

Aan de leden van de Vaste commissie voor VWS
van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

[Per e-mail via: cie.vws@tweedekamer.nl](mailto:cie.vws@tweedekamer.nl)

DATUM

11 december 2024

KENMERK

B20241211MH

BETREFT

Commissiedebat
Arbeidsmarktbeleid in de zorg

BIJLAGEN

-

CONTACT

Theo van Uum

TELEFOON

06 – 15 03 51 70

E-MAIL

thvanuum@vgn.nl

Geachte leden van de Vaste Kamercommissie voor VWS,

Op 19 december staat het commissiedebat Arbeidsmarktbeleid in de zorg geagendeerd. Dit is voor ons een cruciaal thema en het debat komt qua timing ook op een belangrijk moment. Werkgevers en vakbonden in de gehandicaptenzorg zijn nu namelijk met elkaar in gesprek over een nieuwe cao. Daarbij lopen we tegen het forse knelpunt aan dat de financiële ruimte voor onze sector niet in evenwicht is met de ruimte die nodig is om de uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden.

We willen een aantrekkelijke sector zijn om in te werken, maar door het ontbreken van bijpassende middelen wordt de sector opgezaagd met een onmogelijke opdracht. We werken hard aan het uitbannen van schijnzelfstandigheid, maar het alternatief moet voldoende aantrekkelijk zijn om te voorkomen dat het tekort aan werknemers nog verder oploopt. Een gezonde en vitale arbeidsmarkt vraagt permanent aandacht. De kloof tussen de uitdagingen en wensen enerzijds en de geboden (financiële) ruimte anderzijds wordt steeds groter, dus kunnen wij niet anders dan luid aan de bel trekken.

Personeelstekort loopt op tot 23.000 in 2033

De gehandicaptenzorg staat voor grote uitdagingen op het gebied van de arbeidsmarkt. De prognose is dat het huidige personeelstekort in de gehandicaptenzorg van 7.000 werknemers de komende jaren toeneemt tot 23.000 werknemers in 2033. Hoewel er positieve geluiden zijn over de inzet van kunstmatige intelligentie (AI) om zorgprocessen te verbeteren, is dit volstrekt onvoldoende om het tekort aan zorgpersoneel op te vangen. Ook zijn er grote zorgen over de impact van verschillende beleidsmaatregelen die de aantrekkelijkheid en werkdruk in de gehandicaptenzorg beïnvloeden. Hierbij constateren we dat de gehandicaptenzorg aanloopt tegen de grenzen van financiering en (voorgenomen) regelgeving.

Bezoekadres

Oudlaan 4
3515 GA Utrecht

Postadres

Postbus 413
3500 AK Utrecht

+31 (0)30 273 93 00

info@vgn.nl

vgn.nl

Tarieven blijven achter, loonkloof blijft

Tarieven in de zorg moeten een reële vergoeding bevatten voor de werkelijk gemaakte loonkosten. Onafhankelijke analyses laten zien dat dit in [steeds mindere mate](#) het geval is, waardoor veel instellingen in de gehandicaptenzorg negatieve exploitatiecijfers laten zien. Ook is er steeds minder ruimte voor noodzakelijke investeringen in onder meer duurzaamheid en zorginnovatie. Op de arbeidsmarkt zien we een forse beloningsachterstand van de grootste groepen medewerkers in de zorg ten opzichte van het gemiddelde van de marktsector en het grootste deel van de publieke sector in Nederland. Ondanks een eerdere investering vanuit de overheid en ondanks de voor 2023 en 2024 afgesloten zorgcao's waarbij werkgevers investeerden in substantiële loonstijgingen, bedraagt het verschil nog altijd 6% tot 7%.

De kloof tussen inkomsten en uitgaven kent verschillende oorzaken:

- Door middel van de OVA-systematiek worden tarieven met een lichte vertraging aangepast aan de gemiddelde salarisontwikkeling in de marktsector. Deze OVA-compensatie wordt vervolgens door de NZa verwerkt in de maximumtarieven. Hierop wordt vervolgens gekort door de zorgkantoren bij de zorginkoop (via het richttariefpercentage). Dit betekent dat zorginstellingen de OVA-compensatie nooit volledig ontvangen, terwijl dat wel de intentie van het OVA-convenant is.
- De OVA-systematiek is gebaseerd op loondienst en geeft geen compensatie voor de snel oplopende kosten van ZZP'ers en ander personeel niet in loondienst (PNIL). Door krapte op de arbeidsmarkt nam het aandeel PNIL in de totale personeelskosten in de gehandicaptenzorg de afgelopen 5 jaar toe van 6,0% naar 12,8%. Per uur is personeel niet in loondienst gemiddeld fors duurder dan personeel wel in loondienst.
- Bij inhuur van personeel bij uitzendbureaus of bij regionale samenwerkingsverbanden tussen zorginstellingen is 21% btw verschuldigd. Dit is een van de oorzaken dat personeel niet in loondienst duurder is dan personeel wel in dienst. Deze kosten worden nergens vergoed. Het zou helpen als ook dit zorgpersoneel onder de btw-vrijstelling voor zorg zou kunnen vallen, maar onze oproep daartoe heeft tot nu toe geen succes gehad.

Onze oproep:

- Zorg voor voldoende financiële middelen om de arbeidsmarkt in de zorg aantrekkelijker te maken. We zien dat de personeelskrapte in de zorg grote prioriteit heeft. Tegelijkertijd zijn er bezuinigingen aangekondigd op programma's en regelingen die zich juist daarop richten.

Werk toe naar structurele financiering van opleiden

Werkgevers investeren veel in het opleiden van zorgprofessionals, zowel ten behoeve van nieuwe instroom als voor de scholing van zorgprofessionals in het gebruik van nieuwe technologische en sociale innovaties. Tot onze schrik heeft het kabinet besloten de subsidieregelingen voor het Stagefonds Zorg en SectorPlanPlus te beëindigen. Dit zijn voor de gehandicaptenzorg onmisbare bronnen van financiering om de (aankomende) zorgprofessionals aantoonbaar bekwaam en inzetbaar te krijgen en te houden. Een alternatief is niet in zicht. Hiermee wordt het paard achter de wagen gespannen: zonder opleiding geen vakmensen, zonder vakmensen kan de gehandicaptenzorg niet bieden wat cliënten nodig hebben.

De minister geeft in [haar brief](#) van 9 september jl. aan hierover met de veldpartijen in gesprek te zijn, maar door het besluit van de minister om het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ) te stoppen, is de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) niet meer betrokken bij de gesprekken die nu plaatsvinden rondom het kunnen bekostigen van opleiden en ontwikkelen.

Onze oproep:

- Zorg voor structurele en voldoende financiering van (flexibele) opleidingen.
- Zorg voor structurele en voldoende financiering voor het bieden van werkbegeleiding aan studenten.
- Betrek ons bij de totstandkoming van nieuwe (financiële) afspraken rondom opleiden en ontwikkelen.

Verlaag administratieve lasten

Krappe budgetten, tekort aan personeel en de behoefte om het werkplezier te vergroten onderstrepen het belang van lagere administratieve lasten in de zorg. Voor zorgaanbieders zijn de administratieve lasten voortkomend uit beleid van zorgverzekeraars, zorgkantoren en gemeentes met elk eigen inkoopvoorwaarden en verantwoordings-eisen een bottleneck. Om een fundamentele verandering te realiseren is het van belang dat systeem- en veldpartijen zich gezamenlijk inzetten voor vereenvoudiging en harmonisatie hiervan.

De VGN en haar leden zetten actief in op het tot beschikking hebben van gebruiksvriendelijke (ICT) systemen en een goede gegevensuitwisseling. Dit om registratietijd tot een minimum te beperken. Dat wat medewerkers registreren, moet zinvol en herkenbaar zijn en inzicht geven in de kwaliteit van de geleverde zorg en ondersteuning. In de praktijk lopen zorgorganisaties hierbij aan tegen de beperkte beschikbaarheid van tijd, mensen en middelen om de implementatie van deze (digitale en/of technologische) innovaties te realiseren.

