



Aan de leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Cc Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Per e-mail verzonden

cc: de demissionair minister voor Langdurige Zorg en Sport, mevrouw C. Helder  
de demissionair minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, mevrouw P. Dijkstra

**Datum**

30 mei 2024

**Ons kenmerk**

3005/Z&W/IvH/RvN

**Betreft / Onderwerp**

Voorjaarsnota 2024

Geachte Kamerleden,

Volgende week behandelt de tweede kamer de voorjaarsnota 2024. Een voorjaarsnota waarin voor de sector Zorg en Welzijn een negatieve trend wordt gezet. Een trend van bezuinigen en verminderen. De trend wordt voortgezet in het hoofdlijnenakkoord. Ik verwijs u hierbij naar de brief van de voorzitter van de FNV met kenmerk 24-060/TE/HvdV/mdj.

De sector Zorg en Welzijn zakt steeds verder het moeras in. Om te voorkomen dat zorg en welzijn door het moeras wordt verzwolgen zijn er juist investeringen nodig. Investerings in personeel, in digitale en andere ondersteunende middelen, in opleiding en ontwikkeling. Er is structureel geld nodig om die ruim 1,2 miljoen medewerkers in zorg én welzijn te behouden, te waarderen en perspectief te bieden. Wij vragen u om daarom de bezuinigingen en de verminderingen voor zorg en welzijn in de voorjaarsnota van 2024 niet over te nemen, maar vast te houden aan de vastgestelde begroting, inclusief vastgestelde amendementen en moties. Daarnaast vragen wij u om de onder uitputting in de begroting in te zetten voor incidentele investeringen in innovatie, scholing en ontwikkeling en veilig werk.

### **Van personeelstekort naar waarderen en ontzorgen van de professional**

De cijfers liegen er niet om. Het huidige personeelstekort in zorg en welzijn van 62.000 loopt op tot 232.000 full-time medewerkers in 2033<sup>1</sup>. Het aantal inschrijvingen van nieuwe studenten verpleegkunde en verzorgende daalt, terwijl een stijging nodig is<sup>2</sup>. De uitstroom van nieuwe medewerkers is al jaren hoog, 40 % van deze medewerkers vertrekt al na 2 jaar uit de sector. Met als redenen de hoge werkdruk, lagere beloning dan in vergelijkbare functies in andere sectoren en gebrek aan perspectief voor de toekomst.

Een personeelstekort dat volgens het recente onderzoek van AZW nauwelijks meer is op te lossen. De systeemverantwoordelijken zijn te laat gestart met het voorkomen van deze

---

<sup>1</sup> Toekomstbeelden arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2033, AZW 27 mei 2024

<sup>2</sup> [Minder nieuwe studenten verpleegkunde en verzorgende | CBS](#)

problemen. Het onderzoek biedt toekomstbeelden om het tekort terug te dringen. Het meeste resultaat wordt verwacht van het toekomstbeeld "power to the professional".

FNV Zorg & Welzijn vraagt u om het (her)waarderen en ontzorgen van de professional tot prioriteit te maken. Dit leidt tot minder werkdruk, meer autonomie, en perspectief voor de toekomst door opleiding en veilig werk.

### **Investeren, niet bezuinigen**

De leden van de FNV geven aan dat werkgevers voorsorteren op bezuinigingen. In de gehandicaptenzorg geeft zelfs 80% van de leden aan dat zij berichten over bezuinigingsmaatregelen krijgen van hun werkgever of zelfs al de gevolgen van de aangekondigde bezuinigingen merken<sup>3</sup>. Het gaat ook om ontslagen. Dit valt niet te rijmen met het personeelstekort.

De voorgestelde korting op het gemeentefonds zal ook consequenties hebben voor preventieve maatregelen met een extra druk op de ggz tot gevolg, terwijl de druk op deze sector al immens hoog is.

In de begroting voor 2024 e.v. is een structurele verhoging van de overheidsbijdrage in de arbeidskosten opgenomen. Deze wordt in de voorjaarsnota naar beneden bijgesteld, omdat in andere sectoren in de markt verwacht wordt dat de lonen minder stijgen. Echter in de sector Zorg en Welzijn bestaat een salarisachterstand van nog altijd 7% op marktsectoren. Voor medewerkers in de zorg is het een reden om te vertrekken uit de zorg. Vaak wordt gesteld dat medewerkers in de zorg hun werk doen vanuit hun hart. Er wordt makkelijk overheen gestapt dat het gewoon volwaardig werk is, waar een volwaardig salaris bij hoort.

