

## DE WERELDEN BUITEN RABOBANK

# De louterende werking van weggaan

Overstappen van Rabobank naar eerst het Stedelijk Museum Amsterdam en later Cordaan, een grote organisatie voor ouderenzorg, gehandicapten- en geestelijke gezondheidszorg, is een cultuurshock. Ronald van Weegen, nu directeur Zorg in de Wijk bij Cordaan deed het. Deel één van een reeks over de vele werelden buiten Rabobank vanuit het perspectief van voormalige medewerkers.

DOOR **WILLEMEN VELDMAN-MARSMAN**

Het grootste verschil tussen Rabobank, het Stedelijk en Cordaan? Hij moet er even over nadenken. Acht jaar was Ronald van Weegen directeur HR en verantwoordelijk voor Learning & Development. Dan: “De taal, de vanzelfsprekendheid van geld, middelen en faciliteiten. En de oriëntatie van de medewerkers op hun omgeving.” Die is bij Rabobank totaal anders dan bij het Stedelijk en Cordaan constateert hij. “Ik kwam bij het Stedelijk in een omgeving waar mensen belezen zijn en de wereld op een andere manier beschouwen. Niet vanuit een financieel-economisch en commercieel perspectief, maar veel meer vanuit de vraag wat de intrinsieke waarde van kunst is voor de samenleving. Het Stedelijk is publiek gefinancierd en heeft een duidelijk omschreven maatschappelijke functie. De gesprekken daar gaan over

waar het geld aan wordt besteed, wie de bezoekers zijn, hoe het zit met toegankelijkheid en inclusie.”

### Veilige bubbel

Vergeleken met het Stedelijk én zeker met Cordaan, is Rabobank een veilige bubbel en wie daar werkt een geprivilegieerd mens, al zijn veel medewerkers zich dat nauwelijks bewust. Van Weegen. “Een gepromoveerde kunsthistoricus in het Stedelijk met een internationale staat van dienst verdient weinig als je dat afzet tegen vergelijkbare kennisintensieve functies bij Rabobank. Met 4.500 euro bruto heb je een topsalaris in de museumwereld. Als er een gratificatie wordt toegekend bedraagt die hooguit 500 euro bruto. Bij Rabobank ging het dan over de 13<sup>e</sup> maand en een gratificatie die vaak een veelvoud daarvan was. Ook onze medewerkers bij Cordaan kunnen zich niet voorstellen wat dit in-

houdt.” In het vak dat Van Weegen nu uitoefent verdient hij de helft van zijn salaris bij Rabobank. Aderlating? “Nee zeker niet, daarvoor in de plaats is namelijk iets gekomen dat voor mij van grote waarde is.”

Zijn zelfgekozen vertrek na een reorganisatie, was trouwens nog een hele zoektocht die alle kanten op ging. Vooral vanwege de existentiële vragen die opdoemen als je ergens vertrekt. “Vaste grond kwijtraakt”, zegt Van Weegen. “Het was lastig om afscheid te nemen van een omgeving waar ik met veel plezier heb gewerkt en die heeft bijgedragen aan mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling. Maar ik kreeg daardoor wel de mogelijkheid totaal nieuwe werelden te verkennen en van alles ter discussie te stellen. Of ik wilde werken bij een groot of klein bedrijf, hoe belangrijk inkomen en status zijn, wat voor functie ik wilde. Dat was een contemplatief en louterend proces dat ertoe leid-



Ronald van Weegen, directeur Zorg in de Wijk bij Cordaan

de dat ik allerlei interessante mensen ontmoette die ik anders nooit was tegengekomen. Ik ben mij er daardoor veel meer van bewust hoe bevoorrecht ik ben.”

### Tweedeling

Ook Cordaan is een publiek gefinancierde organisatie met een direct zichtbare maatschappelijke functie. “*Twenty-four-seven*, 365 dagen per jaar”, zegt Van Weegen. “Onze mensen verlenen zorg aan een hele

“De tweedeling in de maatschappij is heel zichtbaar in dit werk.”

grote groep kwetsbare mensen in de stad Amsterdam, terwijl een deel van hen zelf ook heel kwetsbaar is. Het werk in de thuiszorg is fysiek zwaar, medewerkers moeten er door weer en wind op de fiets op uit. Om dat vol te houden is 28-30 uur per week vaak het maximale. Met het salaris dat ze daarmee verdienen kunnen ze never nooit rondkomen.” Ook onder de medewerkers van Cordaan zitten ouders die zijn getroffen door de toeslagenaffaire, mensen met schulden, alleenstaande moeders. Van Weegen: “De tweedeling in de maatschappij is heel zichtbaar in dit werk.” Het werkterrein van Cordaan omvat de gehele stad, van grachtengordel en villawijken tot de arme buurten in Amsterdam-Noord en Nieuw West en alles er tussen in. De verschillen tussen die werelden zijn levensgroot. De overeenkomst is dat iedere cliënt van Cordaan zorg nodig heeft. Hoe de maatschappij functioneert is, zo

constateert Van Weegen, te veel gebaseerd op economische uitgangspunten en besluiten en de opvatting dat ieder mens ongeacht omstandigheden zelfredzaam, zelfsturend en zelf verantwoordelijk is. Bepaalde maatschappelijke mechanismen en bedrijfseconomische keuzes blijken helemaal niet zo heilzaam voor de zorg als wordt aangenomen. Als voorbeeld noemt hij het besluit van Zilveren Kruis om alle hulpmiddelen voor thuis zoals infuusmaterialen, incontinentie- en stomamaterialen, uitsluitend nog via een centrale apotheek aan te bieden in plaats van via buurtapotheken. “Mensen die op vijftig vierkante meter wonen krijgen voor weken materialen aangeleverd. En de wijkverpleegkundige die gewend is te werken met een bepaald infuus uit de buurtapotheek moet nu een ander gebruiken en kan zelf geen professionele afweging meer maken omdat de verzekeraar beslist. Dit soort doorkijkjes kreeg ik bij Rabobank niet. Terwijl ook daar dingen gebeuren die voor de klant niet per definitie het beste zijn. Ik zie veel scherper wat er aan onderliggend leed is in de maatschappij en dat de menselijke maat soms mist. Dat veel mensen arm zijn, slecht gehuisvest, eenzaam. En dat goed opgeleide mensen als jij en ik die in een mooi huis wonen, op een dag ook zorg nodig kunnen hebben.”

Het meest interessante van de keuzes die hij maakte: “Ik werk nu veel meer in het hart van de samenleving, waar mensen nog echt georiënteerd zijn op de mensen die ze zorg verlenen. Wij zien direct wat de impact is van datgene wat we doen. Bij Rabobank was de oriëntatie op de klant vaak wel ver weg. Althans bij Rabobank Nederland. Daar ging het vooral over lean, scrum, en andere business georiënteerde taal.” ←