

## **Waarom zorgprofessionals niet vertrekken uit het vak, maar uit het systeem**

Hoe bezuinigingen, registratiedruk en efficiëntie denken de zorg veranderden – en waarom steeds meer professionals klem zitten tussen hun roeping en de realiteit van hun werk

Het moment waarop een zorgprofessional moet uitleggen waarom hij of zij vijf minuten langer bij iemand bleef zitten, zegt misschien meer over de staat van de zorg dan welk beleidsrapport ook.

Het lijkt een klein detail. Een paar minuten extra aandacht. Een gesprek dat uitloopt omdat iemand zichtbaar worstelt. Even blijven zitten omdat je aanvoelt dat weggaan op dat moment niet klopt. Maar juist daar, in die paar minuten, wordt zichtbaar wat er in de zorg fundamenteel is veranderd.

We zijn de zorg steeds strakker gaan organiseren. Alsof het een klok is. Een systeem van radertjes, waarin alles moet passen, draaien en kloppen. Minuten, indicaties, trajecten en productie vormen samen het mechaniek. En zolang alle radertjes op tijd bewegen, lijkt het systeem te werken.

Maar wat gebeurt er als de mens niet in dat ritme past?

### **Een hardnekkig verhaal: niemand wil meer in de zorg werken**

“Niemand wil meer in de zorg werken.”

Het is een uitspraak die steeds vaker klinkt. Personeelstekorten lopen op, vacatures blijven openstaan en de druk op teams neemt toe. De conclusie lijkt snel getrokken: het vak is simpelweg minder aantrekkelijk geworden.

Maar wie goed kijkt, ziet dat dit verhaal te simpel is. Er zijn nog steeds veel mensen die willen zorgen. Die kiezen voor dit werk omdat ze van betekenis willen zijn. Omdat ze er willen zijn op momenten waarop mensen kwetsbaar zijn. Wat zij steeds moeilijker vinden, is werken in een systeem waarin die motivatie onder druk staat. Niet het zorgen zelf jaagt mensen weg.

Het systeem waarin ze moeten zorgen wel.

### *De stille verschuiving in de zorg*

Die spanning is niet van de ene op de andere dag ontstaan. Ze is het gevolg van een geleidelijke verschuiving. In de afgelopen decennia is de zorg steeds meer ingericht op beheersbaarheid. Onder invloed van bezuinigingen, hervormingen en een groeiende

focus op kostencontrole moest zorg efficiënter, meetbaarder en voorspelbaarder worden.

Dat leidde tot:

- strakkere indicaties
- meer nadruk op productie
- uitgebreide registraties
- toenemende verantwoordingsdruk

De klok werd nauwkeuriger afgesteld. Elk radertje kreeg een duidelijke functie. Alles moest uitlegbaar en controleerbaar zijn. Op papier is dat logisch.

Maar zorg is geen fabriek. Mensen zijn geen gestandaardiseerde processen.

*Van zorgen vóór naar zorgen dát*

Met die veranderingen verschoof ook de inhoud van het werk. Waar zorg ooit draaide om relatie, nabijheid en professionele ruimte, ligt de nadruk nu steeds vaker op:

- trajecten en indicaties
- tijdseenheden en productiecijfers
- verantwoording en controle

Daarmee verandert ook de aard van zorg. *Van zorgen vóór mensen naar zorgen dát iets geregeld wordt*; Dat iemand langer thuis blijft. Dat een traject binnen budget past. Dat de registratie klopt. De klok loopt en de radertjes draaien.

Maar de vraag is: draait de zorg nog om de mens, of draait het om het systeem?

### **De professional klem tussen roeping en realiteit**

Voor zorgprofessionals wordt die spanning dagelijks voelbaar. Ze bewegen mee in het systeem, maar merken tegelijk dat het wringt.

- wanneer er geen tijd is voor een gesprek dat wél nodig is
- wanneer administratie voorrang krijgt boven aandacht
- wanneer professionele afwegingen moeten wijken voor protocollen

En dus ontstaan er momenten waarop ze moeten uitleggen waarom ze afweken.

Waarom ze langer bleven. Waarom ze deden wat op dat moment nodig was. Alsof menselijkheid een afwijking is die verantwoord moet worden.

