NIBUD

Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting

Meer of minder werken?

Afwegingen bij meer of minder werken en de WUB

Nouschka Veerman, Guus Wieman

Meer of minder werken?

Afwegingen bij meer of minder werken en de WUB

Auteurs
Nouschka Veerman
Guus Wieman

Nibud, augustus 2026

Inhoud

Samenvatting 3

1. Inleiding 5
1.1 Doel van het onderzoek 5
1.2 Methode 6
1.3 Leeswijzer 6

2. Nederland deeltijdland 7
2.1 Deeltijdwerk 7
2.2 Meer uren werk 8

3. Hoe wordt de WUB nu gebruikt? 10
3.1 Huishoudsituatie 10
3.2 Inkomen 10
3.3 Uren werk 12
3.4 Meer of minder uren werk 13

4. Meer werken, meer verdienen? 15
4.1 Marginale druk 15
4.2 Verwervingskosten 18
4.3 Financiële afwegingen in context 18

5. Werk en zorgtaken 23
5.1 Arbeidsdeelname van ouder(s) 23
5.1.1 Zorg voor jonge kinderen 26
5.1.2 Kinderen worden ouder 26
5.1.3 Verschil eenoudergezin en stellen 28
5.2 Mantelzorg 28
5.3 Afwegingen tussen werk en zorg: de rol van de WUB en de WZB 30

6. Werken en life-events 31
6.1 Algemeen 31
6.2 Scheiden 31
6.3 Pensionering 32

Conclusies 34

Bijlage 1 | Methode 36

Samenvatting

Het systeem van inkomensondersteuning is complex. Dit maakt het voor veel mensen die overwegen om meer of minder te werken, moeilijk om inzicht te krijgen in de financiële consequenties daarvan. Het Nibud vindt het belangrijk dat mensen inzicht en overzicht houden over hun financiën om geldzorgen en financiële problemen te voorkomen, ook wanneer hun situatie verandert.

Om mensen, binnen het complexe systeem van belastingen en inkomensondersteuning, inzicht te geven in de financiële consequenties van meer of minder werken, heeft het Nibud in samenwerking met Het Potentieel Pakken (HPP) en WOMEN Inc. de WerkUrenBerekenaar (WUB) ontwikkeld. Deze online tool helpt mensen een financieel onderbouwd besluit te nemen bij de keuze om meer of minder te gaan werken. Tegelijkertijd weten we ook dat een keuze voor meer of minder werken niet alleen een financiële is. Gezondheid, zorg voor naasten of een gezonde werk-privébalans spelen een belangrijke rol bij deze keuze.

De afweging om meer of minder te werken is met andere woorden meer dan een antwoord op de vraag: 'wat betekent dit voor mijn inkomen?'. De financiële afweging is weliswaar belangrijk, maar slechts een van de afwegingen die mensen maken bij de keuze voor meer of minder werken.

Dit roept de vraag op welke rol de financiële afweging speelt, in welke omstandigheden en op welk moment. Een vraag die daarop volgt, is hoe en wanneer voorlichting in het algemeen – en de WerkUrenBerekenaar in het bijzonder – mensen kan helpen deze afweging te maken. Met dit onderzoek willen we daar meer inzicht in krijgen. Met deze inzichten kunnen we de voorlichting over de financiële gevolgen van meer of minder werken verder verbeteren.

Op basis van literatuurstudie, een gebruikersanalyse van de WUB en aanvullende interviews schetsen we een beeld van de verschillende situaties waarin mensen kiezen voor meer of minder werken en welke afwegingen daarin een rol spelen.

Belangrijkste inzichten

Veel onduidelijkheid en misvattingen over financiële consequenties van meer of minder werken

Uit dit onderzoek blijkt dat mensen de kosten of opbrengsten van meer of minder werken niet goed weten in te schatten. Het idee dat meer werken niets oplevert of zelfs negatief uitpakt, is hardnekkig. Aan de andere kant lijken mensen die overwegen minder te gaan werken nog weleens te onderschatten hoeveel hun inkomen daalt als zij minder gaan werken.

De keuze voor meer of minder werken is vooral afhankelijk van omstandigheden en levensfase

De groep werkenden die behoefte heeft aan inzicht in de financiële gevolgen van meer of minder werken, is divers. Een grote groep gebruikers is op zoek naar informatie over wat minder werken hen kost. Dit zijn met name mensen die nu al veel uren, of voltijd werken. Andere gebruikers maken keuzes die passen bij bepaalde levensfasen. Jonge ouders of mensen met zorgtaken kiezen vaker voor minder werken, terwijl mensen met (oudere) kinderen eerder kiezen voor extra uren. Carrière en gezondheid spelen hier ook mee.

Financiële afwegingen spelen mee, maar lijken niet altijd leidend bij de keuze voor meer of minder werken

De keuze voor meer of minder werken wordt niet hoofdzakelijk ingegeven door financiële situaties. Veel mensen, die minder willen werken, wegen bijvoorbeeld zorgtaken en vrije tijd zwaar mee. Mensen die meer willen werken, noemen drijfveren als carrière, 'niet thuis willen zitten' of 'meer tijd voor werk'. Tegelijkertijd is de financiële afweging wel belangrijk om te bepalen of hun keuze haalbaar is of past: mensen die minder willen werken willen er niet te veel op achteruit gaan, terwijl mensen die meer willen werken ook willen dat het werken voldoende oplevert ten opzichte van de tijd die ze inleveren.

Financieel inzicht komt vaak pas laat in het keuzeproces

Veel WUB-gebruikers hebben al een (duidelijke) voorkeur om meer of minder te werken voordat ze de financiële gevolgen goed overzien of in kaart hebben gebracht. Hierdoor kunnen ze verrast worden door de gevolgen die hun keuze heeft voor hun huidige (besteedbaar) inkomen, maar ook door de gevolgen op de lange termijn, zoals de hoogte van hun pensioenopbouw. Omdat het complexe materie is en de gevolgen niet altijd meteen duidelijk zijn, worden niet alle financiële gevolgen altijd goed meegewogen.

Aanbevelingen

Zorg dat financiële afwegingen al direct worden meegenomen in het gesprek over meer of minder werken. Werkgevers kunnen bijdragen aan financieel weloverwogen keuzes door gesprekken over de mogelijkheden en gevolgen rondom meer of minder werkuren vroegtijdig en structureel te voeren. Daarbij is het ook belangrijk tijdelijke of levensfasegebonden aanpassingen (bijvoorbeeld vanwege zorg voor kinderen of mantelzorg) te bespreken. Sommige zorgtaken zijn tijdelijk en een periode van minder werken hoeft niet permanent te zijn. Het bespreekbaar maken van de financiële gevolgen van meer of minder werk geeft medewerkers eerder een realistisch beeld van de gevolgen; niet alleen voor hun nettosalaris, maar ook voor zaken als arbeidskortingen en heffingen, pensioenopbouw en toeslagen. Mensen komen dan minder snel voor vervelende verrassingen te staan.

Neem onzekerheid en onduidelijkheid weg door vereenvoudiging. Beleidsmakers kunnen vooral bijdragen door het fiscale stelsel eenvoudiger en voorspelbaarder te maken. Zolang het fiscale stelsel complex blijft, zijn de financiële gevolgen van meer of minder werken voor veel mensen moeilijk te overzien en blijven ook misverstanden of onjuiste beelden bestaan over wat meer of minder werken oplevert of kost. Mensen kunnen zonder hulpmiddel vaak niet in één oogopslag zien of en hoe ze er financieel op voor- of achteruitgaan. Een eenvoudiger en voorspelbaarder fiscaal stelsel helpt mensen om beter onderbouwde keuzes te maken.

Sluit in de voorlichting aan bij de omstandigheden en levensfase van de gebruiker. De voorlichting, ook via de WUB, kan worden versterkt door beter aan te sluiten op de situatie en levensfase van verschillende groepen werkenden. Voorlichting is veelal gericht op een algemeen publiek, terwijl mensen vanuit uiteenlopende redenen – en verschillende informatiebehoeften – keuzes maken over meer of minder werken. Het kan helpen om de WUB en bijbehorende voorlichting via meerdere kanalen aan te bieden en specifieke doelgroepen met voorbeelden op maat te benaderen. Met herkenbare en gerichte informatie groeit de kans dat mensen de WUB gebruiken en beter onderbouwde keuzes maken.

1. Inleiding

De vraag of meer werken loont staat al jaren centraal in het Nederlandse inkomensbeleid. Zowel politiek als maatschappelijk groeit de behoefte om het stelsel van inkomensondersteuning, belastingen en toeslagen eenvoudiger en transparanter te maken. In de Kamerbrief van 11 juli 2025 over de hervormingsagenda voor inkomensondersteuning in Nederland wordt benadrukt dat een toekomstig stelsel gericht is op meer zekerheid en voorspelbaarheid en dat het de stap naar (meer) werken eenvoudiger maakt. Een belangrijk uitgangspunt van de hervormingsagenda is dat werken voldoende loont.

Werken is meer dan alleen inkomen vergaren; het draagt ook bij aan eigenwaarde, sociale contacten en maatschappelijke participatie. Zo kan de vraag of en wanneer (meer) werken loont vanuit verschillende perspectieven worden bekeken en ervaren. Tegelijkertijd zien we dat de complexiteit van het systeem het niet eenvoudiger maakt voor mensen om inzicht te krijgen in wat meer (of minder) werken *financieel* voor hun huishouden betekent en dus of het financieel 'loont'. Daarbij is er nog een verschil tussen de vraag of mensen er in principe netto op vooruit gaan in absolute zin en of zij dit ook daadwerkelijk als vooruitgang ervaren.

Zo is de stap naar (meer) werken niet alleen een financiële afweging en spelen andere factoren ook mee. De 'Waarde van Werk Monitor' laat bijvoorbeeld zien dat in het leven van mensen in Nederland betaald werk ten opzichte van vrije tijd steeds minder centraal staat.[1] Het is daarom van belang dat mensen een volledig en correct beeld kunnen vormen van de financiële impact van hun keuze en hoe deze zich verhoudt tot andere afwegingen.

Om mensen inzicht te geven in de effecten van meer of minder werken heeft het Nibud in samenwerking met WOMEN Inc. en HPP in 2020-2021 de WUB ontwikkeld. De WUB is een online tool die tot doel heeft mensen inzicht te geven in de financiële effecten van meer of minder werken. Op basis een aantal vragen kan de WUB de effecten van meer of minder werken op het netto-inkomen en toeslagen laten zien. Hiermee hoopt het Nibud bij te dragen aan afgewogen beslissingen rondom meer of minder werken.

