



RAPPORT

Onderzoek meerurenbonus Zorg en Welzijn

1 juni 2023

RAPPORT

Onderzoek meerurenbonus Zorg en Welzijn

Abel Brussaard
Geert Jan Buisman
Michelle Zomers
Ronald Batenburg (Radboud Universiteit)

1 juni 2023

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Inleiding	5
1.1 Opbouw rapport	5
2. Aanpak.....	6
2.1 Literatuurstudie.....	7
2.2 Vignettenstudie	7
2.3 Interviews.....	8
3. Deeltijdwerken in zorg en welzijn.....	9
3.1 Verandering in de deeltijdcultuur	10
3.2 Onbenut potentieel	10
3.3 Maatregelen gericht op (meer) werken.....	11
4. De bonus.....	13
4.1 Gemengde reacties	14
4.2 Wat beïnvloedt het animo?.....	15
4.3 Bonus in relatie tot andere maatregelen	17
4.4 Werkgeversperspectief.....	17
5. Conclusies en aanbevelingen	19

Samenvatting

Aanleiding

Met een blijvend krappe arbeidsmarkt helpt het als meer zorgprofessionals gaan werken met 'grotere' of voltijd contracten. In de Tweede Kamer wordt daarom sinds een aantal jaren gesproken over de mogelijkheid van een meerurenbonus om zorgprofessionals te bewegen tot 'grotere' contracten. Het voorstel zorgt voor veel discussie over de rechtmatigheid, wenselijkheid en toegevoegde waarde van een dergelijke bonus. De Raad van State heeft de overheid geadviseerd onderzoek te doen.

Zorgprofessionals en werkgevers

De centrale vraag voor dit onderzoek is in hoeverre zorgprofessionals en werkgevers de bonus bezien als een nuttig instrument om grotere contracten te stimuleren.

Van de deeltijdprofessionals die hebben meegewerkt aan dit onderzoek, geeft 28% aan gevoelig te zijn voor een bonus om meer te werken, terwijl zij dat zonder bonus niet in die mate wensen. Als het gaat om de wens om voltijd te werken is dit percentage 5%. Van de deeltijdzorgprofessionals geeft 7% aan fulltime te werken voor een bonus, terwijl zij dat zonder bonus niet wensen. Daarnaast zien we dat het animo iets groter is als contractuitbreiding al onderwerp van gesprek is op het werk en er meer overuren worden gemaakt. Het animo neemt iets af naarmate mensen langer werken in de zorg en al relatief veel uren werken.

Werkgevers zijn doorgaans kritisch over de haalbaarheid van een bonus. Ze vinden dat organisaties nog andere stappen kunnen en moeten zetten, zoals betere roosters en een andere inrichting van diensten. In de praktijk blijkt bovendien dat het gesprek tussen leidinggevende en medewerker over een groter contract nog meer plaats kan vinden. Dit vraagt van organisaties een bewuste aanpak.

Conclusies

Op basis van het onderzoek kunnen we het volgende concluderen:

- Het beeld dat een aanzienlijke groep professionals meer wil werken, wordt bevestigd. Dit beeld bestaat al langer, hetgeen illustreert dat grotere contracten in de praktijk niet altijd makkelijk te realiseren zijn.
- Een deel van de zorgprofessionals lijkt gevoelig voor een groter contract in ruil voor een bonus. Het animo is echter een stuk groter in het geval respondenten aangeven sowieso al meer uren te willen werken.
- De vraag blijft of een bonus voldoende is om tot grotere contracten te komen. Er is voor organisaties nog een wereld te winnen. Een groot deel van de respondenten geeft namelijk aan dat een rooster waarmee werk en privé te combineren zijn, belangrijker is dan een bonus. Wanneer contractuitbreiding is besproken, heeft dit in circa 40% van de gevallen geleid tot een groter contract. Echter, zo'n 60% van de respondenten verklaart geen gesprek te hebben gehad over contractuitbreiding.
- Werkgevers zijn vaak kritisch over een bonus en willen deze afweging zelf kunnen maken. Het is primair aan de sociale partners om afspraken te maken over het geheel aan arbeidsvoorwaarden, en daarmee ook omtrent de afweging of een meerurenbonus hierin past. Er bestaat onder werkgevers weinig animo voor een overheidsmaatregel gericht op een bonus.

HOOFDSTUK 1

Inleiding

Met een blijvend krappe arbeidsmarkt helpt het als meer zorgprofessionals gaan werken met ‘grotere’ of voltijdcontracten. Het moet dan wel lonen om meer uren te gaan werken. Met die gedachte wordt in het politieke debat sinds jaren gesproken over een voltijd- of meerurenbonus. De Kamer heeft meermaals een voorstel gedaan, voor de zorg en het onderwijs, om deze bonus in te voeren of te onderzoeken of dit een goede methode is. Het voorstel stuit op veel kritiek.

Allereerst zou een dergelijke bonus een verkeerd signaal afgeven aan de zorgprofessionals die al last hebben van de hoge werkdruk en dat moeten combineren met een vol privéleven. Ten tweede beantwoordt deze bonus niet aan de wens om te komen tot de invoering van structureel betere arbeidsvoorwaarden. Ten derde stuit een dergelijke bonus op praktische bezwaren: in hoeverre bereikt zo’n bonus de beoogde doelgroep? En leidt deze er niet toe dat mensen bij een organisatie starten met een ‘kleiner’ contract dan ze eigenlijk zouden willen, om zo later met een groter contract een bonus te krijgen?

Ook het College voor de Rechten van de Mens is kritisch en oordeelt in een advies aan de minister van VWS op diens verzoek¹ dat een dergelijke bonus om meer uren dan wel voltijd te gaan werken, juridisch niet houdbaar is. Het belangrijkste argument is discriminatie op grond van geslacht, omdat vooral vrouwen van deze bonus zullen profiteren. Zij werken gemiddeld immers minder uren dan mannen. Slechts in bijzondere omstandigheden, en als andere maatregelen niet mogelijk zijn, acht het College een uitzondering rechtvaardig.

In algemene zin vindt het College dat er wel andere maatregelen mogelijk zijn, die doeltreffender kunnen zijn, zoals kinderopvang en overleg tussen werkgever en werknemer over grotere contracten.² De Raad van State vindt echter dat de huidige omstandigheden (krappe arbeidsmarkt) aanleiding zijn voor zo’n afwijking, en adviseert de overheid onderzoek te doen naar geschiktheid, noodzakelijkheid en evenredigheid.³ Dit was de aanleiding voor het ministerie van VWS een opdracht te verstrekken voor dit onderzoek.

Gedurende dit onderzoek lijkt de kritische houding in de branche te kantelen, nu er afspraken worden gemaakt over een meerurenbonus in de nieuwe cao voor ziekenhuizen. Deze ontwikkeling illustreert het belang om conform het advies van de Raad van State onderzoek te doen naar de effectiviteit van een voltijd- of meerurenbonus, zeker in relatie tot andere maatregelen die kunnen bijdragen aan grotere contracten.

Met dit onderzoek hebben we nadrukkelijk beoogd de bonus te bezien in de bredere context van de ontwikkelingen op het terrein van deeltijdwerken en andere maatregelen die eraan bij kunnen dragen dat mensen in de zorg meer kunnen en willen werken.

1.1 Opbouw rapport

Na een beschrijving van de aanpak (hoofdstuk 2) starten we de rapportage met een korte beschouwing van deeltijdwerken op basis van een literatuurstudie (hoofdstuk 3). Vervolgens presenteren we onze bevindingen op basis van de opbrengsten uit een vignettenstudie en groepsgesprekken met werkgevers (hoofdstuk 4). We sluiten de rapportage af met onze conclusies en aanbevelingen.

1 Advies, College voor de Rechten van de Mens aan de minister van VWS (2021).

2 Idem

3 Advies Ontwerpbegroting 2023, Raad van State, 2022.



HOOFDSTUK 2

Aanpak

In het onderzoek hebben we gebruik gemaakt van verschillende methoden: een literatuurstudie, een vignettenstudie met professionals en een gespreksronde met werkgevers.

In dit hoofdstuk beschrijven we de aanpak.

De volgende onderzoeksvragen zijn onderzocht:

1. Maatregelen (vanuit de rijksoverheid):

- a. Hoe kan de rijksoverheid effectief contractuitbreidingen onder zorgmedewerkers stimuleren?
- b. Zijn er naast de bonus nog alternatieve maatregelen (incidenteel en/of structureel) die ook effectief contractuitbreidingen stimuleren?

2. Perspectief van zorgprofessionals:

- a. Hoeveel zorgmedewerkers geven aan meer te willen werken als hier een financiële beloning tegenover staat in de vorm van een meerurenbonus?
 - Wat is de meest effectieve hoogte?
 - Wat is de meest effectieve duur van de beloning?
 - Wat is de meest effectieve vorm: via salarisuitbetaling of in de vorm van vrije dagen?
- b. Hoeveel zorgmedewerkers geven aan fulltime (36 uur) te willen werken als hier een financiële beloning tegenover staat in de vorm van een voltijdbonus?
 - Wat is de meest effectieve hoogte?
 - Wat is de meest effectieve duur van de beloning?
 - Wat is de meest effectieve vorm: via salarisuitbetaling of in de vorm van vrije dagen?
- c. Hoe kan, voor zowel een voltijd- of meerurenbonus, de uitvoering het beste vorm worden gegeven met inachtneming van de relevante wet- en regelgeving en de daarbij bijbehorende risico's?

3. Perspectief van werkgevers:

- a. Hoe kijken werkgevers aan tegen het uitbreiden van contracten en een eventuele bonus?
- b. Welke randvoorwaarden zijn voor werkgevers nodig om contractuitbreidingen onder zorgprofessionals te realiseren?
- c. In hoeverre is er tijdens personeelsgesprekken aandacht voor contractuitbreiding?

2.1 Literatuurstudie

We hebben een literatuuronderzoek uitgevoerd naar de mogelijke maatregelen om contractuitbreiding te stimuleren. Hierover is (recentelijk) al veel geschreven. Dit deel van het onderzoek geeft antwoord op onderzoeksvraag 1 met een overzicht van mogelijke en eerder ingezette maatregelen. De literatuurstudie bood tevens input ter voorbereiding op de overige delen van het onderzoek. Hierna volgen enkele belangrijke rapporten die bestudeerd zijn:

- De rapportage van het IBO uit 2020: 'Deeltijd; de(el)tijd zal het leren'.
- Adviezen van het College van de Rechten voor de Mens en de Raad van State over de bonus.
- Het rapport vignettenstudie SCP 2022: 'Eens deeltijd, altijd deeltijd'.
- De publicatie van stichting Het Potentieel Pakken (2020): 'Het potentieel pakken in de zorg. Kansen rondom grotere deeltijdbanen.'

2.2 Vignettenstudie

Een vignettenstudie is een manier om informatie te verkrijgen over verschillende aspecten bij het maken van een keuze. Respondenten krijgen hierbij verschillende scenario's voorgelegd.

Voor dit onderzoek hebben we zorgprofessionals verschillende vormen van een bonus voorgelegd (scenario's of vignetten), met als vraag met hoeveel uren ze hun contract zouden willen vergroten.

De negen scenario's luiden als volgt:

1. Een tijdelijke verhoging van één jaar van het uurloon voor de extra gewerkte uren van 10%.
2. Een tijdelijke verhoging van één jaar van het uurloon voor de extra gewerkte uren van 20%.
3. Een tijdelijke verhoging van één jaar van het uurloon voor de extra gewerkte uren van 30%.
4. Een eenmalige premie van een half maandsalaris.
5. Een eenmalige premie van één maandsalaris.
6. Een eenmalige premie van anderhalf maandsalaris.
7. Twee extra vrije dagen in het eerste jaar.
8. Vijf extra vrije dagen in het eerste jaar.
9. Tien extra vrije dagen in het eerste jaar.

Alle respondenten die aangaven op basis van een deeltijd-

contract te werken, kregen deze negen verschillende scenario's voorgelegd, in willekeurige volgorde.

Tevens hebben we geanalyseerd in hoeverre de beantwoording is beïnvloed door andere factoren, zoals weergegeven in de volgende tabel.

Demografie	<ul style="list-style-type: none"> • Leeftijd, • Aantal jaren werkervaring in de zorg • Aandeel van inkomen in totale inkomen van het huishouden • Zorgtaken thuis (onder andere kinderen, ouders) • Beroepsgroep + branche
Meer werken	<ul style="list-style-type: none"> • Aantal overuren in het huidige contract • In hoeverre meer uren werken onderwerp is van gesprek met leidinggevende • Wens om meer/minder uren te willen werken • Aantal jaren werkzaam met huidig aantal contracturen

Bij het bepalen van de invloed van deze factoren op de bereidheid om meer uren te gaan werken, hebben we gebruik gemaakt van verschillende statistische toetsen, waaronder de Spearman-correlatietest en Kruskal Wallis, waarbij we een significantieniveau van 5% hebben aangehouden.

2.2.1 Respondenten

In februari 2023 hebben we de vragenlijst met de vignetten online voorgelegd aan een panel van I&O Research. Dit panel is voor wat betreft de samenstelling representatief voor de gehele populatie zorgprofessionals. In totaal hebben 1.000 panelleden de vragenlijst ontvangen; 516 van hen hebben de vragenlijst ingevuld. Voor de analyse hebben we ons gericht op respondenten met een deeltijd dienstverband.

Type dienstverband	Aantal
Deeltijd	367
Voltijd	149
Totaal	516

Tabel 1. Het aantal respondenten per type dienstverband.

