

CONTRACTUITBREIDING IN DE ZORG

Prioriteiten voor werkgevers

Zorg voor de juiste (financiële) informatie

In de debatten over de arbeidsmarkt in de zorg blijft één onderwerp vaak onderbelicht: de financiële kwetsbaarheid van zorgmedewerkers. Die is het gevolg van de combinatie van kleine contracten en relatief lage salarissen.

Zorgmedewerkers zijn financieel kwetsbaar door kleine contracten

Een verzorgende, de grootste beroepsgroep in de zorg^[1], moet tussen de 22 en 29 uur per week werken om financieel onafhankelijk te zijn^[2]. Een een fors aantal, naar schatting rond de 35% van verzorgenden^[3], komt hier niet aan. Dit betekent dat een grote groep zorgmedewerkers niet genoeg verdient om – zonder inkomen van een eventuele partner – de eindjes aan elkaar te knopen. Dit terwijl 72% van alle zorgmedewerkers het belangrijk vindt om zichzelf te kunnen redden zonder hulp van een partner^[4]. Dit maakt deze groep professionals financieel kwetsbaar, bijvoorbeeld in geval van een scheiding of het overlijden van de partner.

Overtuiging dat meer werken niet loont is hardnekkig, maar wordt weinig getoetst

41% van de zorgmedewerkers wil best meer werken. Een van de belangrijkste voorwaarden daarvoor is dat het voldoende moet lonen om meer uren te gaan werken^[4]. Alleen denkt slechts een op de drie zorgmedewerkers dat contractuitbreiding voor hen financieel aantrekkelijk is^[4]. Uit onderzoek van het ministerie van Financiën blijkt dat met name mensen met een bruto maandinkomen van minder dan € 2.000 onderschatten hoeveel ze overhouden bij een hoger inkomen^[5]. De overtuiging dat meer werken niet loont, heeft grote invloed op de wil om meer uren te werken: medewerkers die er niet van overtuigd zijn dat meer werken financieel aantrekkelijk is, zijn ook minder geneigd om meer uren te gaan werken^[4] (Figuur 1).

Een overtuiging is wat anders dan de daadwerkelijke situatie en daar zit de crux. Slechts een kwart van de zorgmedewerkers heeft weleens uitgezocht wat meer werken voor hun inkomen betekent, en slechts 15% heeft weleens gekeken naar hun pensioen^[4]. Ook dit heeft gevolgen voor de wens om meer te werken: mensen die wel hebben uitgezocht wat meer werken hun oplevert, zijn sneller geneigd hun contract uit te breiden (Figuur 2).

Dat is zonde, want in werkelijkheid loont meer werken voor heel veel medewerkers wel degelijk. Hoeveel iemand er financieel op vooruitgaat hangt echter sterk af van je persoonlijke situatie. Bijvoorbeeld of je kinderen hebt, of die naar de kinderopvang gaan en of je een koop- of een huurhuis hebt. Wat 4 uur extra werken betekent voor de portemonnee van de een, kan dus heel erg verschillen van wat het betekent voor de ander (Figuur 3). Daarom is het ontzettend belangrijk dat medewerkers voor zichzelf uitzoeken hoe meer werken voor hen uitpakt. Helaas zijn er ook nog steeds groepen medewerkers voor wie meer uren werken soms écht marginaal loont, zoals bijvoorbeeld een alleenstaande ouder die veel inkomensondersteuning ontvangt. Of tweeverdieners met kinderen die een dag extra kinderopvang moeten afnemen^[6].

Kansen voor werkgevers om medewerkers van de juiste informatie te voorzien

Werkgevers kunnen een belangrijke rol spelen om hun medewerkers van goede financiële informatie te voorzien. Maar dat is niet eenvoudig: het ontbreekt vaak aan de juiste kennis rondom het thema beloning, onder andere door het ingewikkelde systeem rondom toeslagen en inkomensondersteuning. Vooral ook bij direct leidinggevenden die juist het eerste aanspreekpunt zijn van medewerkers. Een inzichtelijk hulpmiddel voor zowel medewerkers als leidinggevenden is de WerkUrenBerekenaar^[7], een online tool waarmee medewerkers kunnen uitzoeken hoeveel meer werken oplevert, inclusief toeslagen, premies en heffingskortingen. Een belangrijke eerste stap voor werkgevers is dus: zorgen dat alle lagen in de organisatie weten wat meer uren werken eigenlijk betekent voor de bankrekening en vooral ook hoe je dat uitzoekt. Op die manier vergroot een werkgever zijn eigen kapitaal: hij draagt bij aan het financiële welzijn van medewerkers en dringt tegelijkertijd een deel van de eigen tekorten terug.

