WAT ONS VAK

Verpleegkundigen willen meer geld verdienen. **Het hogere salaris staat symbool voor de erkenning die al jaren uitblijft.** Zelfs nu, na alle applaus tijdens de zorg voor coronapatiënten.

tekst **Margot Hamel** illustratie **IStock**

Wat hebben verpleegkundigen nu het hardst nodig? Minder werkdruk, meer scholing, een beter carrièreperspectief of een hoger salaris? Het is midden september, en in een week tijd reageren bijna 5000 verpleegkundigen op deze poll van Nursing. Meer dan de helft van de stemmers (54%) vindt een hoger salaris het belangrijkste, 37% heeft het meest behoefte aan verlaging van de werkdruk (37%).¹

Onmisbaar

Een hoger salaris voor zorgmedewerkers staat sinds een paar maanden weer extra in de belangstelling. Onder meer door corona, en het besef dat medewerkers in de zorg onmisbaar zijn: zonder verzorgenden en verpleegkundigen is er simpelweg geen covid-zorg. Oppositiepartijen vinden dit een goed moment om de salariëring van zorgpersoneel op de politieke agenda te zetten. Heel het land waardeerde de zorgmedewerkers immers enorm, en dat zou zich kunnen uitbetalen in een hoger salaris. Het idee is dat de combinatie van een hoger startsalaris en verdere uitloop meer mensen de zorg in trekt en vervolgens behoudt. Dat is nodig in een sector waar in 2025 een tekort wordt verwacht van 100.000 verzorgenden en verpleegkundigen.

NODIG HEEFT

Het belang van een hoger salaris

Maar is het salaris echt zo belangrijk voor verpleegkundigen? Vorig jaar zochten we het al eens uit naar aanleiding van aanwijzingen dat een hoger salaris voor jonge verpleegkundigen niet het allerbelangrijkste is.² In opdracht van Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) verscheen in 2018 een analyse van komst- en vertrekredenen van jonge verpleegkundigen en studenten verpleegkunde. Wat opvalt: studenten vinden dat een hoge werkdruk en onregelmatig werken horen bij het verpleegkundig vak. Maar voor jong gediplomeerden zijn dat nu juist de belangrijkste vertrekredenen. 'Ik wil een gunstiger salaris en/of betere arbeidsvoorwaarden' staat pas op plaats 5 van vertrekredenen van deze groep.²

Uit onderzoek van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn in 2018 naar redenen voor uitstroom bleek eveneens dat het salaris geen belangrijke reden is om de zorg te verlaten. Slechts 16% van de vrijwillige vertrekkers noemt als reden voor vertrek een financiële vooruitgang elders. Hierin zijn verpleegkundigen van allerlei leeftijden opgenomen. Hbo-verpleegkundigen, zo blijkt uit een recent rapport van HR-specialist Compagnon, vinden een goed salaris wel het belangrijkste.²

Felheid

Chief Nursing Officer (CNO) Bianca Buurman begrijpt

Meer dan de helft van de verpleegkundigen vindt **een hoger salaris het belangrijkste**

de frustratie van onder meer hbo-verpleegkundigen over de hoogte van hun salaris. 'Als je het vergelijkt met andere hbo-beroepen, dan loopt het niet gelijk op. Bij de start verdienen ze minder en aan de bovenkant van de schaal is er minder uitloop. Leraren verdienen dan gemiddeld 20% meer dan verpleegkundigen. Of een fysiotherapeut in een ziekenhuis, die zit 2 schalen hoger dan een hbo-verpleegkundige. Terwijl ze allebei hbo-geschoold zijn en vergelijkbare verantwoordelijkheden hebben. Dat moeten we beter in beeld hebben, voor zowel mbo-, inservice, als hbo-ers.'

Volgens Buurman heeft de felheid waarmee verpleegkundigen een hoger salaris bevechten te maken met het gevoel dat ze niet erkend worden. 'Met geld druk je de waarde uit van goede zorg. Hoe hoger het loon hoe meer erkenning. Verpleegkundigen en verzorgenden begrijpen niet dat er aan het begin van de covidcrisis zoveel waardering voor hun werk was vanuit de politiek en de maatschappij, maar dat dit uiteindelijk toch niet beloond wordt. Ze voelen zich daardoor miskend en dat doet terecht pijn.'