Van de groep respondenten met een deeltijdcontract is een deel uitgesloten (50 van de 367 respondenten) vanwege één of meer antwoorden op de vignetvragen die niet realistisch zijn. Bijvoorbeeld dat deze personen minder uren zouden willen werken dan nu, wanneer er sprake zou zijn van een bonus.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten was circa 49 jaar. Van de respondenten was 91% vrouw. Het gemiddelde aantal contracturen van de respondenten was 23,7. De meeste respondenten werkten in de branches 'verpleging, verzorging en thuiszorg' (21%) en 'ziekenhuizen en overige medisch-specialistische zorg' (18%), gevolgd door de 'geestelijke gezondheidszorg' (10%), 'gehandicaptenzorg' (10%) en 'huisartsenzorg' (7%). De verdeling over de sectoren is daarmee voldoende representatief bevonden.

De beroepen van de respondenten vielen binnen de categorieën 'verpleegkundige' (20%), 'overige paramedische beroepen' (19%), 'verzorgende of helpende' (12%), 'maatschappelijke zorgberoepen' (12%), en 'arts' (6%).

2.3 Interviews

Voor het perspectief van werkgevers op de bonus en het deeltijdwerken, hebben we in maart 2023 drie groepsinterviews gehouden met in totaal twintig deelnemers. Deelnemers werkten als hoogste hr-leidinggevende in hun organisaties in verschillende zorgbranches. Voor de interviews hebben we samengewerkt met stichting Het Potentieel Pakken⁴, vanwege haar ervaring en expertise met deeltijdwerken in de zorg.

⁴ Stichting Het Potentieel Pakken begeleidt organisaties, onder andere in de zorg, om hun onbenut potentieel (medewerkers die meer zouden willen werken) beter in te zetten.



HOOFDSTUK 3

Deeltijdwerken in zorg en welzijn

Zorg- en welzijnsorganisaties zijn voortdurend hard op zoek naar nieuwe collega's. Tegelijkertijd werken professionals in de zorg gemiddeld circa 24,5 uur per week. Dat veronderstelt een groot onbenut en voor de hand liggend potentieel. Een bonus zou een positieve stimulans kunnen zijn. De praktijk is weerbarstig. Daarom beschouwen we de bonus in een breder perspectief.

3.1 Verandering in de deeltijdcultuur

Nederland is kampioen deeltijdwerken.⁵ Lange tijd werd dit beschouwd als een positieve titel. Deeltijdwerken geeft vrouwen de mogelijkheid om werk en gezin te combineren. De overheid stimuleerde deeltijdwerken om arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten.

Sinds de eeuwwisseling wordt deeltijdwerken juist steeds meer gezien als probleem. Ten eerste vanuit het perspectief van vrouwenemancipatie. Deeltijdwerken houdt financiële kwetsbaarheid van vrouwen in stand. Lonen zijn lager als gevolg van minder gewerkte uren en als gevolg van een (gemiddeld) lager uurloon.

Het tweede perspectief is de arbeidsmarkt. Vrouwen zijn beter opgeleid. Als gevolg van de vergrijzing is de verwachting dat de beroepsbevolking gaat krimpen. Dat terwijl in sectoren zoals de zorg als gevolg van dezelfde vergrijzing de vraag naar professionals juist toeneemt. Het beter benutten van arbeidspotentieel wordt daarmee als steeds belangrijker beschouwd.

Deze brede veranderende houding ten opzichte van deeltijdwerken vertaalt zich ook in de cijfers. Vrouwen werken steeds vaker. In 2013 was de totale netto-arbeidsmarktparticipatie van vrouwen nog 62,2%. In 2022 was dit verder gestegen naar 68,2%.⁶

In dezelfde periode zijn vrouwen ook meer uren gaan werken. Volgens het CBS werkten vrouwen in 2013 gemiddeld 27 uur per week, in 2022 was dit 29,2 uur.⁷

Voor de sector zorg en welzijn is de deeltijdfactor voor mannen en vrouwen vrijwel stabiel met 0,67 (ruim 24 uur) in 2013 en 0,68 (bijna 24,5 uur) in 2022. De precieze hoogte verschilt per branche.

Deeltijdfactor in zorg en welzijn	2013	2022
Zorg en welzijn	0,67	0,68
Universitair medische centra	0,81	0,8
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	0,72	0,74
Geestelijke gezondheidszorg	0,78	0,77
Huisartsen en gezondheidscentra	0,6	0,59
Verpleging, verzorging en thuiszorg	0,59	0,6
Gehandicaptenzorg	0,66	0,68
Jeugdzorg	0,81	0,77
Sociaal werk	0,73	0,74
Overige zorg en welzijn	0,68	0,69

Bron: CBS, www.azwstatline.nl

De belangrijkste drie redenen voor vrouwen om te kiezen voor deeltijdwerken, zijn tijd voor het huishouden, boodschappen en andere klussen, tijd voor jezelf (hobby's, sport en sociale contacten) en de zorg voor (klein)kinderen.

De geboorte van kinderen is vaak een belangrijke factor in de keuze om minder te gaan werken. Vrouwen werken op hun 35ste minder dan op hun 25ste. Jongere generaties vrouwen schroeven hun arbeidsduur minder terug dan oudere generaties.⁸

3.2 Onbenut potentieel

Steeds meer vrouwen werken, en werken meer uren. Tegelijkertijd is er nog een grote groep vrouwen die aangeeft de wens te hebben om meer te werken. Volgens de Emancipatiemonitor geeft 9,4% van de vrouwen aan meer te willen werken en dat ze daarvoor binnen twee weken beschikbaar zijn. Deze vrouwen werken gemiddeld 20 uur in de week. Als zij hun gewenste aantal uren zouden werken, zou dit ruim 28 uur zijn.⁹

Een grotere groep van de in deeltijd werkende vrouwen, bijna twee derde, geeft aan te overwegen meer te willen werken (zonder daarvoor meteen beschikbaar te zijn). De vier meest genoemde redenen zijn:

- Als het huishoudinkomen niet genoeg is om van te leven zoals gewend.
- Als ik de werktijden (beter) kan afstemmen op mijn privéleven.
- Als ik een gedeelte van de week kan thuiswerken.
- Als mij gevraagd wordt meer uren te gaan of te komen werken.¹⁰

⁵ Eens deeltijd, altijd deeltijd: waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn, Portegijs, Sociaal Cultureel Planbureau (2022).

⁶ Netto-arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkende beroepsbevolking in de totale bevolking, CBS Statline, <https://opendata.cbs.nl>

⁷ CBS Emancipatiemonitor 2022.

⁸ CBS Emancipatiemonitor 2022.

⁹ Idem.

¹⁰ Idem.

Volgens onderzoek van stichting Het Potentieel Pakken en PGGM&CO onder zorgprofessionals zou één op de vier werknemers in de zorg het liefst een groter contract willen.¹¹

Kortom, de cijfers laten zien dat het de trend is om meer te werken en dat er nog steeds een grote onvervulde wens is. De cijfers in de zorg illustreren echter ook hoe lastig het is om dit potentieel aan te boren.

