

## Veelgestelde vragen

### OVER DE WERKURENBEREKENAAR

#### Waarom is er de WerkUrenBerekenaar?

We zien dat er onder werknemers veel onduidelijkheid over het onderwerp beloning bestaat: zo weet 1 op de 3 zorgmedewerkers niet hoeveel salaris meer uren werken oplevert, nu en later, en gaat er op basis van verkeerde informatie of onjuiste overtuigingen (meestal onterecht) vanuit dat meer werken niet loont. Mede daardoor blijft een deel van het beschikbare arbeidsmarktpotentieel onbenut. Daarom is er nu een rekentool waarmee mensen in 10 minuten inzicht krijgen in wat meer (of minder) werken onder de streep betekent.

#### Wat doet de WerkUrenBerekenaar?

De WUB laat zien wat meer werken oplevert of minder uren werken kost. De WUB berekent op basis een aantal gegevens die iemand zelf invult, zoals inkomen, huishoudsamenstelling, woningkenmerken, wat meer werken betekent voor het netto inkomen. Daarbij kan de gebruiker zien wat meer werken doet voor toeslagen, loonheffingen en pensioenbijdrage. Naast de uitkomsten in 'euro's' krijgen gebruikers ook advies over waar ze terecht kunnen voor meer informatie over bijvoorbeeld belastingen, salaris en pensioenen.

#### Hoe weet de WerkUrenBerekenaar op welke toeslagen ik recht heb?

Gebruikers vullen informatie zelf in op basis van bijvoorbeeld hun loonstrook en salarisgegevens van hun eventuele partner.

#### Hoe verhoudt de WerkZorgBerekenaar zich tot de WerkUrenBerekenaar?

Waar de Werkzorgberekenaar inzicht biedt in een goede werk/zorg verdeling, staat in de WerkUrenBerekenaar het financiële effect van meer of minder werken centraal.

#### Hoe nauwkeurig is het resultaat van de WerkUrenBerekenaar?

In de WerkUrenBerekenaar wordt gerekend met gemiddelde percentages. Bijvoorbeeld het percentage voor de eindejaarsuitkering. Als de individuele situatie afwijkt van deze aannames, dan zal dat de uitkomst van de WerkUrenBerekenaar beïnvloeden. De uitslag zal dan meer of minder positief of negatief zijn.

Ondanks alle kennis, zorgvuldigheid, feedback van gebruikers en het periodiek actualiseren van wet- en regelgeving is een model een vereenvoudigde weergave van de werkelijkheid.

#### Bij wie kan ik terecht als ik vragen heb over uitkomsten van de WerkUrenBerekenaar?

Het Nibud heeft de WerkUrenBerekenaar ontwikkeld en is verantwoordelijk voor de uitkomsten. Voor vragen kun je je dan ook het beste wenden tot het Nibud via hun [contactformulier](#).

#### Is de WerkUrenBerekenaar alleen voor vrouwen?

Nee, iedereen kan de tool gebruiken. De campagne rond de lancering van de tool richt zich wel specifiek op vrouwen, omdat er veel meer vrouwen in deeltijd werken dan mannen.

### **Welke partijen zijn betrokken bij het tot stand komen van de WerkUrenBerekenaar?**

Het Potentieel Pakken is initiatiefnemer van de WUB en werkt nauw samen met gerenommeerde partijen als het Nibud en Women Inc. Het Nibud is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van de WUB, Women Inc. ontwikkelt en coördineert de landelijke campagne en de rol van HPP is het bekendmaken en het gebruik stimuleren van deze tool specifiek binnen de zorgsector middels een zorgspecifieke campagne.

### **Is de bedoeling van de tool dat vrouwen meer moeten gaan werken?**

Nee. Iedereen mag uiteraard zijn of haar eigen keuze maken over het aantal uren dat hij of zij wil werken. Wij vinden het wel belangrijk dat mensen een dergelijk keuze bewust maken, op basis van volledige en juiste informatie. De tool helpt om meer inzicht te creëren over de financiële implicaties van de keuze om meer of minder te werken.

