

De WerkUrenBerekenaar: bewustwording creëren over de waarde van werk en beloning en inzicht geven in wat meer werken oplevert

Kernboodschappen

Een aantal uitdagingen op het gebied van beloning

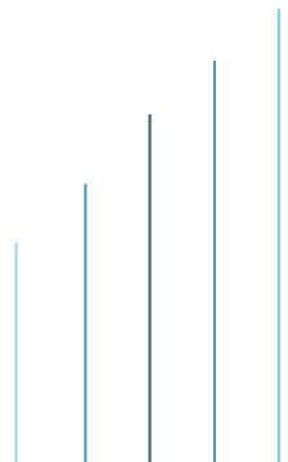
Zorgmedewerkers vinden beloning een belangrijke reden om meer te gaan werken en vinden het ook belangrijk om financieel onafhankelijk te zijn. Toch zijn ze dat in de praktijk vaak niet, met alle risico's van dien, voor henzelf en hun families. Daarnaast weten medewerkers vaak niet wat meer werken oplevert, nu en later, en gaan er, op basis van verkeerde informatie of onjuiste overtuigingen, (meestal onterecht) van uit dat meer werken niet loont. Tenslotte is het ook zo dat meer werken soms ook maar marginaal loont, waardoor medewerkers onvoldoende financiële drijfveren zien om meer te gaan werken.

Twee stappen in de goede richting

Wij zien een belangrijke eerste stap in het enthousiasmeren en informeren van zorgmedewerkers rondom het thema beloning, en de waarde van werk in bredere zin. De tweede stap is het beschikbaar stellen van een gebruiksvriendelijke tool, de WerkUrenBerekenaar, die mensen helpt een beter beeld te krijgen van wat meer werken onder de streep oplevert, dus inclusief belastingen en toeslagen.

Concrete acties in 2021

We zullen de WerkUrenBerekenaar en bijbehorende communicatiecampagne - bestaande uit onder meer interviews en podcastgesprekken met medewerkers in de zorg - samen met een groot aantal partners in deze sector breed onder de aandacht brengen van zorgmedewerkers en werkgevers. De landelijke lancering van de tool is op 31 maart; de tool is beschikbaar via www.WerkUrenBerekenaar.nl.



EEN AANTAL UITDAGINGEN OP HET GEBIED VAN BELONING

Zorgmedewerkers vinden beloning een belangrijke reden om meer te gaan werken en vinden het ook belangrijk om financieel onafhankelijk te zijn. Toch zijn ze dat in de praktijk vaak niet, met alle risico's van dien voor henzelf en hun families.

Beloning is een belangrijk onderwerp voor zorgmedewerkers. Alhoewel de passie voor hun beroep en cliënten groot is, vinden medewerkers het ook wel degelijk belangrijk dat ze adequaat voor hun inspanningen beloond worden. Zo liet ons onderzoek onder 17.500 medewerkers in de zorgsector¹ zien, dat 'financieel aantrekkelijk' voor 70% van de respondenten een belangrijke overweging is om meer te werken.

83% van de medewerkers uit onze proeftuinen geeft aan het belangrijk te vinden om financieel onafhankelijk te zijn. Toch schatten wij in dat, door een combinatie van relatief kleine contracten en lage salarissen, meer dan 300.000 zorgmedewerkers niet financieel onafhankelijk zijn²³. Met alle gevolgen van dien voor zorgmedewerkers en hun gezin in geval van een scheiding, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of overlijden van een partner.

Medewerkers weten vaak niet wat meer werken oplevert, nu en later, en gaan er, op basis van verkeerde informatie of onjuiste overtuigingen, (meestal onterecht) van uit dat meer werken niet loont.

Het complexe Nederlandse belastingsysteem met inkomensafhankelijke toeslagen en heffingskortingen is voor veel werknemers een ondoorgrondelijke vesting. Bijna 1 op de 3 zorgmedewerkers geeft aan niet te weten wat meer werken hen financieel oplevert. De helft van de medewerkers weet niet wat meer of minder werken betekent voor hun pensioen. Voor bijna 4 op de 10 medewerkers is het ook niet duidelijk waar ze terecht kunnen voor meer inzicht in hun financiële situatie.

Deze onduidelijkheid resulteert erin dat mensen een eigen invulling geven aan wat het zou betekenen om meer (of minder) te gaan werken. Vaak gaat men af op de ervaringen of adviezen van collega's, vrienden of familieleden, die een andere persoonlijke situatie hebben en dus een ander financieel plaatje. Op basis van deze onvolledige/ onjuiste informatie denken mensen dan dat een groter contract financieel niks oplevert. 20% van de medewerkers in onze proeftuinen geloofde er niet financieel op vooruit of zelfs op achteruit te gaan als zij meer zouden gaan werken.