3.3 Maatregelen gericht op (meer) werken

Wat kan de overheid doen om meer werken aantrekkelijker te maken? Op basis van CPB-gegevens constateerde een ambtelijke werkgroep (IBO Deeltijd) dat vooral vrouwen met jonge kinderen gevoelig zijn voor financiële prikkels.¹² Met dit gegeven als uitgangspunt formuleerde de werkgroep de volgende mogelijkheden:

Financiële prikkels

Het Nederlandse belastingstelsel kent verschillende prikkels om werken aantrekkelijker te maken. Ten eerste de arbeidskorting (een belastingkorting voor werkenden) en de inkomensafhankelijke combinatiekorting (een belastingkorting voor een alleenstaande of minstverdiener met minimaal één kind jonger dan twaalf jaar). Daarnaast zijn er vier toeslagen: de zorg-, huur- en kinderopvangtoeslag en het kindgebonden budget. De toeslagen bouwen af naarmate het inkomen toeneemt. Dit wordt gezien als obstakel om meer uren te gaan werken.

Overigens klopt het beeld niet dat meer uren werken leidt tot inkomensverlies. Wel dat iemand minder overhoudt dan dat je op basis van het brutoloon zou verwachten. Gemiddeld houdt iemand van elke extra verdiende euro 50 of 60 cent over. Dit is de marginale druk. De hoogte hiervan is afhankelijk van specifieke situaties en neemt vaak toe als de inkomstenstijging ook ten koste gaat van de ontvangen toeslagen.

De overheid kan op hoofdlijnen kiezen voor twee oplossingsrichtingen. Als eerste het afbouwen van inkomensondersteunende toeslagen. Met minder toeslagen wordt het voor mensen met een lager inkomen aantrekkelijker (of noodzakelijk) om meer te gaan werken. Als tweede kan de overheid opteren voor een meer geleidelijke afbouw naarmate het inkomen stijgt. Daarmee heeft de keuze voor meer uren werken minder effect op de ontvangen toeslagen.

Verlofregelingen en -mogelijkheden

Verlofregelingen na de geboorte van een kind kunnen de arbeid-zorgverdeling en de urenbeslissing beïnvloeden. Als mannen direct na de geboorte van hun kind meer verlof opnemen, draagt dat bij aan een gelijkere taakverdeling binnen het huishouden. Meer verlofopname door de vader leidt er in potentie ook toe dat vrouwen meer uren (blijven) werken. Vrij recentelijk heeft deze afweging geleid tot een toename van mogelijkheden voor vaderschapsverlof.

Toegankelijkheid kinderopvang en onderwijs

Om betaald werk beter met de zorg voor kinderen te kunnen combineren, kan de overheid de financiële toegankelijkheid en/of openingstijden van kinderopvang en onderwijsinstellingen aanpassen. Goedkopere kinderopvang of uitgebreidere schooltijden nemen financiële en praktische belemmeringen weg om meer uren te werken. Samenwerking tussen kinderopvang, voorschoolse voorzieningen en het (basis)onderwijs kan daar ook aan bijdragen. Overigens plaatsen we hierbij de kanttekening dat de personeelstekorten ook gelden voor de kinderopvang en het onderwijs. Deze maatregelen zullen op zichzelf niet meer bijdragen aan meer toegankelijkheid.

Werkgevers

Een belangrijke factor bij het realiseren van grotere contracten zijn de werkgevers zelf. Grotere contracten dragen direct bij aan het terugdringen van het personeelstekort. Positieve bijeffecten zijn minder verschillende gezichten voor de cliënt of patiënt, minder administratie in de vorm van overdrachten en het plannen van vergaderingen. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat een groter contract kan bijdragen aan meer betrokkenheid van een medewerker, en daarmee minder verloop en verzuim tot gevolg heeft.¹³

¹¹ Het potentieel pakken in de zorg; de kansen rondom grotere deeltijdbanen, stichting Het Potentieel Pakken, 2020.

¹² De(elt)ijd zal het leren, van analyse naar beleid, IBO Deeltijd, 2020.

¹³ 'Employee engagement: an examination of antecedent and outcome variables. In: Het potentieel pakken in de zorg, 2020. Stichting Het Potentieel Pakken ondersteunt (onder andere met subsidie van het ministerie van VWS) werkgevers in de zorg en onderwijs met gerichte verandertrajecten om meer uren werken bespreekbaar en in de organisatie mogelijk te maken.

Het aanbod van grotere contracten hebben werkgevers veelal zelf in de hand. Werkgevers kunnen als eerste sturen dat het gesprek tussen de leidinggevenden en medewerkers ook gaat over de mogelijkheden om meer uren te werken. Daarnaast kan een werkgever actief sturen om dit ook mogelijk te maken met flexibelere roosters en, waar nodig, een andere inrichting van diensten.

Als redenen waarom niet iedere werkgever hier actief op stuurt, noemt stichting Het Potentieel Pakken het gebrek aan prioriteit voor bestuurders en beperkte ondersteuning aan medewerkers vanuit management en/of hr.

Geen onderzoek naar bonus om meer uren werken te bevorderen

Er is wel eerder onderzoek gedaan naar de inzet van de bonus als instrument, maar vooral als middel om prestaties te bevorderen. Onderzoek naar een bonus, als voorwaarde om meer uren te werken, hebben we niet gevonden.



HOOFDSTUK 4

De bonus

Het voorstel voor een meerurenbonus roept sterke reacties op ten aanzien van de rechtvaardigheid en de praktische haalbaarheid. Wat vinden zorgprofessionals en werkgevers van een bonus?

Zorgprofessionals zijn verdeeld. We zien dat er wel degelijk animo is voor een bonus als voorwaarde voor een uitgebreid contract, met name onder zorgprofessionals die momenteel al de wens hebben meer te werken, en nog meer als contractuitbreiding al onderwerp van gesprek is op het werk. Het animo neemt af naarmate mensen langer werken in de zorg en al relatief veel uren werken.