### **Vrouwen willen toch helemaal niet meer werken?**

Dat wordt inderdaad vaak verondersteld. En een gedeelte van de vrouwelijke werknemers wil inderdaad niet meer werken. Echter, wij zien bijvoorbeeld binnen zorgsector een aanzienlijke groep zorgwerknemers best wel meer wil werken. Daarbij vinden ze het wel belangrijk dat zaken anders en beter geregeld worden, bijv. rondom roostering of flexibiliteit.

## **OVER DE WERKURENBEREKENAAR IN DE ZORGSECTOR**

### **Waarom is er een specifieke campagne voor de WUB binnen de zorg?**

In de zorgsector werken heel veel vrouwen (~1,1 miljoen) en een groot gedeelte daarvan heeft een relatief klein contract terwijl er grote arbeidstekorten zijn. Meer uren werken heeft voordelen voor medewerkers, patiënten/cliënten en zorginstellingen. Stichting Het Potentieel Pakken ziet in haar werk dat transparantie over beloning een belangrijke reden is om meer uren te werken. Vandaar dat zij het initiatief heeft genomen voor de WUB en zich toelegt op het promoten van de WUB binnen de zorgsector.

### **Houdt de WUB rekening met specifieke kenmerken van de zorg, zoals bijvoorbeeld ORT?**

In de WerkUrenBerekenaar wordt gerekend met gemiddelde percentages. Bijvoorbeeld het percentage voor de eindejaarsuitkering. Als de individuele situatie afwijkt van deze aannames, dan zal dat de uitkomst van de WerkUrenBerekenaar beïnvloeden. De uitslag zal dan meer of minder positief of negatief zijn. De ORT, Onregelmatigheidstoeslag, wordt niet standaard meegenomen in het model. Wil je dit toch meenemen in de berekening dan kun je dit oplossen door je maandsalaris te verhogen met je gemiddelde ORT-bedrag per maand. Let er hierbij op of volgens de CAO vakantiegeld berekend wordt over de ORT.

### **Zijn er verder zaken die de WUB niet meeneemt?**

Verder kunnen gebruikers in de WUB inkomen uit uitkeringen niet opgeven. Ook persoonsgebonden aftrekposten (zoals specifieke zorgkosten, alimentatie, studiekosten of giften) worden niet meegenomen.

### **Hoe zijn de zorgscenario's tot stand gekomen?**

Het Nibud een drietal zorgspecifieke scenario's doorgerekend. Met deze scenario's schetsen we een beeld van zorgmedewerkers die meer uren gaan werken en wat het effect van die extra uren is op hun besteedbaar inkomen. Het zijn fictieve maar realistische scenario's die een grote diversiteit binnen de zorgsector weergeven. Met de drie scenario's beogen we een afspiegeling van de zorgsector te geven, zodat zoveel mogelijk zorgmedewerkers zich in één van de drie scenario's kunnen herkennen. Hierbij hebben we gekeken naar verschillende dimensies zoals branche-omvang, deeltijdfactor binnen betreffende branche, functiewaarderingsgroepen (FWG, salarisschalen).

Daarnaast hebben we een diversiteit in persoonlijke profielen gekozen, zoals gezinssamenstelling, huur- of koopwoning, alleenstaand of een partner.

De scenario's zijn tot stand gekomen in samenwerking met het Nibud en de brancheverenigingen ActiZ, Nederlandse Vereniging Ziekenhuizen (NVZ) en de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN). Gegevens over salarissen, vakantie- en onregelmatigheidstoelagen zijn door de brancheverenigingen aangeleverd en gevalideerd en het Nibud is verantwoordelijk voor het doorrekenen in wat meer uren werken onder de streep oplevert.

### **Loont meer werken voor iedereen in de zorg?**

Meer werken loont in bijna alle gevallen. Toch, omdat inkomensafhankelijke heffingskortingen en toeslagen worden afgebouwd, maakt het Nederlandse belastingstelsel meer werken voor sommige groepen mensen ongunstig. Over extra verdiende euro's betaalt iemand dan relatief veel belasting, waardoor er netto weinig overblijft. Deze belastingdruk is vooral hoog in die inkomensgroepen waar de afbouwtrajecten van deze heffingskortingen- en toeslagen stapelen. Deze stapeling treedt met name op bij alleenstaanden (bijv. alleenwonend of eenoudergezin) en alleenverdieners met een inkomen tussen minimumloon en modaal. In deze groep vallen ook zorgmedewerkers. Hoe groot deze groep is, zal nader in kaart moeten worden gebracht.