Een derde uitdaging is dat meer werken soms ook maar marginaal loont, waardoor medewerkers onvoldoende financiële drijfveren zien om meer te gaan werken

In de praktijk zien we dat voor bepaalde groepen medewerkers meer werken slechts marginaal loont. Doordat de hierboven genoemde inkomensafhankelijke heffingskortingen en toeslagen worden afgebouwd, maakt het Nederlandse belastingsysteem meer werken voor werknemers in bepaalde inkomenscategorieën niet altijd aantrekkelijk. Over extra verdiende euro's blijft er onder de streep relatief weinig over.

¹ Onderzoek PGGM&CO en Het Potentieel Pakken (2019)

² Iemand wordt beschouwd als financieel onafhankelijk bij een inkomen van EUR 1.410 per maand

³ Het CBS geeft aan dat werknemers bij een deeltijdfactor > 0,6 in principe financieel onafhankelijk zou moeten zijn; onze schattingen zijn gebaseerd op contractgroottes gecombineerd met salarissen zoals vastgelegd in CAO's

TWEE STAPPEN IN DE GOEDE RICHTING

Om deze uitdagingen aan te pakken zien wij twee stappen: bewustwording creëren onder zorgmedewerkers over de waarde van werk en het makkelijk maken voor medewerkers om uit te rekenen wat meer werken oplevert.

Wij zien een belangrijke eerste stap in het enthousiasmeren en informeren van zorgmedewerkers rondom de waarde van werken, en specifiek het thema beloning.

In onze gesprekken met medewerkers zien we vaak dat mensen niet of nauwelijks over hun financiële situatie hebben nagedacht: het onderwerp komt zelden ter sprake, interesseert mensen niet en is complex. Een eerste stap is dus het onderwerp bespreekbaar maken, op een laagdrempelige manier, die zorgmedewerkers aanspreekt. Hiervoor hebben wij een campagne ontwikkeld die werknemers in de zorg aan het denken zet over de waarde van werken, en specifiek beloning. In een serie podcasts en persoonlijke profielen vertellen medewerkers hun eigen verhaal over deze waarde: wat drijft hen, wat vinden ze belangrijk, hoe kijken ze naar beloning en is dat reden om meer te gaan werken?

Een tweede stap is het beschikbaar stellen van een gebruiksvriendelijke tool die mensen helpt een beter beeld te krijgen van wat meer werken onder de streep oplevert.

In nauwe samenwerking met het Nibud en Women Inc., en met financiering van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben we een tool ontwikkeld, de WerkUrenBerekenaar, waarmee werknemers zelf makkelijk kunnen uitrekenen hoeveel meer werken onder de streep oplevert. Naast de uitkomsten in 'euro's' krijgen gebruikers ook advies over waar ze terecht kunnen voor meer informatie over bijvoorbeeld belastingen, salaris en pensioenen. Om inzicht te geven in mogelijkheden en uitkomsten van de tool hebben wij een aantal zorg-specifieke scenario's laten doorrekenen. We doen als stichting bewust geen uitspraken over de vraag of meer werken voldoende oplevert. Wij zien dit als een dossier voor overheid, politiek en sociale partners.

CONCRETE ACTIES IN 2021

We zullen de WerkUrenBerekenaar en bijbehorende campagne samen met een groot aantal partners breed onder de aandacht brengen van zowel medewerkers als werkgevers in de zorg. De landelijke lancering van de tool is op 31 maart 2021; de tool is beschikbaar via www.WerkUrenBerekenaar.nl. Gedurende heel 2021 zullen wij samen met onze partners de tool, podcasts, profielen en andere relevante content op tal van manieren onder de aandacht brengen: via social media, webinars, in publicaties en als onderdeel van onze trajecten binnen zorginstellingen.

MEER WETEN

Over de inhoud van de tool: neem contact op met het Nibud via hun [contactformulier](#).

Over de zorgspecifieke campagne: neem contact op met Marleen Vos via marleen.vos@hetpotentieelpakken.nl.

Over stichting Het Potentieel Pakken

Stichting Het Potentieel Pakken is een onafhankelijke stichting, opgericht in 2019. Het Potentieel Pakken heeft als missie het potentieel van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal te benutten door in een innovatieve opzet initiatieven te ontplooien waarbij we vrouwelijk talent inzetten als oplossing voor arbeidsmarktvraagstukken.

Ons eerste initiatief Contractuitbreiding in de zorg is erop gericht arbeidstekorten in de zorg terug te brengen door de deeltijdfactor, het gemiddeld aantal gewerkte uren, te verhogen. Dat doen we door trajecten binnen zorginstellingen waarbij we samen met de organisatie werken aan het realiseren van grotere contracten. Ons tweede initiatief Contractuitbreiding het onderwijs is in mei 2020 van start gegaan.

Naast deze intensieve trajecten richten we ons op het creëren van bewustwording, delen we actief onze kennis en ervaring en agenderen we issues die aandacht verdienen.

Meer informatie over Het Potentieel Pakken kunt u vinden op: www.hetpotentieelpakken.nl.

De WerkUrenBerekenaar is een initiatief van:

