



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Per e-mail verzonden

cc: de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport: mevrouw M. Agema

Datum

16 oktober 2024

Ons kenmerk

24-116/KJ/RvN/tvm

Betreft / Onderwerp

Behandeling begroting VWS

Geachte kamerleden,

Binnenkort behandelt u de begroting 2025 van het ministerie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). FNV en FNV Zorg en Welzijn vraagt u om een noodplan voor zorg en welzijn in Nederland. Beleids-, systeem- en wetswijzigingen en ontwikkelen van nieuwe technologie in de komende jaren leveren nu geen oplossing om het zorginfarct tegen te houden. De sector heeft continuïteit en stabiliteit nodig. Investeren in zorgpersoneel is nu nodig. De FNV vraagt u om werknemers in zorg en welzijn te behouden door een investering van 3 miljard, voor een met marktsectoren concurrerend loon en door vermindering van werkdruk.

Behouden medewerkers

Het personeelstekort in zorg en welzijn verviervoudigt in de komende 10 jaren. Dat blijkt uit de meest recente prognoses van het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (AZW). In de ziekenhuizen is sprake van een personeelstekort van 5.000 in 2024, dat oploopt naar 27.700 in 2033. Voor de GGZ geldt dit jaar een tekort van 5.800, dat oploopt in 2033 naar een tekort van 14.100. In de VVT is er nu een tekort van nagenoeg 20.000, dat oploopt naar 79.000 in 2033. In het sociaal werk is nu sprake van een personeelstekort van 3.000, dat oploopt tot 6.900. Bovendien is dan de instroom van nieuw personeel lager dan de uitstroom, zodat het tekort extra zal oplopen.

Door de personeelsschaarste wordt er op steeds meer zorg- en welzijnmedewerkers een beroep gedaan om extra te werken. Daar komen bereikbaarheidsdiensten nog bij. Eigenlijk wordt een normaal leven met een baan in de zorg combineren onmogelijk. De werkdruk neemt alleen maar toe. Het gevolg is dat we zien dat professionals in zorg en welzijn vertrekken en/of kiezen voor kleinere contracten.

De loonkloof tussen de zorg en andere sectoren wordt slechts met heel kleine stapjes verkleind naar 3 of 4%. Uit onderzoek van werkgeversvereniging AWWN blijkt echter dat de kloof weer naar 6 procent groeit. De FNV kan niet anders concluderen dan dat de beloning achter blijft lopen op de marktsectoren.

Ook de apothekersbranche heeft te kampen met lage lonen, een torenhoge werkdruk en steeds zwaarder wordende werkomstandigheden, mede door het preferentiebeleid medicijnen van de zorgverzekeraars. Hierdoor is er meer agressie in de apotheken. Apothekersassistenten hebben een MBO 4 opleiding gevolgd om apothekersassistenten te worden en zetten zich met hart en ziel in voor hun patiënten. Maar vergeleken met hun collega's in andere sectoren verdienen ze voor hetzelfde werk tot 700 euro per maand minder. Voor het eerst in de geschiedenis heeft dit geleid tot stakingen bij de apotheken en een actie bij het ministerie van VWS. Werknemers voelen zich niet serieus genomen door het kabinet, de zorgverzekeraars en hun werkgevers, nu zij voor het eerst om een eerlijke beloning vragen en niet eens antwoord krijgen. Zij verdienen een eerlijke beloning, vergelijkbaar met hun collega's in andere sectoren.

Veel medewerkers hebben de weg naar zelfstandigheid gevonden. Een steeds groter deel van de jaarlijkse begroting van zorg- en welzijn aanbieders is bestemd voor de inhuur van zzp en uitzendkrachten. In de antwoorden op onderzoek van de FNV geven zowel medewerkers in vaste dienst als zzp'ers aan dat de kwaliteit van zorg hierdoor achteruit gaat en de werkdruk van vaste medewerkers omhoog gaat. Iedere dag weer nieuwe tijdelijke werknemers inwerken komt extra bij je taak. Ook veroorzaken onbekende gezichten voor de cliënten onrust en onveiligheid in groepen. Dat levert meer risico op incidenten met fysieke en mentale schade. Het gaat niet om één onbekend gezicht. Er zijn voorbeelden van afdelingen waar het personeel geheel bestaat uit zzp'ers.

