



Hart voor Brabant

Wij maken
samen
gezond
gewoon

Kaderbrief 2026

GGD Hart voor Brabant

Voor u ligt de kaderbrief van GGD Hart voor Brabant, waarin we kort en kernachtig onze ambities voor 2026 willen benoemen gekoppeld aan de vier pijlers van de toekomstvisie: Wij maken samen gezond gewoon. Dit vertalen we vervolgens in de gevolgen voor de organisatie en financiën. In de kaderbrief vertalen we het laatste jaar van onze beleidsperiode 2024-2027 naar het beleid voor 2026. De kaderbrief is daarmee de volgende stap op weg naar de ambities die de GGD heeft uitgesproken in de toekomstvisie *Wij maken samen gezond gewoon*.

We nodigen de raden van onze gemeenten uit er hun zienswijze op te geven, zodat het GGD-bestuur de kaderbrief in maart vast kan stellen. De kaderbrief wordt verder uitgewerkt in de begroting 2026 die in mei/juni voor een zienswijze bij de raden voorligt. Het bestuur stelt deze begin juli 2025 vast.

Belang van preventie

In 2026 staat de uitvoering van de publieke gezondheid nog meer onder druk. De personele uitdagingen nemen toe en er zijn minder financiële middelen beschikbaar voor de taken van de GGD. Ook bestaat er nog onzekerheid over de continuïteit van het landelijk beleid. Tegelijkertijd wordt de noodzaak van preventie alsmat groter en vraagt dit ook een andere maatschappelijke aanpak. Dit blijkt uit landelijke onderzoeken, zoals de Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2024 en de werkagenda 2024-2028 van de RVS (Raad Volksgezondheid & Samenleving), maar ook uit de regioplannen vanuit het Integraal Zorg Akkoord. De GGD Hart voor Brabant speelt in het kader van publieke gezondheid hierin een rol.

Gezondheid is een belangrijke basis voor een goed en fijn leven. De GGD beschermt, bewaakt en bevordert de volksgezondheid en doet dat zowel fysiek als online en individueel en collectief. We hebben daarbij te maken met uitdagingen, zoals dubbele vergrijzing, een stijgende ziektelast door ongezonde leefstijl en leefomgeving, een dalende vaccinatiebereidheid en minder zorgcapaciteit.

Transitie naar een toekomstbestendige GGD

De zorg is in transitie en de GGD verandert mee. Om de toekomstige uitdagingen - zowel inhoudelijk, personeel als financieel - het hoofd te bieden en toekomstbestendig te zijn, is de GGD in 2024 een transitie ingegaan. Het jaar 2026 is het jaar waarin deze transitie wordt afgerond met moderne

dienstverlening, nabij waar nodig en financieel gezond. Om zo de ambities uit de toekomstvisie te kunnen realiseren: *samen gezond gewoon maken* voor onze inwoners. Dit doen we samen met onze gemeenten. Met het oog op de financiële uitdagingen bij gemeenten en de bezuinigingen vanuit het Rijk zijn wij kritisch op onze uitgaven en zijn we terughoudend met structurele kostenverhogingen. Met de transitie realiseren we een structurele besparing van 3% op de totale GGD begroting (of: 5% op personele lasten). Eind 2026 ronden we het programma af. Zie ook de bijlage praatplaat.

Sterkere samenwerking

Om de vele maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen het hoofd te bieden, toekomstbestendig te blijven én om uitvoering te geven aan onze gezamenlijke toekomstvisie 'we maken *samen* gezond gewoon' werken de GGD'en West-Brabant en Hart voor Brabant in 2026 sterker samen. Dit stelt ons in staat om efficiënter te werken, innovatieve oplossingen te ontwikkelen en een grotere impact te maken op de publieke gezondheid in Brabant. Hier hebben we in 2025 de kansen voor onderzocht die we in 2026 echt realiseren. De samenwerking tussen de GGD'en wordt, veelal op thema, ook versterkt op provinciaal, bovenregionaal en landelijk niveau. Bijvoorbeeld door goede voorbeelden van andere GGD'en snel en slim in onze regio in te zetten.

