



Paper Commissiedebat Arbeidsmarktbeleid in de zorg

27-09-2023

Waarom wachten tot morgen als het vandaag kan? De afgelopen maand heeft ActiZ in meerdere verkiezingsprogramma's kunnen lezen dat politieke partijen onder meer openstaan voor het bieden van een fatsoenlijk salaris aan zorgmedewerkers. Waarom wachten tot een nieuw kabinet, terwijl we nu al kunnen beginnen met het aantrekkelijker maken van banen in de zorg en ondersteuning van ouderen? Gezien de groeiende zorgvraag en het huidige tekort aan personeel is het onverantwoord om dit nog verder uit te stellen.

Dat de sector hier al langer om roept is duidelijk. Werkgevers en werknemers hebben de handen al ineen geslagen en overeenstemming bereikt over de benodigde stappen. Dit is samengebracht in het manifest: [Medewerker op één](#). Ondertekend door ActiZ, FNV Zorg & Welzijn, Zorgthuisnl, CNV Zorg & Welzijn, FBZ en NU'91. Het is nu aan de politiek om ook haar verantwoordelijkheid te nemen.

Organiseerbaarheid van de zorg in gevaar

Nederland zit middenin de vergrijzingsgolf en er is door de politiek te lang gewacht met het nemen van fundamentele beslissingen om de zorg voor ouderen toekomstbestendig te maken. Het is inmiddels 5 over 12. Het aanbod van zorg kan de vraag niet langer bijbenen. Als er geen koerswijziging plaatsvindt, komt de organiseerbaarheid van het zorgstelsel in Nederland verder in gevaar, met alle gevolgen van dien.

Het CBS sluit zich aan bij een lange rij van onafhankelijke instituties die een zorgwekkend beeld schetst van het arbeidstekort in de zorg. De meeste recente [cijfers](#) laten zien dat die laten zien dat er ruim 56.000 mensen in zorg en welzijn gezocht worden. De twee belangrijkste oorzaken voor het groeiend aantal vacatures hebben alles te maken met de vergrijzing:

- De meeste mensen die de zorg verlaten gaan met pensioen. Hoewel er in de verpleeghuizen en thuiszorg meer mensen bij komen dan vertrekken (uniek in de zorg), voorzien we alleen al voor de wijkverpleging dat 30% van de zorgprofessionals binnen 10 jaar met pensioen gaat.
- Het aantal mensen dat zorg nodig heeft, groeit harder dan de instroom van nieuwe medewerkers in de zorg. Deze trend zal zich de komende jaren voortzetten.

1. Beloon zorgmedewerkers beter

De loonruimte in de ouderenzorg blijft achter bij wat er nodig is om concurrerend te zijn op de arbeidsmarkt. Ondanks recente cao-verhogingen, wordt het gat in de zorgsalarissen ten opzichte van de overheid en de markt groter.¹ De eerdere verhoging van loonruimte in 2021 was een eerste stap om de loonkloof te dichten. Het beschikbaar gestelde budget (675 miljoen) werd gelijk verdeeld over alle zorgsectoren, maar had daardoor in de ouderenzorg relatief weinig effect. Het bedrag moest in onze sector over meer mensen verdeeld worden omdat hier met name veel verzorgenden en verpleegkundigen werken, de beroepsgroepen met de grootste loonkloof.

ActiZ vraagt al langer aandacht voor de verbetering van salarissen in de zorg, omdat een toekomstbestendige arbeidsmarkt in de zorg anders onmogelijk is. Helaas blijft dat voor het kabinet

¹ Het CBS constateert een groeiende achterstand zorgsalarissen: <https://www.zorgvisie.nl/loonachterstand-zorgpersoneeljuist-opgelopen-na-ser-advies/>

onbespreekbaar. Niet alleen ActiZ, vakbonden en andere zorgpartijen pleiten hiervoor, ook het belangrijkste adviesorgaan van de regering: de Sociaal Economische Raad, roept ertoe op in het rapport: 'Aan de slag voor de zorg'. Om het salaris in de zorg concurrerend te maken, is een extra investering vanuit het Rijk noodzakelijk. Het gaat daarbij om 1,23 miljard euro.

- *ActiZ vraagt u om 1,23 miljard euro meer loonruimte voor zorgmedewerkers in de (ouderen)zorg, zodat er tenminste marktconforme loonafspraken gemaakt kunnen worden*

2. Zorg dat meer arbeid meer loont

Vanwege de groeiende vraag naar zorg en de uitstroom van zorgmedewerkers, waarvan het overgrote deel gepensioneerd is, is er een structureel tekort aan arbeidskrachten. Eén van de manieren om dit personeelstekort terug te dringen, is door huidige zorgmedewerkers te verleiden meer uren te gaan werken. Maar dit kan alleen als dit hen ook écht meer oplevert. Het bestaande fiscale en toeslagenstelsel werkt dit tegen. Dit geldt vooral voor medewerkers met lage salarissen. Als zij extra gaan werken en meer loon ontvangen, leidt dit al snel tot een vermindering of zelfs het wegvallen van verschillende toeslagen of een hogere belastingschijf, waardoor het netto-effect van meer werken negatief uitvalt. Medewerkers die meer gaan werken, gaan er dan dus op achteruit. Dat moet anders.