Het bedrag voor de bijdrage in de arbeidskosten is door de tweede kamer vastgesteld. Als dit bedrag ongewijzigd blijft kan er weer een kleine stap worden gezet naar een volwaardig salaris in de zorg.

### **Stuur op aantrekkelijk werk in de sector**

Om medewerkers te behouden voor de zorg moet de sector aantrekkelijk zijn om te werken. De hoge werkdruk, de veelheid aan administratieve taken, de onderbezetting, het gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden, gebrek aan regie over het eigen werk en de disbalans tussen werk en privé, naast de salarisachterstand, maken de sector steeds onaantrekkelijker om te werken. Het IZA en de TAZ hebben tot nu toe de werksituatie niet verbeterd en gaan dat ook niet doen als er niet kritisch wordt gekeken naar het systeem, met daarbij de bereidheid om te investeren om werken in zorg en welzijn te verbeteren.

FNV Zorg & Welzijn pleit voor betere besteding van de middelen;

- Meer innovaties, te beginnen met afschaffen van veel extra administratieve taken. Omdat de adviezen en resultaten van de schrapessies in de kast lijken te verdwijnen, hebben wij een eigen onderzoek opgezet. Vóór het zomerreces berichten wij u over de resultaten.
- Minder zwaar maken van het werk, bijvoorbeeld door meer balans tussen werk en privéleven. In dit kader heeft de FNV onlangs een peiling gehouden bij ziekenhuispersoneel over een kortere werkweek. De resultaten worden maandag 3 juni 2024 gepubliceerd.
- Meer inzetten op middelen te besteden aan de werknemers die daadwerkelijk met de handen aan het bed werkzaam zijn.
- Meer investeren op regie op het eigen werk, opleiden en ontwikkelen en veilig werken als belangrijke troef in het van behoud van medewerkers.

---

<sup>3</sup> [Enquête FNV: Werknemers gehandicaptenzorg zien voortekenen van bezuinigingen in hun werk - FNV](#)

- Stoppen met sturen op zorg uitsluitend vanuit financiële overwegingen en een te complex financieel systeem. Bezuinigingen worden nu al verwerkt in de NZa-tarieven. Dat betekent lagere tarieven, die gaan leiden tot een kaalslag en afbouw van de langdurige zorg, zowel de ouderenzorg als de gehandicaptenzorg.
- Behouden van duidelijke personele normen. Alleen met voldoende collega's kan goede zorg en welzijn worden geboden.

### **Behoud toegankelijke jeugdzorg**

In de voorjaarsnota staat dat het kabinet in augustus met een wetsvoorstel voor een eigen bijdrage komt met als beoogde inwerkingtreding 1 januari 2026. Wij vinden een eigen bijdrage in de jeugdzorg onverantwoord omdat deze maatregel zal leiden tot zorg-uitstel en dus grotere en duurdere problematiek. Daarbij komt de vraag wie deze bijdrage zou moeten innen. Het zou de behandelrelatie schaden als dat zou worden verwacht van jeugdzorgwerkers. Daarnaast is een reëel risico dat de administratie die nodig om de bijdrage te innen de kostenbesparing ongedaan zal maken.

### **Tot slot**

Om de kwaliteit van de zorg op peil te houden, is het van groot belang om te investeren in publieke zorg en welzijn en het niet over te laten aan commerciële partijen. Voorbeelden als Co-Med en het huidige medicijntekort tonen aan dat commercialisering zorgt voor problemen in het toch al kwetsbare zorgstelsel.

Het is ook cruciaal het huidige zorgpersoneel te behouden en het werk aantrekkelijk te maken voor nieuwe en bestaande collega's. Deze uitgangspunten zijn opgenomen in het hoofdlijnen akkoord van PVV, VVD, NSC en BBB. De huidige situatie in Zorg en Welzijn vraagt nú om noodzakelijke investeringen om de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden voor de medewerkers te verbeteren. Dit zien wij niet terug in het genoemde hoofdlijnen akkoord. Wij zien zelfs een voortzetting van de bezuinigingslijn die is ingezet door de kabinetten Rutte.

De sector zorg en welzijn zinkt zonder investeringen ver weg in het moeras. Zonder goede zorg en welzijn dreigt een belangrijk fundament onder de Nederlandse economie en maatschappij in te storten.

Met vriendelijke groet,



Irene van Hest  
Manager Collectief Zorg & Welzijn