### **Waar baseren HPP de schatting op dat 300.000 vrouwen werkzaam in de zorg niet financieel onafhankelijk zijn?**

In Nederland is 47% van de medewerkers niet financieel onafhankelijk: zij verdienen minder dan EUR 1.410 netto per maand. In de zorg zijn medewerkers bovengemiddeld kwetsbaar door een combinatie van relatief kleine contracten en relatief lage salarissen. In de zorg werken 1.1 miljoen vrouwen, gemiddeld zo'n 23,6 uur per week. Op basis van contractgroottes en salarissen zoals vermeld in de CAO schatten wij in dat minimaal 300.000 medewerkers minder verdienen dan 1.410 netto.

### **Er is al zoveel werkdruk en nu willen jullie stimuleren dat mensen meer gaan werken. Dat is toch niet acceptabel?**

Het klopt inderdaad dat 70% van de zorgwerknemers hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart. Dat heeft allerlei redenen. Wij geloven dat het grote aantal kleine deeltijdbanen ook zou kunnen bijdragen aan de ervaren werkdruk. Bijv. door het grote aantal overdrachtsmomenten en de bijbehorende administratie. Daar is tot nu toe weinig onderzoek naar gedaan, maar dat zou zeker interessant zijn. Daarnaast zou de druk op teams juist verlicht kunnen worden als een aantal mensen een aantal uren extra zouden werken.

### **Welke partijen werken mee aan het onder de aandacht brengen van de WUB in de zorgsector?**

HPP gelooft in het bundelen van krachten. Om zowel het bereik als het gebruik van de WerkUrenBerekenaar maximaal te stimuleren werken we samen met netwerk aan partners. Deze partijen hebben een duidelijke link naar zorgmedewerkers en/of werkgevers in de zorg. Voor werkgevers is de tool namelijk ook relevant om het onderwerp beloning in de gesprekken over contractuitbreiding concreet te kunnen maken.

## OVER HET POTENTIEEL PAKKEN

### Wie is stichting Het Potentieel Pakken?

Stichting Het Potentieel Pakken is in het voorjaar van 2019 opgericht n.a.v. de bevindingen van het McKinsey & Company rapport Het potentieel pakken – de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel van de stichting is het vrouwelijk potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal te benutten ten bate van arbeidsmarkt vraagstukken, zoals personeelstekorten in sector maar ook de economische zelfstandigheid van vrouwen. ‘Contractuitbreiding in de Zorg’ is het eerste initiatief van de stichting en heeft als doel arbeidstekorten in de zorg terug te brengen door de deeltijdfactor, het gemiddeld aantal gewerkte uren van vrouwelijke werknemers in de zorg, te verhogen.

### Waarom richt HPP zich specifiek op de zorgsector?

HPP is in de zorg begonnen met haar eerste initiatief, omdat deze sector grote arbeidstekorten kent en de gemiddelde contractomvang relatief klein is. Ondanks de kansen die dit biedt stond contractuitbreiding bij weinig zorginstellingen op de kaart. HPP is sinds 2019 voortvarend met dit onderwerp aan de slag, in nauwe samenwerking met zorginstellingen. In 2020 is HPP ook begonnen met een initiatief in het primair onderwijs.

### Wat doet HPP stichting allemaal op het gebied van Contractuitbreiding?

HPP onderneemt een viertal activiteiten om het onderwerp grotere contracten op de kaart te zetten: intensieve trajecten binnen zorginstellingen, het creëren van bewustwording onder zorgmedewerkers, het delen van kennis en ervaring en het agenderen van systemische issues. Organisaties die meer willen weten over ons werk, kunnen contact opnemen via de website.

### Welk standpunt neemt HPP in, in de discussie over beloning in de zorg?

We doen als stichting bewust geen uitspraken over de vraag of meer werken voldoende oplevert. Ons doel met de WerkUrenBerekenaar is transparantie creëren over beloning en medewerkers bewust maken van hun mogelijkheden als het gaat om contractuitbreiding. Wij zien dit de hoogte van salarissen als een dossier voor overheid, politiek en sociale partners.

De WerkUrenBerekenaar is een initiatief van:

