

Loonontwikkeling in de openbare apotheek

De impact van een nieuwe, langlopende cao

Alphega apotheek Zorgmakelaar



Auteurs	Arjen Schuitemaker Rutger Wouters
Datum	02-10-2025
Versie	1.0
Contact	zorgmakelaar@alliance-healthcare.nl

Disclaimer: Dit onderzoek is gebaseerd op openbare bronnen. Elke onderneming is verplicht onafhankelijk van andere ondernemingen eigen marktgedrag te bepalen. Ondernemingen mogen (onderling) geen concurrentiegevoelige informatie delen en er is een verbod op afspraken die de concurrentie tussen ondernemingen beperken (kartelverbod).

Inhoud

Managementsamenvatting en leeswijzer	3
1. Inleiding	5
2. Inhaalslag lonen cao-apotheken	7
3. Bestendigen loonsystematiek en rolvastheid	15
4. Werkdruk, werkplezier en tekort aan personeel	17

Managementsamenvatting en leeswijzer

Dit rapport heeft als doel de impact van de nieuwe cao-apotheken 2024-2027 inzichtelijk te maken. De analyses en informatie uit de voorgaande rapporten zijn geüpdatet en nieuwe informatie is toegevoegd om de huidige stand van zaken te beschrijven op basis van openbare bronnen.

In de periode tot en met 2024 is een forse achterstand in de lonen van het personeel in de cao-apotheken ontstaan. Deze situatie heeft geleid tot meerdere landelijke en regionale stakingen van het apotheekpersoneel in 2024. Onder begeleiding van een verkenner die werd aangesteld door de overheid, is recent een nieuwe cao-apotheken afgesloten voor de periode 2024 t/m 2027. Een groot deel van de achterstand wordt daarmee ingehaald, maar een deel ook niet. Ook zijn de problemen rondom werkplezier en werkdruk nog niet opgelost.

Het rapport beschrijft de volgende zaken:

- *De lonen maken een inhaalslag in de periode 2025 en 2026;*
- *Ten opzichte van de functie apothekersassistent in de cao-ziekenhuizen zal het loongat onder in de salarisschaal teruglopen tot 2,2% op 1 augustus 2026. Boven in de salarisschaal is het gat 6,5% op 1 augustus 2026;*
- *Ten opzichte van de functie apothekersassistent in de cao-huisartsenzorg (op basis van een 36-urige werkweek) verdient een apothekersassistent in de cao-apotheken 2,7% tot 4,6% meer op 1 augustus 2026;*
- *Een startend apothekersassistent in de cao-apotheken verdient 11,0% meer dan het minimumloon op 1 september 2025. In 2022 was dit nog 22%;*
- *Op 1 september 2025 is het startsalaris van een apothekersassistent in de cao-apotheken het laagst van de onderzochte startsalarissen van functies op mbo-4 niveau. De verschillen zijn in veel gevallen klein. Op dezelfde datum is de hoogste trede in de cao-apotheken 0,6% tot 4,2% hoger dan vier andere functies op het mbo-4 niveau en 12,0% lager dan een sociaal werker. Ook de vergeleken mbo-functies in het ziekenhuis kennen een aanzienlijk hoger salaris op de genoemde datum.*
- *In het cao-proces heeft het ministerie van VWS nogmaals de systematiek en het belang van de OVA benadrukt evenals de toepasselijkheid op de apotheeksector. Voor 2027 is in de cao-apotheken de afspraak gemaakt dat de salarisstijging gelijk is aan de OVA (die door de overheid wordt vastgesteld);*
- *De werkdruk in de apotheek is hoog en de aantrekkelijkheid van het vak staat onder druk. In de cao zijn er afspraken gemaakt om hiermee aan de slag te gaan.*
- *De uitstroom van apotheekmedewerkers is hoog. Gemiddeld is 1,73FTE aan apothekersassistenten uitgestroomd in de afgelopen 12 maanden.*
- *Het tekort aan apothekersassistenten in de openbare apotheek is nu gemiddeld 1,7FTE per apotheek en loopt naar verwachting op tot 1,9FTE in de aankomende 12 maanden.*

De opbouw van het rapport is als volgt. In hoofdstuk 1 wordt teruggeblikt op de rapporten van de afgelopen

jaren en op het proces van de totstandkoming van de nieuwe cao-apotheken. In hoofdstuk 2 wordt de inhaalslag van de lonen van personeel in de cao-apotheken behandeld aan de hand van de nieuw afgesloten cao-apotheken (2024-2027). De relatieve salarispositie van de apothekersassistent wordt afgezet tegen relevante functies in de zorg en het minimumloon in de periode 2024 tot en met 2027. Hoofdstuk 3 gaat in op het bestendigen van de loonsystematiek en de rolvastheid van de betrokken partijen. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de hoge werkdruk en het aantrekkelijk houden van het vak van apotheekmedewerker. Ook worden de in- en uitstroom van medewerkers in de zorg en specifiek de apotheken beschreven.

1. Inleiding

Doel rapport: inzicht in de impact van de nieuwe cao-apotheken

De afgelopen jaren heeft de Alphega apotheek Zorgmakelaar rapporten uitgebracht over de loonontwikkeling in de openbare farmacie. Het eerste jaar vanuit het perspectief van de hoge inflatie in 2022 en verder. Het tweede en derde jaar is de loonontwikkeling nader onderzocht waarbij ook oorzaken en gevolgen zijn benoemd.

Nu er na een lange periode van onderhandelingen en stakingen een nieuwe cao-apotheken tot stand is gekomen, met een inhaalslag op de lonen, bieden we met dit rapport inzicht in de impact van de nieuwe cao.

Terugblik voorgaande rapporten

Sinds 2022 heeft de Alphega apotheek Zorgmakelaar elk jaar een rapport gepubliceerd¹. In 2022 is de trendbreuk in de inflatie beschreven en tevens besteedde het rapport een hoofdstuk aan het onderwerp loonontwikkeling in de openbare farmacie. Geconcludeerd werd dat de loonontwikkeling in de cao-apotheken achterbleef bij de CPI en de OVA (Overheidsbijdrage voor Arbeidsvoorwaarden Ontwikkeling) in de jaren 2011 tot en met 2021. Ook werd geconcludeerd dat de loonontwikkeling van apothekersassistenten in de cao-apotheken achterbleef bij de loonontwikkeling van apothekersassistenten in de cao-ziekenhuizen en cao-huisartsenzorg. Ook werd benoemd dat de cao-apotheken maar moeizaam tot stand kwam.

In 2023 en 2024 is verder ingegaan op de loonontwikkeling en de hoogte van de lonen in de openbare farmacie ten opzichte van de lonen van ziekenhuispersoneel en huisartspersoneel. Er werd een fors gat geconstateerd evenals dat het gat nog altijd groter werd. Verder was er aandacht voor de loonontwikkeling in het IZA (Integraal Zorgakkoord) en de NZa handvatten met betrekking tot contractering met zorgverzekeraars. Daarnaast werd aandacht besteed aan de Wet van Baumol, de technische uitleg van de OVA (Overheidsbijdrageregeling voor Arbeidsvoorwaardenontwikkeling) en het OVA-convenant.

