



Per email verzonden:

cie.vws@tweedekamer.nl

Position paper FNV Zorg & Welzijn t.b.v. het rondetafelgesprek “Arbeidsmarktbeleid in de zorg” dd. 10 maart 2025.

Inleiding

De sector Zorg & Welzijn staat onder immense druk. Dat is geen nieuws en iets wat de FNV al herhaaldelijk heeft aangegeven. De zorgvraag is hoog en zal vanwege de vergrijzing alleen maar toenemen. Voor goede zorg zijn zorgmedewerkers onmisbaar. Dat geldt voor de gehele sector van de thuiszorgmedewerker tot de OK verpleegkundige. Het lukt de sector echter niet om voldoende werknemers aan te trekken en/of te behouden. Volgens de laatste cijfers van AZW info ¹ neemt het arbeidsmarkttekort toe van 59.800 werknemers in 2024 tot 288.600 in 2034. Dit is schrikbarend!

Langdurig en extra lang verzuim

Het gevolg is dat de druk op de aanwezige zorgmedewerkers alleen maar zal toenemen. Dat dit onhoudbaar is, is terug te zien in het huidige ziekteverzuim in de sector. Dit blijft met 7.69% in 2024² hoog in vergelijking met andere sectoren (3% tot 6%). Er is daarbij een duidelijke stijgende trend onder de werknemers van 56 jaar en ouder te zien. Ruim een kwart van het zorgpersoneel behoort echter tot deze groep. Het werk in de zorg is (o.a. voor hen), vanwege de hoge werkdruk niet meer vol te houden. Er moeten fundamentele voorwaarden geschept worden om duurzaam te kunnen blijven werken in de zorg.

Uitstroom startende zorgmedewerkers

Een nog groter probleem is de hoge uitstroom van startende werknemers uit zorg en welzijn. Deze uitstroom is over al de leeftijdscategorieën van starters te zien. De grootste groep zijn echter de werknemers onder de 25 jaar. Hiervan stroomt op jaarbasis bijna een kwart (23%)³ uit! De reden is de toxische mix van hoge werkdruk, grote verantwoordelijkheid, weinig ruimte voor ontwikkeling en het besef dat zij in vergelijking met andere sectoren relatief weinig betaald krijgen⁴. Er moet is gedaan worden aan deze doorslaggevende motieven waardoor zij de zorgsector verlaten.

Wat wil FNV Zorg & Welzijn

- Een verkorte werkweek (32 uur) met behoud van salaris voor medewerkers binnen de zorg met focus op duurzame inzetbaarheid en met een betere organisatie van het werk, door de aanpak van werkdruk en meer zeggenschap op roosters voor een betere balans werk-privé.
- Verbeter de arbeidsvoorwaarden in de zorg door o.a de loonkloof tussen zorgmedewerkers en medewerkers in andere sectoren te dichten.
- Schrap bezuinigingen op stagefonds en investeer in opleidingen voor loopbaanperspectief en behoud van (jonge) medewerkers.

Een verkorte werkweek (32 uur)

Het lijkt onconventioneel, maar dat is het niet. Successen vanwege het verkorten van de voltijdswerkweek kennen wij niet alleen van begin 20ste eeuw. Ook ons recente onderzoek⁵ waarbij er is gekeken naar

¹ <https://prognosemodelzw.nl/dashboard/stories-dashboard/zorg-en-welzijn--breed->

² <https://www.vernet.nl/ziekteverzuim-in-de-zorg/>

³ <https://www.azwinfo.nl/longread/uitstroom-in-de-zorg-wie-verlaat-de-sector/>

⁴ [Gen Z in zorg en welzijn: een schets van de jongste generatie op de werkvloer - AZW Info](#)

⁵ [Whitepaper vierdaagse werkweek](#)

praktijkvoorbeelden uit diverse sectoren en verschillende landen, toont positieve resultaten. Het gaat dan o.a. om:

- Minder ziekteverzuim
- Verbeterde mentale gezondheid van werknemers.
- Minder verloop en minder vervroegd pensioen.
- Verbeterde werving/aantrekkingskracht
- Verbeterde werk-privé balans
- Verhoogde productiviteit en werktevredenheid.