Centrale onderzoeksvraag
Om meer zicht te krijgen op de gebruiker en de rol die de WUB kan spelen in de afweging om meer of minder te werken, proberen wij met dit onderzoek te achterhalen:

Welke afwegingen maken mensen bij de keuze om meer of minder te werken? En welke rol kan de WUB spelen in deze afweging?

1.1 Doel van het onderzoek

Voor het Nibud is de WerkUrenBerekenaar een instrument om mensen inzicht te geven in hun financiële situatie en ze zo de middelen te geven om een onderbouwde keuze te maken die het best past bij hun individuele situatie.

[1] Paul de Beer en Wieteke Conen, *De waarde van werk in Nederland: Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023* (Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies – Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI), 2024), https://www.waardevanwerk.eu/wp-content/uploads/2024/12/Waarde_van_werk_Monitor_POP_2024_WEB.pdf.pdf.

Met dit onderzoek willen we nagaan welke rol de financiële afweging speelt in de keuze om meer of minder te werken en op welk moment in het proces die financiële afweging een rol speelt. Daarnaast willen we weten op welke manier de WUB gebruikers in dit proces nog beter kan ondersteunen en wat daarvoor nodig is.

1.2 Methode

In dit onderzoek hebben we een combinatie van methoden gebruikt:

1) Literatuurstudie: we hebben door middel van een beknopte literatuurstudie de bestaande kennis over de afwegingen rondom meer of minder uren werken geïnventariseerd;
2) Analyse gebruikersdata: we geven door middel van een analyse van de anonieme data van gebruikers van de WUB inzicht in het gebruik van de tool;
3) Interviews: via aanvullende gesprekken met vijftien gebruikers verdiepen we de gebruikersdata en geven inzicht in de afwegingen rond meer of minder werken en de rol van de financiële afweging in het algemeen en van de WUB in het bijzonder.

De interviews – met een divers geselecteerde groep gebruikers van de WUB – vormen, naast de literatuur en gebruikersdata, een belangrijke bron van inzicht. Ze helpen om patronen uit cijfers verder te duiden en zichtbaar te maken welke overwegingen en aannames in de praktijk een rol spelen. De citaten zijn meer dan illustratief en laten zien hoe gebruikers – van verschillende huishoudsamenstelling, inkomensniveaus, levensfases, zorg- en werksituaties en hun wens om meer of minder te werken – de WUB inzetten in hun keuzeproces en hoe zij financiële en niet-financiële factoren meewegen. Deze persoonlijke ervaringen geven diepte die niet uit de gebruikersdata alleen naar voren komt.

Zie Bijlage 1 voor een uitgebreidere beschrijving van de methode.

1.3 Leeswijzer

In deze rapportage beginnen we met het beschrijven van de relevante context rondom deeltijdwerken en 'meer uren werken' en vervolgens kijken we in hoofdstuk 3 naar de manier waarop de WUB gebruikt wordt. In hoofdstukken 4, 5 en 6 koppelen we wat we weten over het gebruik van de WUB aan de individuele afwegingen van gebruikers. Hierin kijken we naar de financiële afwegingen die mensen maken (hoofdstuk 4), de verdeling tussen werk en zorgtaken (hoofdstuk 5) en tot slot naar de manier waarop life-events beslissingen rondom meer of minder werk beïnvloeden. Het laatste hoofdstuk sluit af met conclusies en aanbevelingen rondom meer uren werk en de WUB voor beleidsmakers, werkgevers en onszelf.

2. Nederland deeltijdland

In dit hoofdstuk schetsen we kort de context rondom deeltijdwerk en meer uren werken in Nederland, en de manier waarop er in de afgelopen jaren in het publiek debat over is gesproken. In het algemeen zien we dat deeltijdwerk zowel als een probleem als een kans wordt gezien. Ook gaan we kort in op de oplossingen die worden aangedragen om deeltijdwerkers te stimuleren meer te gaan werken.

2.1 Deeltijdwerk

De discussie rondom meer of minder uren werk is niet nieuw. In 2024 was de gemiddelde werkweek in Nederland met 32,2 uur per week de laagste in heel Europa.[2] Volgens het CBS werkte in 2024 40 procent van de totale beroepsbevolking in deeltijd. Dat komt neer op ongeveer 3.000.000 mensen. Daarvan is iets minder dan driekwart vrouw.[3]

Het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar Deeltijdwerk uit 2019 beschreef dat deeltijdwerk nergens ter wereld zo sterk is ingebed als in Nederland. Vanaf de tweede helft van de 20ste eeuw werd deeltijdwerk voor vrouwen geïntroduceerd mede als oplossing voor krapte op de arbeidsmarkt, maar later vooral om werkloosheid terug te dringen door arbeidstijd te beperken.

Het systeem van deeltijdwerk is gedurende de jaren tachtig en het begin van deze eeuw verder uitgebreid. Het zogenoemde anderhalfverdienersmodel is in veel Nederlandse huishoudens nog steeds de norm. Hierbij is het eerder regel dan uitzondering dat mannen voltijd werken en vrouwen deeltijd werken en daarbij meer van de zorgtaken binnen het gezin op zich nemen. Het IBO Deeltijdwerk beargumenteert dat deze verdeling een weerslag is van de opvattingen over de verantwoordelijkheden binnen het gezin. Daar komt bij dat het anderhalfverdienersmodel (en tweeverdienersmodel) fiscaal gezien veel aantrekkelijker is dan een eenverdienersmodel vanwege de arbeidskorting voor beide partners én de combinatiekorting bij een minstverdienende partner. Hierdoor betaalt de minstverdienende partner bij een salaris gelijk aan half modaal effectief geen belasting door de omvang van de heffingskortingen, ongeacht het salaris van de partner.

Deeltijdwerk wordt sinds de eeuwwisseling steeds vaker geproblematiseerd. Omdat zij vaak de deeltijdwerkers zijn, zou het de financiële zelfstandigheid van vrouwen binnen het huishouden beperken. Dat probleem speelt zowel nu als in de toekomst, omdat deeltijdwerkers minder pensioen opbouwen. Daar komt bij dat de financiële impact van bepaalde life-events veel groter is voor deeltijdwerkers. Denk hierbij aan scheiding of het overlijden van de meestverdienende partner. Ook op maatschappelijk vlak worden er nadelen benoemd van deeltijdwerk. Zo wordt er gesteld dat er is geïnvesteerd in de opleiding van de beroepsbevolking, maar dat deze investering zich bij deeltijders slechts ten dele terugverdient.

Maatschappelijk kent de Nederlandse deeltijdcultuur ook een andere kant. Zo had Nederland in 2024 met 83,5 procent de hoogste werkgelegenheidsgraad (het aandeel van de 20- tot 64-jarigen dat werkt) van de EU.[4] Het is aannemelijk dat dit een gevolg is van

---

[2] Eurostat, "How Many Hours per Week Do Europeans Work?" 30 mei 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240530-1.
[3] Centraal Bureau voor de Statistiek, *Emancipatiemonitor 2024*.
[4] Eurostat, "Employment - Annual Statistics," geraadpleegd 11 augustus 2026, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics.

de deeltijdcultuur omdat het de afstand tot de arbeidsmarkt voor veel mensen verkleint.[5] En hoewel Nederland gemiddeld de kortste werkweek heeft, is de verwachte duur van een arbeidsleven (ofwel het verwachte aantal jaren dat een Nederlander betaalde arbeid verricht) met 43,8 ook de hoogste van de EU.[6] Het is daarom niet zo dat Nederlanders 'minder werken' dan de rest van de EU-bevolking.

2.2 Meer uren werk

De aandacht om werken meer te laten lonen en de kritiek op deeltijdwerken staan niet op zichzelf. Sinds het tweede kwartaal van 2021 is er in Nederland sprake van een krapte op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat er meer vacatures waren dan het aantal werklozen of werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Het gevolg van krapte is dat er op macroniveau sprake kan zijn van productiviteitsverlies en lagere economische groei. Voor werknemers en werkzoekenden is de krapte wel voordelig omdat het hun onderhandelingspositie vergroot. Bij een krappe arbeidsmarkt stijgen daarom doorgaans de lonen, wat werkgevers als nadelig ervaren omdat zij de loonkosten zien toenemen. Op dit moment lijkt de krapte wat af te nemen, maar er zijn eind 2025 echter nog steeds veel openstaande vacatures. Vooral sectoren als zorg, kinderopvang, en onderwijs, maar ook de ICT en techniek kampen met personeelstekorten.[7]

Deeltijdwerkers of het onbenutte arbeidspotentieel worden vaak benoemd als een oplossing van de arbeidskrapte. 'Als deeltijdwerkers meer uren zouden gaan werken zouden alle vacatures in (x)sector ingevuld zijn.' Een belangrijke beleidsvraag is daarom wat mensen zou kunnen aanzetten om meer uren te gaan werken. Hierbij worden de pijlen regelmatig gericht op vrouwen. Het grootste potentieel zou namelijk liggen bij vrouwen die in deeltijd blijven werken, ook wanneer ze geen kleine kinderen meer hebben.[8] Het is echter moeilijk om deze groep te bereiken. Zo is het in theorie mogelijk om fiscale prikkels te gebruiken die meer werken aantrekkelijker zouden maken. Het verlagen van de marginale druk zou daartoe als instrument kunnen worden gebruikt. Onderzoekers van het Centraal Planbureau (CPB) hebben echter becijferd dat dit slechts beperkt invloed zou hebben. Een lagere belastingdruk zou er mogelijk toe kunnen leiden dat de minstverdienende partner zelfs minder uren gaat werken.[9]

Andere opties om mensen meer te laten werken, zijn het beter afstemmen van verlofregelingen op de levensloop van mensen of het verbeteren van de toegankelijkheid van de kinderopvang, bijvoorbeeld door *bijna* gratis kinderopvang. Het nadeel van deze laatste beleidsoptie is mogelijk dat de baten van gratis kinderopvang vooral terechtkomen bij huishoudens met een hoog inkomen. De reden hiervoor is dat het maximumtarief voor kinderopvang voor huishoudens met een lager inkomen al tegen 96 procent vergoed wordt. *Bijna* gratis kinderopvang voegt daardoor voor mensen met een laag inkomen niet

---

[5] Ministerie van Financiën, *IBO Deeltijdwerk*: *De(el)tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd* (Den Haag, 2019), https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/04/29/ibo-deeltijdwerk.
[6] Eurostat, "Duration of Working Life Averaged 37.2 Years in 2024", 18 juli 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250718-1.
[7] Suzanne IJzerman en Jeroen Quilettes, *Regio in Beeld, Nederland 2025-2026* (UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies, 2025), https://www.uwv.nl/assets-kai/files/d0ff4e8d-a920-4d18-86c1-42cfc5778ec4/Regio_in_Beeld_2025-2026_Nederland.pdf
[8] Wil Portegijs, *Eens deeltijd, altijd deeltijd: Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn.* (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2022), https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/09/28/eens-deeltijd-altijd-deeltijd.-waarom-vrouwen-in-deeltijd-blijven-werken-als-ze-uit-de-kleine-kinderen-zijn.
[9] Henk-Wim de Boer en Egbert L. W. Jongen, "Analysing tax-benefit reforms in the Netherlands using structural models and natural experiments", *Journal of Population Economics* 36, nr. 1 (2023): 179-209, https://doi.org/10.1007/s00148-021-00852-3.

veel toe. Het is vooral een extra steun voor huishoudens met een hoger belastbaar inkomen. Op dit moment wordt de vergoeding immers afgebouwd naarmate het belastbaar inkomen van een huishouden stijgt.

Deze politiek-economische discussie over de arbeidsparticipatie van deeltijdwerkers vormt de bredere context waarbinnen de WUB is ontwikkeld. In de volgende hoofdstukken beschrijven we eerst hoe de tool in de praktijk wordt gebruikt. Vervolgens analyseren we welke individuele afwegingen gebruikers maken bij het bepalen van hun arbeidsuren.

3. Hoe wordt de WUB nu gebruikt?

In dit hoofdstuk kijken we hoe mensen de WUB daadwerkelijk gebruiken. We beschrijven niet alleen de praktische toepassing, maar ook hoe gebruikers de tool benaderen en welke overwegingen daarbij een rol spelen.

3.1 Huishoudsituatie

Als we kijken naar de huishoudtypen kunnen we de gebruikers van de WUB verdelen in vier categorieën. Huishoudens met of zonder partner en huishoudens met of zonder kinderen.

	Wel partner	Geen partner
Wel kinderen	29%	7%
Geen kinderen	31%	33%

De meeste gebruikers (60 procent) hebben een partner terwijl ongeveer 40 procent alleenstaand is. Ongeveer 36 procent van de gebruikers heeft kinderen onder de 18 jaar terwijl 64 procent geen kinderen van die leeftijd heeft. Het aandeel mensen met een partner heeft veel vaker wel kinderen (52 procent) onder de 18 dan het aandeel mensen dat geen partner heeft (17 procent).

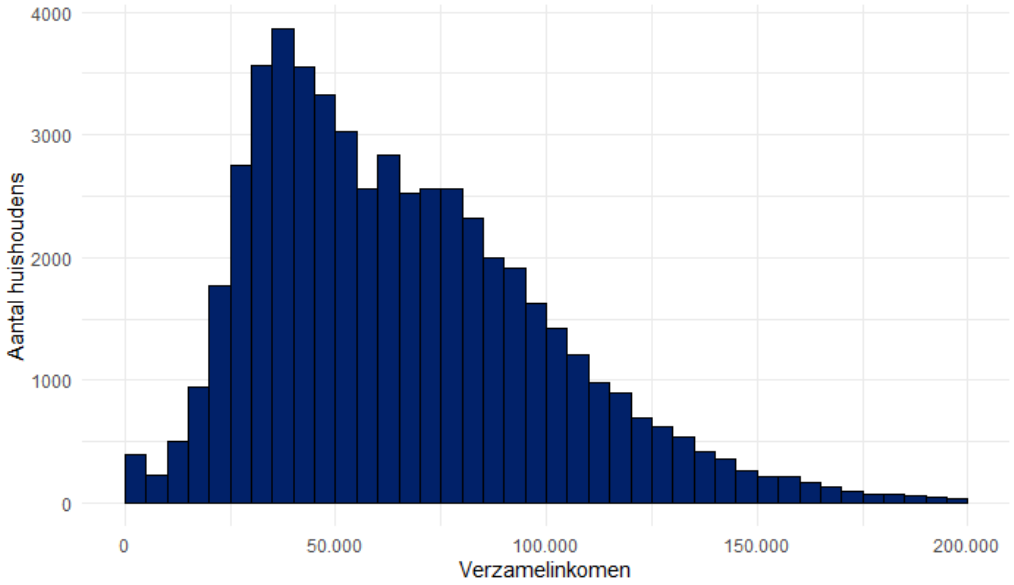
Deze groepen zijn niet identiek aan de aandelen van huishoudens in Nederland maar komen in grotere lijnen wel overeen. Er zijn iets meer dan twee keer zoveel samenwonende volwassenen dan alleenstaanden in Nederland en van de alleenstaanden heeft slechts een klein gedeelte thuiswonende kinderen. Van de samenwonende huishoudens in Nederland heeft iets minder dan de helft thuiswonende kinderen. De huishoudens van de gebruikers van de WUB komen overeen met deze bredere patronen in huishoudvormen.[10]

3.2 Inkomen

Het belastbaar huishoudinkomen van de grootste groep gebruikers ligt tussen de € 35.000 en € 40.000. De meeste van deze huishoudens hebben een inkomen boven de € 40.000, waarbij het mediane inkomen rond de € 60.000 ligt.[11] In deze figuur zijn alleenstaanden en samenwonenden nog niet uitgesplitst. Doen we dit wel, dan ontstaat een ander beeld.

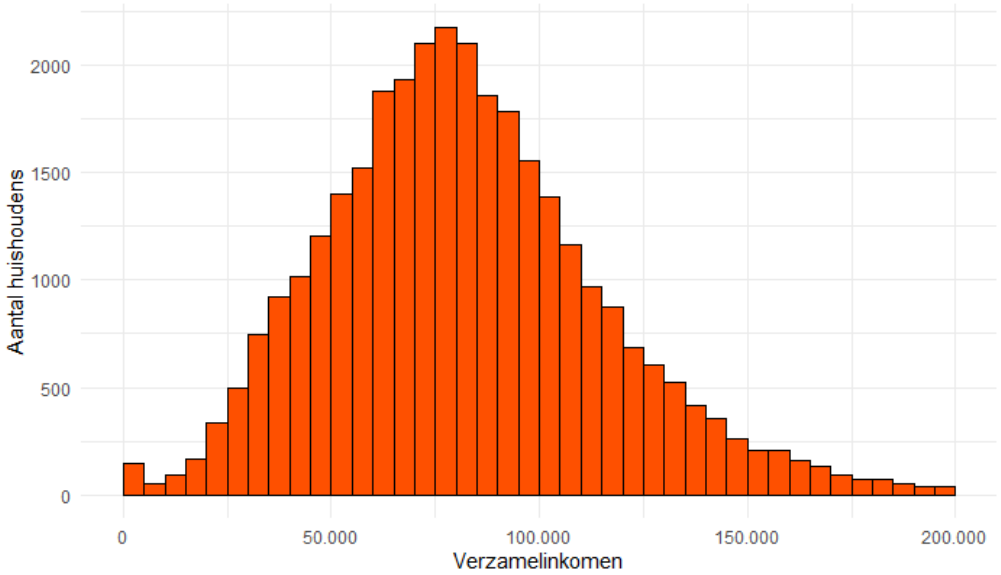
[10] Centraal Bureau voor de Statistiek, "Huishoudens nu," geraadpleegd 11 augustus 2026, https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/woonsituatie/huishoudens-nu.
[11] Het is niet gemakkelijk om te zeggen hoe representatief dit is voor Nederland. Dit komt doordat het gehanteerde inkomensbegrip van het CBS niet overeenkomt met het door de WUB gehanteerde inkomensbegrip voor het berekenen van toeslagen en heffingskortingen (verzamel- of toetsingsinkomen). Als hiervoor naar schatting gecorrigeerd wordt door de pensioenpremie erbij op te tellen, lijkt het erop dat het mediane inkomen van de gebruikers van de WUB iets hoger ligt dan het mediane inkomen van vergelijkbare huishoudens in Nederland.

Figuur 1: Aantal huishoudens naar huishoudinkomen

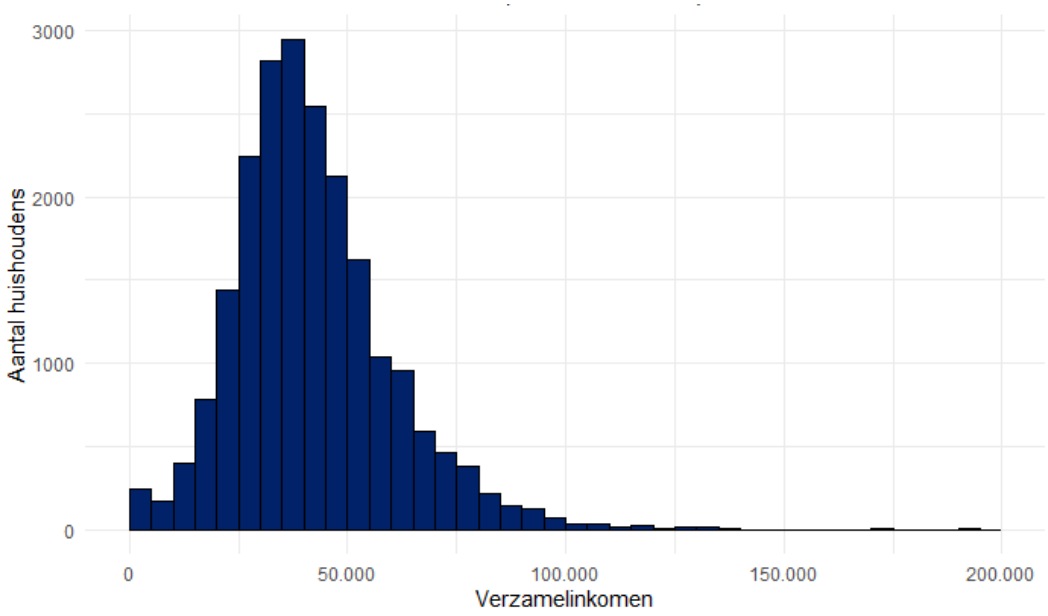


Het belastbaar inkomen van samenwonende huishoudens is ongeveer normaal verdeeld met een mediaan-inkomen tussen de € 75.000 en de € 80.000 (ongeveer twee keer modaal in 2024). Het belastbaar inkomen van alleenstaanden is ook ongeveer normaal verdeeld. Met een mediaan tussen de € 35.000 en de € 40.000 (rond het modale inkomen in 2024).

Figuur 2: Aantal huishoudens naar huishoudinkomen (samenwonend)



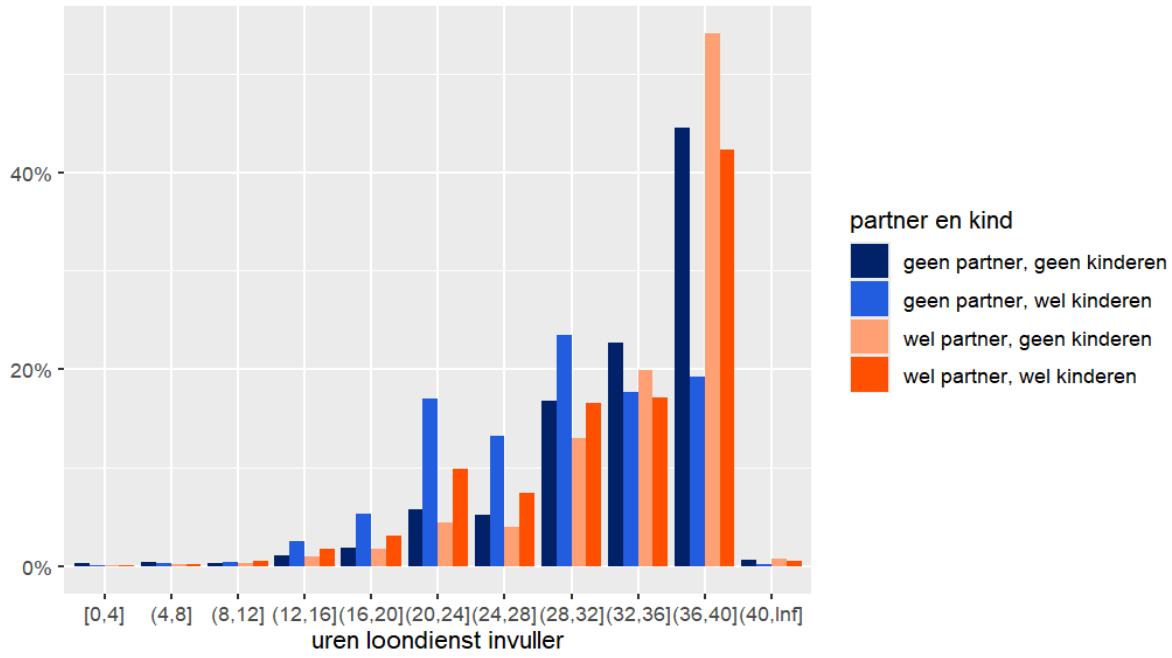
Figuur 3: Aantal huishoudens naar inkomen (alleenstaanden)



3.3 Uren werk

We kunnen de gebruikers van de WUB ook sorteren naar het aantal uren dat de gebruikers werken in hun huidige situatie. Dit betreft alleen de invuller van de tool en niet de eventuele partner.

Figuur 4: Gebruikers naar aantal uren werk 'huidige situatie'

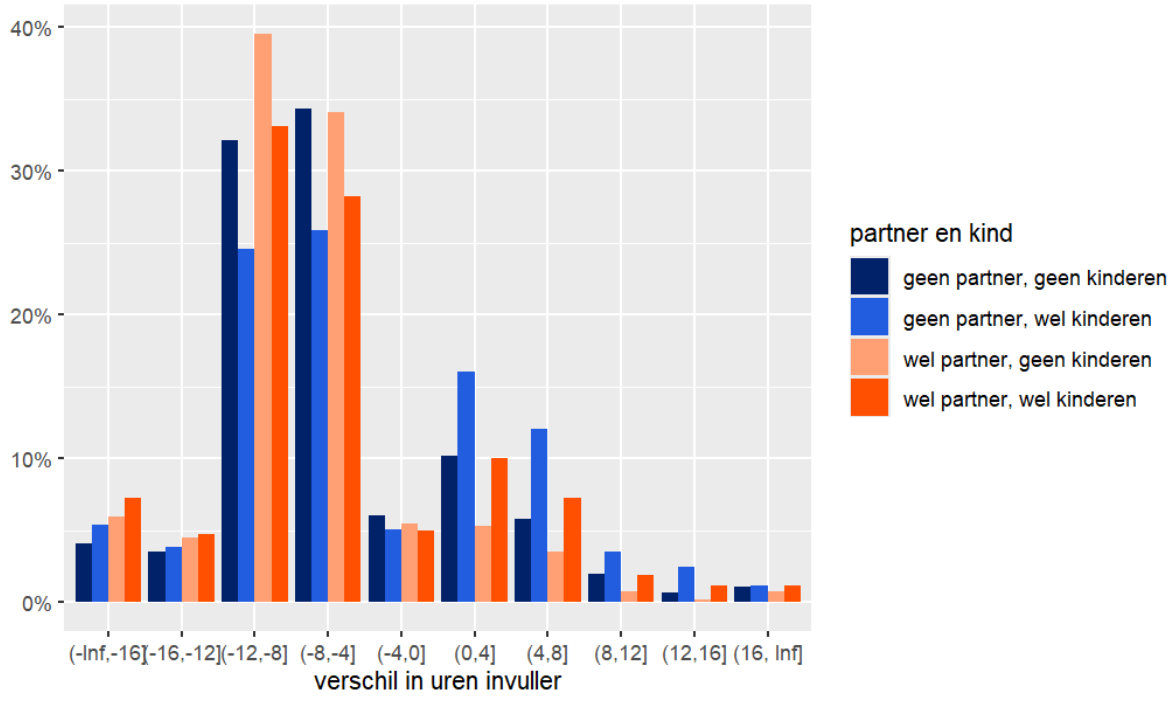


Hieruit blijkt dat het gros van de gebruikers fulltime werkt (36 uur of meer). Van de mensen met een partner en zonder kinderen onder de 18 jaar is dit zelfs meer dan 50 procent. Het aantal uren werk is het laagste onder alleenstaanden met kinderen onder de 18 jaar: minder dan 20 procent van deze groep werkt 36 uur of meer.

3.4 Meer of minder uren werk

Van een geringer aantal mensen weten we of ze op zoek zijn geweest naar informatie over meer of minder werken en zo ja, hoeveel meer of minder. Dit is ongeveer een kwart van de gebruikers. Als we dat invullen, zien we dat de grootste groep gebruikers op zoek is naar informatie over minder uren werken (zie figuur 5). De WUB wordt dus door een grote groep gebruikt om te onderzoeken wat minder uren werken financieel voor hen betekent. Voor de meeste gebruikers gaat het om 4 tot 12 uur minder werken. Dit past bij het feit dat op dit moment het merendeel van de invullers van de WUB fulltime werkt. Voor deze (grootste) groep invullers is het logisch dat zij vooral onderzoek doen naar de financiële effecten van minder uren werken. Kijken we naar degenen die geïnteresseerd zijn in meer uren werk, dan zien we dat de eenoudergezinnen relatief vaker deze keuze invullen (zie figuur 5). Hier gaan we in hoofdstuk 5 verder op in.

Figuur 5: Keuze voor meer of minder uren werk



De bovenstaande analyses zijn gemiddelden, die nog geen inzicht geven in de doelen en ideeën waarmee gebruikers de WUB invullen. In de volgende hoofdstukken gaan we verder in op de afwegingen die mensen maken bij meer of minder werken.

4. Meer werken, meer verdienen?

Een belangrijke motivatie – maar soms ook drempel – om meer of minder uren te werken, zijn de financiële gevolgen van die keuze. Vaak speelt mee dat mensen alleen overwegen meer te werken als het in hun ogen (netto) voldoende extra inkomen oplevert en alleen minder willen werken als dat financieel haalbaar is. In dit hoofdstuk onderzoeken we de rol van financiële afwegingen bij deze keuzes, te beginnen bij de rol van marginale druk. We combineren hiervoor bestaande inzichten met de resultaten uit ons gebruikersonderzoek, om een volledig beeld te geven van de manier waarop financiële overwegingen meespelen bij werkbeslissingen.

4.1 Marginale druk

Een van de factoren binnen de afweging of mensen meer of minder willen werken valt terug te brengen op marginale druk. In de afgelopen jaren is er bijzonder veel gezegd en geschreven over marginale druk. Marginale druk betekent 'hoeveel belasting iemand betaalt over elke volgende euro die wordt verdiend'. Marginale druk is fundamenteel anders dan 'gemiddelde druk', wat het percentage belasting is dat iemand betaalt over het gehele inkomen.

Nederland heeft een progressief belastingstelsel, dat betekent dat de marginale belastingdruk hoger is dan de gemiddelde belastingdruk. Mensen met een hoger belastbaar inkomen betalen daardoor meer belasting dan mensen met een lager belastbaar inkomen. Zolang de marginale druk lager is dan 100 procent is het in principe niet mogelijk dat je er netto op achteruit gaat als je brutoloon toeneemt. In de marginale belastingtabellen van de Belastingdienst van 2024 is te zien dat voor de voorbeeldsituaties de marginale druk nergens hoger is dan 100 procent. Dit betekent dat een hoger brutoloon in Nederland vrijwel altijd leidt tot een hoger nettoloon.[12] Er zijn echter wel gevallen waarin de marginale druk van een persoon in een huishouden boven de 90 procent uitkomt. Dit is een tijdelijk gevolg van dalende toeslagen en afbouwende heffingskortingen. In deze gevallen is de gemiddelde druk meestal erg laag of negatief.

Bijvoorbeeld een situatie waarin een alleenstaande ouder met 2 kinderen € 37.500 per jaar aan looninkomsten heeft. Bij een inkomensstijging van € 1.000 is de marginale druk 87 procent. De gemiddelde belastingdruk van deze persoon is -22 procent. Dat betekent dat deze alleenstaande ouder meer geld ontvangt aan belastingteruggaven en toeslagen dan dat deze persoon aan loonheffing betaalt.

De rol van marginale druk op de keuze om meer of minder te werken is volgens onderzoekers van het CPB beperkt. Dit komt doordat de meeste deeltijdwerkers vaak partners zijn van mensen die fulltime werken. Een hogere beloning voor voltijdwerk kan zelfs een negatieve werking hebben op het aantal uren van deeltijdwerkers omdat het extra inkomen voor de voltijder het verlies van inkomen van de deeltijders goed zou maken waardoor het huishoudinkomen gelijk blijft.[13] Dit is het zogenoemde anderhalfverdienersmodel.[14]

---

[12] Belastingdienst, "Bijlage marginale en gemiddelde druk," 2024, https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/17/tabellen-marginale-druk.
[13] Engbert Jongen en René Schulenberg, "Deeltijdwerkers hebben meestal al een lage marginale druk," *ESB* 108, nr. 4821 (2023): 208-11.
[14] Ministerie van Financiën, *IBO Deeltijdwerk De(el)tijd zal het leren Van analyse naar beleid over deeltijd,* 2019, https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/04/29/ibo-deeltijdwerk.

De marginale druk voor alleenstaanden (met kinderen) is het hoogst tussen een bruto-inkomen van € 30.000 en € 45.000. Voor stellen (met kinderen) ligt dit gecompliceerder. Zo zijn de op- en afbouw van verschillende toeslagen afhankelijk van het inkomen van beide personen die samenwonen. De hoogte van de inkomstenbelasting en de meeste heffingskortingen zijn afhankelijk van het inkomen van ieder persoon op zich. Om deze reden is de marginale druk per samenwonend individu afhankelijk van het inkomen van diens partner en vice versa.

Deze complexiteit, hoewel begrijpelijk, maakt het voor samenwonende huishoudens nog ingewikkelder om te zien wat er gebeurt met hun netto-inkomen wanneer zij meer uren gaan werken. Om dit te illustreren laten we voor een aantal standaardinkomens zien welk effect meer of minder werken heeft op hun netto maandinkomen. Om voor vergelijkbare situaties inzicht te geven in de effecten van meer of minder werken gaan we standaard uit van een werkweek van 32 uur.

Tabel: Voorbeelden van inkomenseffecten per maand bij 32 uur werk voor vier verschillende huishoudens die meer of minder willen werken

Alleenstaande zonder kinderen	**wml**	**modaal**	**1,5x modaal**
Netto besteedbaar inkomen bij 32 uur werk	€ 2.690	€ 2.995	€ 3.830
8 uur meer werken	€ 100	€ 410	€ 650
8 uur minder werken	-€ 400	-€ 235	-€ 670

Eenouder 2 kinderen 8 en 13 jaar	**wml**	**modaal**	**1,5x modaal**
Netto besteedbaar inkomen bij 32 uur werk	€ 3.965	€ 4.380	€ 4.880
8 uur meer werken	€ 285	€ 190	€ 555
8 uur minder werken	-€ 575	-€ 155	-€ 415

Stel zonder kinderen	**wml en 0**	**modaal en 0**	**modaal en 0,5x modaal**
Netto besteedbaar inkomen bij 32 uur werk	€ 2.925	€ 3.270	€ 4.720
8 uur meer werken	€ 205	€ 190	€ 450
8 uur minder werken	-€ 510	-€ 190	-€ 485

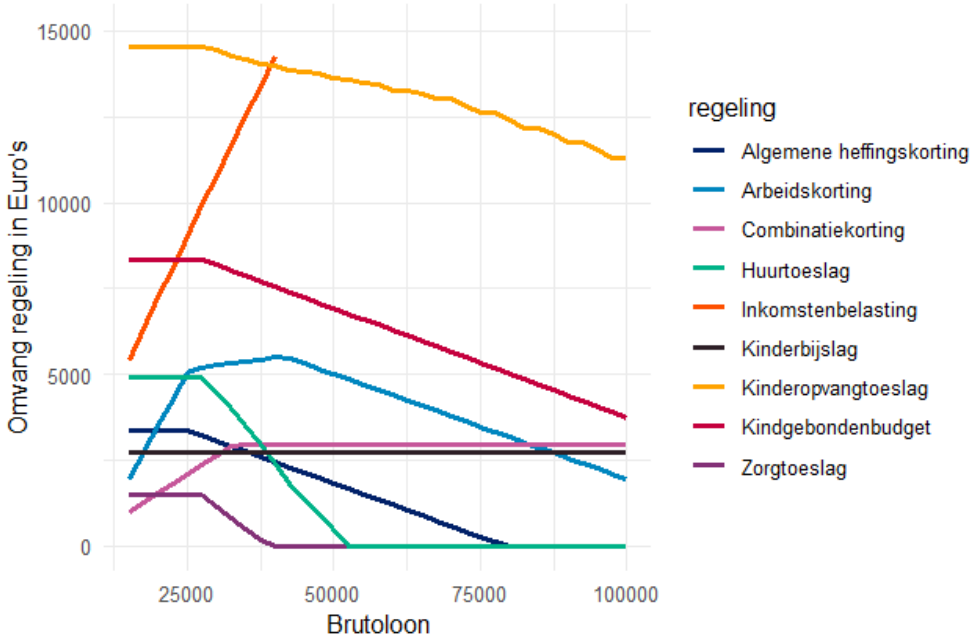
Stel met kinderen 8 en 13 jaar	**wml en 0**	**modaal en 0**	**modaal en 0,5x modaal**
Netto besteedbaar inkomen bij 32 uur werk	€ 3.670	€ 3.980	€ 5.365
8 uur meer werken	€ 205	€ 115	€ 385
8 uur minder werken	-€ 510	-€ 145	-€ 420

* Alle berekeningen zijn gedaan volgens de fiscale regels van 2025.

In de bovenstaande tabellen zien we per 'standaardinkomen' wat er gebeurt met het netto maandinkomen als de hoofdpersoon meer of minder gaat werken. Hier zien we dat in alle gevallen een dag meer werken leidt tot een hoger inkomen. Wel zijn er verschillen in de mate waarin het inkomen toeneemt bij een dag per week meer werken. En zien we dat het inkomen van een huishouden sneller stijgt bij een dag meer werken zodra ze niet meer in de afbouwfase zitten van verschillende toeslagen. Ook zien we dat het inkomen van een huishouden bij meer werken harder stijgt als een partner ook (parttime) werkt. Dit komt omdat deze huishoudens al weinig of geen toeslagen meer ontvangen en (in deze inkomenscategorieën) profiteren van de opbouw van heffingskortingen.

De marginale druk van huishoudens hangt samen met de inkomensafhankelijkheid van verschillende fiscale regels. In de onderstaande figuur is te zien hoe verschillende fiscale regels inwerken op het inkomen van een alleenstaande met kinderen. Hier zien we dat de verschillende op- en afbouwtrajecten extra op elkaar inwerken, wat het netto-effect van een bruto-inkomensstijging voor veel mensen onvoorspelbaar maakt.

Figuur 6: Invloed van inkomensafhankelijke regelingen op huishoudinkomen



In de meeste gevallen komt de marginale druk niet boven de 100 procent, wat betekent dat meer werken in verreweg de meeste gevallen loont. Soms bestaat het beeld dat meer werken niets oplevert. Vaak is dat ten onrechte, hoewel het bedrag dat je netto (meer) ontvangt, wel kan tegenvallen. Een man die vanuit zijn parttimebaan een dag meer is gaan werken, vertelde ons dat hij positief verrast was met de uitkomsten van de WUB:

'Ik vond het eigenlijk nog heel veel. Als je 20 procent extra gaat werken, ga je ook zoiets extra verdienen (iets minder met de belasting enzo). Maar ik heb er nooit bij stilgestaan hoeveel dat in absolute termen is. Ik denk dat ik hierna niet snel terugga naar de 0.6FTE, met name vanwege het financiële aspect.'
(Man, 36, met partner)

4.2 Verwervingskosten

Maar marginale druk is hier niet het volledige verhaal. Er zijn uitzonderingssituaties waarin mensen meer gaan werken en er toch financieel op achteruit gaan. Vaak wordt dit deels veroorzaakt door een hoge marginale druk van boven de 80 procent. Uit data van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) blijkt dat de marginale druk in 2022 voor ongeveer 2 procent van de Nederlanders hoger is dan 80 procent.[15] Als deze hoge druk gepaard gaat met stijgende werkgerelateerde kosten kan dit negatief uitpakken.

Het bekendste voorbeeld van hogere werkgerelateerde kosten (verwervingskosten) is kinderopvang (in het bijzonder van jonge kinderen). Meestal moet kinderopvang voor kinderen onder de 4 jaar voor een hele dag (11 uur) afgenomen worden. Als een extra dag kinderopvang nodig is om meer te werken, kan het voorkomen dat mensen met een extra dag werken niet genoeg extra verdienen om de toegenomen kosten van kinderopvang te compenseren. Dit komt voor bij huishoudens met een relatief hoog inkomen en (meerdere) kinderen in de dagopvang. Dit effect kan versterkt worden doordat de kinderopvangtoeslag afgebouwd wordt wanneer mensen meer gaan verdienen.

Tijdens onze interviews kwamen wij één dergelijk geval tegen, waarbij iemand aangaf meer te willen werken maar er financieel op achteruit zou gaan:

> *'Ik ben dief van mijn eigen portemonnee als ik nu meer zou gaan werken. (…) Ik vind dat vooral jammer.'*
> (Man, 39, met partner en kinderen)

Het is belangrijk te benadrukken dat dit uitzonderlijke gevallen zijn, die alleen bij huishoudens met een relatief hoog inkomen voorkomen.

In hoofdstuk 5 gaan we nader in op de relatie tussen zorg voor kinderen en de overweging om meer of minder te werken.

4.3 Financiële afwegingen in context

Financiële afwegingen spelen een belangrijke rol in de besluitvorming om meer of minder te werken, maar het is een misvatting om te denken dat financiële afwegingen de enige of de belangrijkste drijfveer zijn. De interviews laten zien dat financiële afwegingen altijd samenhangen met iemands persoonlijke situatie, sociale omgeving en bredere omstandigheden.

Bij de financiële afwegingen kijken mensen niet alleen naar het bruto- of netto-inkomen, maar kunnen er allerlei bredere opbrengsten en kosten meespelen. In de gesprekken worden verschillende opbrengsten en kosten benoemd. Opbrengsten kunnen bijvoorbeeld bestaan uit meer salaris, toeslagen, gunstigere belastingdruk, pensioenopbouw, extra vergoedingen zoals een dertiende maand of cao-toeslagen en andere financiële voordelen. Tegelijkertijd kunnen er ook kosten bijkomen. Dan zien we dat mensen deze kosten afwegen: zoals voor kinderopvang, reiskosten, kosten voor een leaseauto of privégebruik van de auto, huishoudelijke hulp of mantelzorg, of uitgaven voor persoonlijke ontwikkeling, kosten van levensonderhoud en kosten van vrije tijd of ontspanning. Welke opbrengsten en kosten mensen in de afweging meenemen verschilt sterk per persoon en

[15] Miriam Gielen en Hans Beens. "Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht". ESB 108, nr. 4821 (2023): 204-7.

situatie. Niet iedereen overziet of overweegt al deze punten, en juist het gebruik van de WUB geeft ook extra kennis mee.

Respondenten koppelden niet altijd exacte bedragen aan deze factoren bij het bespreken van de uitkomsten van de WUB. Ze maken vaker een *inschatting* van de verhouding tussen wat het hen 'oplevert' of 'kost', breder dan alleen in geld, en kijken zo bijvoorbeeld ook naar tijd en inspanning.

Wanneer mensen meer willen werken

In de gevallen dat mensen overwegen *meer* te werken of meer zijn gaan werken speelde een breed scala aan (hoofd)motieven mee. Denk bijvoorbeeld aan niet thuis willen zitten, werkplezier, loopbaanontwikkeling, meer willen bijdragen aan de samenleving, spaardoelen zoals sparen voor pensioen of buffer en niet afhankelijk willen zijn van toeslagen.

'Dan zou ik kunnen sparen voor mijn pensioen. Ik krijg het wel benauwd dat ik nu geen pensioen opbouw. Ik zou minimaal de helft kunnen gebruiken om pensioen op te bouwen.'
(Vrouw, 31, met partner en jonge kinderen)

Factoren in de werkcontext, zoals werkplezier, betrokkenheid bij collega's, goede roosters en mogelijkheden om carrière te maken en door te groeien, beïnvloeden ook of iemand meer wil (en kan) werken. Voor sommige mensen is dit de primaire reden om meer te willen werken.

'Ik zou sowieso wel meer zijn gaan werken. Dan ben je meer betrokken en dat geeft ook veel voldoening en dat is ook veel waard.'
(Vrouw, 58, met partner en meerderjarig kind)

'En ja, ik kijk ook een beetje vanuit mijn carrière.... Ik wil wel 40 uur maken omdat dat iets makkelijker is voor mijn doorgroeimogelijkheden.'
(Man, 39, met partner en jonge kinderen)

Financiële afwegingen lijken hier vaker een ondersteunende rol te spelen. Desondanks blijven financiële afwegingen meewegen. Mensen maken een inschatting van wat extra werkuren financieel kunnen opleveren (bijvoorbeeld in salaris, toeslagen, pensioenopbouw of extra vergoedingen) en van de bijkomende kosten, zoals kinderopvang, reiskosten, verlies van vrije tijd en andere uitgaven. Bij sommige respondenten voelde het financiële aspect dan alsnog als een belemmering om meer te werken, vooral wanneer de tijdsinvestering relatief beperkt bleef:

'€ 60 per week voor 4 uur werken, lijkt toch een stuk minder.'
(Vrouw, 31, met partner en jonge kinderen)

Daarnaast speelt het afbouwen van toeslagen ook een rol bij de overweging om meer te werken. Een aantal respondenten gaf aan dat ze dachten dat ze erop achteruit zouden gaan als ze meer gingen werken omdat dan hun toeslagen afgebouwd worden. Zij waren verrast dat ze erop vooruit konden gaan ondanks het afbouwen van de toeslagen. Wel gaven zij aan dat het soms om relatief kleine bedragen gaat.

'Sommige mensen die willen ook niet meer werken, want dan missen ze de toeslagen.'
(Vrouw, 58, met partner en meerderjarig kind)

'Nou, ik ben wel blij om te zien dat meer werken toch wel loont, want ik heb altijd wel het idee van dat er heel veel mensen thuisblijven omdat ze dan heel veel toeslagen krijgen.'
(Vrouw, 40, met twee oudere kinderen)

De gesprekken suggereren dat het beeld bestaat dat 'meer werken niet loont' en dat deze verwachting mensen terughoudend kan maken. De uitkomsten van de WUB laten zien dat meer uren werken – in de meeste gevallen – maandelijks een hoger netto besteedbaar inkomen geeft. Tegelijkertijd gaat het soms om kleine bedragen, waardoor mensen twijfelen of dat het waard is. Deze inzichten komen pas naar voren wanneer zij de tool gebruiken, zonder hulpmiddel blijft de verwachting vaak beperkt tot aannames.

Wanneer mensen minder willen werken

Andersom zagen we bij mensen die overwegen om *minder* uren te werken dat juist gezondheid, hoge werkdruk, zorg voor kinderen en de behoefte aan ontspanning en vrije tijd een grotere rol spelen. De redenen lopen sterk uiteen, daar gaan we in de volgende hoofdstukken verder op in.

Bij de mensen die minder willen werken speelt de vraag of en hoe ze een daling in hun inkomen kunnen opvangen.[16] Sommigen verwachten dat dit *financieel haalbaar* is, anderen verwachten dat het een grote impact heeft op hun budget en dat zij hun uitgaven zullen moeten aanpassen. Ook hier zien we dat het (zonder hulpmiddel) lastig is in te schatten wat de financiële gevolgen zijn voor het netto-inkomen, en dat mensen niet altijd meteen denken aan alle financiële componenten (zoals de arbeidskortingen en de opbouw van pensioen). Ook blijkt het soms lastig te bepalen of iemand zo'n daling kan opvangen, waarbij een van de respondenten aangeeft dat zij het test door *eerst* een paar maanden met een kleiner budget te leven.

'Mijn uitgaven zijn niet zo heftig dat ik denk van, oh, ik moet dan echt iets heel veel gaan matigen of zo. Zeg maar, dat valt dan nog best wel mee. Ja.'
(Vrouw, 29, alleenstaand)

'Ik heb nu wel andere denkrichtingen. Als ik ergens op kan besparen ga ik nadenken of ik minder kan werken. € 6.000 per jaar is dan wel heel veel. En we gaan de aankomende maanden bekijken of we dat kunnen besparen.'
(Vrouw, 50, met partner en kind)

Financiële afwegingen staan niet op zichzelf

De interviews maken duidelijk dat financiële afwegingen altijd samenhangen met andere factoren. Zorgtaken en ingrijpende gebeurtenissen in het privéleven (life-events) zoals ziekte of scheiding, beïnvloeden keuzes rondom werkuren (zie hoofdstuk 5 en 6).

Ook de werkcontext speelt een belangrijke rol. Tijdens onze gesprekken werden bijvoorbeeld werkplezier, ervaren werkdruk, betrokkenheid bij collega's, begrip vanuit leidinggevenden, kansen om door te groeien of je te laten omscholen en de beschikbaarheid van flexibele roosters, genoemd als zaken die bepalen in hoeverre mensen open (kunnen) staan voor meer of juist minder uren werk. Daarnaast zijn mensen ook afhankelijk van wat de werkplek en hun werkgever toestaan of aan praktische

[16] Hoewel het ook zo kan zijn dat iemand minder uren gaat werken, maar er bij een nieuwe baan financieel meer op vooruitgaat.

mogelijkheden of beperkingen geven. Bij sommige functies of beroepen is het eenvoudiger om uren aan te passen.

De balans tussen werk en privé – bijvoorbeeld door thuiswerken of flexibiliteit rondom zorgtaken – maakt dat dezelfde financiële uitkomst door mensen heel verschillend kan meewegen en voelen. Zo legt een gescheiden 45-jarige vrouw uit hoe meer werken ook betekent dat ze extra zaken moet regelen voor haar kinderen en inlevert op vrije tijd:

'Dat je € 100 erop vooruitgaat en het kost je een hele dag 8 uur extra werken én met kinderen zelf extra dingen regelen. En het kan alleen maar onder werkuren. En op dit moment is mijn roostervrije dag op woensdag, dus het is ook wel heel relaxed dat ik op woensdag even dat rustpuntje in de week heb.'
(Vrouw, 45, met twee oudere kinderen)

De interviews suggereren dat financiële afwegingen weliswaar belangrijk zijn, maar wel onderdeel zijn van een bredere afweging, waarin werk, gezin en persoonlijke omstandigheden op elkaar inspelen. Veel respondenten bekijken eerst wat ze zelf willen en kijken of controleren daarna of het financieel past of mogelijkheden geeft. Daarbij lijkt de financiële afweging bij mensen die méér willen gaan werken vaak minder zwaar mee te wegen dan bij mensen die minder willen gaan werken. Deze inzichten sluiten aan bij bevindingen uit de literatuur dat werkenden slechts beperkt op financiële prikkels reageren.[17]

Dit sluit ook aan bij inzichten uit de gedragseconomie over *verliesaversie*: mogelijke verliezen worden vaak sterker ervaren dan een even grote winst.[18] Hierdoor kunnen beperkte (of onzekere) inkomensstijgingen van meer uren werk soms minder relevant of doorslaggevend zijn dan het risico op verlies van vrije tijd, regelruimte en het wegvallen van toeslagen. Zo kunnen beperkte financiële prikkels al snel onvoldoende het risico op verlies van balans of tijd compenseren. Wat de verliesaversie ook kan vergroten is dat in sommige werkcontexten de keuze voor meer of minder werken moeilijk terug te draaien is.

Inzicht in hun financiële situatie helpt mensen beter in te schatten of een keuze haalbaar is en welke afwegingen in onder andere tijd, werkdruk en inkomen realistisch zijn. Voor sommige respondenten was het verrassend dat extra werken meestal wél meer oplevert, ook al ging het soms om kleine bedragen. De WUB kan deze financiële aannames en inschattingen toetsen en maakt de effecten, inclusief toeslagafbouw en marginale druk, overzichtelijk. Het kan daarmee onzekerheid rondom mogelijke verliezen verkleinen en laten zien wat er feitelijk overblijft zodat mensen hun wens (meer inkomen, rust of betere balans) beter onderbouwd kunnen afwegen.

In het volgende hoofdstuk gaan we verder in op de afwegingen die zorgtaken met zich meebrengen, en hoe verantwoordelijkheden thuis keuzes over werkuren beïnvloeden.

---

[17] Engbert Jongen en René Schulenberg. "Deeltijdwerkers hebben meestal al een lage marginale druk". ESB 108, nr. 4821 (2023): 208-11.
[18] Lorenz F. Goette, David Huffman en Ernst Fehr, "Loss Aversion and Labor Supply," IZA Discussion Paper No. 927 (2004), https://ssrn.com/abstract=473584; vgl. Daniel Kahneman en Amos Tversky, "Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk," *Econometrica* 47, nr. 2 (1979): 263–291.