De problematiek van de achterblijvende lonen werd in deze rapporten steeds beter zichtbaar. Ook in de praktijk werd het probleem steeds duidelijker. In 2024 liepen de onderhandelingen voor een nieuwe cao-apotheken vast, met landelijke en regionale stakingen tot gevolg².

De analyses en informatie uit de voorgaande rapporten zijn geüpdatet en nieuwe informatie is toegevoegd om de huidige stand van zaken te beschrijven op basis van openbare bronnen.

Proces nieuwe cao-apotheken

Op 1 juli 2024 liep de cao-apotheken 2021-2024 af. Gesprekken over een nieuwe cao werden op 4

¹ <https://www.alliance-healthcare.nl/alphega-apotheek-zorgmakelaar-0>

² <https://nos.nl/artikel/2544179>

december 2023 gestart³. Na meerdere onderhandelrondes, liepen de gesprekken vast. Werkgeversorganisaties WZOA en de ASKA gaven op 29 mei 2024 via een noodsignaal aan dat de overheid moest ingrijpen⁴. Vakbonden riepen op tot acties van het apotheekepersoneel op 1 juni 2024⁵. Na diverse regionale stakingen vond op 12 november 2024 een landelijke staking plaats⁶. Rondom Kerst 2024 stond een 3-daagse staking gepland, maar deze werd na het aanspannen van een kortgeding door de werkgeversorganisaties verboden door de rechter⁷.

Op 16 januari 2025 werd bekend dat minister Agema van VWS en minister Van Hijum van Sociale Zaken oud-minister Martin van Rijn gevraagd hadden om te bemiddelen tussen betrokken partijen bij de cao-onderhandelingen⁸. Tijdens dit traject, onder leiding van de heer Van Rijn is geen sprake meer geweest van georganiseerde stakingen onder de medewerkers van de openbare apotheek. Op 28 maart 2025 werd voor het eerst aangegeven dat een hoofdlijnaakkoord tot stand was gekomen. De bevestiging van de bereikte overeenstemming volgde op 16 mei 2025⁹ door het bereiken van een onderhandelaarsakkoord. De leden van CNV en FNV stemden op 9 juni 2025 voor de nieuwe afspraken¹⁰. Op 30 juli 2025 is de cao-apotheken 2024-2027 gepubliceerd¹¹. Tenslotte is de nieuwe cao op 25 augustus 2025 algemeen verbindend verklaard door het Ministerie van Sociale Zaken.

³ <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2023/12/start-onderhandelingen-cao-apotheken>

⁴ <https://www.wzoa.nl/index.php?page=52&sid=2>

⁵ <https://www.cnv.nl/zorg-en-welzijn/nieuws/apotheekepersoneel-in-actie-voor-hoger-salaris/>

⁶ <https://www.nu.nl/economie/6332863/apotheekmedewerkers-staken-landelijk-op-12-november.html>

⁷ <https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Rechtbanken/Rechtbank-Midden-Nederland/Nieuws/Paginas/Stakingsverbod-voor-apotheekmedewerkers-in-kerstperiode.aspx>

⁸ https://www.linkedin.com/posts/fleur-agema-7118a4318_apothekersassistenten-voeren-al-enige-tijd-activity-7285595683112337409-a2Jm/?originalSubdomain=nl

⁹ <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/handel/2025/03/historische-loonsverhoging-apotheekmedewerkers>

¹⁰ <https://www.cnv.nl/zorg-en-welzijn/zorg/cao-apotheken/nieuws/>

¹¹ <https://www.knmp.nl/actueel/nieuws/cao-apotheken-2024-2027-gepubliceerd-om-algemeen-verbindend-te-verklaren>

2. Inhaalslag lonen cao-apotheken

Inleiding

Dit hoofdstuk schetst de inhaalslag die de lonen in de cao-apotheken maken door de nieuwe cao-afspraken. Er is niet alleen een nieuwe cao-apotheek, ook zijn de cao-ziekenhuizen en cao-huisartsenzorg vernieuwd. Het beroep apothekersassistent is in alle drie de genoemde cao's opgenomen. In dit hoofdstuk maken we een vergelijking van de loonontwikkeling en de hoogte van de lonen van apothekersassistenten in desbetreffende cao's. Ook is een vergelijking opgenomen met:

- Verschillende MBO 4-functies in de zorg en het sociaal domein (het beroep van apothekersassistent is ook een MBO 4-functie);
- De overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (OVA);
- Het wettelijk minimumloon (WML).

Nieuwe cao voor de medewerkers in de openbare apotheken

De nieuwe cao-apotheek 2024-2027 kent een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2027. In de cao is opgenomen dat de lonen van de apotheekmedewerkers stijgen met de volgende percentages:

- Per 1 september 2025: een structurele loonsverhoging van 8%;
- In 2025 een eindejaarsuitkering van 2%;
- Per 1 januari 2026: een structurele loonsverhoging van 8%;
- In 2026 een eindejaarsuitkering van 4% (2% verhoging ten opzichte van 2025);
- Per 1 januari 2027: een structurele loonsverhoging gebaseerd op de dan geldende Overheidsbijdrageregeling voor Arbeidsvoorwaardenontwikkeling (OVA), met een nacalculatie.

In totaal betekent dit een structurele loonstijging van 20% over 2025 en 2026 en een structurele verhoging in 2027 gebaseerd op de OVA-cijfers van de overheid.

Nieuwe cao-ziekenhuizen en cao-huisartsenzorg

Apothekersassistenten kunnen naast de openbare apotheek ook aan de slag in een (poliklinische) ziekenhuizenapotheek of bij een apotheekhoudend huisarts. De functie apothekersassistent is ook opgenomen in de cao-ziekenhuizen en de cao-huisartsenzorg. In die zin kun je als apothekersassistent met vergelijkbare taken onder drie cao's aan het werk met een verschillend salaris en overige arbeidsvoorwaarden.

Ook de cao-ziekenhuizen en de cao-huisartsenzorg zijn recent opnieuw afgesloten en kennen salarisverhogingen.

In de cao-ziekenhuizen is opgenomen dat de lonen van de medewerkers stijgen met de volgende percentages¹²:

- Per 1 februari 2025: een structurele loonsverhoging van 2%;

¹² <https://www.fbz.nl/nieuws/2025/resultaat-bereikt-voor-cao-ziekenhuizen-acties-van-de-baan/?cn-reloaded=1>

- Per 1 augustus 2025: een structurele loonsverhoging van 2%;
- Per 1 februari 2026: een structurele loonsverhoging van 2%;
- Per 1 augustus 2026: een structurele loonsverhoging van 2%.

De cao kent een looptijd van 1 februari 2025 tot 1 februari 2027.

In de nieuwe cao-huisartsenzorg is opgenomen dat de lonen van de medewerkers stijgen met de volgende percentages¹³:

- Per 1 mei 2025: een structurele loonsverhoging van 2,5% (reeds opgenomen in cao 2024-2025¹⁴)
- Per 1 november 2025: een structurele loonsverhoging van 3%;
- Per 1 juli 2026: een structurele loonsverhoging van 3%;
- Per 1 mei 2027: een structurele loonsverhoging van 3%.

De cao kent een looptijd van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027.

Ontwikkeling cao-apotheken blijft achter ten opzichte van de rest van de zorg

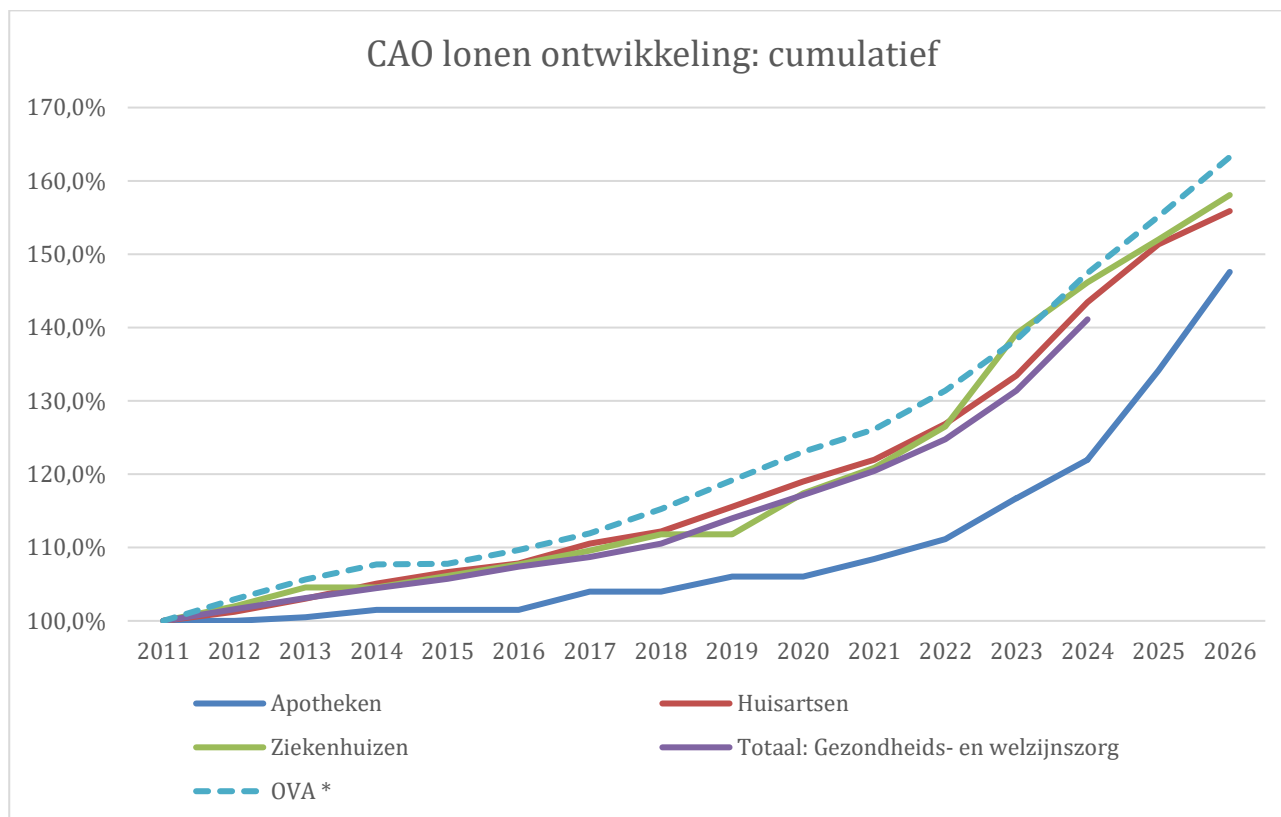
Binnen de gezondheids- en welzijnszorg zijn de verschillen in stijgingen van de lonen groot. In het voorgaande onderzoek is aangetoond dat de ontwikkeling van cao-apotheken al meer dan 12 jaar achterloopt ten opzichte van de rest van de zorg¹⁵.

In de onderstaande grafiek zijn de data geüpdatet met de informatie uit de nieuwe cao's. De loonontwikkeling in de cao-apotheken laat een aanzienlijke verbetering zien ten opzichte van de rest van de zorg. Het gat in de loonontwikkeling dat zich sinds 2011 heeft opgebouwd, wordt grotendeels ingehaald, maar niet volledig in de periode van de nieuwe cao-apotheken.

¹³ <https://www.nvda.nl/homepage/onderhandelingsresultaat-nieuwe-cao-huisartsenzorg-2025-2027/>

¹⁴ <https://www.fnv.nl/getmedia/33f1e1d2-e9de-4a33-bfc2-4f90edc88ffe/1454-huisartsenzorg-cao-01-01-2024-tm-30-06-2025-v03072024.pdf?ext=.pdf>

¹⁵ De lijn Totaal: gezondheids- en welzijnszorg is afkomstig van:
<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85663NED/table?ts=1751025970628>



* De OVA is niet één op één vergelijkbaar met de loonontwikkeling. In de OVA zijn ook andere componenten zoals werkgeverlasten en pensioenen verwerkt. De uitleg over de verschillen is te lezen in het rapport van 2024¹⁶.

Uit de grafiek zijn de volgende zaken af te lezen:

- De ontwikkeling van de lonen in de gezondheidszorg lopen achter op de OVA in de periode 2011 tot en met 2022. Alleen de ontwikkeling van de lonen bij de ziekenhuizen komt in 2022 gelijk aan de OVA.
- De ontwikkeling van de lonen bij huisartsen, ziekenhuizen en de totale gezondheidszorg lopen tot 2022 vrijwel gelijk op.
- De ontwikkeling van de cao-apotheken blijft aanzienlijk achter ten opzichte van de overige lijnen in de grafiek in dezelfde periode en is van 2011 tot en met 2020 slechts 6,1%.
- In 2023 is de loonontwikkeling bij de ziekenhuizen hoger dan de OVA.
- In 2025 is de totale stijging bij de huisartsen weer nagenoeg gelijk aan de ziekenhuizen.
- De apotheken maken een inhaalslag in 2025 en 2026 t.o.v. de ziekenhuizen en huisartsen.
- De totale ontwikkeling in de periode 2011 tot en met 2026 is in totaal 10% hoger voor de ziekenhuizen en 8% hoger voor de huisartsen dan de ontwikkeling van de apotheken.

¹⁶ <https://www.alliance-healthcare.nl/alphega-apotheek-zorgmakelaar-0>

Methodiek: Vergelijking relatieve loonpositie apothekersassistent in de cao-apotheken

Uitleg en interpretatie van de volgende vier grafieken

In de volgende vier grafieken wordt een vergelijking gemaakt tussen het salaris van een apothekersassistent in de cao-apotheken met andere functies in andere cao's. Het vergelijk wordt daarnaast gemaakt voor verschillende momenten in de tijd.

Dit vergelijk wordt gemaakt op het totaal van de primaire beloning (salaris en vakantiegeld) en de secundaire beloningen (13^e maand en het werkgeversdeel van het pensioen). De optelling is 12 maal het maandsalaris, het vakantiegeld, de 13^e maand en het werkgeversdeel van het pensioen.

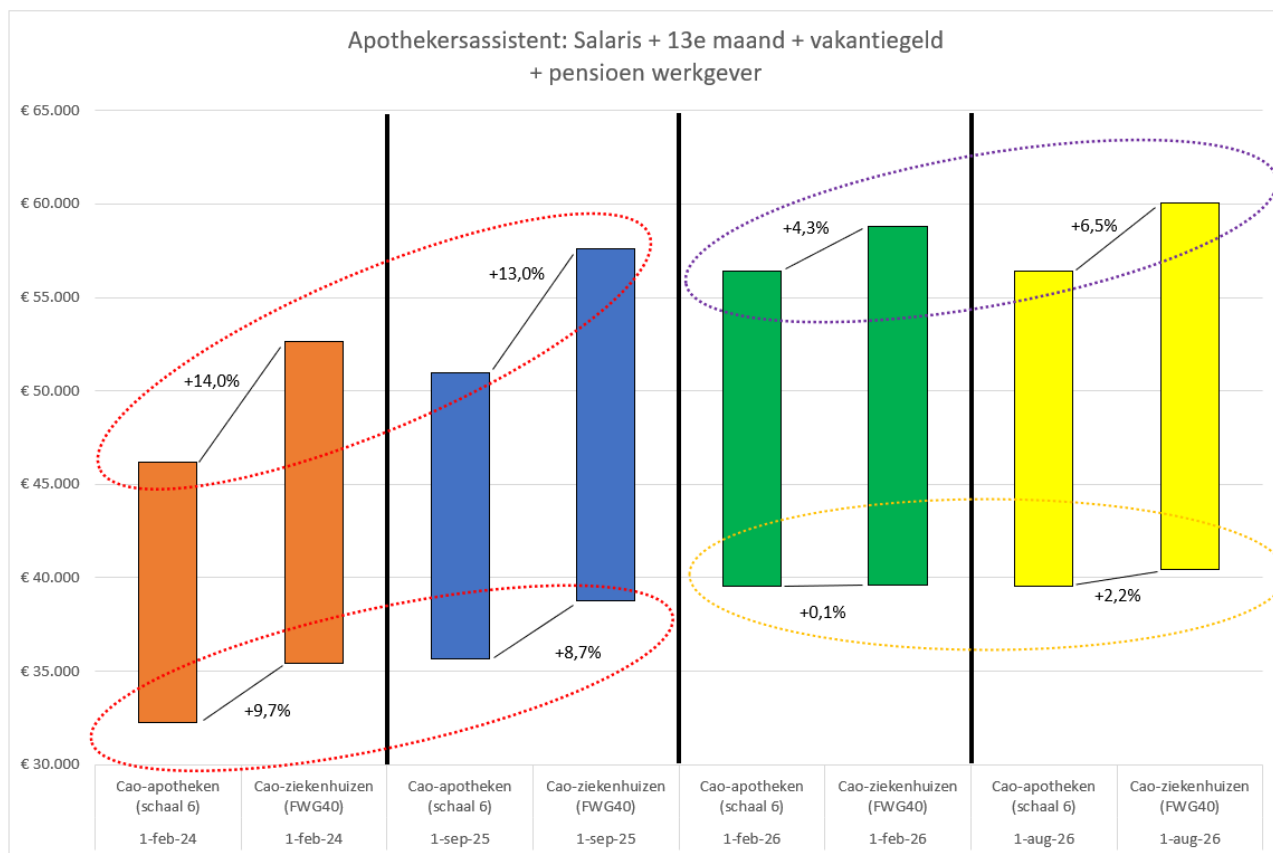
De salarissen worden weergegeven in een staafdiagram. De staaf geeft de range aan tussen de laagste trede en de hoogste trede in de betreffende loonschaal.

Het verschil in percentage ten opzichte van de beloning van een apothekersassistent in de cao-apotheken wordt als cijfer weergegeven in of onder de grafiek.

Loongat niet geheel gedicht ten opzichte van cao-ziekenhuizen

In de onderstaande grafiek wordt het verschil tussen de loonpositie van de apothekersassistent in de cao-apotheken afgezet tegen dezelfde functie in de cao-ziekenhuizen. Het verschil wordt op vier momenten gemeten: 1 februari 2024, 1 september 2025, 1 februari 2026 en 1 augustus 2026. Deze momenten zijn genomen om inzicht te geven na stijgingen in de desbetreffende cao's weer te geven.

In het vergelijk is voor een apothekersassistent in de cao-apotheken schaal 6 en de apothekersassistent in de cao-ziekenhuizen (FWG 40) opgenomen.



Uit de grafiek zijn de volgende zaken af te lezen:

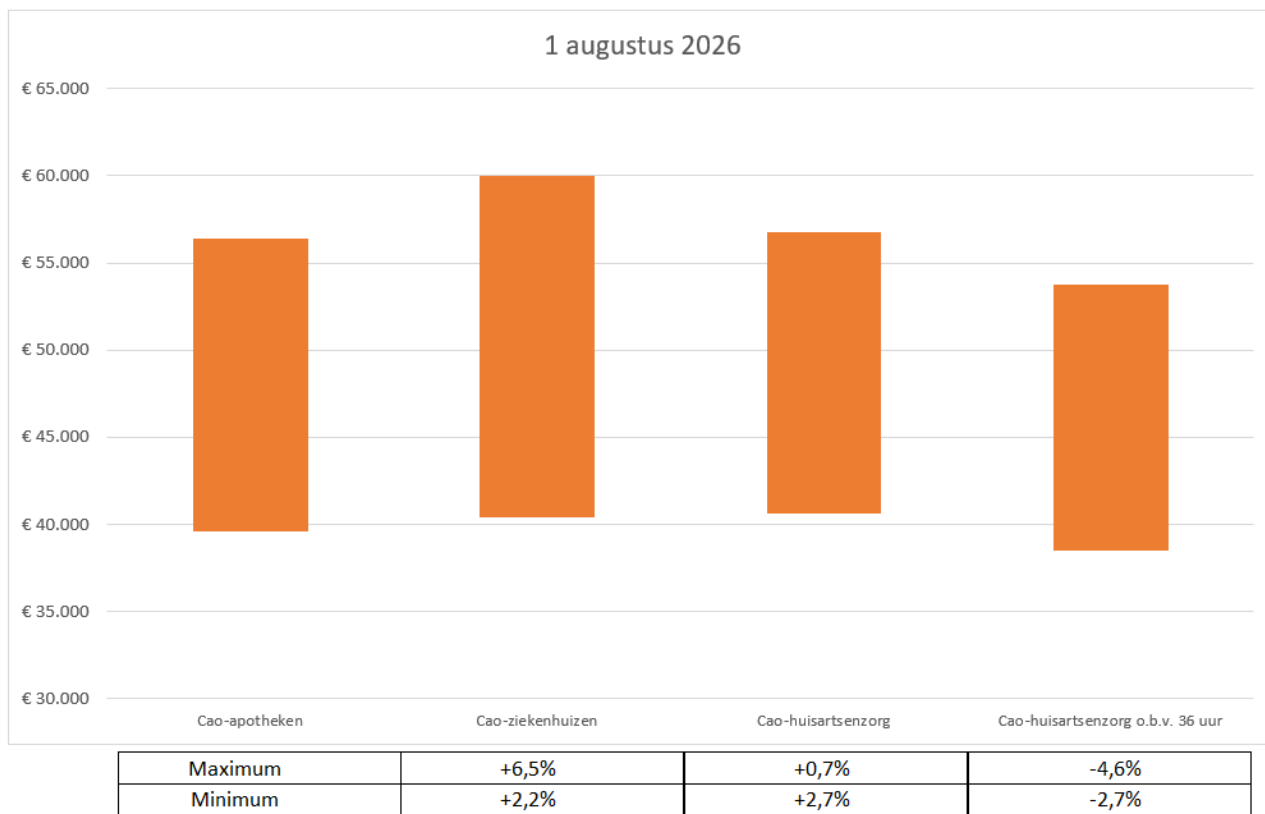
- **Rode cirkels, in 2025:** Een apothekersassistent in het ziekenhuis werd in de situatie voor de nieuwe cao (1 februari 2024) 9,7% in de laagste trede tot 14,0% in de hoogste trede meer betaald dan in de openbare apotheek.
- **Gele cirkel (2026):** Door de aanpassingen van beide cao's is het verschil nagenoeg nihil (0,1%) in de laagste trede per 1 februari 2026. De cao-ziekenhuizen kent echter een verhoging per 1 augustus 2026, waardoor het verschil weer groeit naar 2,2%
- **Paarse cirkel (2026):** Door de aanpassingen van beide cao's per 1 februari 2026 zal het gat in de hoogste trede teruggelopen tot 4,3%. De cao-ziekenhuizen kent echter een verhoging per 1 augustus 2026, waardoor het verschil weer groeit naar 6,5%

Vergelijk cao-apotheken, cao-ziekenhuizen en cao-huisartsenzorg

De functie van apothekersassistent bestaat in de cao-apotheken en daarnaast ook in de cao-ziekenhuizen en in de cao-huisartsenzorg. Er is een vergelijk gemaakt tussen de drie cao's op peildatum 1 augustus 2026. Op die datum zijn alle bekende salarisstijgingen uit de drie cao's mee te nemen.

In het vergelijk is voor een apothekersassistent in de cao-apotheken schaal 6, de apothekersassistent in de cao-ziekenhuizen (FWG 40) en apothekersassistent in de cao-huisartsenzorg schaal 4 opgenomen. De functie apothekersassistent in cao-huisartsenzorg kent als enige een werkweek van 38 uur. Om een correct

vergelijk te maken is in de vergelijking ook een extra staaf opgenomen met de salarispositie van een apothekersassistent in de cao-huisartsenzorg teruggerekend naar 36 uur.



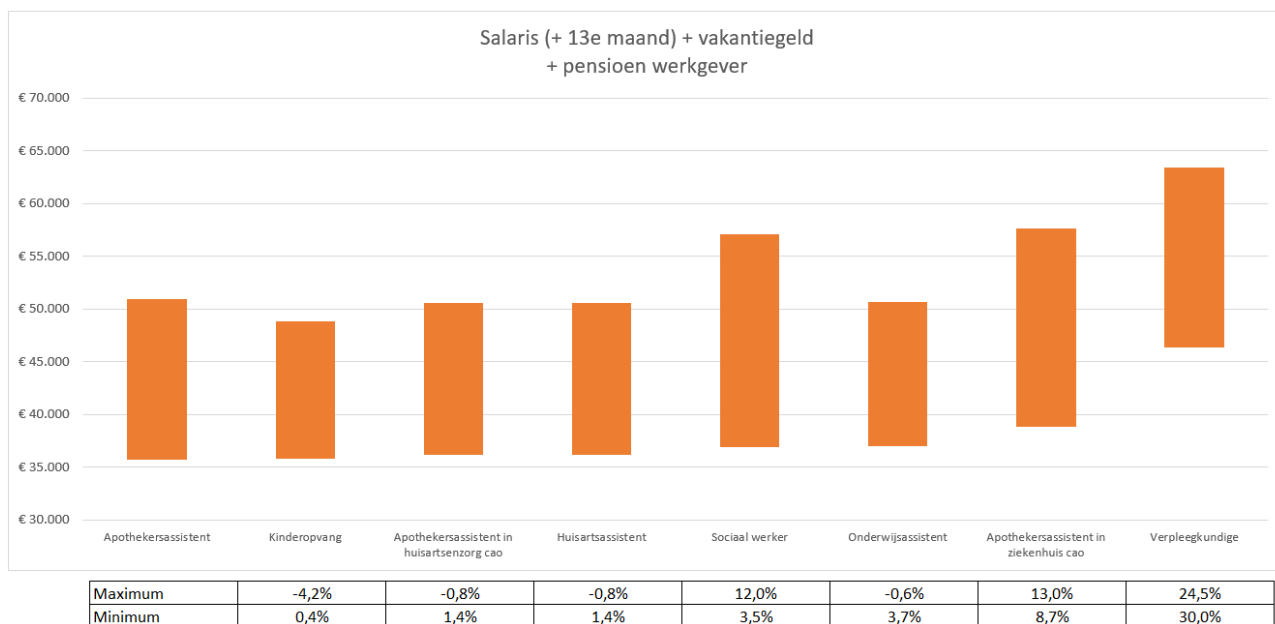
Uit de grafiek zijn de volgende zaken af te lezen:

- In de laagste trede is het salaris in het ziekenhuis 2,2% hoger en in bij de huisarts 2,7% hoger.
- In de hoogste trede is het salaris in het ziekenhuis 6,5% hoger en in bij de huisarts 0,7% hoger.
- Wordt de cao-huisartsenzorg gecorrigeerd naar een 36-urige werkweek, dan is het salaris in de openbare apotheek 2,7% tot 4,6% beter dan bij de huisarts.

Vergelijking andere functies op mbo-4 niveau

In de volgende grafiek wordt een vergelijk gemaakt met andere medewerkers op mbo-4 niveau. Dit is ook het niveau van een apothekersassistent. Er zijn daarbij zoveel mogelijk beroepen geselecteerd. Hierbij is geselecteerd op zorgberoepen dan wel beroepen in het sociaal domein en waar een cao is overeengekomen. De genoemde beroepen kennen allemaal een 3-jarige opleiding, net als bij de apothekersassistent, met uitzondering van de opleiding tot verpleegkundige die 4 jaar bedraagt.

De grafiek laat de situatie zien op 1 september 2025. Van een latere datum is nog geen vergelijking mogelijk. De cao sociaal werk loopt tot en met 31 juli 2025 en de cao primair onderwijs loopt tot en met 31 oktober 2025.



Uit de grafiek zijn de volgende zaken af te lezen:

- *Het startsalaris van een apothekersassistent is ook na de salarisstijging van 1 september 2025 in de cao-apotheken, nog altijd de laagste ten opzichte van alle andere vergeleken mbo-4 niveau functies, al zijn de verschillen klein. Hoe dat in 2026 zal zijn is op dit moment nog niet bekend omdat er nog meerdere cao's voor 2026 tot stand moeten komen.*
- *In de hoogste trede verdient een apothekersassistent in de cao-apotheken vanaf 1 september 2025 meer dan de mbo-4 functie in de kinderopvang (4,2%), de huisartsassistent omgezet naar 36 uur (0,8%) en bij de onderwijsassistent (0,6%).*
- *Bij de hoogste trede is het maximum op 1 september 2025 12% hoger bij een sociaal werker, 13% hoger bij een apothekersassistent in de ziekenhuis cao en 24,5% hoger bij de verpleegkundige.*

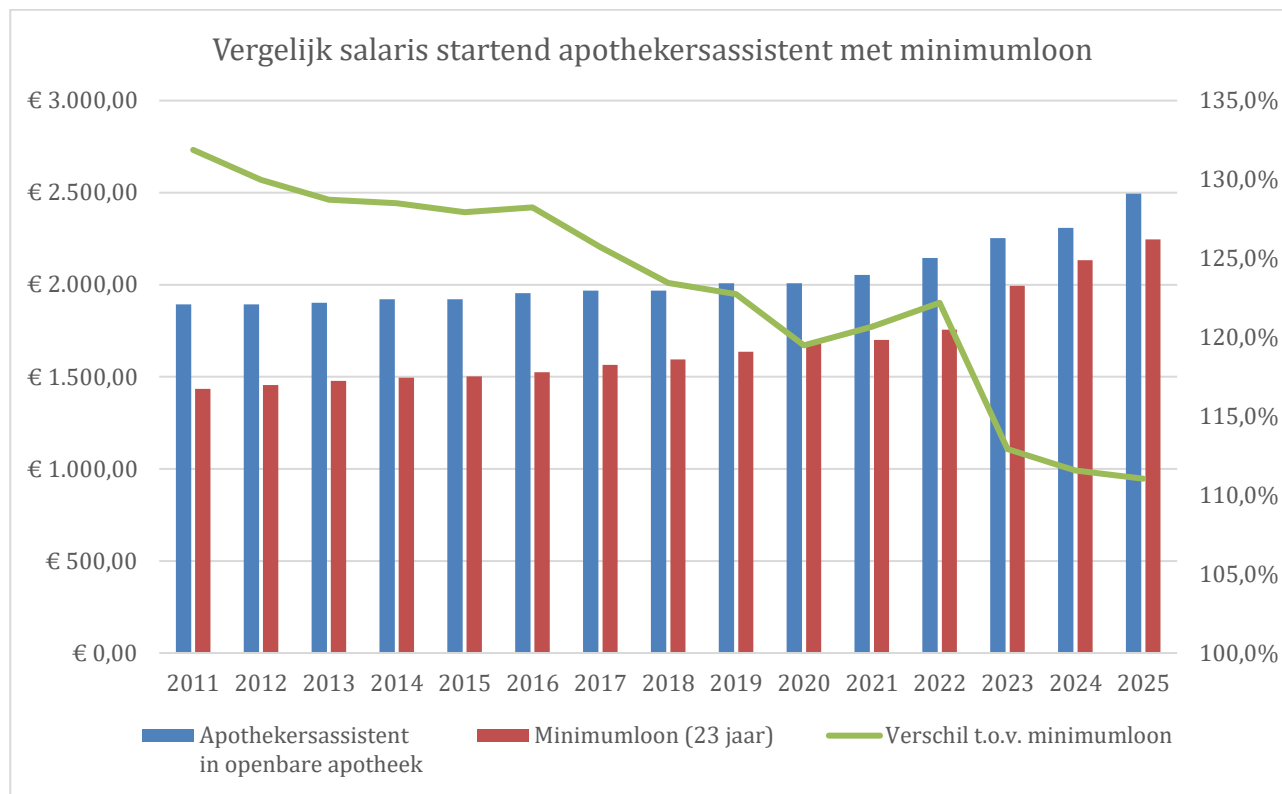
De hoogte van het salaris van de apothekersassistent in de cao-apotheken komt meer overeen met de andere MBO-4 functies dan in het voorgaande rapport, waarbij een vergelijking werd gemaakt op datum 1 februari 2024. Enkele cao's lopen af in 2025, maar hebben nog geen nieuwe cao. Hierdoor is nog geen volledig vergelijk te maken voor de situatie in 2026. De cao-apotheken maakt in dat jaar nog een inhaalslag. Later zal blijken of dat voor andere, nog te sluiten cao's ook geldt.

Salaris in de apotheek vergeleken met het minimumloon

In de onderstaande grafiek is het wettelijk minimumloon (WML) afgezet tegen het salaris van een startend apothekersassistent (schaal 6 cao apotheken, trede 0) over de periode 2011 tot en met 2025. Het salaris dat is opgenomen voor een apothekersassistent in 2025 is gebaseerd op het salarisniveau 1 september 2025, omdat het WML van 2026 nog niet bekend is.

Voor het vergelijk is alleen het basissalaris van de apothekersassistent vergeleken. Secundaire of tertiaire voorwaarden zoals pensioen en een 13^e maand zijn in het vergelijk niet opgenomen. Wisselingen hierin

zouden voor een afwijkend beeld kunnen zorgen. Voor het minimumloon geldt dat dit is omgerekend naar een maandsalaris op basis van 36 uur per week.



Uit de grafiek zijn de volgende zaken af te lezen:

- In de periode 2011 t/m 2020 nam het minimumloon toe met ongeveer 1,8% per jaar.
- In dezelfde periode 2011 t/m 2020 nam het loon van de apothekersassistent met gemiddeld 0,6% per jaar toe.
- Dit zorgde voor een geleidelijke daling van het verschil tussen het loon van een apothekersassistent t.o.v. het wettelijk minimumloon van 31,9% in 2011 naar 19,5% in 2020.
- In 2021 en 2022 was de loonstijging van de apothekersassistent licht hoger dan de stijging van het wettelijk minimumloon, het verschil liep op tot 22,2%.
- Zowel in 2023 als 2024 steeg het wettelijk minimumloon fors, met respectievelijk 13,6% en 7%.
- De stijging van het loon van apothekersassistenten in de cao-apotheken was in 2023 en 2024 beperkt, het verschil t.o.v. het wettelijk minimumloon liep in 2024 terug tot 11,6%.
- In (september van) 2025 stijgt het loon van apothekersassistenten in de cao-apotheken maar ook het wettelijk minimumloon stijgt in 2025, het verschil neemt af tot 11,0%.

De cao-apotheken maakt in 2026 nog een inhaalslag. Op het moment dat het wettelijk minimumloon voor 2026 bekend wordt zal blijken of dit ook betekent dat het verschil tussen beiden toeneemt.

3. Bestendigen loonsystematiek en rolvastheid

Inleiding

De overheid heeft de doelstelling om marktconforme loonontwikkeling mogelijk te maken in de zorg. In hoofdstuk 1 en 2 is beschreven dat het gat in de loonontwikkeling in de cao-apotheken is teruggelopen. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de loonontwikkeling in de cao-apotheken op een marktconform niveau blijft. In dit hoofdstuk worden de recente ontwikkelingen op het vlak van loonsystematiek en rolvastheid beschreven.

Toelichting systematiek OVA door de Minister van VWS

Op 26 november 2024 heeft de Minister van VWS via een brief een aantal zaken op een rij gezet met betrekking tot de beschikbare middelen voor de OVA en hoe deze terecht zouden moeten komen in de sector¹⁷. De OVA is bedoeld om een marktconforme loonontwikkeling in de zorg mogelijk te maken. De Minister beschrijft in de brief hoe de volgorde is:

1. *Op basis van ramingen van het CPB wordt door de overheid geld beschikbaar gesteld voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling (OVA).*
2. *Het OVA-percentage wordt gebruikt voor het indexeren van het loongevoelige deel van de budgetten (contracteerruimte, macroprestatiebedrag en macrobeheersingskaders) voor de Zvw, Wlz en de Wmo¹⁸. De OVA-ruimte maakt integraal onderdeel uit van de budgettaire kaders die door VWS worden vastgesteld.*
3. *De daadwerkelijke zorguitgaven worden bepaald door de afspraken die zorgverzekeraars en zorgaanbieders maken. Voor de Zvw geldt dat in het IZA is afgesproken dat zorgverzekeraars en zorgaanbieders de OVA als startpunt hanteren in de onderhandelingen¹⁹. Deze afspraak is geconcretiseerd in de NZa handvatten Contractering en transparantie gecontracteerde zorg²⁰.*
4. *Het is aan werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) om samen afspraken te maken over de cao.*

In de cao-apotheken is opgenomen dat de salarisstijging voor 2027 gelijk is aan de OVA.

Bij punt 2 worden de budgetten naast de OVA ook geïndexeerd voor de stijging van materiële kosten en kapitaalkosten. VWS heeft een toelichting geschreven over de indexatiemethodiek²¹. Met deze wijze zorgt VWS ervoor dat voldoende middelen beschikbaar zijn voor:

- *Het mogelijk maken van een marktconforme loonstijging*
- *De effecten van inflatie op de prijzen en de gestegen kapitaallasten op te vangen.*

¹⁷ <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D46209>

¹⁸ Zorgverzekeringswet, Wet langdurige zorg en Wet maatschappelijke ondersteuning

¹⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/09/16/integraal-zorgakkoord-samen-werken-aan-gezonde-zorg>

²⁰ https://puc.overheid.nl/nza/doc/PUC_767780_22/

²¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2025/03/06/berekeningswijze-percentages-loon-prijs-kapitaal-en-nhc-op-basis-van-centraal-economische-raming-cep-2025>

Hoofdlijnenakkoord cao-apotheken

In de cao-apotheken 2024-2027 is in de bijlage het hoofdlijnenakkoord opgenomen²². In het hoofdlijnenakkoord is opgenomen dat meer rolvastheid nodig is en wordt dezelfde opsomming gegeven zoals hierboven beschreven. Daarnaast is beschreven dat VWS een schriftelijke uniforme duiding heeft gegeven voor de apotheekeerzorg over de geldigheid van de 'Handvatten Contractering en Transparantie gecontracteerde zorg van de NZa en OVA-afpraak in het IZA. VWS gaat ervan uit dat alle partijen waarop deze afspraken van toepassing zijn, zich volgens die duiding zullen gedragen.

²² <https://www.knmp.nl/actueel/nieuws/cao-apotheken-2024-2027-gepubliceerd-om-algemeen-verbindend-te-verklaren>

4. Werkdruk, werkplezier en tekort aan personeel

Inleiding

Er bestaan zorgen om de aantrekkelijkheid van het vak van apothekemedewerker. Door tekorten aan personeel, uitstroom en werkdruk is de druk op het personeel hoog. Dit hoofdstuk gaat verder in op de aantrekkelijkheid van het vak, het tekort aan personeel, de uitstroom van personeel en de gewenste zorgtransitie die tevens een bijdrage moet gaan leveren aan de aantrekkelijkheid van het vak.

Zorgen om aantrekkelijkheid vak van apothekemedewerker

Een onderzoek van Nivel²³ laat zien dat naast lage salarissen de volgende punten de belangrijke redenen zijn dat apothekersassistenten het beroep verlaten: hoge werkdruk, negatieve houding van patiënten, beleid rondom geneesmiddelen en beschikbaarheid van geneesmiddelen. Door het personeelstekort worden daarnaast belangrijke zorgtaken minder of niet meer uitgevoerd. Dit betreft onder andere thuisbezoeken, extra zorg voor specifieke doelgroepen, zorgprojecten en medicatiebegeleidingsgesprekken.

In het hoofdlijnenakkoord²⁴ is beschreven dat de verkenner Martin van Rijn de conclusie heeft getrokken dat er reële zorgen bestaan met betrekking tot de aantrekkelijkheid van het vak van apothekemedewerker en in het bijzonder het vak van apothekersassistent. Dit komt door hoge werkdruk, agressie aan de balie, geneesmiddeltekorten en het preferentiebeleid, uitstroom van apothekersassistenten en een stilvallende instroom in de opleiding.

De Minister van VWS heeft via een kamerbrief²⁵ aangegeven de waardering van apothekemedewerkers te willen verbeteren. Hiervoor gaat de Minister samen met de beroepsvereniging en andere betrokkenen een plan van aanpak laten opstellen.

Tekort aan zorgmedewerkers blijft toenemen

Het ministerie van VWS heeft ABF Research gevraagd het arbeidsprognosemodel²⁶ te updaten²⁷. Het model laat zien dat het tekort van het aantal zorgmedewerkers oploopt tot 266.000 personen in 2034. Er is een aanpassing gemaakt ten opzichte van de voorgaande versie van het model. Dit leidt tot een verhoging van 45.000 personen, van 195.000 naar 240.000 in 2033.