Nieuw meerjarenbeleidsplan

Eind 2026 starten we met een nieuw meerjarenbeleidsplan, samen met GGD West Brabant. We delen vanuit de toekomstvisie immers dezelfde ambitie: 'Wij maken *samen* gezond gewoon'. We maken in het nieuwe beleidsplan de ambities uit de toekomstvisie concreet; we onderzoeken welke ambities in deze beleidsperiode zijn gerealiseerd en nog niet gerealiseerde ambities zetten we voort in de nieuwe beleidsperiode. We betrekken (zorg)partners en inwoners bij de totstandkoming van het nieuwe meerjarenbeleidsplan.

Inhoudelijke uitdagingen: inhoudelijk, personeel, financieel

Met de toenemende druk op de gezondheid neemt ook de druk op de GGD toe. De GGD Hart voor Brabant heeft te maken met tekorten aan personeel en moeilijk vervulbare vacatures. De onder 'belang van preventie' genoemde onzekerheden vallen samen met de grotere financiële druk die ook onze gemeenten ervaren. Dit vormt mogelijk een risico voor de GGD Hart voor Brabant bij de inkoop van plustaken door onze gemeenten.

Daarbij is in het landelijk regeerakkoord opgenomen dat specifieke uitkeringen en subsidies worden overgeheveld naar het gemeentefonds met toepassing van een budgetkorting van 10 procent. Komende tijd gaat duidelijk worden wat dit voor de GGD betekent. Mogelijk moeten wij onze dienstverlening hierop aanpassen.

Met het oog op de financiële uitdagingen bij gemeenten en de bezuinigingen vanuit het Rijk zijn wij kritisch op onze uitgaven en zijn we terughoudend met structurele kostenverhogingen. Met het programma *Toekomstbestendige GGD: Financieel Fit en Gezond* realiseren we een structurele besparing

van 3% op de totale GGD begroting (of: 5% op personele lasten). Eind 2026 ronden we het programma af.

1 Ambities 2026



Voorkomen als het kan, beschermen als het moet

1.1 Voorkomen als het kan, beschermen als het moet

Voorkomen als het kan

Transitie van Ziekte en Zorg naar Gezondheid en Gedrag

We zetten de transitie van ziekte en zorg naar gezondheid en gedrag voort. Dit doen we ook na het eventueel aflopen van het Integraal Zorg Akkoord en het Gezond en Actief Leven Akkoord. Waar nodig sluiten we aan bij een nieuwe zorg- en welzijnsakkoord. We borgen de, vanuit het IZA ontwikkelde, samenwerking tussen het sociale en medische domein en bedden dit zoveel mogelijk in de bestaande overlegstructuren in. Ook in de jeugdsector zien we deze beweging via de versterking van de lokale basis en teams én de Hervormingsagenda Jeugd. De GGD maakt hiermee in alle gemeenten de verbinding om onze ervaring en expertise in preventie in te zetten.

Samenwerken met werkgevers

Brabantse werkgevers spelen een grote rol in de gezondheid van hun medewerkers. Door de krapte op de arbeidsmarkt is dit extra belangrijk. Via de werkgevers willen we veel inwoners bereiken. In 2026 gaan we in gesprek met 10 belangrijke werkgevers in ons gebied. Die selectie maken we samen met onze gemeenten. Vanuit een breed netwerk met gemeenten, werkgeversorganisaties en arbodiensten kijken we SAMEN hoe we gezond gewoon kunnen maken.

Seksuele gezondheid

In 2026 zetten we in op en werken we steeds meer toe naar outreachend werken voor doelgroepen met een verhoogd risico op een SOA, om de huidige trend (toename SOA's) te kunnen keren.

Beschermen als het moet:

Borging versterking infectieziektebestrijding en infectiepreventie

In intensieve samenwerking tussen de GGD'en in Zuid-Nederland zoeken we het antwoord op krimpende budgetten en krapte op de arbeidsmarkt. Dit om de opbrengst van het versterkingsprogramma infectieziektebestrijding zoveel mogelijk in stand te houden, ondanks de geplande bezuinigingen vanuit het Rijk. Bundeling van krachten is voorwaarde om bijvoorbeeld specialismen als Tuberculosezorg op het vereiste niveau te garanderen.

In 2026 is het Vaccinatie Expertise Centrum (VEC) geïntegreerd binnen de GGD, met een kernteam en aandachtfunctionarissen van alle teams die betrokken zijn bij vaccineren. Het VEC is de centrale plek voor burgers, professionals en partners in de regio op het gebied van informatie, advies en uitvoering van vaccinaties, waarbij de samenwerking met partners proactief wordt opgezocht. Op het gebied van pandemische paraatheid speelt het VEC, samen met IZB, crisisadviseurs en LFI, een centrale rol met betrekking tot testen en vaccineren, met een focus op het vergroten van de vaccinatiegraad voor alle doelgroepen en op de optimalisatie van de integrale samenwerking op het gebied van vaccineren.



Zelf, maar niet alleen

1.2 Zelf, maar niet alleen

Zelf:

Eigen regie op gezondheid

We gaan actief in gesprek met groepen inwoners om te ontdekken hoe zij meer regie kunnen nemen over hun gezondheid. Dat kan bijvoorbeeld door digitale middelen in te zetten, zoals persoonlijke advisering met AI en te adviseren over zelfhulpapps. Samen verkennen we hoe dit de dienstverlening op de GGD-locaties beïnvloedt.

Maar niet alleen...

Inzet ervaringsdeskundigheid

We praten met ervaringsdeskundigen van groepen die onze hulp nodig hebben om gezond gewoon te maken. Samen met hen bespreken we hoe die hulp eruit moet zien. Waar nodig, passen we met nieuwe inzichten onze dienstverlening aan en creëren we nieuwe vangnetoplossingen.

Klantarena JGZ

Vanuit het project 'Iedere professional op zijn Best' en de lijn van 'Generatie Gezond' gaan we via klantenarena's in gesprek met ouders van kinderen van in eerste instantie 0 tot 4 jaar. Dit is een unieke kans om te horen hoe klanten onze zorg ervaren en waar zij kansen voor verbetering zien.



Iedereen verschillend, allemaal gelijk

1.3 Iedereen verschillend, allemaal gelijk

Iedereen verschillend:

Risicogericht en taakgedifferentieerd werken

We zetten het risicotaxatie-instrument breed in bij de JGZ-contactmomenten. Zo kunnen we ouders en jeugdigen een aanbod op maat geven. Daarnaast zetten we in op een bewezen effectief instrument dat de professional helpt om samen met de ouder of jongere de ondersteuningsbehoefte en de momenten van contact te bepalen.

De inrichting van de seksuele gezondheidszorg is in 2026 zo geregeld dat ondersteuning op dit gebied door een sluitend netwerk wordt uitgevoerd en dat het centrum seksuele gezondheidszorg aanvullend is op de algemene basiszorg en zich vooral kan richten op specifieke doelgroepen met outreachend werken en collectieve preventie. Dat vraagt een flinke aanpassing in en van ons netwerk.

Allemaal gelijk:

Gezonde Generatie voor iedereen

We analyseren of we de lijn van "Generatie Gezond" kunnen uitbreiden naar alle inwoners. Zodat het voor de basisdienstverlening niet uitmaakt waar je wieg staat of waar in Brabant je woont, werkt of verblijft. We blijven extra aandacht hebben voor mensen in kwetsbare situaties en stemmen we met onze gemeenten en betrokken lokale en regionale partners af hoe we dit vorm en inhoud geven.

Focus op effectieve dienstverlening

We richten ons op effectieve interventies en diensten en stoppen met wat niet werkt of wat een ander beter kan. Op basis van analyse verkrijgen we inzicht in de effectiviteit van onze dienstverlening en samen met onze gemeenten en partners bezien we of er interventies kunnen worden afgebouwd zonder negatieve effecten voor onze inwoners.



Overal om ons heen, binnen en buiten

1.4 Overal om ons heen, binnen en buiten

Binnen...

Toezicht op Voorschoolse Educatie

We breiden onze toezichthoudende rol uit met het toezicht op de Voorschoolse Educatie. In 2025 wordt beslissing genomen over uitbreiding van bestaande inspectietaken van het Toezicht kinderopvang. Het gaat om het overhevelen van taken vanuit de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd.

In 2026 is het onze ambitie dat het aantal scholen, dat door middel van de gezonde schoolaanpak werkt aan hun gezondheidsbeleid, toeneemt. Met de Gezonde School-aanpak wordt collectief gewerkt aan gezondheidsthema's als voeding, welbevinden, mediawijsheid en milieu & natuur. Het is zaak voldoende tijd en aandacht te hebben voor collectieve en doelgroepgerichte preventie.

