



## De FWG-essays

### Hoe verandert corona het werken in de zorg?

#### Essay 3      De waardering van de zorgmedewerker. Waar zit de echte pijn?

Applaus, bonus, helden, vitale beroepen. Termen die we veel lezen en horen in nieuwsberichten en tv-programma's. Er wordt volop gediscussieerd over de waardering voor het werk van de zorgmedewerker. Er wordt politiek bedreven. Naarstig zoekt men naar mogelijkheden waarbij bekende oplossingen de revue passeren: meer ontwikkelmogelijkheden, meer zeggenschap en minder werkdruk. Toch denken we dat dit pijnpunt meer verdient. Daar gaat dit derde FWG-essay over.

# Crisis als katalysator

Waardering voor de zorgprofessional is als thema niet nieuw. Door de grote arbeidsmarkttekorten was er de laatste jaren al veel aandacht voor het aantrekkelijker maken van het vak van de zorgmedewerker. Ondanks vele inspanningen – zoals actielijnen en campagnes – blijft het vertrek en verzuim van verzorgenden en verpleegkundigen hoog. Het lukt maar niet om de vinger op de zere plek te leggen.

*‘Tijdens de coronacrisis wordt duidelijker dan ooit: het werk in de zorg is cruciaal’*

En dan komt de coronacrisis. De zorg en zorgmedewerkers staan ineens ‘in the picture’. Tijdens de coronacrisis wordt duidelijker dan ooit: het werk in de zorg is cruciaal. Zorgmedewerkers krijgen applaus, cadeaus, ondersteuning, kinderopvang, een bonus en media-aandacht. Voor sommige zorgmedewerkers geeft dit een gevoel van ‘eindelijk erkenning’. Anderen benadrukken dat ze ‘gewoon hun werk doen’. Velen spreken de hoop uit dat de crisis zorgt voor een blijvende verandering in waardering voor de zorgmedewerker. Maar, een aantal maanden later lijkt het (goedbedoelde) applaus tegelijkertijd een bestaand pijnpunt te hebben vergroot, of er ten minste een nieuw licht op te werpen.

---

Velen spreken de hoop uit dat de crisis zorgt voor een blijvende verandering in waardering voor de zorgmedewerker

## Vormen van waardering: inzetten op de bekende wegen

De waardering voor zorgmedewerkers is momenteel onderwerp van gesprek: in talkshows, kranten én in de Tweede Kamer. Maar wat is waardering? De discussie spitste zich snel toe op de financiële component van waardering: het inkomen van zorgmedewerkers. Maar toen na vier stemronden in de Tweede Kamer duidelijk werd dat er geen structurele salarisverhoging komt, ging het (opnieuw) over alternatieve vormen van waardering. Zo zegt gezondheidseconoom Marcel Canoy: “De politieke oppositie helpt zorgpersoneel niet met een emotionele discussie over een structurele inkomensverhoging. De discussie zou moeten gaan over verlaging van de werkdruk, minder administratieve lasten en betere opleidingen.”

*‘De politieke oppositie helpt zorgpersoneel niet met een emotionele discussie over een structurele inkomensverhoging’*

Ook minister Hugo de Jonge schrijft 18 augustus in een commissiebrief de komende jaren breed in te zetten op de bekende pijnpunten in de zorg: het terugdringen van regeldruk, meer autonomie van professionals en aandacht voor (loopbaan)ontwikkeling.

Chief Nursing Officer Bianca Buurman schrijft in een advies aan VWS dat verpleegkundigen en verzorgenden zelf de regie moeten voeren over hun beroep en de beroepsontwikkeling en de veranderingen die nodig zijn. De onderliggende aanname is dat wanneer verpleegkundigen en verzorgenden meer zeggenschap, meer ontwikkelmogelijkheden en een plek aan de bestuurstafel krijgen, het gevoel niet of onvoldoende gewaardeerd te worden zal uitdoven. Maar is het inslaan van deze bekende wegen toereikend?

## Waar zit de echte pijn?

Wie goed tussen de regels door leest, bemerkt een diepere, fundamentele pijn. Een pijn die raakt aan bredere maatschappelijke thema's. Het raakt aan het ongemakkelijke gevoel over de groeiende ongelijkheid en de manier waarop welvaart wordt verdeeld. De jarenlange bezuinigingen op de publieke sector, waaronder de zorg, waarvan nu zichtbaar wordt dat zoveel nadruk op efficiëntie een prijs heeft. Het raakt aan de vraag of het bij de waardering van werk uitmaakt of je waarde toevoegt, aan de maatschappij, aan de cliënt of patiënt. Het raakt aan de vraag of ons werk nog in de pas loopt met onze waarden en behoeften, als individu en als samenleving. Deze bredere maatschappelijke ongenoegens zijn ook in andere sectoren te vinden, maar worden nu, door corona, vooral in de zorgsector uitvergroot.

---

De pijn raakt aan het ongemakkelijke gevoel over de manier waarop welvaart wordt verdeeld

Deze ongenoegens kwamen duidelijk aan de oppervlakte toen de overheid tijdens de coronacrisis een lijst met vitale beroepen publiceerde: beroepen die nodig zijn om de samenleving draaiende te houden. Volgens de Volkskrant waren dit “ironisch genoeg precies de beroepen die al jaren onder druk staan”. De gesprekken gaan nu over salaris, opleidingsmogelijkheden en een plek aan de bestuurstafel, maar (nog) niet over de diepere pijn die vraagt om een brede maatschappelijke discussie. Is de manier waarop we onze middelen verdelen rechtvaardig? Is de manier waarop de samenleving is ingericht, en wie op welke manier bijdraagt en invloed heeft, rechtvaardig? Zijn de definities die we hanteren over waarde, waardering en goed werk aan herziening toe?