- *ActiZ roept daarom op om het bestaande fiscale stelsel te veranderen, zodat meer werken ook daadwerkelijk meer oplevert.*

3. Investeer structureel in opleiden

Nederland is vanouds een land waar vakmensen het beroep in de praktijk leren. Werkgevers in de zorg vervullen dan ook een maatschappelijke rol in het opleiden van onmisbare zorgprofessionals. Opleiden doen we voor de cliënt van morgen, niet voor de cliënt van vandaag. Echter deze opleidingsinspanning leveren werkgevers in de zorg zonder dat daar voldoende compensatie tegenover staat.

Het gevolg? Meer zorgmedewerkers die uitvallen vanwege een gebrek aan begeleidingstijd, en leerlingen die te snel als volwaardige beroepskrachten worden ingezet. Terwijl nieuwe, goed opgeleide zorgmedewerkers broodnodig zijn. Vanaf 2025 gaat zo'n 30% van de zorgmedewerkers uitstromen richting pensioen. Het is daarom belangrijk dat de zorgsector potentiële zorgmedewerkers blijft opleiden om de instroom op peil te kunnen houden. Het goed opleiden van toekomstige professionals vergt tijd en geduld, en we moeten hierin investeren. De sector is op dit moment afhankelijk van tijdelijke middelen en fondsen terwijl een structurele en goed geborgde manier van financieren noodzakelijk is.

- *ActiZ roept op om via financiering in het tarief het opleiden van zorgmedewerkers te stimuleren*

4. Benut al het arbeidsmarktpotentieel

De komende 10 jaar hebben we alleen al een vervangingsvraag van ongeveer 140.000 medewerkers. Reden te meer om ervoor te zorgen dat de instroom in de branche op een hoog niveau blijft. Dat is geen gemakkelijke opgave in een tijd die wordt gekenmerkt door ontgroening en vergrijzing, en grote personeelstekorten in vele sectoren in Nederland. Daarom pleit ActiZ ervoor om het principe 'bekwaamheid is bevoegd' leidend te maken voor de inzet van medewerkers in de zorg.

Bij 'bekwaam is bevoegd' is een werknemer bevoegd op het moment dat hij/zij kan aantonen bekwaam te zijn. Bekwaam blijft men door verrichtingen te doen in de praktijk. Iemand kan hierdoor ook bekwaamd zijn door de opgedane ervaring, zonder over het volledig zorgdiploma te beschikken. Dit maakt de arbeidsmarkt toegankelijker en vergemakkelijkt de instroom vanuit andere sectoren. Daarnaast biedt het de mogelijkheid voor zorgmedewerkers om meer zorgtaken uit te voeren dan ze nu doen. Vergroot ook de instroom in zorg- en welzijnsopleidingen. Tot nu toe is in ieder plan van

VWS de rol van het vmbo onderbelicht geweest. Dat terwijl veel zorgmedewerkers vanuit het vmbo via het mbo hun weg vervolgen naar de zorg. Geef aandacht aan het vmbo als startpunt voor een baan in de zorg.

- *ActiZ vraagt de politiek om het principe 'bekwaam is bevoegd' leidend te maken voor de inzet van medewerkers in de zorg.*

5. Versterk het sociale netwerk

De druk op medewerkers in de zorg neemt toe. De rol van informele zorg wordt daardoor steeds belangrijker. Tegelijkertijd zien we dat het potentieel aan mantelzorgers afneemt: van 1 op de 5 naar 1 op de 3 zelfstandig wonende. Het sociale netwerk om een cliënt heen moet daarom actiever en effectiever betrokken worden bij de uitvoering van zorgwerkzaamheden. Dit vraagt van de Rijksoverheid om beleid dat de randvoorwaarden van deze beweging ondersteunt en faciliteert. Bijvoorbeeld door mantelzorgers en vrijwilligers een betere vergoeding te bieden, door verlofregelingen te verruimen en door kosteloze scholing aan te bieden voor mantelzorgers en vrijwilligers. Hierdoor kunnen zij, in samenwerking met professionals, hoogwaardige zorg voor ouderen en chronisch zieken mogelijk maken.

- *ActiZ roept op om mantelzorg aantrekkelijker te maken, door:*
 - *Het verruimen van de fiscale regelingen rond mantelzorg*
 - *Het verruimen van mantelzorgverlofregelingen*
 - *Kosteloze scholing voor mantelzorgers en vrijwilligers*

Contact

Voor meer informatie of vragen, neemt u contact op met ActiZ:
Olfert Koning (o.koning@actiz.nl / 06-2902 0035), coordinator public affairs ActiZ of Frank Hagelstein (f.hagelstein@actiz.nl / 06-15030610) Manager Wonen & Zorg en Arbeid.