Geschoffeerd

FNV-kaderlid Herman Gijsbers (63) herkent dat. Hij werkt als verpleegkundige op de maag/darm/lever-afdeling van Amsterdam UMC, locatie AMC. 'We voelen ons totaal niet serieus genomen. Tweede Kamerleden lopen weg tijdens een stemming over onze lonen. Stel je toch eens voor dat ik zoiets zou doen, terwijl er coronapatiënten liggen die verpleegd moeten worden! We voelden dat het land eindelijk door kreeg wat ons beroep zo'n beetje inhoudt, hoe belangrijk ons werk is, en dan gun je ons nog steeds niet meer salaris. Veel collega's en ik voelen ons erdoor geschoffeerd.'

Bonus

Maar zorgmedewerkers krijgen toch een bonus van 1000 euro netto (2020) en 500 euro netto (2021)? Gijsbers: 'De eerste bonus is een waardering voor het harde werken tijdens de eerste coronagolf. Dat geld is uiteraard welkom, maar je moet weten dat ik nu 40 jaar in het vak zit. Ik krijg dit geld omdat ik coronapatiënten heb verpleegd, terwijl het gewoon mijn werk is. Moet ik nu op een volgende pandemie wachten voor de volgende bonus? Het gaat er juist om dat we structurele waardering voor ons werk krijgen; erken ons vak dus via een structurele salarisverhoging. Ik ben er vast van overtuigd dat meer collega's dan binnenboord blijven en dat meer mensen voor verpleegkunde zullen kiezen. En daarmee neemt de werkdruk af. Na meer salaris een veel

genoemde wens van collega's. Je ziet het ook terug in de Nursing-poll.'

Gijsbers is druk met acties voor meer salaris en minder werkdruk, want de onderhandelingen voor de cao universitaire medische centra starten dit na-jaar.

Ruimhartig en snel

Gezondheidseconoom Marcel Canoy begrijpt dat de eerste bonus niet helemaal in goede aarde valt, legt hij uit aan Zorgvisie³: 'Er is breed draagvlak om het zorgpersoneel voor hun extra werk in de coronacrisis te belonen. Het kabinet had dit jaar ruimhartig en snel een bonus moeten toekennen. Dan is de koppeling tussen extra beloning en geleverde inspanningen duidelijk. De mensen hadden het extra geld vóór hun zomervakantie moeten hebben. Maar de coalitiepartijen hebben getreuzeld met het toekennen van de gratificatie. Dat is niet slim.'

Verpleegkundige niet onderbetaald

Toch ziet Canoy geen goede argumenten voor een structureel hoger inkomen voor verpleegkundigen en verzorgenden. Van structurele onderbetaling is volgens hem geen sprake. 'Medewerkers van ziekenhuizen krijgen er in 2 stappen 8% loon bij. Daarnaast krijgen zij naar rato van dienstverband een bruto-uitkering van 1.200 euro over 2019. Medewerkers in de verpleeghuis- en thuiszorg krijgen er in 2 jaar 7,4% loon bij. Ook internationaal gezien staan verpleegkundigen er goed voor. Volgens de OESO-cijfers is hun inkomen vergelijkbaar met dat van verpleegkundigen in de Europese buurlanden.'⁴

Zelf bepalen

Volgens Bianca Buurman houd je verzorgenden en verpleegkundigen niet binnen door alleen aandacht te besteden aan het salaris en minder werkdruk. 'Erkenning hoeft je niet alleen in geld uit te drukken. Natuurlijk is het fijn als je per maand 100 euro netto extra krijgt, maar het helpt misschien nog wel meer als er op je werk geregeld aandacht voor je is. Het gaat om goed werkgeverschap: niet alleen meer aandacht voor vermindering van de werkdruk, maar ook zorgen voor uitdaging in het werk, meer tijd voor de patiënten en cliënten, goede loopbaanpaden, en zeggenschap.'