Vorig jaar is het concept wetsvoorstel ingediend om het aantal zzp'ers te reguleren. Is strengere wetgeving het middel om medewerkers te binden of werkt het juist averechts? Met strengere regels voor zzp'ers gaan we het tij niet keren. Hoe kan de inhuur van zzp'ers ingekaderd worden als zorg en welzijn haar eigen huis niet op orde heeft? Detacheringsbureaus geven in gesprekken aan dat zzp-schap het voorportaal is van een vertrek uit de sector. De angst dat zzp'ers en professionals in zorg en welzijn helemaal uit de sector vertrekken, is dan ook groot. De vreemde situatie is ontstaan dat werkgevers wel inzetten op het behouden van de zzp'ers, maar niet op behouden van hun vaste medewerkers.

Aantrekkelijke sector om te werken

De minister geeft in de begroting aan dat ze niet meer investeert in het behouden van het personeel en het aantrekkelijk maken van de sector om in te werken. De minister geeft aan dat het zorgarbeidsmarktbeleid vanaf 2025 bestaat uit "natuurlijke aanwas", een bewustwordingscampagne en het inzetten van technologie c.q. AI. De leden van de FNV geven aan dat om de sector aantrekkelijk te houden het nodig is dat er geïnvesteerd wordt in mensen, de vaste medewerkers in zorg en welzijn. Hiervoor is nodig dat lonen in de sector concurrerend zijn met andere sectoren van werkend Nederland, de werkdruk vermindert en de medewerker ruimte krijgt voor autonomie en vakmanschap.

37% overweegt de sector te verlaten

Zorgmedewerkers geven aan dat zij extra collega's nodig hebben. 86% van een onlangs gehouden peiling onder medewerkers in verpleeghuizen en thuiszorg geeft aan dat ze hun werk leuk vinden.

Leden en niet leden geven aan er meer collega's nodig zijn en dat ze het antwoord op het personeelstekort zien in goede arbeidsvoorwaarden, hogere beloning, meer collega's en lagere werkdruk. Dit is nodig, want uit enquêtes ter voorbereiding van de cao- onderhandelingen komt ook naar voren dat 37% van de respondenten overweegt om de sector te verlaten. Dit juist vanwege het uitblijven van betere beloning, minder werkdruk en meer collega's. Als de minister de arbeidsmarkt van zorg en welzijn overlaat aan de "natuurlijke aanwas" dan leidt dit tot een natuurlijke uitstroom!

Instroom studenten neemt af

Het is moeilijk om onder de huidige omstandigheden voldoende medewerkers te krijgen en te behouden. Cijfers van RegioPlus¹ uit september 2024 laten zien dat tijdens de opleiding (mbo, hbo, wo) al 35 tot 53% van de studenten afvalt. Van de studenten die het diploma behalen gaat niet iedereen werken in de zorg, dit varieert van 84 % in het mbo tot maar 42 % van de wo-studenten. Uit eerder onderzoek weten we dat nog eens 30 tot 40% van de starters in zorg en welzijn binnen 5 jaar vertrekt. Dit is bijzonder alarmerend.

Ruimte voor vakmanschap

Naast het verhogen van de lonen en verminderen van de werkdruk, is voor het behouden van de werkenden in zorg en welzijn meer nodig. Zij verdienen ruimte voor hun vakmanschap en professionaliteit en moeten hun werk tegen goede arbeidsvoorwaarden en veilig kunnen doen. Permanente ontwikkeling en opleiding zijn daarbij vanzelfsprekend.

Vakmanschap en autonomie worden door zorg- en welzijnmedewerkers als essentiële aspecten van het werk gezien. In een veranderend zorglandschap met een groeiende zorgvraag is het van cruciaal belang te blijven investeren in ontwikkeling en groei van zorg- en welzijnprofessionals want, hoewel AI vaak wordt geroemd als oplossing voor de toenemende zorgvraag, is het belangrijk te beseffen dat technologie slechts een hulpmiddel is. Het ware potentieel van AI kan alleen worden benut binnen een werkomgeving waarin zorg- en welzijnprofessionals, als autonome experts, zelf de koers bepalen in hoe technologie wordt ingezet, en niet andersom. AI kan nooit zelfstandig alle taken van een professional uitvoeren en daarbij op maat actie ondernemen. AI moet ondersteunend zijn aan de professionals in zorg en welzijn en zij moeten betrokken worden bij de ontwikkeling van AI.

De medewerkers in de dagelijkse praktijk weten wat nodig is voor hun patiënten en cliënten. Daarom is het essentieel om voortdurend te investeren in zorg- en welzijnprofessionals, door middel van doorlopende scholing, eerlijke beloning en het bieden van vertrouwen, om zowel nieuwe professionals aan te trekken als huidige professionals in de sector te behouden.