... en buiten

Onderzoek klimaatverandering

In 2026 doet de GGD onderzoek naar de gezondheidseffecten van klimaatverandering in onze regio. Dit gaat over hitte, droogte, drinkwater, risico op infectieziekten en wateroverlast. We werken hierbij samen met partners zoals waterschappen en de omgevingsdienst. We adviseren hoe we samen deze risico's kunnen verminderen.

2 De toekomstbestendige organisatie

De toekomstbestendige organisatie vraagt om het versterken van onze positie als aantrekkelijk werkgever. Onder het thema Binden, Boeien en Bloeien zetten we in op het duurzaam borgen van medewerkersbetrokkenheid en -ontwikkeling, ondanks de uitdagingen op de arbeidsmarkt. Strategische personeelsplanning helpt ons om goed voorbereid te zijn op arbeidsmarktkrapte en om een effectieve personeelsbezetting te behouden.



Eerlijk

Eerlijk geluid:

Datagedreven organisatie

Datagedreven werken vormt een essentieel onderdeel van onze toekomstvisie. In 2026 werken en leren we steeds meer op basis van betrouwbare gegevens en analyses, wat onze besluitvorming en procesoptimalisatie ondersteunt.

In lijn met onze digitale transformatie zetten we in op inclusiviteit, zodat onze dienstverlening aansluit bij de individuele behoeften van inwoners. Na de aanbesteding van een nieuw digitaal kinddossier in 2025, implementeren we dit in 2026 en gebruiken we flexibele en mobiele diensten om iedereen optimaal te bedienen en niemand uit te sluiten. Welke keuze ook wordt gemaakt (een nieuw systeem of doorontwikkeling van het huidige), dit proces vereist een aanzienlijke personele en financiële inspanning. Tijdens de implementatieperiode zal waarschijnlijk de JGZ dienstverlening tijdelijk enigszins moeten worden afgeschaald.



Vernieuwend

Vernieuwend geluid:

Slim werken

We willen toonaangevend zijn en blijven, maar werken wel met 'beproefde' methoden en technieken. We borgen vernieuwingen en verbeteringen in onze processen en producten.

We veranderen onze interne digitale werkwijzen om efficiënter en effectiever te werken, door het gebruik van nieuwe softwaretools, data-analyse en door processen te automatiseren. We richten daarnaast onze dienstverlening zo in dat deze toekomstbestendig is. Dit houdt in dat we flexibel zijn in ons aanbod, mobiele diensten aanbieden en een combinatie van zelfhulp en digitale middelen gebruiken om onze klanten beter te bedienen.

3. Financiën

Indicatie gemeentelijke bijdrage 2026

Indicator	Bedrag in euro's
Gemeentelijke bijdrage basispakket vastgesteld in begroting 2025	44,86
Aanpassingen contactschema RVP	PM
Gemeentelijke bijdrage basispakket 2025, per inwoner	44,86
Indexering 2026	0,87
Aanpassingen contactschema RVP	PM
Overheveling SPUK-regelingen naar gemeenten	PM
Gemeentelijke bijdrage basispakket 2026, per inwoner	45,73

Indexering 2026

De exploitatie van de GGD is loon- en prijsgevoelig. Daarom is er een consistente index voor de gemeentelijke bijdrage, met objectieve maatstaven en vrij van beleidsmatige keuzes. Hierbij volgen we de afspraken in onze gemeenschappelijke regeling: het systeem van de gemeente Tilburg. Jaarlijks voorspelt zij de loon- en prijsstijgingen op basis van cijfers van het Centraal Planbureau, met een correctie voor de werkelijke ontwikkeling in de twee vorige jaren. Hierdoor loopt de index gelijk met de reële stijging van lonen en prijzen.

De voorlopige cijfers geven een index voor 2026 van 1,93% (zie bijlage 3). De definitieve cijfers verwerken we in april in de begroting: de index kan dan ook hoger zijn, bijvoorbeeld door de onzekere economie of het Cao-akkoord 2025 dat hoger uitvalt dan nu verwacht.

Aanpassingen contactschema Rijksvaccinatieprogramma

In 2025 worden verschillende wijzigingen doorgevoerd in het schema van het Rijksvaccinatieprogramma waarvoor wij extra kosten moeten maken. Het is nog niet helder wat dit voor financieel effect heeft, vandaar dat dit in de inwonerbijdrage is opgenomen als PM post. Voor gemeenten zal dit budgetneutraal gebeuren.