Politiek en overheid spelen cruciale rol om meer werken voor iedereen te laten lonen

Tot slot zijn politiek en overheid hier aan zet: meer werken moet voor iedereen (voldoende) lonen. Dat vereist aanpassingen aan het complexe stelsel van heffingskortingen en toeslagen en vergt tegelijkertijd beter toegankelijke en goedkopere kinderopvang. Thema's die inmiddels stevig op de kaart staan in Den Haag. Nu is het tijd om door te pakken!

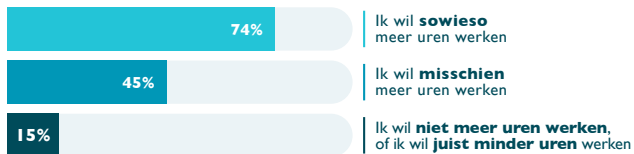


CONTRACTUITBREIDING IN DE ZORG

Prioriteiten voor werkgevers

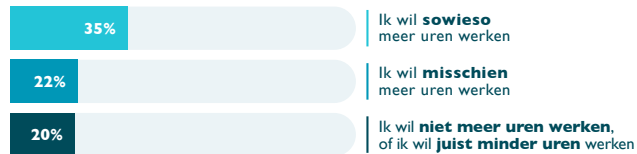
Zorg voor de juiste (financiële) informatie

Ik denk dat meer werken voor mij financieel aantrekkelijk is (n=5365)



Figuur 1. Medewerkers die niet meer willen werken, geloven veel minder vaak dat meer werken financieel aantrekkelijk is^[7].

Ik heb wel eens uitgezocht wat meer werken oplevert (n=5360)



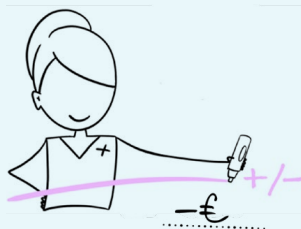
Figuur 2. Medewerkers die niet meer willen werken, hebben minder vaak uitgezocht hoe het écht zit^[7].

Verzorgende 3IG - VVT



Van **20** uur naar **24** uur
Alleenstaand
Geen kinderen
Koophuis

Verdient per maand **€367 NETTO** meer



Van **20** uur naar **24** uur
Alleenstaand
Geen kinderen
Huurhuis

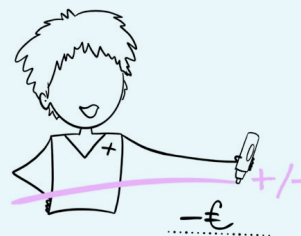
Verdient per maand **€125 NETTO** meer

Begeleider - Gehandicaptenzorg



Van **24** uur naar **28** uur
Samenwonend
2 jonge kinderen
Koophuis

Verdient per maand **€45 NETTO** meer



Van **24** uur naar **28** uur
Samenwonend
Geen kinderen
Koophuis

Verdient per maand **€243 NETTO** meer

Figuur 3. Scenario's voor VVT en GZ medewerkers die 4 uur meer gaan werken verschilt (bron: Nibud)



1. Centraal Bureau voor de Statistiek (2023)
2. Het Potentieel Pakken (2024): volgens de definitie van het CBS ben je financieel onafhankelijk als je voldoende financiële armslag hebt om jezelf en je eventuele kinderen te kunnen onderhouden. Hiervoor wordt een formele grens gehanteerd van het wettelijk minimumloon. Voor 2024 zijn wij uitgegaan van een jaarinkomen van €27.746 (incl 8% vakantietoeslag). Het jaarinkomen voor een verzorgende hebben we berekend op basis van de cao salarisschalen VVT per 1-3-2024 (FWG 35.1: €2.466,72 per maand; FWG 35.1 I: €3.256,53 per maand), incl 8% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering, maar exclusief onregelmatigheidstoeslag. Hiermee gerekend moet een verzorgende tussen de 22 (FWG35.1) en 29 uur (FWG35.1 I) per week werken om financieel onafhankelijk te zijn
3. Het Potentieel Pakken (2024): op basis van het benodigde jaarinkomen zoals beschreven in (12), blijkt dat op basis van onze masterdataset van >7.500 zorgmedewerkers dat 35% van de verzorgenden niet boven dit jaarinkomen komt.
4. Het Potentieel Pakken (2024): geaggregeerde enquêtedata van >7.500 respondenten van >50 zorgorganisaties. Betreft zorgmedewerkers in de VVT (n=~4500), gehandicaptenzorg (n=~2000) en ziekenhuizen (n=~1000)
5. Cuelenaere B., van Giesen R., den Uijl M. (2024) Evaluatie heffingskortingen en tariefstructuur. Onderzoek in opdracht van Ministerie van Financiën
6. Gielen M, Beens H. (2023) ESB, 108(4821). Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht
7. De WerkUrenBerekenaar via www.werkurenberekenaar.nibud.nl