Administratiedruk

Ook geven de leden van de FNV nog steeds aan dat de administratiedruk te veel zorgtijd vraagt, 30 tot 40% van de tijd van een medewerker. Ze ervaren dat er ondanks schrapessies en adviezen om de administratiedruk aan te pakken niets verbetert. Ook voormalig minister Helder heeft toezeggingen gedaan voor 2024, maar de medewerkers in zorg en welzijn ervaren nog geen vermindering van administratieve taken.

¹ [Arbeidsmarktinformatie - RegioPlus](#), RegioPlus-infographic-arbeidsmarkt-data-sep-2024

De FNV heeft in het voorjaar van 2024 een uitvraag gedaan naar administratieve taken die als overbodig worden ervaren. Veel genoemde voorbeelden uit die uitvraag gaan over:

- Het moeten rapporteren als er niets te rapporteren is;
- Registreren hoe lang je met een client bezig bent, per handeling, de hele dienst door;
- Hetzelfde zorgplan over moeten typen per zorgverlener, waarom kan dit niet in één keer voor iedereen;
- Dagelijks lijsten bijhouden van vaste medewerkers, per kind, per dagdeel;
- Veelvuldig bijhouden van lijstjes, zoals snaq, DOS, HACCP, Legionellacontroles, koelkasttemperatuur, schoonmaak, loze brandmeldingen, meerdere keren per dag of week;
- Indicaties per half jaar verlengen, ook waar duidelijk is dat cliënt langer zorg nodig heeft;
- Voor iedere vraag een ander formulier in moeten vullen.

Vooraf het eindeloos bijhouden van score lijsten wordt als onzinnig ervaren. Administratie om het administreren.

De FNV constateert dat van vermindering van de administratieve werklast alleen kans van slagen heeft als werkgevers, opdrachtgevers, toezichthouders en de overheid:

1. Prioriteit geven aan vermindering de administratielast in 2025;
2. Meer vertrouwen hebben in professionals en alleen verslaggeving vragen van zaken die nodig zijn voor de afstemming van de zorgverlening;
3. De huidige verantwoordingssystematiek naar zorgkantoren, zorgverzekeraars en gemeenten wordt aangepast en verminderd.

De mensen op de werkvloer weten waar ze over praten en gaan niet wachten tot 2030 om resultaat te zien. Behoud het personeel in zorg en welzijn én zorg voor een halvering van de administratiedruk in 2025.

Sociaal Domein

Bijkomend probleem voor de medewerkers in het sociaal domein is het gemeentelijk beleid. De bezuinigingen op het gemeentefonds zullen ook gevolgen hebben voor het sociaal domein. Daarom pleiten we in onze brief voor het Commissiedebat Armoede en Schuldenbeleid van 14 oktober jl. voor een investering van 2,3 miljard om het Ravijnjaar 2026 te dichten. Daarnaast is het bieden van gelijke toegang tot cruciale diensten zoals de WMO van vitaal belang voor een stabiele en welvarende samenleving.

Er staan veel intenties in het regeerprogramma, maar het blijft onduidelijk of er voldoende middelen zullen zijn om te blijven investeren in het sociaal domein, met gevolgen voor de werkgelegenheid, de arbeidsvoorwaarden, de kwaliteit van het werk, etc. De begroting heeft vooral betrekking op maatregelen voor de korte termijn en voor de lange termijn blijft veel onduidelijk. Deze onzekerheid draagt eraan bij dat werknemers de sector zullen verlaten en de tekorten zullen toenemen.

Het is dringend noodzakelijk dat er op korte termijn meer duidelijkheid komt.

Daarnaast vraagt de FNV aandacht voor de onwenselijkheid van aanbestedingen en marktwerking binnen het sociaal domein, vanwege de altijd negatieve effecten op de kwaliteit van het werk. Boventaligheid en verlies van opgebouwde arbeidsvoorwaarden leiden bovendien tot

personeelsuitstroom en vlucht naar zzp-schap. De roep om te stoppen met aanbestedingen en marktwerking in het sociaal domein wordt niet alleen door vakbonden en professionals, maar ook in toenemende mate door werkgevers gedeeld.

De leden van de FNV vragen daarom om maatregelen om te stoppen met aanbestedingen en marktwerking in het sociaal domein.

Toekomst zorg en welzijn

De FNV constateert dat een noodplan voor de zorg nodig is om ook voor de toekomst goede zorg voor iedereen mogelijk te maken. Dit is geen kwestie van nog meer regelgeving, nog meer opdrachtgevende en controlerende instanties en nog meer bezuinigingen, maar juist een kwestie van het weghalen van deze belemmeringen in het zorgsysteem om menselijke zorg en welzijn mogelijk te maken. De leden van de FNV vinden het belangrijk dat:

- De toegankelijkheid van de zorg voor alle inwoners van Nederland gewaarborgd blijft;
- Werkenden in zorg en welzijn ruimte krijgen voor hun vakmanschap en professionaliteit en hun werk tegen goede arbeidsvoorwaarden en veilig kunnen doen;
- De zorg ook in de toekomst betaalbaar moet blijven. Dat wil zeggen dat de zorgkosten geen te groot aandeel van het besteedbaar inkomen van mensen mogen opeisen;
- Bij de adviezen over wonen er voldoende, maar wel betaalbare woningen komen, zowel voor de ouderen, passend bij hun zorgbehoefte, als voor de werknemers, om in de omgeving te kunnen wonen waar zij werken.

Het behouden van de solidariteit in de collectief gefinancierde ouderenzorg vindt de FNV noodzakelijk voor behoud van gelijkwaardige toegang tot zorg én een tweedeling in de maatschappij tussen kapitaalkrachtige en niet kapitaalkrachten te voorkomen. Voor marktwerking en “snelle winst” private equity is daarin geen plaats.

Ook zijn de leden van de FNV zeer verontrust over de oplossing die het kabinet nu ziet in de mantelzorg voor het groeiende tekort aan professionals in zorg en welzijn. Mantelzorg wordt gezien als het duizenddingendoekje om alle problemen in zorg en welzijn op te lossen. Dit terwijl bekend is dat veel van de huidige mantelzorgers tegen hun grenzen aan lopen en er in de toekomst steeds minder mantelzorgers zullen zijn.

De discussie over de invulling van de zorg is naar de mening van de FNV te belangrijk om die in gesloten kringen van ministeries, Zorg Instituut Nederland, NZa, zorgverzekeraars en werkgeversorganisaties te houden. De FNV vraagt uw kamer om een brede maatschappelijke discussie over de toekomst van zorg en welzijn met de inwoners van Nederland.

Nationale strategie vrouwengezondheid

De sector Zorg & Welzijn bestaat voor 84% uit vrouwelijke werknemers. Vrouwen hebben niet dezelfde kansen op goede zorg als mannen. Ook in bijvoorbeeld arbeid gerelateerde zorg is er nog te weinig aandacht voor bijvoorbeeld de impact van overgang, menstruatie of endometriose op werk. De FNV is daarom blij met het aannemen van de motie Dobbe cs. (Kamerstuk 31765, nr. 862) die vraagt om het opstellen van een nationale strategie vrouwengezondheid en daarbij ook aandacht te besteden aan andere vormen van ongelijkheid, waaronder sociaaleconomische gezondheidsverschillen. De FNV vindt het van belang dat deze strategie niet alleen op papier komt te staan, maar dat er voldoende middelen voor vrijgemaakt worden zodat de nationale strategie echt impact kan hebben.

Ten slotte

Dit kabinet heeft plannen om het eigen risico te verlagen. Dit is op zich positief. Maar wat zijn de gevolgen? De zorgpremies worden hoger. Dit wordt gecompenseerd via een belastingverlaging voor de burger via de inkomsten belasting en met een lagere AOF-premie voor werkgevers. Deze verlaging moet structureel 862 miljoen voor werkgevers compenseren. Uit het AOF ontvangen langdurig zieke werknemers hun inkomen in de eerste twee jaar van hun ziekte. Wat zijn de lange termijn effecten van deze maatregel? De FNV vindt dat reserves die bedoeld zijn voor zieke werknemers niet mogen worden geplunderd om de begroting van het ministerie rond te krijgen. Overigens pleit de FNV ook voor de opname van tandheelkundige zorg in de basisverzekering.

Bovendien wordt door het verlagen van het eigen risico een hogere vraag naar zorg en welzijn verwacht. Zorg en welzijn lopen nu al vast door een tekort aan medewerkers. Ondersteuning van personeel door technologische oplossingen vraagt tijd om te ontwikkelen. Het zorginfarct vraagt om het behouden van de medewerkers in zorg en welzijn. Dit laatste verdient nu de hoogste prioriteit.

Met vriendelijke groet,

Namens FNV



Kitty Jong
Vicevoorzitter FNV

Namens FNV Zorg & Welzijn



Irene van Hest
Manager collectief Zorg & Welzijn