Overheveling SPUK-regeling naar gemeenten

In het landelijk regeerakkoord is opgenomen dat specifieke uitkeringen worden overgeheveld naar het gemeentefonds met toepassing van een budgetkorting van 10 procent. Als GGD hebben wij een aantal

van dergelijke regelingen. Mochten deze uitkeringen in 2026 daadwerkelijk worden overgeheveld naar het gemeentefonds dan vertalen we dit naar de gemeentelijke bijdrage in lijn met de wet gemeenschappelijke regelingen. Dit soort aanpassingen is voor de (gezamenlijke) gemeenten budgetneutraal.



Wij maken
samen
gezond
gewoon

Bijlage 1: GGD in één oogopslag 2024

Waar we voor staan en waar we voor gaan



1,1 miljoen inwoners
waarvan ruim 200.000 jeugdigen

Diensten

- Voorkomen als het kan, beschermen als het moet • Iedereen verschillend, allemaal gelijk
- Zelf, maar niet alleen • Overal om ons heen, binnen en buiten



Gemeentelijke bijdrage

- jaarlijkse indexering
- aanpassingen in het Rijksvaccinatieprogramma*
- prenataal huisbezoek

*Betekent ook: stijging Gemeentefonds

2024: stijging door actualisering basispakket

2024: stijging door actualisering basispakket

Over GGD Hart voor Brabant



850

medewerkers maken zich sterk voor de gezondheid van alle inwoners en spelen in op de lokale situatie.



19 gemeenten

48 consultatiebureaus
5 regionale vestigingen

Geld



Investeren in
een sterke publieke
gezondheid is
investeren in de
gezondheid van
alle inwoners

Inkomsten begroting 2025	€ 82,5 miljoen
■ Basispakket	€ 53,6 miljoen
■ Pluslasten voor gemeenten	€ 11,5 miljoen
■ Pluslasten voor anderen	€ 17,4 miljoen



Bijlage 2: indicatie gemeentelijke bijdrage 2026

Gemeente	Aantal inwoners	Gemeentelijke bijdrage in € (indicatie)
Bernheze	32.576	1.489.700
Boekel	11.374	520.133
Boxtel	34.196	1.563.783
Dongen	27.365	1.251.401
Gilze en Rijen	27.695	1.266.492
Goirle	24.437	1.117.504
's-Hertogenbosch	161.390	7.380.365
Heusden	46.277	2.116.247
Hilvarenbeek	16.037	733.372
Land van Cuijk	92.362	4.223.714
Loon op Zand	24.076	1.100.995
Maashorst	59.543	2.722.901
Meierijstad	84.406	3.859.886
Oisterwijk	33.171	1.516.910
Oss	94.993	4.344.030
Sint-Michielsgestel	30.178	1.380.040
Tilburg	230.394	10.535.918
Vught	32.876	1.503.419
Waalwijk	50.893	2.327.337
Totaal	1.114.239	50.954.149

Toelichting: Aantal inwoners: de voorlopige CBS-cijfers van 1 september 2024. De definitieve cijfers baseren we op de inwonersaantallen per 1 januari 2024: dat is dan de basis voor de begroting 2026.

Bijlage 3: indexering GGD Hart voor Brabant

Tabel 1: Prijzen

Omschrijving	2024	2025	2026	totaal
Begroting 2025	5,02%	3,48%	0,00%	-
Kadernota 2026	5,06%	2,70%	2,70%	-
Totaal	0,04%	-0,78%	2,70%	1,96%

Tabel 2: Lonen

Omschrijving	2024	2025	2026	totaal
Begroting 2025	6,20%	3,48%	0,00%	-
Kadernota 2026	6,20%	2,70%	2,70%	-
Totaal	0,00%	-0,78%	2,70%	1,92%

Tabel 3: Totaal index gemeentelijke bijdrage 2026

Omschrijving	2026
Correctie prijsontwikkeling 2024 en 2025	-0,74%
Correctie loonontwikkeling 2024 en 2025	-0,78%
Gewogen correctie nominale ontwikkeling 2024/2025	-0,77%
Gewogen correctie nominale ontwikkeling 2026	2,70%
Totaal	1,93%

Tabel 4: Loon-/prijsverhouding

Omschrijving	Begroting 2025 (x 1.000€)	Procentueel aandeel	Procentueel aandeel afgerond
Lasten begroting 2025 (x € 1.000)	83.080	-	-
Personele lasten	58.617	70,55%	71%
Materiële lasten	24.463	29,45%	29%

Toelichting: In maart 2024 actualiseren we de indexcijfers, op basis van de cijfers van de gemeente Tilburg. Dat leidt dan nog tot het aanpassen van de gemeentelijke bijdrage.