De focus moet volgens Buurman liggen op zeggenschap en positionering. 'Zeggenschap is hier een breed begrip: het gaat om de mogelijkheden die je in een organisatie hebt om zelf je werk in te delen,

'De felheid waarmee verpleegkundigen pleiten voor een hoger salaris staat symbool voor een miskend gevoel'

zelf te roosteren, invloed te hebben op de ontwikkeling van het vak in je eigen team, in de organisatie en landelijk en de manier waarop verpleegkundigen en verzorgenden daarin gefaciliteerd worden met

BELGISCHE ZIEKENHUIZEN: 300 EURO PREMIE EN MISSCHIEN 6% SALARISVERHOOGING

Zo heftig als in Nederland gaat het er op social media in België niet aan toe. Dat komt waarschijnlijk doordat de federale regering deze zomer een salarisverhoging van 6% voorstelde voor al het personeel in ziekenhuizen. De onderhandelingen hierover zijn bij het ter perse gaan van dit nummer nog gaande.

Ook stemde het federale parlement in met een premie van 300 euro per zorgverlener. Het is nog niet bekend wanneer deze wetsregel wordt uitgevoerd. Het bedrag dat voor de premie wordt genoemd, 37,5 miljoen euro, is echter ontoereikend om alle zorgverleners op federaal niveau te bedienen. En wanneer men deze premie ook wil voorzien voor de collega's in de Vlaamse zorgvoorzieningen, is dat eveneens een probleem. Bovendien valt de premie bij menig zorgverlener niet in goede aarde. Volgens sceptici creëert de premie een onevenwicht tussen de zorgverleners die er allen 1000% voor gegaan zijn in de covid-19-periode.

De Vlaamse overheid beslist over de verloning in Vlaamse zorgvoorzieningen zoals bijvoorbeeld woonzorgcentra, revalidatieziekenhuizen en voorzieningen voor mensen met een beperking. Ook in Vlaanderen speelt de discussie over het loon in deze voorzieningen, vertelt zorgambassadeur Lon Holtzer. De onderhandelingen tussen werkgevers, werknemers en de Vlaamse regering lopen nog. Holtzer: 'Om het evenwicht te behouden tussen de federale en Vlaamse zorgvoorzieningen is het belangrijk dat er geen substantiële loonverschillen ontstaan. Er is immers al een tekort aan verpleegkundigen en zorgkundigen in onder meer de tekenzorgcentra. Dus de werkgevers van de zorginstellingen buiten het ziekenhuis sturen zeker aan op een gelijke loonsverhoging als in de ziekenhuizen.'

Werkdruk

Vanuit de ziekenhuizen bestaat al langer de wens om de patiënt-verpleegkundige verhouding te verbeteren. Het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE) stelde vast dat een ziekenhuisverpleegkundige voor gemiddeld 9,4 patiënten moet zorgen. De internationaal aanvaarde norm voor een veilige zorgomgeving in de ziekenhuizen bedraagt ten hoogste 8 patiënten per verpleegkundige. Holtzer schat in dat heel wat collega's – als ze zouden moeten kiezen – liever een extra collega op hun eenheid zien komen dan voor zichzelf een hoger loon. 'De werkdruk is immers bijzonder hoog. Indien de salarisverhoging te beperkt zou zijn, dan weegt deze niet op tegen het verlagen van de werkdruk. Maar beide aspecten – verhogen van het loon en verlagen van de werkdruk – zijn uiteraard belangrijk.'

'Erkenning van verpleegkundigen druk je niet alleen uit in een hoger salaris'

formele positie, loopbaanmogelijkheden, opleiding, erkenning en waardering.

In haar advies aan minister Van Ark (medische zorg) stelt de CNO voor om een adviescommissie verpleging & verzorging in te stellen die dit soort zaken gaat uitwerken.⁶ 'De ideeën hierover moeten uit onze eigen beroepsgroep komen. Wij weten immers wat we nodig hebben: hoe wil jij dat de zorg georganiseerd wordt? Ook op andere plaatsen in zorgorganisaties is het nodig dat we zelf actiever meedenken. We moeten aan de tafels zitten waar bepaald wordt wat er gebeurt; daarmee versterken we onze positie en kunnen we de erkenning zelf opeisen.'

Eigen cao verpleegkundigen en verzorgenden

Misschien is de kans op erkenning groter als verpleegkundigen en verzorgenden een eigen cao krijgen, dacht Vera Bergkamp van D66. 'Een oud idee, maar wellicht toch een mogelijkheid,' schreef ze op Twitter. Ze verwees in Kamervragen naar een artikel op nursing.nl uit 2016, waarin vakbond NU'91 pleitte voor een cao verpleegkundigen en verzorgenden. Bergkamp wil van de minister van VWS Hugo de Jonge weten of hij denkt dat een eigen cao verpleegkundigen en verzorgenden meer waardering kan geven. Het antwoord daarop is bij het ter perse gaan van dit nummer nog niet bekend.⁵

NU'91 is dus voor. 'Het is een logische zet omdat de grootste problemen in de zorg zich afspelen in de verpleging en verzorging', vindt Michel van Erp van NU'91. 'Denk daarbij aan de hoge werkdruk, gebrek aan loopbaanperspectief, onvoldoende zeggenschap en hoge uitstroom. Er moet gewoon geld bij, dat kun je maar één keer uitgeven. Als nu wordt ingezet op salarisverhoging moet dat geld ook verdeeld worden over beroepen waar die problemen minder urgent zijn.'⁵

Samen sterker

Vakbond FNV ziet het plan niet zitten, blijkt uit de reactie van bestuurder Elise Merlijn. 'Verpleegkundigen die in het ziekenhuis werken kunnen niet zonder de inzet van operatieassistenten, laboratoriummedewerkers, en doktersassistenten. Zij verdienen ook goede arbeidsvoorwaarden, en samen staan zorgverleners sterker. Dus is het voor het gevoel van saamhorigheid en effectieve samenwerking veel beter als alle zorgverleners onder dezelfde arbeidsvoorwaarden vallen.'⁵ Een cao voor alle zorgverleners, dus niet alleen per sector zoals nu, is wel een goed idee, vindt Merlijn, om dezelfde reden die NU'91 noemt: je kunt meer belangrijke arbeidsvoorwaarden verankeren. 'Maar zorgverleners moeten zich niet tegen elkaar laten uitspelen. Laten we solidariteit in de zorg bewaken. Om je werk goed uit te oefenen heb je elkaar nodig.'⁵

Het kabinet heeft beslist

Het kabinet houdt in haar Miljoenennota 2021 vast aan de stelling dat er geen geld is voor hogere zorgsalarissen. '1 procent loonsverhoging kost 600 miljoen euro per jaar. Dat is 10 euro per maand extra zorgpremie voor iedereen,' zei premier Rutte in het Tweede Kamerdebat hierover. 'We kunnen niet én-én doen: alle salarissen extra laten stijgen en de economische crisis bestrijden.'

Maar het kabinet trekt volgend jaar wel 20 miljoen euro extra uit om werken in de zorg aantrekkelijker te maken. Dit budget loopt de jaren eraan op: in 2022 80 miljoen en vanaf 2023 jaarlijks 130 miljoen. De focus ligt bij deze investeringen op minder werkdruk voor zorgpersoneel, minder administratieve lasten, meer zelfstandigheid, en een beter ontwikkel- en loopbaanperspectief.⁷

Noten

- 1 Hamel M. Poll: wat willen verpleegkundigen nu het liefst? www.nursing.nl > 8 september 2020.
-6% van de verpleegkundigen stemde op een beter carrièreperspectief.
-3% vond meer scholing het belangrijkste.
- 2 Jonkers A. Waar blijft onze salarisverhoging? Nursing maart 2019.
- 3 Kiers B. Canoy: 'Hoger inkomen gaat zorgpersoneel niet helpen'. www.zorgvisie.nl > 18 augustus 2020
- 4 OECD (2019), Health at a Glance 2019: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en>.
- 5 Wapenaar J. Eigen cao voor verpleegkundigen? Vakbonden reageren wisselend. www.nursing.nl > 2 september 2020
- 6 Buurman B. Niets over ons, zonder ons: Investeringsagenda zeggenschap en positionering verpleegkundigen & verzorgenden. 2 september 2020.
- 7 Zorg: belangrijkste plannen voor 2021. www.rijksoverheid.nl > home > onderwerpen > prinsjesdag > 15 september 2020