Voor de stijgingen zijn verschillende redenen:

- *Groei zorggebruik;*
- *Bijstelling in- en uitstroom;*
- *Beperkte productiviteitsgroei;*

²³ Nivel: Knelpunten in de arbeidsmarkt openbare farmacie (2025), <https://www.nivel.nl/nl/nieuws/driekwart-van-de-openbare-apotheken-heeft-een-tekort-aan-personeel>

²⁴ <https://www.knmp.nl/actueel/nieuws/cao-apotheken-2024-2027-gepubliceerd-om-algemeen-verbindend-te-verklaren>

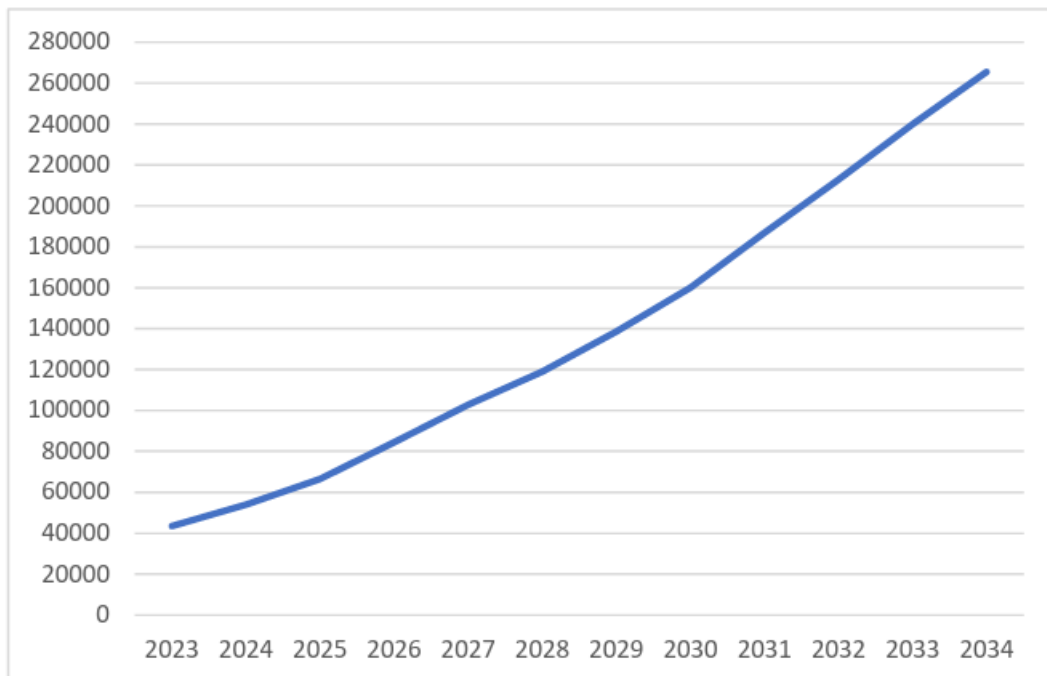
²⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2025/06/03/kamerbrief-over-eerstelijns-apotheekzorg>

²⁶ www.prognosemodelzw.nl

²⁷ <https://open.overheid.nl/documenten/31a9972a-6f4b-42b7-a1e1-a479f6bb18bf/file>

- Hoger ziekteverzuim.

Onderstaande figuur laat het verloop van het verwachte arbeidstekort zien.



Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, ABF Research

Personeelstekorten in de apotheek

Nivel heeft in 2025 onderzoek gedaan naar de personeelstekorten in de apotheek²⁸. Op basis van dit onderzoek concludeert Nivel dat 57% van de apotheken een tekort heeft aan apothekersassistenten met een gemiddeld tekort van 1,7FTE per apotheek.

In de onderstaande tabel uit het onderzoek van Nivel uit 2025 is af te lezen dat het tekort aan apothekersassistenten naar verwachting oploopt van 1,5FTE in de afgelopen 12 maanden naar 1,9FTE de aankomende 12 maanden.

	Apotheker	Apothekersassistent	Farmaceutisch consulent
Fte nu werkzaam	1,5	6,0	0,8
Fte tekort in afgelopen 12 maanden	0,65	1,5	0,6
Fte nu tekort	1,4	1,7	1,1
Fte verwacht tekort in komende 12 maanden	0,9	1,9	1,2

Ook de andere functies, zoals apotheker en farmaceutisch consulent kennen tekorten.

²⁸ Nivel: Knelpunten in de arbeidsmarkt openbare farmacie (2025), <https://www.nivel.nl/nl/nieuws/driekwart-van-de-openbare-apotheken-heeft-een-tekort-aan-personeel>

Uitstroom medewerkers in de apotheek

CBS publiceert de in- en uitstroom van medewerkers in de zorg²⁹. De uitstroom lijkt in 2024 te zijn gestabiliseerd, maar is nog steeds hoog. Ongeveer 25% van de uitstroom zijn medewerkers die jonger zijn dan 25 jaar.

In het onderzoek van Nivel³⁰ blijkt dat 75% van de apotheken te maken heeft gehad met uitstroom van apothekersassistenten in de afgelopen 12 maanden. Gemiddeld is 1,73FTE aan apothekersassistenten uitgestroomd.

	Apotheker	Apothekersassistent	Farmaceutisch consulent
% deelnemers met uitstroom	22%	75%	2%
Fte uitstroom	0,96	1,73	0,95
% van personeel dat uitstroomt	16%	27%	9%

De belangrijkste redenen voor de uitstroom die worden genoemd zijn te laag salaris (66%), te hoge werkdruk (59%) en de negatieve houding van patiënten (57%).

Intentie voor focus op zorgtransitie

In het hoofdlijnenakkoord zijn in de slotparagraaf 3 doelen opgenomen. Het tweede doel stelt dat de hoofdlijnen een impuls zijn voor de transitie naar een meer zorggerichte dienstverlening die de rol van de apotheek in de zorg versterkt en de aantrekkelijkheid van het vak bevordert. Zorgverzekeraars, werkgeversorganisaties en VWS hebben allemaal de behoefte uitgesproken om te willen veranderen naar een model waarin meer wordt gestuurd op zorg en minder op de verstrekking van geneesmiddelen. De afspraak is dat, onder leiding van VWS, wordt toegewerkt naar deze transitie.

In de kamerbrief van de Minister van VWS is opgenomen dat het personeelstekort in de apotheek langs drie lijnen moet worden verkleind. Deze lijnen zijn: halveren van de administratietijd, de juiste inzet van medewerkers en het vergroten van vakmanschap en werkplezier.

VWS hecht waarde aan de beleidsmatige ontwikkeling naar passende zorg zoals blijkt uit het aanvullend zorg- en welzijnsakkoord (AZWA)³¹. In het AZWA is de doelstelling 'We verbeteren toegang tot bestaande geneesmiddelen voor patiënten' opgenomen. De uitkomsten hiervan zouden moeten resulteren in een positieve impact op de arbeidscapaciteit in de apotheek en het creëren van ruimte voor zorgtaken.

²⁹ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24050NED/table?ts=1692693748307>

³⁰ <https://www.nivel.nl/nl/nieuws/driekwart-van-de-openbare-apotheken-heeft-een-tekort-aan-personeel>

³¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/07/03/aanvullend-zorg-en-welzijnsakkoord-onderhandelaarsakkoord>