Onze oproep:

- Maak van vereenvoudiging en harmonisatie van inkoopvoorwaarden en verantwoordingseisen een speerpunt.
- Zorg voor *structurele* bekostiging van de digitaliserings- en innovatieopgaven in de gehandicaptenzorg.

ZZP en schijnzelfstandigheid

VGN steunt de inzet van het kabinet om schijnzelfstandigheid uit te bannen. De aanbieders in de gehandicaptenzorg werken hier hard aan. De praktijk is weerbarstig. Aanbieders hebben baat bij duidelijkheid en ondersteuning. Voor de uitzonderingssituaties – piek, ziek en uniek – blijft genormeerde inzet van ZZP'ers noodzakelijk. De nieuwe wet Vbar biedt helaas nog onvoldoende duiding wanneer sprake is van een uitzonderingssituatie. Het naderende einde van het handhavingsmoratorium zorgt voor druk op de ketel, waardoor steeds meer ZZP'ers open lijken te staan voor een gesprek over een vast dienstverband. Uitstel van het opheffen van het handhavingsmoratorium zorgt slechts voor uitstel in deze beweging en is daarom in onze ogen geen oplossing. Wel zijn er zorgen over de continuïteit van zorg in de overgangsfase. Zorgorganisaties die aantoonbaar hun best doen om hun ZZP-beleid te herzien, verdienen coulance bij de handhaving in 2025. Samen met de andere brancheorganisaties in de zorg (BoZ) stuurden we u voor dit commissiedebat een uitgebreidere brief specifiek over dit onderwerp.

Onze oproep:

- Zorg dat een beheerst en genormerd gebruik van ZZP'ers in de zorg in uitzonderingssituaties – ziek, piek, specifiek - mogelijk blijft.
- Vraag het kabinet de wet Vbar te verduidelijken, zodat zorgorganisaties ondubbelzinnig weten wat wel en wat niet onder uitzonderingssituaties valt.
- Geef de 'zachtere landing' van de opheffing van het handhavingsmoratorium concreet vorm door geen boetes en naheffingen toe te passen bij zorgorganisaties die aantoonbaar hun best doen met het herzien van hun ZZP-beleid in 2025.
- Bied een oplossing voor de extra kosten die de zorgsector moet maken voor flexibele inzet, bijvoorbeeld door de extra BTW-inkomsten van detachingsconstructies terug te laten vloeien naar de zorgsector in de vorm van flankerend beleid.
- Zorg voor een gelijk speelveld voor ZZP'ers en medewerkers in loondienst als het gaat om de sociale zekerheid en doe dit snel, bijvoorbeeld op het terrein van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Waardering

Medewerkers in de gehandicaptenzorg doen belangrijk en waardevol werk. De gemiddelde zorgzwaarte neemt toe, waardoor er steeds meer wordt gevraagd van de sector. Het vergt de nodige expertise en ervaring om te ontdekken waar onbegrepen, in de praktijk veelal agressief of negatief, gedrag vandaan komt en hier verandering in te brengen. We willen dat mensen met een beperking mee kunnen doen in de samenleving en dat vraagt van professionals voortdurend dat zij hun skills moeten aanpassen. Er is in de samenleving weinig aandacht voor dit goede werk en de vele uitdagingen die erbij komen kijken. Op de website www.vgn.nl/broodnodig delen wij verhalen om een beter en eerlijker beeld van dit belangrijke werk te geven.

Uiteraard zijn we van harte bereid een nadere toelichting op deze brief te geven of andere vragen te beantwoorden. Daarvoor kunt u contact opnemen met Stijn Verbruggen, coördinator Public Affairs, via sverbruggen@vgn.nl of 06-15 86 20 82.

Wij wensen u veel wijsheid toe in het debat. Twee miljoen mensen met een beperking en bijna tweehonderdduizend medewerkers in de gehandicaptenzorg rekenen op u.

Met vriendelijke groet,



Theo van Uum
Directeur