Een verbeterde organisatie van het werk kan bijdragen aan het aantrekken van nieuwe zorgmedewerkers en aan het behoud. De hoge werkdruk in de zorg leidt tot vermoeidheid en een slechte werk-privé balans. Jonge medewerkers met minder ervaring in de zorg, zoeken hun heil in andere sectoren, oudere medewerkers vallen uit. Het moet anders want werknemers van elke generatie geven aan dat ze het werk niet vol kunnen houden als het georganiseerd blijft zoals het nu is⁶.

Zelf heeft de FNV al een peiling⁷ gehouden onder werknemers in de Ziekenhuizen en UMC. De belangrijkste conclusies hieruit zijn dat:

- 86% van de respondenten is positief over het invoeren van een kortere voltijdsnorm.
- 82% van de respondenten verwacht zelfs dat een kortere werkweek van 32 of 30 uur een positief effect heeft op het aantrekken en behouden van collega's.
- 81% van de respondenten verwacht dat een kortere werkweek een positief heeft op de zorgkwaliteit.

Werknemers uit de Ziekenhuizen en UMC staan positief en enthousiast tegenover een 32-urige werkweek. Wij zien daarnaast een **belangrijke rol voor de rijksoverheid**, die middelen beschikbaar zou moeten stellen voor pilots in verschillende zorgbranches. Deze pilots zouden moeten onderzoeken of een 32-urige voltijdwerkweek kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid, grotere contracten (van 30/32 uur), minder ziekteverzuim en een beter behoud van personeel.

Het doel van deze pilots is om, met een kosten-batenanalyse, aan te tonen dat de 32-urige werkweek dé oplossing is voor de zorg, waar fysiek en psychosociaal zwaar werk vaak voorkomt.

Voor deze pilot is het essentieel om branches te selecteren waarvan wij weten dat er sprake is een grotere contractomvang en waarbij al is aangetoond dat technologische ontwikkelingen bijdragen aan efficiënter werken. Voorbeelden van branches zijn Ziekenhuizen, UMC en GGZ.

Verbeterde arbeidsvoorwaarden door onder andere de loonkloof dichten.

Het cao-seizoen binnen de zorg is in volle gang, maar resultaten zijn er nog niet. De FNV ziet het belang om beleidsrijke afspraken te maken zodat werknemers het werk vol kunnen houden en de sector aantrekkelijker te maken. Voorbeelden zijn afspraken rondom balansverlof en vergoedingen van onregelmatige diensten. Maar het gebrek aan perspectief op een hogere beloning kan dit hele proces doodslaan. De loonachterstand in de zorg blijft groot. Onderzoek van de werkgeversvereniging AWWN stelt dat de kloof oploopt naar 6%. Wij kunnen ook niets anders dan concluderen dat de lonen in de zorg achterlopen met de marktsectoren. Wij zien hierin een belangrijke **rol voor de rijksoverheid**, die een gedegen onderzoek, in opdracht van sociale partners, zou moeten uitvoeren om het verschil in beloning tussen de zorg en markt/publieke sector inzichtelijk te krijgen.

De FNV is voorstander om, als het gaat om beloning, breder te denken dan loon en hierbij juist open te staan voor onconventionele ideeën. Denk er bijvoorbeeld aan om **kinderopvang** in eerste instantie te subsidiëren voor cruciale beroepen zoals zorgpersoneel (met de optie dit vervolgens uit te breiden naar de andere sectoren). Ook de **woonproblematiek** kan bij uitstek gebruikt worden om werken in de zorg te faciliteren. Biedt woonruimte/zuster- of zorgflats aan voor (jonge) zorgmedewerkers zodat zij betaalbaar in de grote steden kunnen blijven wonen.

Schrap bezuinigingen op stagefonds en investeer in opleidingen voor loopbaanperspectief en behoud van (jonge) medewerkers.