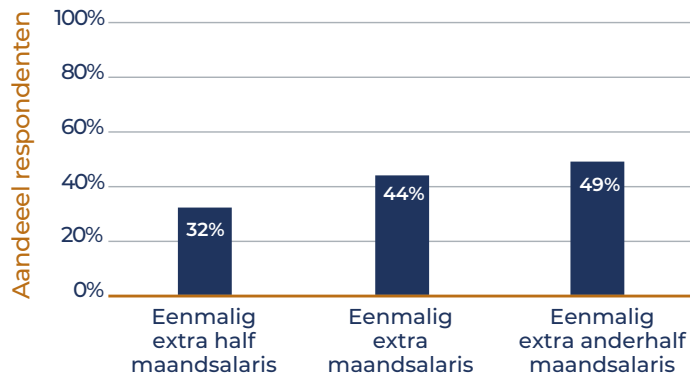
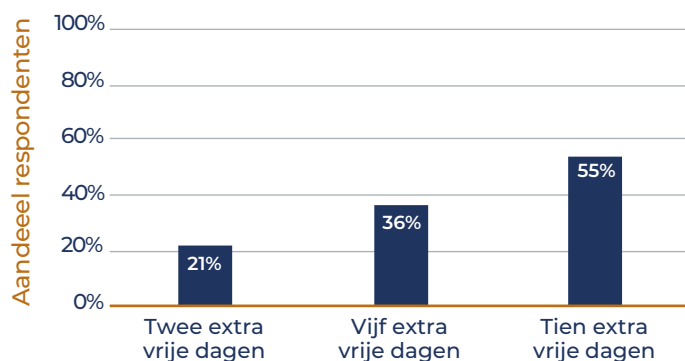
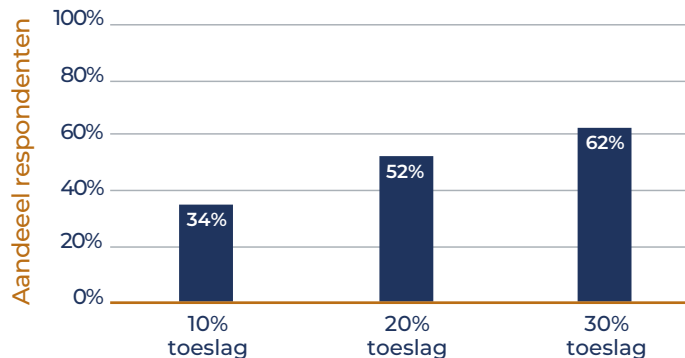
4.1 Gemengde reacties

Gemiddeld genomen geeft het grootste deel (57%) van de respondenten aan geen contractuitbreiding te willen bij het aanbod van een bonus (ongeacht de vorm). De overige respondenten willen wel meer werken in ruil voor een bonus. De respondenten die aangeven meer contracturen te willen met een bonus, wensen gemiddeld 4,32 uur meer uren te werken. Dit gemiddelde is vrijwel gelijk voor de drie bonusvormen. De hoogte van de bonus maakt wel uit (zie de volgende figuren). De hoogste toeslag (30%) op extra gewerkte uren gedurende één jaar leidt tot de meeste positieve respons (62%).

Om te bepalen of de bonus niet alleen aantrekkelijk wordt gevonden door mensen die toch al meer wilden werken, hebben we de respondenten, nog voordat ze bonusscenario's kregen voorgelegd, gevraagd wat hun ideale contractomvang is. Dan blijkt dat een aanzienlijk deel van de respondenten die aangeven meer te willen werken voor een bonus, sowieso, ook zonder bonus, meer zou willen werken dan het huidige contract.

Gemiddelde genomen verklaart 28% van de deeltijdrespondenten meer uren te willen werken in ruil voor een bonus, terwijl ze dit zonder bonus niet willen, of niet in deze mate.

Dit percentage is nog kleiner als het gaat om een bonus in ruil voor een voltijdcontract. Gemiddeld genomen geeft 5% van de respondenten aan voltijd te willen werken in ruil voor een bonus, terwijl ze dat zonder bonus niet zouden willen.



Figuur 1. Grafieken met het aandeel deeltijdrespondenten dat aangeeft meer uur te willen werken op basis van de bonus.

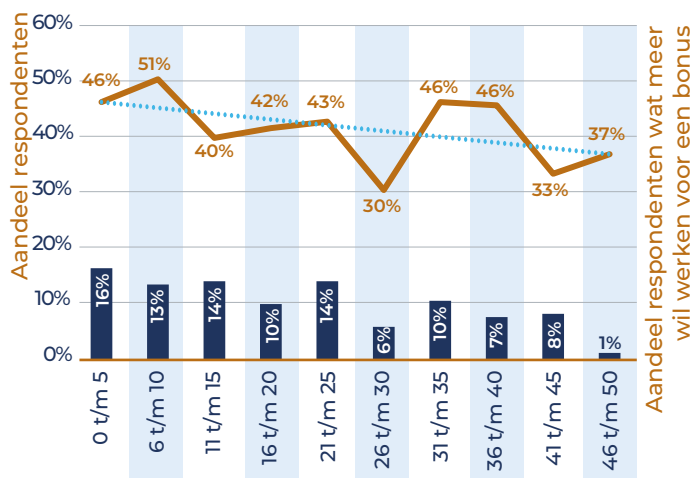
4.2 Wat beïnvloedt het animo?

Vooraf bestond bij ons de verwachting dat het animo voor een bonus als voorwaarde voor een groter contract beïnvloed zou worden door verschillende factoren (zie hoofdstuk 2). Slechts één factor toonde een relatief sterke mate van samenhang met de bereidheid om meer te werken: de wens om momenteel al meer te willen werken. Een aantal andere factoren vertoonden een statistisch significante, maar zwakke mate van samenhang. Dit betrof het aantal jaren dat iemand werkzaam is in de zorgsector, het huidige aantal contracturen, het huidige aantal overuren en of contractuitbreiding al onderwerp van gesprek is op het werk. Omdat de verschillen tussen de bonusvormen niet groot zijn, kijken we naar de bonus in het algemeen en niet naar de diverse vormen.

De bereidheid om meer te willen werken in ruil voor een bonus, wordt dus niet beïnvloed door leeftijd, of iemand in een bepaalde sector werkt, of deel uitmaakt van een bepaalde beroepsgroep. Ook zien we niet dat mensen met zorgtaken thuis minder ontvankelijk zijn voor een bonus. Hetzelfde geldt voor mensen met al een relatief hoog aandeel in het inkomen van het huishouden.

4.2.1 Aantal jaar werkzaam in de zorgsector

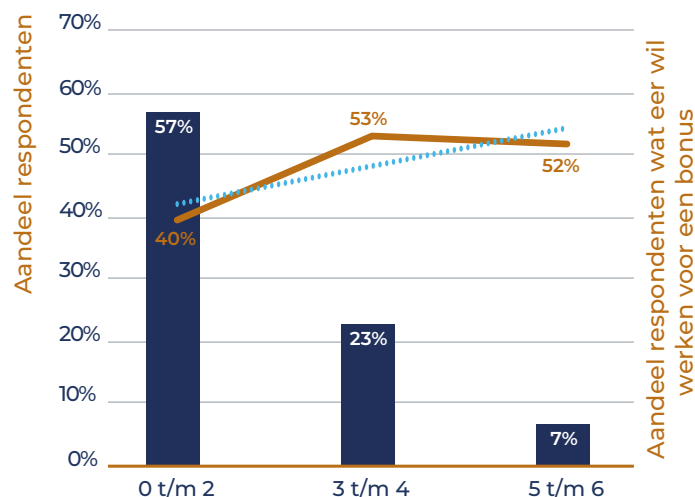
De bereidheid om meer te willen werken gestimuleerd door een bonus, neemt gemiddeld genomen licht af naarmate iemand langer in de zorgsector werkt. Andersom lijkt een bonus, in enige vorm, eerder zorgprofessionals aan te spreken die iets korter actief zijn in de zorgsector.



