

# Wieteke Graven: Beloning van zorgmedewerkers - de onderbelichte kant van de discussie

De discussie over beloning in de zorg houdt de gemoederen flink bezig, maar richt zich voornamelijk op één aspect: de hoogte van zorgsalarissen. Daarbij blijft wat ons, [stichting Het Potentieel Pakken](#), betreft, een drietal minstens zo belangrijke zaken onderbelicht: de grote groep zorgmedewerkers die financieel niet onafhankelijk is, het gebrek aan transparantie over wat meer werken oplevert en het feit dat meer werken voor bepaalde groepen zorgmedewerkers maar marginaal loont. Twee concrete stappen om daar verandering in te brengen...

## Praktijk laat anders zien

Beloning is een belangrijk onderwerp voor zorgmedewerkers. Alhoewel de passie voor hun beroep en cliënten groot is, vinden medewerkers het wel degelijk belangrijk dat ze adequaat voor hun inspanningen beloond worden. Zo liet onderzoek van stichting Het Potentieel Pakken en PGGM&CO onder 17.500 medewerkers in de zorgsector zien dat 'indien financieel aantrekkelijk' voor 70% van de respondenten een belangrijke overweging is om meer te willen werken.

83% van de medewerkers uit de proeftuinen die wij hebben opgezet bij zorgorganisaties Vierstroom, Erasmus MC, Thebe en 's Heeren Loo geeft aan het belangrijk te vinden financieel onafhankelijk te zijn. Toch schatten wij in dat, door een combinatie van relatief kleine contracten en relatief lage salarissen zoals die in CAO's zijn vastgelegd, meer dan 300.000 werknemers in de sector Zorg en Welzijn niet financieel onafhankelijk zijn. Voor de goede verstaander: dat betekent dat ze een inkomen van minder dan EUR 1.410 netto per maand hebben. Met alle gevolgen van dien voor medewerkers zelf en hun gezin in geval van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, het overlijden van een partner of een scheiding. De vraag is echter of de betreffende groep zich wel voldoende realiseert wat het hebben van een klein contract voor financiële consequenties heeft.

## Onduidelijkheid

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 oplevert in termen van salaris. 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.

Medewerkers gaan vaak af op de ervaringen van collega's, vrienden of familieleden, die een andere persoonlijke financiële situatie hebben. Op basis van onvolledige of onjuiste informatie denken zij vervolgens dat een groter contract financieel niks oplevert: zo dacht 20% van de medewerkers in onze proeftuinen in de zorg dat zij er niet financieel op vooruit of zelfs op achteruit zouden gaan als zij meer zouden gaan werken.

## **Marginaal**

In de praktijk zien we dat dit in sommige gevallen klopt: voor bepaalde groepen medewerkers loont meer werken slechts marginaal. Doordat de hierboven genoemde inkomensafhankelijke heffingskortingen en toeslagen worden afgebouwd, maakt het Nederlandse belastingstelsel meer werken voor werknemers in bepaalde inkomenscategorieën niet altijd aantrekkelijk. Over extra verdiende euro's blijft er onderaan de streep relatief weinig over. De financiële prikkel om meer te werken ontbreekt.

## **Creëren van bewustwording**

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

## **Wat levert meer werken onder aan de streep op**

In nauwe samenwerking met het Nibud en Women Inc., en met financiering van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben wij daarom een online tool ontwikkeld: de WerkUrenBerekenaar. Nu kunnen medewerkers zelf of met hun HR-persoon makkelijk de check doen wat meer werken onderaan 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.

Wij zetten ons als organisatie in voor grotere contracten in de zorg vanwege de voordelen die dit biedt voor cliënten, zorginstellingen én medewerkers. Beloning is daarbij een cruciaal thema, maar we moeten de discussie wel breder gaan voeren dan alleen over de hoogte van salarissen.

Wieteke Graven is voorzitter van stichting Het Potentieel Pakken en ambassadeur Meer uren werken bij het Actie Leer Netwerk

Stichting Het Potentieel Pakken heeft als missie het potentieel van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal te benutten door vrouwelijk talent inzetten als oplossing voor arbeidsmarktproblemen. Hun 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.

Tekst: Wieteke Graven

*Drs. Wieteke Graven is ambassadeur Meer uren werken bij het Actie Leer Netwerk.*