenwerking tussen werkgevers, opleiders en de overheid, met als doel gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor de aanpak van personeelstekorten. Dit vraagt om een tripartite aanpak, waarin deze partijen niet alleen samenwerken maar ook gezamenlijk sturing geven aan dit collectieve vraagstuk.*

*Een goed voorbeeld hiervan in Utrecht is de Ik Zorg Shop, een fysieke locatie in de stad waar opleiders, loopbaancoaches en zorg- en welzijnsorganisaties samenkomen. Hier wordt op een creatieve en vernieuwende manier gewerkt aan het werven, opleiden en aannemen van nieuwe medewerkers in de zorgsector. Dit initiatief laat zien hoe samenwerking kan bijdragen aan de aanpak van personeelstekorten.*

*Daarnaast is de gemeente samen met de Hogeschool Utrecht, MBO Utrecht, 'ik zorg shop' en verschillende zorg organisatie binnen U-Match (nieuwe Nederlanders aan het werk, de financiering door Europese unie) een bouwwerk aan het maken om zo nieuwe Nederlanders sneller te laten inburgeren, werk te krijgen en een diploma te verkrijgen. Het ziet er naar uit dat dit bouwwerk in Q2 klaar is en van start gaat. Tevens doet de gemeente dit nu al bij de Ikea en Transdev. Ook wil de gemeente dit in Q3/Q4 van 2025 ook gaan ontwikkelen in andere tekort sectoren.*

### **Vraag 3**

Welke concrete mogelijkheden ziet het college om ketensamenwerking binnen de zorgsector te bevorderen, zowel tussen zorginstellingen als zorgprofessionals? Hoe kunnen wij als stad onderdeel zijn van de oplossing?

#### **Antwoord 3**

*We hebben een agenderende, stimulerende en faciliterende rol binnen het regionale arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Ook spreken we ketenpartners aan als zij hun verantwoordelijkheid niet nemen. We vinden het van groot belang dat zorgorganisaties samenwerken met hun ketenpartners bij de aanpak van personeelstekorten. Met onze partners inventariseren we hoe de samenwerking tussen werkgevers onderling, én met opleiders, op het gebied van personeelstekorten kunnen versterken. Zo agenderen we arbeidsmarktbeleid bij het Stedelijk Overleg Ouderen en het Bestuurlijk Overleg Geboortezorg.*

### **Vraag 4**

Welke mogelijkheden ziet het college om een actieve regierol te nemen in het proces, bijvoorbeeld door te investeren in gezamenlijk beleid, infrastructuur of andere ondersteunende maatregelen? Kunnen hierbij concrete doelstellingen geformuleerd worden?

#### **Antwoord 4**

*Zoals beschreven in de beleidsnota arbeidsmarkt is er een verandering in denken en doen nodig bij onder andere inwoners en werkgevers om de problematiek op de arbeidsmarkt aan te pakken. Deze verandering kunnen wij stimuleren, maar niet realiseren zonder onze partners. We zoeken daarom actief de samenwerking met andere overheidsorganisaties, werkgevers en onderwijsinstellingen in de regio. Alleen samen kunnen we een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt realiseren. Hierin pakken we waar nodig de regie, adviseren en faciliteren we, stellen we kaders en geven we zelf als werkgever het goede voorbeeld. Zo hebben we voor de sector zorg en welzijn een arbeidsmarktregisseur aangesteld die specifiek voor deze sector bovenstaande rol invult.*

*We zetten (sectoroverstijgend) in op vijf doelstellingen: 1) een leven lang ontwikkelen beschikbaar maken voor iedereen 2) werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief 3) onbenut arbeidspotentieel benutten 4) goed werkgeverschap bevorderen en 5) jongeren interesseren voor werk in een tekortsector. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten, kiezen we voor een aantal sectoren. Voor de sector zorg en welzijn kiezen we voor de opgaves geboorte- en ouderenzorg. We vinden het namelijk belangrijk dat elk kind een kansrijke start krijgt. 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. Samen met onze partners werken we aan een concretisering van de doelstellingen voor geboorte- en ouderenzorg.

#### **Vraag 5**

Wat zijn de uitkomsten van het moreel beraad en hoe worden deze uitkomsten geborgd?

#### **Antwoord 5**

*In het najaar van 2024 hebben Raedelijk, Sterkzorg en Gemeente Utrecht vanuit de strategiegroep Kansrijke Start het initiatief genomen om een moreel beraad over de geboortezorg te organiseren. 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. Wethouder Eerenberg heeft u hierover geïnformeerd tijdens het debat over kraamzorg van 23 mei 2024. Op dit moment zijn we de uitkomsten van het moreel beraad aan het verwerken tot een rapportage. We streven ernaar om samen met stakeholders te komen tot een stedelijke arbeidsmarktagenda om in gezamenlijkheid vervolgacties op te pakken.*

#### **Vraag 6**

Zijn er, op basis van het moreel beraad, besluiten of investeringen nodig? Zo ja, hoe worden deze voorgelegd aan de Raad?