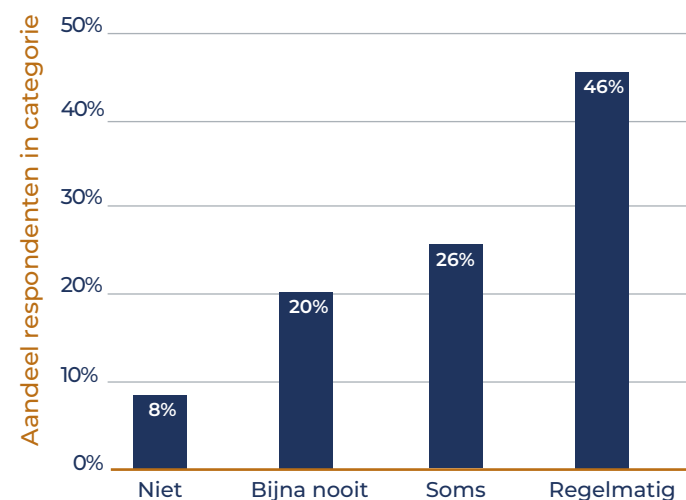
Figuur 2. Verband tussen aantal jaren in sector en bereidheid meer te werken voor een bonus.

4.2.2 Aantal uren overwerk

De meeste respondenten geven aan soms of regelmatig over te werken (figuur 4). Het animo voor een contractuitbreiding, gestimuleerd door een bonus, neemt gemiddeld genomen licht toe naarmate iemand meer uren overwerkt. Er waren niet veel respondenten die meer dan zes uur per week gemiddeld overwerken. Dit geldt voor alle bonusvormen. Deze respondenten zijn niet opgenomen in figuur 3.



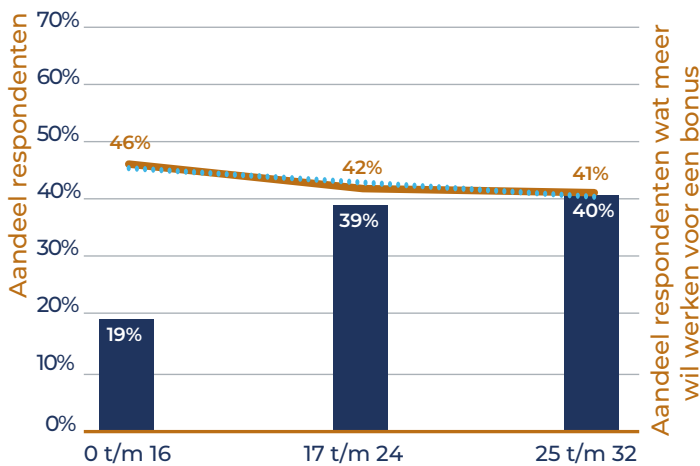
Figuur 3. Verband tussen gemiddeld aantal overuren per week en bereidheid meer te werken voor een bonus.



Figuur 4. Aandeel deeltijdrespondenten met hoe vaak zij overwerken.

4.2.3 Huidige aantal contracturen

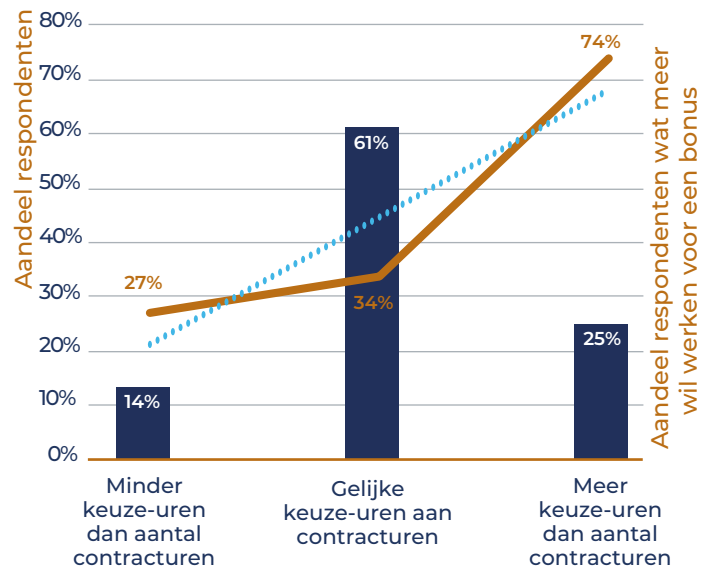
De verwachting is dat als het aantal contracturen toeneemt, de kans groter is dat iemand het gewenste aantal uren werkt, of in ieder geval niet meer wil werken. Een bonus is dan ook minder interessant. Dit zien we enigszins terug in de reacties. Andersom lijkt een bonus, in de vorm van financiële compensatie, eerder zorgprofessionals aan te spreken die minder contracturen werken. Slechts heel weinig respondenten werken meer dan 32 uur per week; die zijn niet opgenomen in figuur 5.



Figuur 5. Verband tussen huidige aantal contracturen en bereidheid meer te werken voor een bonus.

4.2.4 Gewenste aantal contracturen (keuze-uren)

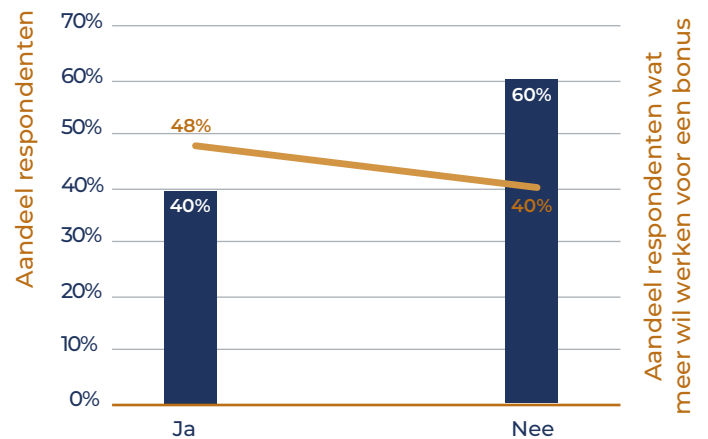
Om te bepalen of de bonus niet alleen aantrekkelijk wordt gevonden door mensen die toch al meer wilden werken, vroegen we respondenten voor zij begonnen aan de bonusscenario's ook naar hun ideale contractomvang (het aantal keuze-uren). We deelden de keuze-uren op in drie groepen: minder keuze-uren dan huidig aantal contracturen, aantal keuze-uren gelijk aan huidig aantal contracturen, en meer keuze-uren dan huidig aantal contracturen. De bereidheid om meer te willen werken in ruil voor een bonus, neemt gemiddeld genomen flink toe als het aantal keuze-uren gelijk of hoger is dan het huidige aantal contracturen (figuur 6).



Figuur 6. Verband tussen het aantal gewenste contracturen en het huidige contract, en de bereidheid om meer te werken voor een bonus.