---

Zijn de definities die we hanteren over waarde, waardering en goed werk aan herziening toe?

## **Maatschappelijke impact van werk**

De afgelopen jaren signaleerden we in het FWG-trendonderzoek een voorzichtige verschuiving in hoe we naar werk kijken en wat we van waarde vinden. Het lijkt erop dat het tijd is om ‘waarde(ring) van werk’ te herijken. Historicus en schrijver Rutger Bregman schreef in 2016 al over het thema waarde toevoegen in relatie tot waardering en salaris. Bregman: “Het bizarre is: juist banen waar nauwelijks iets van waarde wordt gecreëerd – zoals telemarketeers en flitshandelaren – betalen vaak het beste.”

---

Het scheppen van waarde zou het belangrijkste uitgangspunt moeten zijn bij de mate waarin werk wordt gewaardeerd

Ook econome Mariana Mazzucato wil met haar boek 'De waarde van alles' het debat over wat waarde is nieuw leven inblazen. Volgens haar zou het scheppen van waarde het belangrijkste uitgangspunt moeten zijn bij de mate waarin werk wordt gewaardeerd. Ook onlangs verschenen rapporten van gerenommeerde instanties – zoals de WRR, de SER en de UvA – pleiten voor meer focus op de waarde die werk toevoegt aan de maatschappij in plaats van op financiële parameters. Zo wijst de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR) in het rapport 'Het betere werk' op de noodzaak om publiek gefinancierd werk structureel anders te gaan waarderen, organiseren en financieren. Ook Achmea schrijft in het rapport 'Waarde van werk' dat aanzien nu nog vaak draait om aandeelhouderswaarde en financiële parameters, terwijl het ook zou moeten gaan om de relevantie van organisaties, en de waarde die ze daadwerkelijk toevoegen.

*'Aanzien draait nu nog vaak om financiële parameters, terwijl het ook zou moeten gaan om de waarde die organisaties toevoegen'*

De overeenkomst tussen al deze geluiden, is dat men pleit voor meer nadruk op 'het maatschappelijk belang' of 'de maatschappelijke impact' van werk. Het lijkt erop dat we bij het waarderen van werk – in salaris, erkenning of aanzien – zijn afgedreven van een belangrijke graadmeter, namelijk: de waarde die werk toevoegt aan de maatschappij.

---

Een sterke publieke sector is de basis voor een gezonde en weerbare samenleving

Dit thema speelt nadrukkelijk in de zorg: een sterke publieke sector (waaronder de zorg) is de basis voor een gezonde en weerbare samenleving. Zorgmedewerkers werken doorgaans vanuit een sterke intrinsieke motivatie, waarbij het groter belang én het patiëntenbelang sterker wegen dan de individuele beloning. De coronacrisis bracht de toegevoegde waarde van zorgmedewerkers duidelijk aan het licht. En daarmee ook de pijn en het gevoel van onrecht dat deze toegevoegde waarde op dit moment onvoldoende samenhangt met waardering, in welke vorm dan ook.

## **Durf naar het fundament te kijken**

De coronacrisis legt de pijn en gevoelens van onrecht en ongelijkheid abrupt bloot. Deze gevoelens lijken te landen op een bodem van sluimerend onbehagen. Het raakt aan grotere en complexe thema's, die ons inziens niet snel of eenvoudig (door de politiek) op te lossen zijn. Het gevaar is dat de reflex van het geld optreedt, maar laten we ons niet verleiden om vlug over te gaan tot voor de hand liggende oplossingen en het plakken van pleisters. Deze pijn verdient meer.

---

Laten we ons niet verleiden om vlug over te gaan tot voor de hand liggende oplossingen

---

De komende tijd gaan we ons verder verdiepen in dit thema. Welke ontwikkelingen zijn er bijvoorbeeld als het gaat om de betekenis van werk?

Ons derde essay eindigt hier. Maar dit thema triggert ons als FWG. Omdat we ons bezighouden met werk, met de inrichting en waarde(ring) van werk en met onderlinge verhoudingen. De komende tijd gaan we ons verder verdiepen in dit thema. Welke ontwikkelingen zijn er bijvoorbeeld als het gaat om de betekenis van werk? Wat vinden we van waarde? Heeft hier een verschuiving in plaatsgevonden? Meer inzicht in deze vragen helpt te detecteren waar de echte pijn zit. En wat mogelijke oplossingen zijn. En het helpt om te weten wat ons – de maatschappij, de zorg, FWG – te doen staat.

Utrecht, oktober 2020

Deze essayreeks is een uitgave van Stichting FWG

Auteurs: dr. Geertje van de Ven, dr. Irene van de Glind

Research en redactie: drs. ing. Jos van Rooij, Peter Andriessen,

drs. Astrid Westerbeek en Bram de Gier

De geraadpleegde bronnen zijn op aanvraag beschikbaar.

Foto: Hollandse Hoogte, Rob Engelaar