En juist dat is waar het schuurt.

### *Morele stress: de onzichtbare druk*

Onder die dagelijkse praktijk ligt een minder zichtbare laag: morele stress. Het gevoel dat je weet wat goede zorg is, maar niet altijd de ruimte hebt om ernaar te handelen. Op korte termijn leidt dat tot frustratie. Op lange termijn tot uitputting.

Professionals raken vermoeid, niet alleen fysiek, maar ook moreel.

Ze verliezen het gevoel dat ze hun werk kunnen doen zoals het bedoeld is. En langzaam haken mensen af. Niet omdat ze niet willen zorgen.

Maar omdat ze het niet meer kunnen doen op een manier die voor hen klopt.

### **Zonder instroom stukt de hele klok**

Terwijl ervaren professionals uitvallen of vertrekken, komt er onvoldoende nieuwe aanwas bij. En ook dat is geen toeval. Als we willen dat de zorg toekomstbestendig blijft, moeten we veel serieuzer investeren in de instroom:

in sterke en toegankelijke verpleegkundige en verzorgende opleidingen, het verlagen of heroverwegen van les- en collegegelden, in passende stagevergoedingen, kwalitatief goede stageplekken waar studenten en jongeren écht kunnen snuffelen en leren.

Want wat zien studenten nu? Een praktijk waarin: de werkdruk hoog is, begeleiding onder druk staat, er weinig tijd is om te leren, en het vak minder aantrekkelijk oogt dan het in essentie is

Een eerste ervaring bepaalt of iemand blijft — of afhaakt.

### *De sleutel ligt ook bij zij-instromers*

Daarnaast ligt er een enorme kans bij zij-instromers. Mensen die bewust kiezen voor de zorg, vaak vanuit intrinsieke motivatie, maar afhaken door: complexe en lange opleidingsroutes, financiële drempels, gebrek aan flexibiliteit en onzekerheid over werk-privébalans

Als we het systeem zo organiseren dat instromen eenvoudiger, betaalbaarder en beter begeleid wordt, ligt daar een directe oplossing voor een deel van het tekort.

Maar ook hier geldt: instroom heeft alleen zin als die mensen ook willen blijven.

## **Het echte risico: verlies van betekenis**

Daarmee raakt de zorg aan een dieper probleem. Niet alleen een personeelstekort. Maar een betekenis crisis. Wanneer het werk steeds verder wordt teruggebracht tot taken, minuten en registraties, verdwijnt iets essentieels: het gevoel dat je ertoe doet. De klok draait nog. Maar het vak verliest zijn ziel. En precies dat maakt de zorg minder aantrekkelijk.

Niet de inhoud van het werk, maar de manier waarop het georganiseerd is.

### *Hoe het anders kan*

De oplossing ligt natuurlijk niet alleen in meer personeel of nieuwe systemen. Ze ligt in het herstellen van balans. De klok is nodig. Structuur, verantwoording en efficiëntie horen bij een publiek systeem. Maar de klok mag niet bepalen hoe zorg eruit ziet.

Dat vraagt om:

- vertrouwen in professionals
- ruimte voor professionele afwegingen
- realistische werkdruk
- minder nadruk op registraties
- leiderschap dat de menselijke maat beschermt

Zodat de radertjes niet alleen kloppen op papier, maar ook in de praktijk ruimte laten voor wat niet planbaar is.

Voor aandacht. Voor twijfel. Voor nabijheid.

## **Terug naar de kern**

De vraag is niet waarom niemand meer in de zorg wil werken. De vraag is hoe we een systeem hebben gebouwd waarin mensen steeds moeilijker kunnen doen waarvoor ze ooit kozen. Zolang zorg wordt georganiseerd als een klok die perfect moet lopen, zullen professionals blijven vastlopen tussen wat moet en wat nodig is.

Misschien is het tijd om die klok niet strakker af te stellen, maar anders te bekijken. Niet als doel op zich, maar als hulpmiddel. Zodat zorg weer kan draaien om waar het werkelijk om gaat: mensen die zorgen voor mensen.

En professionals die hun vak weer vanuit overtuiging kunnen uitoefenen.