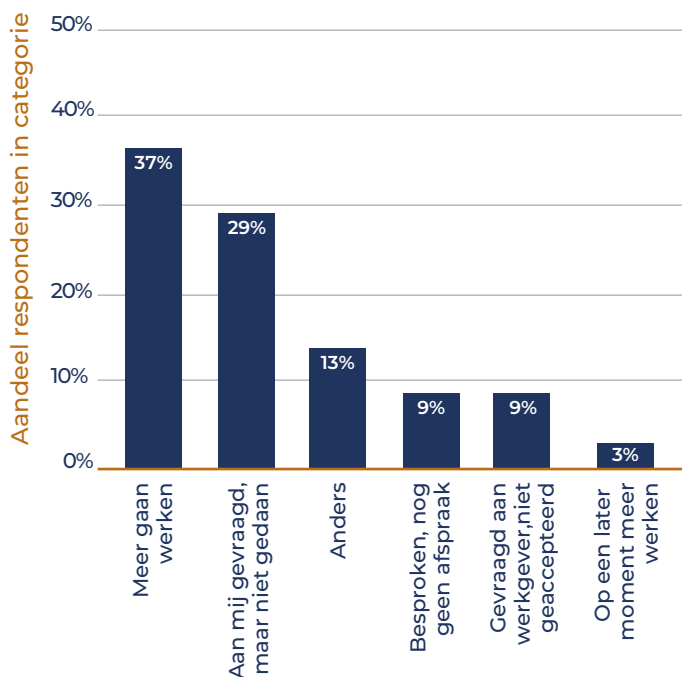
4.2.5 Contractuitbreiding ter sprake

De bereidheid om meer te willen werken gestimuleerd door een bonus, neemt gemiddeld genomen licht toe als de contractuitbreiding al ter sprake is gekomen. Opvallend is dat 40% van de respondenten al een gesprek had gehad over de contractuitbreiding (figuur 7), dat al dan niet leidde tot daadwerkelijke contractuitbreiding.



Figuur 7. Verband tussen contractuitbreiding wel of niet ter sprake gekomen bereidheid meer te werken voor een bonus.

Figuur 8 laat zien dat dit gesprek in 37% van de gevallen leidde tot contractuitbreiding. Dit suggereert dat nog veel winst te behalen is als leidinggevenden en medewerkers vaker de dialoog zouden zoeken.



Figuur 8. Aandeel respondenten en uitkomst van bespreking contractuitbreiding als deze plaatsvond.

4.3 Bonus in relatie tot andere maatregelen

We onderzochten ook hoe een bonus zich verhoudt tot andere maatregelen om meer uren werken te bevorderen. Hiervoor vroegen we respondenten acht factoren in de juiste volgorde te zetten van meest belangrijk tot minder belangrijk, als overwegingen om meer te werken.

Veruit de meeste respondenten noemen een rooster waarmee werk en privé goed te combineren zijn als belangrijkste factor om meer te willen werken (39,1%). Daarnaast geeft 14,8% van hen aan dat een groter contract niet ten koste mag gaan van de ontvangen premies. Een toeslag op extra contracturen is voor 20% de belangrijkste factor. Een bonus in de vorm van vrije dagen of een eenmalige premie wordt in veel minder gevallen als belangrijk aangemerkt.

Andere afspraken thuis over de verdeling van huishoudelijke taken en zorg komen veel minder vaak naar voren als belangrijkste factor. Opvallend zijn ook de lage percentages voor betaalbaarheid en toegankelijkheid van de kinderopvang en de naschoolse opvang. Van de respondenten zorgt 22% namelijk voor één of meer thuiswonende kinderen onder de twaalf jaar oud, 21% van hen respondenten voor één of meer thuiswonende kinderen ouder dan twaalf jaar oud en 9% respondenten zorgt voor kleinkinderen.

Benoem als belangrijkste factor	Aantal	Van totaal
Dat mijn werkgever zorgt voor een rooster waarin werk en privé goed te combineren zijn	124	39,1%
Dat er een tijdelijke toeslag is op de extra contracturen	62	19,6%
Dat er een groter contract (en hoger inkomen) geboden wordt dat niet ten koste gaat van de hoogte van toeslagen die u al ontvangt (zorgtoeslag, huurtoeslag, kinderopvangtoeslag)	47	14,8%
Dat er tijdelijk extra vrije dagen worden geboden	31	9,8%
Dat er een eenmalige premie wordt geboden	17	5,4%
Dat kinderopvangtoeslag verhoogd wordt om kinderopvang goedkoper te maken	15	4,7%
Dat er andere afspraken thuis over de verdeling van zorg en huishoudelijke taken zijn	14	4,4%
Dat er meer mogelijkheden worden geboden voor kinderopvang en naschoolse opvang (BSO) voor flexibele opvang	7	2,2%

Tabel 2. Meest genoemde eerste factor.

4.4 Werkgeversperspectief

Het beeld uit de groepsgesprekken met werkgevers sluit aan op het beeld van het publieke debat in de sector. Veruit de meeste deelnemers aan de gesprekken zien een bonus niet als een nuttig instrument om meer uren werken te stimuleren.

De meeste gesprekspartners gaven aan dat een bonus onnodig onderscheid maakt tussen medewerkers, met name tussen degenen die nu al voltijd werken en degenen die dat nog niet doen en een bonus krijgen als ze meer uren gaan werken. Ook verwacht men dat een dergelijke bonus ondermijnend gedrag aanmoedigt, zoals bewuste afspraken voor een kleiner contract, om later alsnog het contract uit te breiden voor een bonus.

In de organisatie van één van de gesprekspartners wordt wel gewerkt met een bonus (een eenmalige premie van € 250,- voor ophoging van minimaal twee jaar), gericht op beroepsgroepen waar nu een tekort voor geldt. Deze bonus is gepaard gegaan met de inzet van meer grotere contracten. Het is niet zeker of dit komt door de bonus of dat leidinggevenden en medewerkers, vanwege de bonus, het gesprek vaker voerden.

Alle gesprekspartners benadrukten echter andere mogelijkheden voor organisaties om grotere contracten te stimuleren, zoals flexibeler roosters, het anders inrichten van diensten, het helpen met de kinderopvang en continue aandacht voor het gesprek tussen leidinggevend en werknemers. Niet alleen over de vraag van contractuitbreiding, maar over het werken in bredere zin met aandacht voor de werkdruk, de ontwikkeling en eventuele problemen thuis. Juist dit blijkt in de praktijk niet altijd makkelijk te organiseren.

Op de vraag welke rol de overheid zou kunnen nemen bij het beschikbaar stellen van een bonus, waren de gesprekspartners eveneens kritisch. Vaak hadden zij een negatieve associatie bij de zorgbonus.¹⁴ Een meerurenbonus in de vorm van een overheidssubsidie werd daarom ook sterk afgeraden. Wel benoemden de gesprekspartners dat een inhoudelijk kader in cao's nuttig kan zijn om richting te geven.

Gedurende de afrondende fase hebben werkgevers en bonden in de nieuwe cao voor ziekenhuizen (2023-2025) inderdaad ook afspraken gemaakt over een meerurenbonus. Alle ziekenhuizen bieden hun medewerkers eenmalig dertig uren extra verlof in ruil voor de afspraak om minimaal twee jaar minimaal twee uren per week meer te gaan werken.

