

Beantwoording vragen Nieuwsuur zzp gehandicaptenzorg

1. Deelt de minister de zorgen dat de wet DBA onbedoeld tot slechtere kwaliteit van zorg leidt en hogere werkdruk voor vast personeel? Dat het ertoe leidt dat 2000 zzp'ers (zorgprofessionals) inmiddels de zorg hebben verlaten, zoals BDO zegt?

Het klopt dat het aantal zzp'ers in de gehandicaptenzorg in het vierde kwartaal van 2025 met 2.000 is gedaald ten opzichte van een jaar eerder (Q4 2024: 7.000; Q4 2025: 5.000)¹. Het totaal aantal werkenden in de gehandicaptenzorg is echter stabiel gebleven (Q4 2024: 158.000; Q4 2025: 158.000). Op basis van deze cijfers heeft het kabinet op dit moment geen aanwijzing dat de zzp'ers de gehandicaptenzorg hebben verlaten. Het totaal aantal werkenden in de sector is immers niet gedaald.

Het kabinet erkent dat de gehandicaptensector en de zorg in zijn geheel voor grote uitdagingen staan. Daar wordt met de sector ook veel over gesproken. Binnen de gehandicaptensector spelen deze uitdagingen vooral bij de complexe zorg aan zeer kwetsbare en risicovolle cliënten, waar vaste gezichten nodig zijn voor de kwaliteit en veiligheid. Tegelijkertijd ervaren organisaties soms een spanningsveld tussen voldoen aan het arbeidsrecht, en continuïteit waarborgen door voldoende beschikbaar personeel.

Het klopt dat er nu onduidelijkheid kan bestaan over wanneer je wel of niet met zzp'ers kunt werken, ook in deze sector. Daarom werkt dit kabinet aan een nieuwe koers met een nieuwe wet: de Zelfstandigenwet. Daarin wordt duidelijker wat wel en niet kan en creëren we een veilige haven waarin mensen zekerheid krijgen om als zzp'er te kunnen werken. In algemene zin: nu weten opdrachtgevers en zelfstandigen niet altijd hoe de regelgeving werkt. Totdat de Zelfstandigenwet er is, biedt het kabinet handreikingen om uit te leggen wat er nu al kan. Want ook binnen de huidige regelgeving zijn er mogelijkheden.

De ervaren problematiek binnen de complexe gehandicaptenzorg gaat echter verder dan alleen de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties. Dit heeft een aantal redenen. Zo is er het tekort aan personeel in het algemeen wat al langer speelt. Daar komt bij dat door de opheffing van het handhavingsmoratorium voor de loonheffingen organisaties alert zijn op de inzet van schijnzelfstandigen. Organisaties hebben in veel gevallen deze zorgprofessionals het aanbod gedaan om in dienst te komen, maar regelmatig blijkt dat zij dat – om verschillende redenen – niet willen. Het kabinet wil er, samen met zorgaanbieders, zorgverzekeraars, beroepsgroepen en overheidspartijen voor zorgen dat er oplossingen komen om de zorgcontinuïteit te garanderen. Daarbij is het ook van belang te kijken naar de behoeftes van werkenden in de zorg, de mogelijkheden voor een flexibele schil en in te zetten op goed werkgeverschap. Tegelijkertijd geldt in algemene zin dat het werken met en als zelfstandige(n) nog steeds kan, mits dat gebeurt volgens wet- en regelgeving.

¹ Line - Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring

Uit de cijfers blijkt ook dat het aandeel werknemers dat de werkdruk (veel) te hoog vindt daalt: van 48% naar 35%. Verder blijkt uit de cijfers dat het aandeel werknemers dat (zeer) tevreden is over het werk stabiel is: 76% in Q4 2019 en 77% Q4 2025. (bron: azwstatline²). Het kabinet blijft zich inspannen om de werkdruk in de zorg (verder) te verlagen. Hoewel dit per organisatie kan verschillen, heeft het kabinet op basis van deze cijfers geen aanwijzing dat de werkdruk voor het vaste personeel is gestegen.

2. Is de minister al in overleg met de minister van Financiën, de minister van SZW en de gehandicaptensector over hoe dit probleem moet worden opgelost?