#### **Antwoord 6**

*Al eerder is toegezegd dat de raad geïnformeerd wordt over de uitkomsten van het moreel beraad. Op dit moment zijn we de vervolgacties verder aan het uitwerken. We verwachten dat dit in Q2 2025 concreet is. We hebben dan zicht of aanvullende besluiten of investeringen nodig zijn, tegelijkertijd weten we dat de gemeentelijke begroting hiervoor in principe geen ruimte voorziet.*

#### **Vraag 7**

Wat is de toekomstvisie van de gemeente op dit soort samenwerkingsverbanden in de zorg, in het bijzonder in de kraamzorg maar ook daarbuiten?

#### **Antwoord 7**

*Bij de aanpak van personeelstekorten is het belangrijk dat zorgorganisaties in de gehele keten met elkaar samenwerken. Ons uitgangspunt is om arbeidsmarktbeleid bij bestaande overlegstructuren te borgen omdat hier formele besluitvorming kan plaatsvinden. Het moreel beraad was een eenmalig initiatief om gedeelde waarden te identificeren en vervolgacties te formuleren.*

#### **Vraag 8**

Wat is het standpunt van het college ten aanzien van het versterken van de zorginfrastructuur in onze stad, specifiek gericht op het aantrekken en behouden van zorgpersoneel?

#### **Antwoord 8**

*Wij investeren op stedelijk niveau in een sterke arbeidsmarktinfrastructuur waarbij samenwerking met werkgevers en opleiders centraal staat. We zetten ons in op gedragsverandering bij werkgevers: van concurrentie naar samenwerking. Zo willen we zoveel mogelijk professionals aantrekken en behouden voor de sector.*

#### **Vraag 9**

Welke initiatieven of maatregelen worden er genomen om de aantrekkelijkheid van zorgberoepen te vergroten en de werkdruk te verlichten, met het oog op de steeds toenemende zorgvraag in Utrecht?

#### **Antwoord 9**

*Werkgevers zijn met name aan zet als het gaat om het vergroten van de aantrekkelijkheid van werken in de zorg en het verlichten van de werkdruk. Er zijn al veel werkgevers die hiermee bezig zijn. Toch zijn er werkgevers die (nog) meer kunnen doen. We roepen werkgevers dan ook op om gezamenlijk (extra) actie te ondernemen. Dit kan bijvoorbeeld door het bieden van flexibiliteit in werktijden, werk*

*anders in te richten, het inzetten op arbeidsbesparende innovatie, het anders werven, het mogelijk maken van combibanen of gedeeld werkgeverschap. Als gemeente willen we goed werkgeverschap bevorderen door zelf het goede voorbeeld te geven. Een ander voorbeeld is het Regionaal Talentfonds. Daarmee willen we – samen met werkgevers en opleiders – de mismatch op de arbeidsmarkt verkleinen door de drempels naar om- en bijscholing te verlagen.*

#### **Vraag 10**

Kunnen we hierbij iets leren van andere initiatieven zoals bijvoorbeeld in Amsterdam waarbij ze gestart zijn met programma's voor uitwisselingen en additionele cursussen voor leraren om het beroep aantrekkelijker te maken in de stad?

#### **Antwoord 10**

*De aanpak bij andere grote gemeenten, zoals Amsterdam, en regionale werkgeversorganisaties in de zorg kent veel overeenkomsten met onze aanpak. Een voorbeeld daarvan is het stimuleren van regionale werving en matching. Het Utrechtse initiatief loopt via de website 'jouwzorgbaan.nl'; een soortgelijk traject uit de regio Amsterdam loopt via de website 'komwerkeninzorg.nl'.*

*We onderhouden contact met andere regionale initiatieven van elkaar te leren en succesvolle initiatieven te delen. Een voorbeeld is dat we samen met UtrechtZorg de implementatie van de oogdruppelbril hebben gefaciliteerd na succesvolle ervaringen in Brabant. Ook kijken we naar de aanpak van personeelstekorten in andere sectoren en kijken we waar we de krachten kunnen bundelen. Dit doen we zowel binnen onze eigen organisatie als daarbuiten.*

#### **Vraag 11**

In het eerste kwartaal van 2025 ontvangen we de arbeidsmarktnota. Kunnen wij in deze nota concrete maatregelen verwachten om de krapte op de zorgarbeidsmarkt aan te pakken? Zo nee, waarom niet?

#### **Antwoord 11**

*De zorg is een van de sectoren waar we ons vanuit de beleidsnota arbeidsmarkt op willen richten. We continueren hiermee onze eerder ingezette acties voor een regionale aanpak om personeelstekorten tegen te gaan.*

*Zoals in de beantwoording van vraag 4 beschreven, worden in de beleidsnota vijf doelstellingen (maatregelen) benoemd waarmee we bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt, ook voor de zorg. De beleidsnota biedt hierin een overkoepelend kader.*

#### **Vraag 12**

Hoe borgen we als gemeente dat we wel zorg gerelateerde arbeidsmarkt acties gaan nemen? Hoe en waar kunnen wij dit als Raad wegen en controleren?

#### **Antwoord 12**

*In de beleidsnota arbeidsmarkt wordt een jaarlijkse raadsbrief arbeidsmarkt aangekondigd. In deze raadsbrief zullen we rapporteren over de uitvoering van de beleidsnota arbeidsmarkt. Hier maakt de aanpak van de tekorten in de sector zorg en welzijn onderdeel van uit.*

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,

# Schriftelijke vragen zorgarbeidsmarkt in Utrecht

15-01-2025

## Vragen:

Arbeidstekorten in de zorg zijn inmiddels een voortdurend onderwerp van gesprek, zowel landelijk als lokaal. Zo hebben wij in de gemeenteraad al meerdere keren stilgestaan bij de zorgwekkende tekorten in onder andere de kraamzorg en huisartsenzorg. Tegelijkertijd merken wij op dat er in de recente volksgezondheidsnota geen concrete acties en doelstellingen zijn opgenomen die gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsmarkt in de zorgsector. Dit roept bij ons vragen op over de rol die de gemeente hierin kan spelen en hoe dit meegenomen wordt in toekomstige zorg gerelateerde nota's en uitvoeringsprogramma's.

Daarnaast ontvingen we recentelijk signalen over de gevolgen van personeelstekorten op de gynaecologieafdeling van een Utrechts ziekenhuis. De aanpassingen die daar werden doorgevoerd, hadden aanzienlijke gevolgen voor de werkwijze van zowel verloskundigen als kraamverzorgers buiten het ziekenhuis. Dit onderstreept de sterke onderlinge afhankelijkheid van zorgprofessionals in de geboortezorg en de bredere zorgketen. Het laat zien dat problemen in één schakel van de zorgketen (zoals het tekort aan zorgpersoneel) grote impact kunnen hebben op de zorgkwaliteit in andere delen van de keten. De gevolgen zijn vervolgens voor de Utrechter die zorg nodig heeft.

## **Ketensamenwerking en arbeidsmarktproblematiek**

1. Is het college het met ons eens dat ketensamenwerking in de zorg, bijvoorbeeld tussen ziekenhuizen, huisartsen, verloskundigen en kraamzorg, cruciaal is om de uitdagingen van de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden?
2. Heeft het college zicht op specifieke kansen die Utrecht kan benutten om de arbeidsmarkt in de zorg te versterken? En kan het college deze met ons delen?
3. Welke concrete mogelijkheden ziet het college om ketensamenwerking binnen de zorgsector te bevorderen, zowel tussen zorginstellingen als zorgprofessionals? Hoe kunnen wij als stad onderdeel zijn van de oplossing?
4. Welke mogelijkheden ziet het college om een actieve regierol te nemen in het proces, bijvoorbeeld door te investeren in gezamenlijk beleid, infrastructuur of andere ondersteunende maatregelen? Kunnen hierbij concrete doelstellingen geformuleerd worden?

## **Moreel beraad in de kraamzorg**

We horen veel positieve verhalen over het moreel beraad rondom kraamzorg en de wijze waarop zorgprofessionals hier samenkomen om de ethische en praktische uitdagingen te bespreken die voortkomen uit de personeelstekorten.

5. Wat zijn de uitkomsten van het moreel beraad en hoe worden deze uitkomsten geborgd?
6. Zijn er, op basis van het moreel beraad, besluiten of investeringen nodig? Zo ja, hoe worden deze voorgelegd aan de Raad?
7. Wat is de toekomstvisie van de gemeente op dit soort samenwerkingsverbanden in de zorg, in het bijzonder in de kraamzorg maar ook daarbuiten?

### **Versterken van de zorginfrastructuur in Utrecht**

8. Wat is het standpunt van het college ten aanzien van het versterken van de zorginfrastructuur in onze stad, specifiek gericht op het aantrekken en behouden van zorgpersoneel?
9. Welke initiatieven of maatregelen worden er genomen om de aantrekkelijkheid van zorgberoepen te vergroten en de werkdruk te verlichten, met het oog op de steeds toenemende zorgvraag in Utrecht?
10. Kunnen we hierbij iets leren van andere initiatieven zoals bijvoorbeeld in Amsterdam waarbij ze gestart zijn met programma's voor uitwisselingen en additionele cursussen voor leraren om het beroep aantrekkelijker te maken in de stad?

### **Arbeidsmarkt nota**

11. In het eerste kwartaal van 2025 ontvangen we de arbeidsmarktnota. Kunnen wij in deze nota concrete maatregelen verwachten om de krapte op de zorgarbeidsmarkt aan te pakken? Zo nee, waarom niet?
12. Hoe borgen we als gemeente dat we wel zorg gerelateerde arbeidsmarkt acties gaan nemen? Hoe en waar kunnen wij dit als Raad wegen en controleren?

### **Gesteld door:**

- Nadia Stylianou, D66