De NVZ heeft op navraag toegelicht dat de bonus past in het bredere streven om het werken in dienst van ziekenhuizen (in plaats van als zzp'er) aantrekkelijker te maken. De bonus is onderdeel van een breed pakket van arbeidsvoorwaarden, met onder andere een hoger salaris, 100% betaald ouderschapsverlof, voorspelbare roosters (drie maanden vooraf bekend) en de eerste keus voor werknemers (ten opzichte van zzp'ers) voor diensten. De bonus wordt in dit verband nadrukkelijk niet gezien als afzonderlijk instrument, maar als onderdeel van het gehele pakket.

Juist vanwege de hoeveelheid bepalende factoren voor een groter contract benadrukten zowel de gesprekspartners in de interviews als de NVZ het belang van het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Allereerst over de wens, en vervolgens over de voorwaarden. Dit vraagt van iedere organisatie daarom ook wat anders in de precieze aanpak.

¹⁴ In de COVID-19-periode gaf het kabinet via een subsidie een bonus aan alle zorgmedewerkers die extra inspanningen hadden verricht, als blijk van waardering.



HOOFDSTUK 5

Conclusies en aanbevelingen

De bonus lijkt een aantrekkelijke maatregel, waarvoor interesse lijkt te bestaan onder zorgprofessionals. Zo eenvoudig is het echter niet. Een bonus adresseert niet de beweegredenen om meer of minder te willen werken. Dit vraagt, vooral van organisaties, om een bredere aanpak.

Dit onderzoek beoogt een antwoord te geven op de vraag in hoeverre een bonus een effectieve maatregel kan zijn om een grotere contractomvang te stimuleren. Op basis van de uitkomsten van de vignettenstudie en de verschillende gesprekken kunnen we het volgende concluderen:

✓ **Het potentieel is er, maar de praktijk is weerbarstig.**

Dit onderzoek bevestigt nogmaals dat een aanzienlijke groep zorgprofessionals meer uren zou willen werken. De stabiele deeltijdfactor in de zorg illustreert dat beleidsmaatregelen gericht op meer uren werken zich niet makkelijk vertalen in grotere contracten.

✓ **Er is animo voor een groter contract in ruil voor een bonus.**

Van de deeltijdprofessionals die hebben meegewerkt aan dit onderzoek, geeft 28% aan gevoelig te zijn voor een bonus om meer te werken, terwijl zij dat zonder bonus niet in die mate wensen. Als het gaat om de wens om voltijd te werken is dit percentage 5%. Wat de vorm van de bonus betreft lijkt een lichte voorkeur te bestaan voor een tijdelijke ophoging van het uurloon voor de extra gewerkte uren, ten opzichte van een bonus in de vorm van vrije dagen of een eenmalige premie. Voor alle varianten geldt: hoe hoger de bonus, hoe groter de bereidheid om meer te werken. Bij de zorgprofessionals die aangeven meer te willen werken, gaat het gemiddeld om een contractvergroting van circa vier uren per week.

✓ **Het animo is groter als iemand sowieso al de wens heeft meer te werken.**

Het animo wordt beïnvloed door de attitude ten aanzien van meer werken. Respondenten met de wens om meer te werken, zijn gemiddeld genomen positiever over een bonus. Overige demografische factoren (zoals leeftijd, het hebben van zorgtaken, het aandeel van het inkomen in het totale inkomen van het huishouden, beroep of branche) en factoren gerelateerd aan meer werken (aantal overuren, aantal jaren werkzaam met huidig aantal contracturen, en hoeveelheid overuren) lijken niet of maar beperkt invloed te hebben op de keuze.

✓ **Andere voorwaarden zijn belangrijker dan een bonus.**

Werkgevers zijn kritisch over de bonus. De verwachting is dat een bonus (in welke vorm dan ook) leidt tot verschillen tussen medewerkers, tot weerstand en ondermijnd gedrag (tijdelijke ophoging van contracten voor een bonus).

Zowel professionals als organisaties geven aan dat andere voorwaarden belangrijker zijn dan een bonus. Dit begint met het gesprek over contractuitbreiding tussen leidinggevenden en medewerkers. Ongeveer 40% van de zorgprofessionals dat heeft meegewerkt aan het onderzoek, geeft aan dat contractuitbreiding onderwerp is van gesprek. Van hen geeft nog eens bijna 40% aan hierdoor ook meer uren te zijn gaan werken. Van het totaal aantal respondenten geeft 60% dus aan helemaal geen gesprek te hebben gehad over contractuitbreiding. Het is aannemelijk dat alleen al het voeren van het gesprek leidt tot het benutten van extra potentieel onder deeltijdwerkers.

Het grootste deel van de respondenten vindt een rooster waarmee werk en privé te combineren zijn, belangrijker dan een bonus. Behalve dat deze uitkomsten de voorkeuren van zorgprofessionals illustreren, zijn dialoog en goede roosters ook noodzakelijke randvoorwaarden om de contracten te kunnen realiseren. Zonder aanpassingen in de roosters en diensten zijn in veel organisaties grotere contracten niet mogelijk, laat staan als hierover geen dialoog plaatsvindt.

Ook op nationaal niveau zijn er nog andere mogelijkheden om grotere contracten te stimuleren, onder meer met de hoogte van toeslagen en de marginale druk, en de toegang tot kinderopvang.

✓ **De toepassing van een bonus staat niet op zichzelf en vraagt om maatwerk.**

Vanwege de samenhang met andere maatregelen staat een bonus nooit op zichzelf, maar is deze onderdeel van het geheel aan arbeidsvoorwaarden. Het is aan de sociale partners om afspraken te maken over het gehele arbeidsvoorwaardenpakket, en daarmee ook de afweging te maken of een meerurenbonus hierin past.

Bij de vormgeving van een bonus zien we voor de overheid geen actieve rol weggelegd, anders dan in het informeren over de mogelijkheden en het laten zien van goede voorbeelden, en een meer brede aanpak gericht op meer werken (zoals met stichting Het Potentieel Pakken) en breder op het belang van goed werkgeverschap (Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg). In de gesprekken over de meerurenbonus wordt vaak de (negatieve) associatie gemaakt met de zorgbonus. We denken dat een dergelijk (subsidie)instrument geenszins passend is voor de toepassing van een bonus.

Verder zijn we van mening dat individuele organisaties en hun medewerkers samen de afweging moeten maken of en zo ja hoe een bonus toe te passen, en voor welke doelgroepen. Juist de gezamenlijkheid van deze afweging voorkomt de scheve ogen waarvoor wordt gevreesd. Medewerkers kunnen samen bepalen wat in de organisatie nog meer nodig is om, voor wie dit wenst, het verhogen van het aantal contracturen aantrekkelijker te maken. Een bonus zou in dit verband kunnen helpen dat gesprek te stimuleren.



‘WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGERS VAN VOORUITGANG’

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al meer dan tachtig jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot Groep B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

www.berenschot.nl