Bijlage 4: Toekomstbestendige GGD

Toekomstbestendige GGD

Financieel fit en gezond

Wij maken
samen
gezond
gewoon

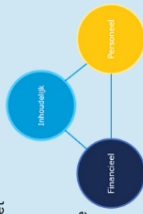


Hart voor Brabant

Toekomstbestendige GGD

GGD Hart voor Brabant beschermt, bevordert en bewaakt de publieke gezondheid van alle inwoners in de 19 gemeenten in ons werkgebied.

Dat doen we in een financieel uitdagende situatie: de loonkosten zijn gestegen en voor veel gemeenten is structurele verhoging van de inwonerbijdrage ongewenst. Ook moet GGD Hart voor Brabant in de toekomst rekening houden met personeelstekorten.



Transitieplan

GGD Hart voor Brabant heeft een transitieplan opgesteld om het hoofd te bieden aan deze uitdagingen. We laten onze dienstverlening aansluiten op nieuwe ontwikkelingen én hebben oog voor eisen en wensen vanuit de samenleving. Dat betekent dat we vooruitkijken, anticiperen en bestaande gewoonten kritisch onder de loep nemen.

Budget

Op 3 juli 2024 stemde het algemeen bestuur in met een eenmalige bijdrage aan het transitiebudget van € 3,5 miljoen op basis van dit transitieplan.

Besparingsopgaaf

GGD Hart voor Brabant geeft invulling aan een besparingsopgaaf van 3% van de begroting:

- de personele lasten stijgen structureel met € 2,2 miljoen door onderhoud aan het functieboek. Dat is 3% van de begroting.
- de dekking voor de gestegen kosten wordt gevonden in de eigen GGD begroting.

Wat dit vraagt

Besparen op overhead om te kunnen investeren in een toekomstbestendiger primair proces, waarbij onze inwoners centraal staan.

Slimmer (samen) werken in het primaire proces

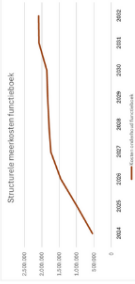
- Investeren in het primaire proces
- Van individueel naar collectief werken voor een sterke preventie
- Vernieuwen van het dienstverleningsconcept
- Risicogestuurd werken

Zakelijker werken binnen onze bedrijfsvoering

- Dienstenpakket (basis- en plustaken) is leidend
- Besparen op overhead en bedrijfskosten
- Slimmer samenwerken met andere GGD'en

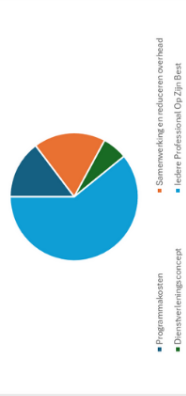
Structurele ombuigingen en eenmalig transitiebudget

GGD Hart voor Brabant realiseert de structurele ombuigingen op het moment dat de kosten van het onderhoud aan het functieboek zijn doorgestegen naar € 2,2 miljoen:



Het benodigde transitiebudget blijft binnen de beschikbare € 3,5 miljoen.

Bestemming transitiebudget (incidentele middelen)



Voorbeeldproject: iedere professional op z'n best (IPOZB)

Wat: Herschikken, differentiëren en uitbreiden van taken. Taken zo laag mogelijk in de organisatie beleggen.

Wie: Starten met de jeugdgezondheidszorg omdat daar de impact het grootst is.

Waarom: Binden en boeien van medewerkers van GGD Hart voor Brabant en voor iedereen toegankelijke publieke gezondheid.

Wat levert het op:

- Meer doorgroeikansen en minder afhankelijkheid van beschikbaarheid van schaarse professionals.
- Structureel financieel voordeel door een goedkopere personeelsmix: 15% meer verpleegkundigen en 5% meer assistenten door investeren in opleiden; 20% minder jeugdartsen.