Ja, wij zijn al langere tijd met elkaar en de gehandicaptensector in gesprek. De sector was ook vertegenwoordigd bij zogenoemde stakeholder sessies over de Zelfstandigenwet. Daarin kon zij input leveren voor deze nieuwe wetgeving voor zzp'ers.

3. Moet er een uitzonderingspositie komen voor de gehandicaptenzorg op de wet DBA? Zo niet, hoe kan de kwaliteit van zorg dan gegarandeerd worden? Wat moeten instellingen dan doen in ogen van de minister?

De regels zijn niet veranderd. Ook binnen de huidige regels is werken met zzp'ers mogelijk. In communicatie laten we zien hoe en wanneer nu wél met zzp'ers gewerkt kan worden. Tegelijkertijd ziet het kabinet ook dat er onduidelijkheid bestaat en werken we aan een nieuwe koers. Waarin de Zelfstandigenwet meer duidelijkheid moet bieden.

Het kabinet was zich er van bewust dat de opheffing van het handhavingsmoratorium voor de loonheffingen, in combinatie met het voldoen aan wet- en regelgeving, voor werkgevers en werkenden in alle sectoren een ingrijpende overgang was. Om die reden heeft het kabinet de opheffing al in 2022 aangekondigd, ingezet op communicatie en voorlichting over de veranderingen en gekozen voor de zachte landing in 2025 (die gedeeltelijk is verlengd in 2026). Bij de handhaving worden alle sectoren gelijk behandeld. Een uitzondering voor de gehandicaptenzorg op deze wetgeving acht het kabinet juridisch onhoudbaar, zeker uit oogpunt van rechtsgelijkheid tussen sectoren. Daarnaast geeft ook een deel van de zorginstellingen in de complexe gehandicaptenzorg aan dat zij het belang benadrukken om schijnzelfstandigheid in de sector zorg en welzijn terug te dringen. Ze zijn daarmee ook voorstander van de handhaving door de Belastingdienst.

Om de kwaliteit van zorg te garanderen is het belangrijk dat organisaties door blijven gaan met de goede stappen die zij al zetten, zoals het verbeteren van hun werkgeverschap en stimuleren om in vaste dienst te komen. Helpend daarbij is dat het kabinet recent³ heeft laten weten dat de tariefsmaatregelen van vorige kabinetten zijn geschrapt. Er is nu meerjarig financiële duidelijkheid. Alle betrokken partijen, waaronder aanbieders en beroepsverenigingen, hebben nu uitgesproken in gesprek te willen gaan over inhoudelijke afspraken om de gehandicaptenzorg meer

² [StatLine - Werkzame beroepsbevolking: positie in de werkring](#)

³ Kamerstukken II 2025/26, 34 104, nr. 473

toekomstbestendig te maken. De thema's complexe zorg en arbeidsmarkt zijn nadrukkelijk in beeld als onderwerpen om afspraken over te maken.

4. En zo ja, hoe moet die uitzonderingspositie er uit zien? Geldt dit ook voor de ouderenzorg?

N.v.t. Zie vraag 3.

5. Hoe reëel acht de minister de kans dat als de Belastingdienst de wet DBA handhaaft, er instellingen failliet zullen gaan?

Het kabinet erkent dat het voor een deel van de zorgaanbieders door diverse ontwikkelingen en opgaven zoals personeelskrapte, transformatieopgaven, duurzaamheidsopgaven en innovatie, lastiger is geworden. Daar staat tegenover dat door tariefsverhogingen in de afgelopen jaren de financiële basis voor aanbieders ook is verbeterd.

We zien dat partijen bezig zijn met het aanpassen van hun werkwijze op basis van de nieuwe wet- en regelgeving. Hiermee wordt ook duidelijker in welke gevallen iemand wel of niet als zzp'er aan de slag kan, en welke factoren daarbij een rol spelen. Daarnaast zijn er goede voorbeelden van zorgorganisaties waar het wél lukt om meer mensen in dienst te krijgen en waar de voordelen hiervan óók worden ervaren. Zo zien organisaties bijvoorbeeld een daling van kosten en een stijging van medewerkerstevredenheid.

Het ministerie van VWS houdt in samenwerking met toezichthouders als de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa), zicht op instellingen met financiële problemen waarbij de continuïteit van zorg in het geding dreigt te komen. De NZa ziet de afgelopen periode geen toename van meldingen over gehandicaptenzorginstellingen.