⁶ AZW Rapport Sectoranalyse UMC's juli 2023 en AZW Rapport Sectoranalyse Ziekenhuizen juli 2023

⁷ [Wat vindt ziekenhuispersoneel van minder werken. Een peiling van de FNV.pdf](#)

Het overheidsbeleid blijft gericht op het beperken van uitgaven, wat bijdraagt aan de krapte en de problematiek op de arbeidsmarkt. Het beleid is te weinig toekomstgericht, terwijl het juist de basis zou moeten leggen voor een langetermijnstrategie voor de personeels- en arbeidsmarkt in de zorg. Door de bezuinigingen op het stagefonds verliezen Mbo'ers de kans om praktijkervaring op te doen in de zorg (en andere sectoren), daarnaast is de stage een verplicht onderdeel is van hun opleiding. Minder studenten kunnen afstuderen en starten in de zorg.

Er is al een afname zichtbaar in het totaal aantal instromers op zorgopleidingen, vooral op het mbo, maar ook hbo- en wo-niveau (opleidingsjaar '23-'24)⁸. Met de groeiende tekorten in de toekomst moet er juist geïnvesteerd worden in het MBO. Deze kortetermijnpolitiek kan de zorg zich niet permitteren. Want minder stages betekent minder afgestudeerde zorgprofessionals dus nog minder starters in de zorg. Investeren in mbo-stages is investeren in onze toekomst van Nederland. Wij zien hierin een belangrijke **rol voor de Rijksoverheid** door de bezuinigingen op het stagefonds terug te draaien en te blijven investeren in de aankomende professionals door hen stageplekken aan te bieden.

Maar investeer ook in het behoud van professionals zodat zij gedurende hun hele loopbaan in de zorg kunnen en willen blijven werken. Hier zien wij ook een **rol voor de Rijksoverheid**, de technologische ontwikkelingen volgen elkaar in een razendsnel tempo op, wat vraagt om voortdurende bijscholing en een duidelijk loopbaanperspectief. Blijf het loopbaanontwikkelinstrument samen met andere branches financieel ondersteunen. Alleen door te investeren in de ontwikkeling van ons huidige personeelsbestand kan uitstroom en verloop worden tegengegaan en kunnen zij de veranderende, nieuwe functies effectief invullen.

De snelle ontwikkelingen in AI en technologie stellen de zorg in staat om bepaalde zorgtaken te automatiseren om werkdruk te verminderen en zorgkwaliteit te verbeteren. Hoewel dit kabinet gelooft dat AI de oplossing is voor de groeiende zorgvraag en het tekort aan arbeidskrachten. Moet het duidelijk zijn dat AI alleen echt effectief kan zijn als (zorg)professionals zelf bepalen hoe de technologie wordt gebruikt en ontwikkelt. Zij moeten als experts de leiding hebben, niet de technologie. Hier zien wij een **rol voor de Rijksoverheid**, namelijk voor het inzetten van extra middelen voor opleiden en ontwikkelen van medewerkers die gericht, via brede opleidingen gecombineerd met ICT en techniek, bepaalde werktaken gaan automatiseren en de samenwerking met andere sectoren kunnen opzetten en andere arbeidsmarkten kunnen aanboren.

Tot slot

Voor de FNV is het heel simpel om antwoord te geven op de vragen waarom werknemers de zorg verlaten of helemaal niet meer voor de zorg kiezen. Het valt of staat met het aantrekkelijk maken van de arbeidsmarkt in de zorg. De rijksoverheid heeft daarin een zeer grote rol te pakken om de stijgende te korten in de toekomst het hoofd te kunnen bieden. Daarbij redt de zorg het niet met technologie en AI. Dit zal juist in het beginsel alleen maar meer tijd en aandacht vragen, vanwege ontwikkeling en implementatie.

In de zorg staan de professionals dus nog altijd aan het roer. Zij zijn leidend in het bieden van zorg, altijd met de menselijke maat als basis. Deze zou echter niet alleen moeten gelden voor de patiënten, maar ook voor de zorgmedewerkers zelf. Zij geven zich dagelijks volledig voor hun patiënten, maar verlangen op zijn minst dezelfde zorg voor zichzelf. Geen tijdelijke applaus of acties, maar structurele investeringen die hen gelijke beloning, scholing en kansen bieden die nodig zijn om een langdurige en duurzame loopbaan in de zorg mogelijk te maken.

Met vriendelijke groet,



Irene van Hest
Manager Collectief Zorg en Welzijn

⁸ <https://regioplus.nl/oplossingsrichtingen/arbeidsmarktinformatie/>