



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD

ZORG

# Zorgbonusregeling is nauwelijks uitvoerbaar

Een verhoging van de salarissen van het zorgpersoneel zit er voorlopig niet in. Een motie voor salarisverhoging werd weliswaar door de Tweede Kamer aangenomen, maar het kabinet zal de motie niet uitvoeren. Het wachten is op een volgend kabinet. Verschillende politieke partijen hebben een verhoging van het salaris van zorgpersoneel in hun verkiezingsprogramma opgenomen.

Dit kabinet heeft wel een gebaar gemaakt: een bonus voor het zorgpersoneel dat in het begin van de corona-uitbraak, in het voorjaar, een uitzonderlijke prestatie leverde en ook nu weer vol aan de bak is. Voor veel zorgpersoneel is het een welkome aanvulling op hun salaris. Een warm applaus is fijn, maar uiteindelijk is het belangrijk dat de waardering ook in meer materiële zin zichtbaar wordt.

## SUBSIDIEREGELING

De aangekondigde bonus heeft uiteindelijk de vorm gekregen van een subsidieregeling. In deze regeling staat onder meer beschreven wie de bonus aanvragen, wat de maximale hoogte is, wie in aanmerking komen en wie niet, wat de salarisgrens is (tweemaal modaal) en wanneer de aanvraag kan plaatsvinden. Dit zijn slechts een paar artikelen uit de regeling. Uiteraard moet over de wijze waarop de bonussen zijn uitgekeerd verantwoording worden afgelegd. Hoe dat moet, is nog niet uitgewerkt.

Keurt het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) een aanvraag goed, dan krijgt de zorgorganisatie de subsidie plus een bepaald bedrag voor de verplichte heffingen. De zorgprofessional krijgt uiteindelijk maximaal €1000 netto op zijn of haar rekening.

Deze constructie heeft twee voordelen. De bonus heeft geen effect op inkomensafhankelijke regelingen zoals toeslagen. En de bonus vormt voor de werkgevers geen belemmering om bijvoorbeeld een eindejaarsuitkering of kerstpakket te geven.

De vele voorwaarden en details van de regeling doen menig zorgaanbieder de moed in de schoenen zakken. Velen hebben zoveel mogelijk aangevraagd, ande-

➔ **Regeling zorgbonus is ingewikkeld en te gedetailleerd**

➔ **Bonus gaat daardoor niet naar de juiste zorgverleners**

➔ **Zorginstelling zou bonus beter zelf kunnen uitreiken**

**Kabinet, pas de regeling van de zorgbonus aan. Maak het simpel en heb vertrouwen in de uitvoerders**

ren zien er juist helemaal vanaf. In beide gevallen is de onderliggende overweging: 'een uitzonderlijke prestatie is een te vaag criterium. Wij willen niet op deze manier onderscheid maken. Het leidt tot teleurstelling en ongewenste discussie in onze organisaties over wie wel en niet de bonus ontvangen en of dat terecht is'.

## GROTE GROEP

Het lijkt zo eenvoudig de bonus alleen te geven aan de hulpverleners en ondersteuners die direct met het virus te maken hebben en zelf een (groot) gezondheidsrisico lopen. Maar het gaat ook om de grote groep die meer indirect op zeer uiteenlopende manieren heeft bijgedragen aan het bestrijden van corona. Soms door extra inzet voor patiëntenzorg op de non-covid afdelingen, soms door het overnemen van administratieve taken van zorgpersoneel, soms door het bieden van psychologische steun.

In de omschrijving van de regeling — die moet je er echt bijhouden — is een lijst van ongeveer vijftig beroepen en functies opgenomen die in beginsel in aanmerking komen (de 'ja, mits'-regel) en van ongeveer honderd beroepen en functies die in beginsel niet in aanmerking komen voor de bonus (de 'nee, tenzij'-regel). De regeling voorziet ook in een gedetailleerde uitwerking van het 'tweemaal modaal'-principe, met cao-categorieën, correcties voor deeltijdwerk en voor uitzendkrachten.

Deze regeling is een voorbeeld van een hardnekkig mechanisme dat telkens weer de kop opsteekt. Tweede Kamerleden uiten kritiek op de wijze waarop bepaald beleid wordt uitgevoerd. In reactie daarop worden wetten en regels aangescherpt, denk aan het persoonsgebonden budget, of de toeslagenaffaire bij de Belastingdienst.

De regels worden beoordeeld op rechtmatigheid maar gaan voorbij aan de gedifferentieerde (zorg)praktijk. Een praktijk die de wetgever niet kent. Dat deze regelingen nauwelijks uitvoerbaar zijn en vaak meer problemen veroorzaken dan oplossen, is blijkbaar niet relevant. Iedereen — beleidsmakers, politici, bestuurders, burgers — wil meer ruimte voor de profes-

sionals, meer maatwerk, meer vertrouwen in de uitvoering. Maar deze wensen worden keer op keer gelogenstraft.

## MOREEL AANVECHTBAAR

Ook nu weer. De bonusregeling is nauwelijks uitvoerbaar, er is minimale ruimte voor eigen invulling. De vage omschrijving van de voorwaarde 'uitzonderlijke prestatie' is niet houdbaar. Het onderscheid dat op deze voorwaarde tussen personeelsleden moet worden gemaakt, is moreel aanvechtbaar.

De regeling suggereert een maakbare werkelijkheid die er niet is, maar wel leidt tot een disproportionele administratieve rompslomp. Het risico dat de bonusregeling in de praktijk mislukt, is groot. De schuld zal dan bij de uitvoerders — in dit geval de zorgaanbieders — worden gelegd. Het zorgpersoneel om wie het allemaal is begonnen, zal het nakijken hebben met grote publieke verontwaardiging tot gevolg.

Deze cirkel moet worden doorbroken. Wie weet komt de parlementaire commissie die de toeslagenaffaire onderzoekt, tot zelfinzicht en met werkbare aanbevelingen. Maar daar kan het zorgpersoneel niet op wachten.

## EIGEN BUDGET

Kabinet, pas de regeling daarom nu nog aan. Maak het simpel en vertrouw de uitvoerders. Bijvoorbeeld door iedere zorginstelling een budget toe te kennen en deze zelf laten bepalen op welke manier het budget onder de medewerkers wordt verdeeld.

Zorginstellingen kunnen dan zonder veel gedoe en met plezier hun zorgpersoneel een welverdiende bonus geven.



Pauline Meurs is hoogleraar bestuur van de gezondheidszorg, Erasmus Universiteit Rotterdam. Reageer via [expert@fd.nl](mailto:expert@fd.nl).