6. Moet dit voorkomen worden? En zo ja, hoe?

Om ongecontroleerde faillissementen in de zorg te voorkomen heeft VWS sinds een aantal jaar het continuïteitsbeleid. Dit houdt in dat wanneer risico's ontstaan voor de continuïteit van zorg, zorgverzekeraars of zorgkantoren de NZa hierover informeren via het Early Warning System (EWS), zodat tijdig kan worden beoordeeld of en welke aanvullende acties nodig zijn.

Daarnaast zijn in de praktijk grote verschillen in de wijze van organisatie en bedrijfsvoering tussen aanbieders. Partijen die grote personeelskrapte ervaren zouden kunnen leren van de aanpak van aanbieders die daar geen of veel minder last van hebben, hoewel dat per regio kan verschillen.

7. Als dit toch gebeurt, hoe kan dan de zorg worden gegarandeerd voor de cliënten die worden opgevangen door de instellingen?

Het continuïteitsbeleid is gericht op de continuïteit van zorg en niet op de continuïteit van een aanbieder. Als een aanbieder toch failliet gaat, dan zijn zorgkantoren en zorgverzekeraars vanuit hun zorgplicht verantwoordelijk voor het borgen van de continuïteit van zorg. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) houdt toezicht op de zorgplicht van zorgverzekeraars en zorgkantoren.

8. In oktober 2025 schreven meerdere gehandicapteninstellingen een brandbrief naar de minister van SZW. [Brandbrief-Complexe-Zorg.pdf](#) Daarin vroegen de instellingen om structurele randvoorwaarden die de langdurige, complexe zorg haalbaar en uitvoerbaar houden. Wat heeft het ministerie geantwoord op deze oproep?

Het ministerie van VWS heeft na het ontvangen van de brief de desbetreffende gehandicapteninstellingen uitgenodigd om samen VWS, SZW en de Belastingdienst in gesprek te gaan. Tijdens dit gesprek zijn de problemen die in de brief werden beschreven nader toegelicht en hebben we gesproken over mogelijke oplossingsrichtingen.

Het is duidelijk dat betrokken partijen (zorgaanbieders, zorgverzekeraars, beroepsgroepen en overheidspartijen) elkaar nodig hebben om oplossingen te vinden om de zorgcontinuïteit te garanderen.

Achtergrondinformatie wet DBA

De wet DBA bestaat al sinds 2016. De wet DBA heeft alleen de verklaring arbeidsrelatie (VAR) afgeschaft. In de wet DBA zijn geen andere bepalingen opgenomen. De wetgeving ten aanzien van de kwalificatie arbeidsrelaties zoals vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek is niet gewijzigd. Wel is het handhavingsmoratorium voor de loonheffingen per 1 januari 2025 opgeheven, zoals in 2022 is aangekondigd.

De opheffing van het handhavingsmoratorium is onderdeel van het beleid van het kabinet om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen en te zorgen voor een toekomstbestendige manier van werken met en als zelfstandige(n). Dit beleid bestaat uit drie lijnen: zorgen voor een gelijk speelveld tussen contractvormen (lijn 1), meer duidelijkheid wanneer gewerkt wordt als werknemer of zelfstandige (lijn 2) en verbetering van de handhaving op schijnzelfstandigheid (lijn 3)). Deze 3 lijnen blijven overeind, hoewel de invulling ervan wordt aangepast aan de koers van dit kabinet.⁴

In algemene zin is het werken met en als zelfstandige(n) nog steeds mogelijk is, zolang dat gebeurt volgens wet- en regelgeving. Die is niet veranderd. Wel heeft de Hoge Raad in de uitspraken over Deliveroo (2023) en Uber (2025) meer duiding gegeven over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. In deze uitspraken zegt de Hoge Raad (samengevat) dat de vraag of een arbeidsrelatie kwalificeert als arbeidsovereenkomst, afhangt van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien, waarbij het ondernemerschap van de werkende buiten de arbeidsrelatie ('extern ondernemerschap') meeweegt als volwaardig gezichtspunt.⁵

⁴ Kamerbrief 'kabinetskoers van rust en duidelijkheid onder zelfstandigen' d.d. 9 april 2026.

⁵ Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo); Hoge Raad 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319 (Uber).