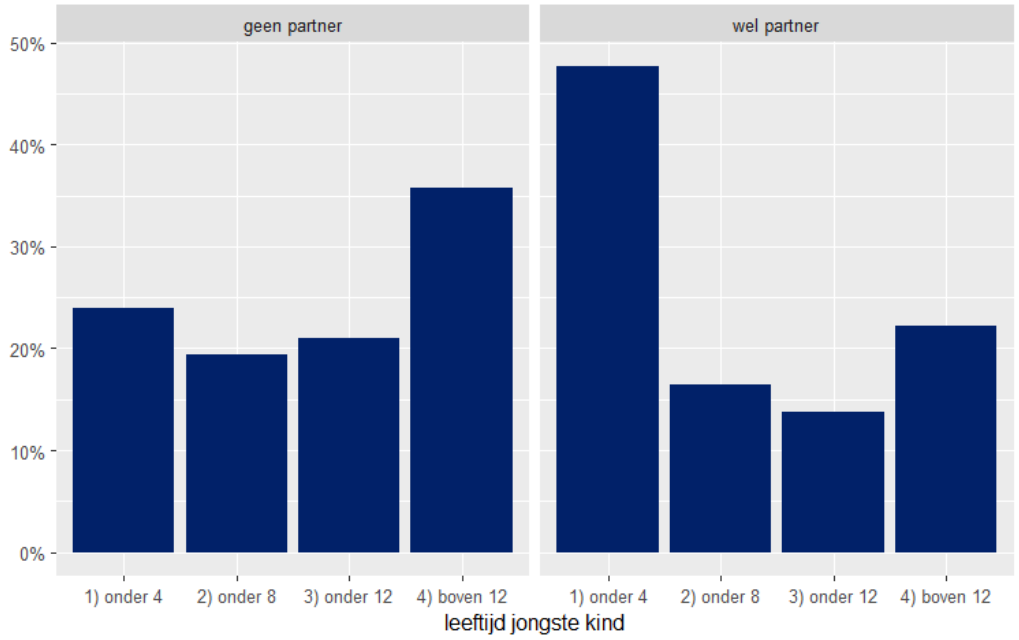
5. Werk en zorgtaken

Werk en zorgtaken beïnvloeden de verdeling van tijd en energie binnen huishoudens. De keuze om meer of minder te werken is daarom sterk verbonden met de zorgbehoeften van kinderen en naasten. Huishoudens met oudere kinderen lijken vaker te zoeken naar mogelijkheden om meer te werken, terwijl ouders van jonge kinderen juist vaker kiezen voor minder uren. Tegelijkertijd speelt mantelzorg een rol: zorg voor een zieke partner, ouder of ander familielid kan de beschikbare tijd voor betaald werk beperken. In dit hoofdstuk gaan we verder in op deze wisselwerking tussen werk en verschillende vormen van zorg.

5.1 Arbeidsdeelname van ouder(s)

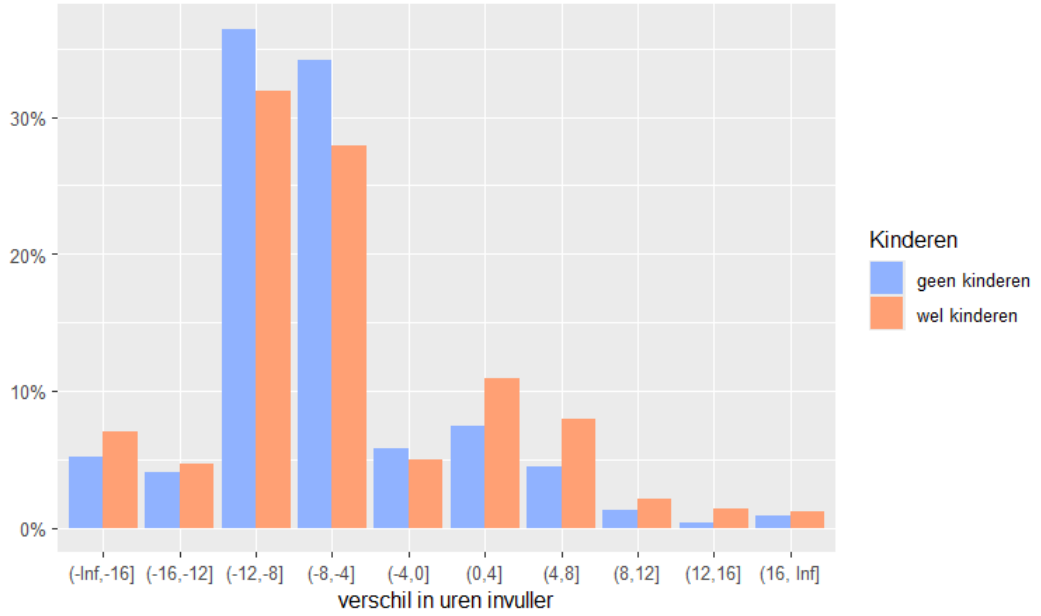
Bij gezinnen met kinderen speelt de verdeling van werk en zorg een centrale rol. In het bijzonder ouders met jonge kinderen hebben behoefte aan meer ruimte om te voldoen aan de zorgbehoeften van hun kinderen. Wanneer kinderen ouder worden, ontstaat juist vaker ruimte en zijn mensen eerder in staat om andere overwegingen te maken ten aanzien van het aantal uren dat zij werken. Dit zien we terug in de gebruikersdata van de WUB. Als we uitsluitend kijken naar de huishoudens met kinderen zien we dat bij eenoudergezinnen de WUB vooral gebruikt wordt door huishoudens met minstens één jong kind (0 tot 4 jaar) en door huishoudens waarvan alle kinderen 12 jaar of ouder zijn.

Figuur 7: Gebruik van de WUB door huishoudens met kind(eren) van verschillende leeftijdsgroepen



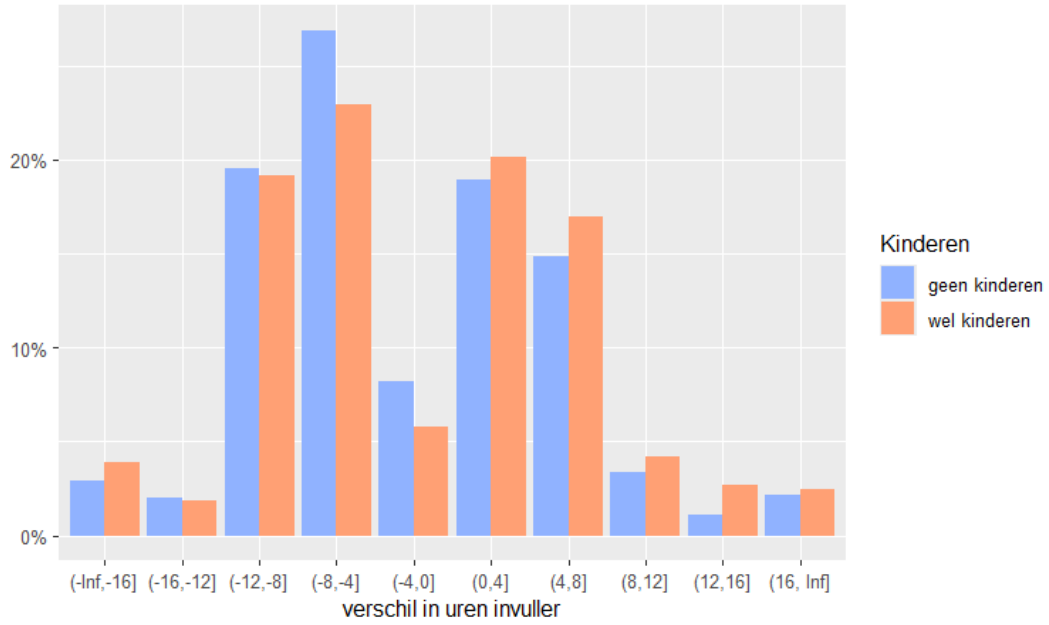
Opvallend genoeg zien we ook dat huishoudens met thuiswonende kinderen onder de 18 jaar vaker op zoek zijn naar informatie over meer uren werken dan huishoudens zonder thuiswonende kinderen onder de 18 jaar.

Figuur 8: WUB scenario's van meer of minder uren werken bij wel of geen kinderen



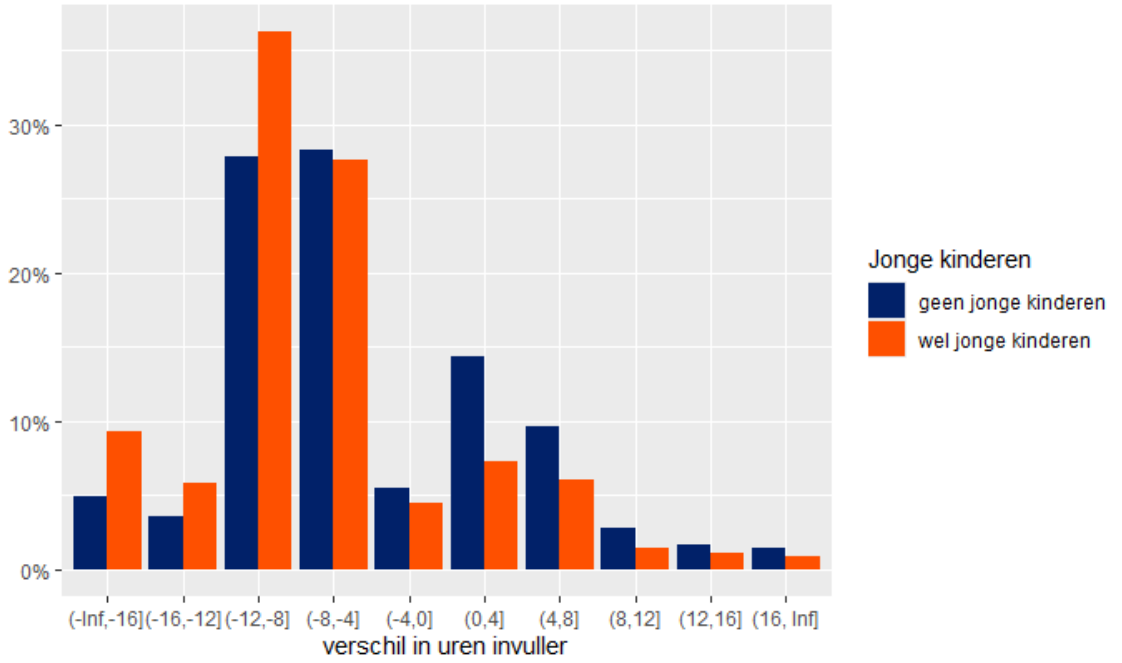
Dit effect blijft ook zichtbaar als we alle voltijders uitsluiten. Omgekeerd zien we dus dat gebruikers zonder kinderen relatief vaker op zoek lijken te zijn naar informatie over minder werken.

Figuur 9: WUB scenario's van meer of minder werken bij wel of geen kinderen zonder voltijders (<36 uur)

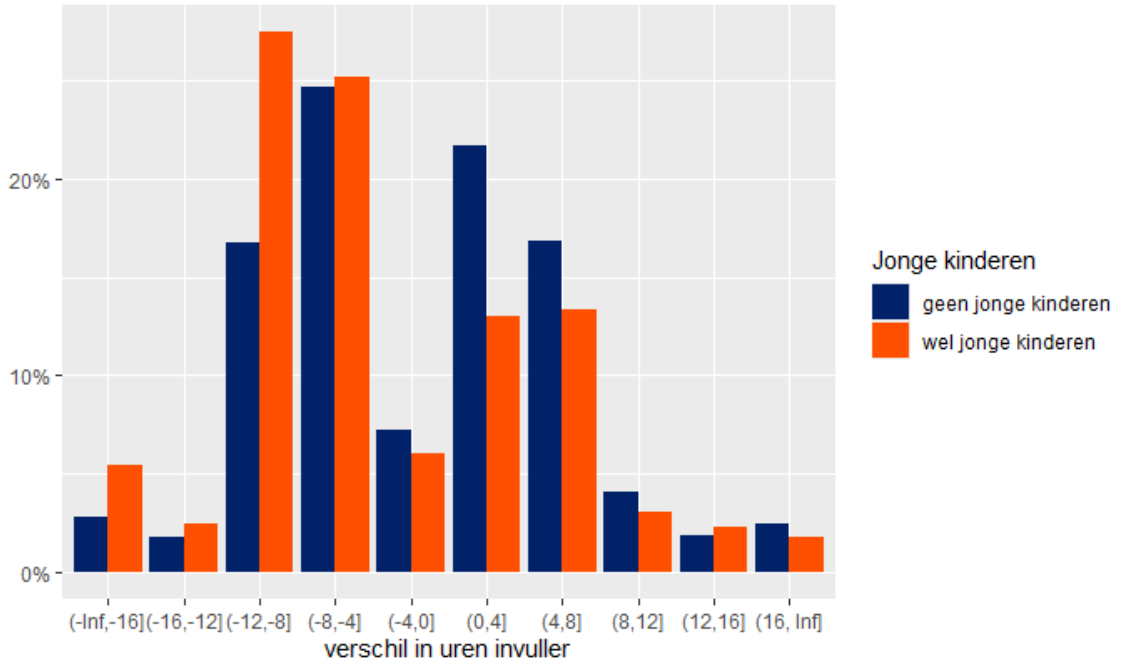


Tegelijkertijd zien we ook dat de leeftijd van kinderen in het gezin samenhangt met de vraag wat meer of minder werken betekent. Uit de gebruikersdata blijkt dat ouders met jonge kinderen relatief vaker zoeken naar informatie over minder werken, terwijl ouders wiens kinderen ouder zijn dan 4 jaar relatief vaker onderzoeken wat meer werken voor hen kan betekenen.

Figuur 10: WUB scenario's van meer of minder werken bij wel of geen jonge kinderen



Figuur 11: WUB scenario's van meer of minder werken bij wel of geen jonge kinderen zonder voltijders (<36 uur)



Deze overwegingen hoorden wij ook terug in onze interviews. Zolang kinderen nog jong zijn gaan mensen minder werken, maar zodra de kinderen ouder worden onderzoeken ouders wat meer werken voor hen betekent.

'Mijn vriendin heeft de overweging om iets minder te gaan werken zodat ze iets meer flexibiliteit en iets meer tijd voor kindjes heeft, want dat gaat op gegeven moment ook weer voorbij en we vinden het heel fijn om daar veel tijd aan te besteden.'
(Man, 35, met partner en twee jonge kinderen)

5.1.1 Zorg voor jonge kinderen

Bij gezinnen met minderjarige kinderen beïnvloedt de zorg voor kinderen sterk de verdeling van werk- en zorgtaken. In 2023 werkte bij 55,5 procent van de stellen één partner fulltime (meestal de man, meer dan 35 uur) en de ander parttime.[19] Het aandeel gezinnen waarin alleen de man werkt is afgenomen van 19 procent in 2013 naar 13 procent in 2023.[20]

Vrouwen zonder betaald werk noemen vooral de zorg voor gezin en huishouden als reden om niet te werken, terwijl mannen vaker ziekte of arbeidsongeschiktheid aangeven. Deze verdeling van zorg en werktaken tussen man en vrouw hoorden wij ook terug in onze interviews.

'Het plan van mij en mijn ex was dat ik zou gaan werken en hij thuis zou blijven voor de kinderen. Toen werd ik zwanger en is er een moedergevoel opgekomen waardoor ik heb besloten om niet te werken.'
(Vrouw, 45, met twee oudere kinderen)

'Mijn vrouw wilde zelf thuisblijven. Werkte hiervoor in de kinderopvang. Maar wij zijn wel traditioneel daarin. Zij is altijd content geweest met voor ons eigen kind zorgen.'
(Man, 44, met partner en vier kinderen)

5.1.2 Kinderen worden ouder

Bij ouders met oudere kinderen zien we een gemengd beeld als het gaat om de wens om meer of minder te werken. Drie van de vier ouders met oudere kinderen geven aan (meer) te willen werken, terwijl één ouder juist minder wil werken. De motivatie om meer te werken hangt vaak samen met het idee dat kinderen zelfstandiger worden, waardoor er ruimte ontstaat om de tijd anders in te vullen — en dat kan werk zijn. Tegelijkertijd blijven ouders zich financieel betrokken voelen bij hun kinderen, ook al zijn ze vanaf 18 jaar meerderjarig en financieel zelfstandig. Daarbij komt dat veel jongvolwassen kinderen langer thuis blijven wonen en gemiddeld rond hun 24ste het ouderlijk huis verlaten.[21]

'Dus ja, als dat allemaal doorgaat, na het hbo nog universiteit, is ze ook nog lang niet klaar. Dus daar komen nog wel wat kosten aan.'
(Vrouw, 58, met een meerderjarig kind)

---

[19] Centraal Bureau voor de Statistiek, "Arbeidsdeelname: paren," StatLine, 2024, https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85767NED/table?dl=A087F.
[20] Centraal Bureau voor de Statistiek, "In steeds minder gezinnen werkt alleen de vader", 2024, https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/10/in-steeds-minder-gezinnen-werkt-alleen-de-vader
[21] Centraal Bureau voor de Statistiek, "Uit huis gaan," 2024, https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/levensloop/uit-huis-gaan

'Dochter heeft bijbaan, we hebben wel een spaarpot voor haar voor later. Kan ze nu nog niet bij, pas als ze 21 is.'
(Vrouw, 50, met partner en kind)

Deze uitspraken laten zien dat ouders soms blijven ondersteunen, bijvoorbeeld met studiekosten of een financiële buffer — niet omdat het moet, maar omdat ze dat belangrijk vinden.

Tegelijkertijd wordt de zelfstandigheid van oudere kinderen ook als moment gezien om anders met tijd en werk om te gaan. Een moeder (38) merkt op dat haar dochter 'best heel zelfstandig is'. Dat geeft haar ruimte om na te denken over uitbreiding van haar werkuren. Een andere respondent zegt:

'Ik werk nu 32 uur, maar ik werk eigenlijk structureel meer. Als mijn jongste straks 18 is en er vallen toeslagen weg, dan is dat misschien een goed moment om mijn contract te verhogen.'
(Vrouw, 40, met twee oudere kinderen)

De enige ouder in deze groep die juist minder wil werken, heeft twee meerderjarige thuiswonende kinderen tussen de 20 en 25 jaar. Voor haar lijkt de zorgtaak grotendeels voorbij, en verschuift de focus naar haar eigen gezondheid en het naderen van pensioen.

'Ik wil niet tot mijn 68ste fulltime werken. Ik ben enige kostwinner en moet veel betalen, maar ik wil ook wat meer tijd voor mezelf.'
(Vrouw, 55, met twee meerderjarige kinderen)

Voor sommige ouders speelt dan ook mee dat kinderen vanaf 18 jaar zelfstandig worden en dat dit invloed heeft op toeslagen. Een huishouden krijgt dan bijvoorbeeld geen kinderbijslag en/of kindgebonden budget meer. Ook ontvangt de ouder de kinderalimentatie niet meer. Die wordt vanaf het 18e jaar direct aan het kind zelf overgemaakt in plaats van aan de ouder, die (vaak) wel de kosten van levensonderhoud betaalt. Dat kan voor een ouder een inkomensverlies opleveren. Sommige ouders geven aan dat zij thuis een bijdrage van hun kind (kostgeld) bespreken. Bovendien gaat het inkomen van het thuiswonende werkende kind ook meetellen in het bepalen van het recht op huurtoeslag, bij een bepaald bedrag (in 2025 boven € 6.000 per jaar).

`Ik moet dat wel een beetje in de gaten houden als je boven vrijstelling van € 6.000 dan gaat het meetellen in de toeslagen. Dan moet ik wel kostgeld gaan vragen voor de kosten voor de mobiele telefoon, de uitvaartverzekering, huur, etc. En daar is die kinderalimentatie voor maar het is geen speelgeld het is bedoeld voor kosten.'
(Vrouw, 45, met twee oudere kinderen)

'Ze zegt: 'Mam, we gaan zitten en ik ga alles zelf betalen.' Maar zolang ik dingen kan betalen zal ik dat doen. Zolang ze nog studeert op het mbo betaal ik gewoon de meeste dingen. Het is wel zo dat als ze straks een fulltimebaan heeft, dat de afspraak die ik met haar heb dan misschien wel gaat veranderen. En als ik straks geen kinderbijslag meer krijg, daar krijgt ze het kleedgeld van, dan krijgt ze dat niet meer. En het kindgebonden budget gebruik ik voor andere dingen. Maar goed, zij krijgt dan DUO. Maar goed de zorgverzekering... Maar de telefoonrekening en sport, dat blijf ik betalen. Misschien wacht ik ook nog wel tot de jongste ook nog weer wat ouder is, dat ik dan wel weer echt omhoogga qua uren.'
(Vrouw, 40, met twee oudere kinderen)

Uit onze interviews komt naar voren dat mensen met jonge kinderen overwegen om meer te gaan werken zodra de kinderen ouder zijn. Onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) laat ook een andere kant van dit verhaal zien: een grote groep moeders met oudere kinderen blijft structureel deeltijdwerken, ook als de zorgtaken afnemen. In het rapport 'Eens deeltijd, altijd deeltijd' komt naar voren dat deze groep vaak over het hoofd wordt gezien en dat beleid zich vooral richt op jonge moeders. Meer dan de helft van de deeltijdwerkende vrouwen heeft geen jonge kinderen meer, maar keert niet terug naar aantal uren dat ze werkte voordat ze kinderen kreeg.[22] De redenen die hiervoor genoemd worden zijn diffuus. Zo zijn er culturele verklaringen: de sterk ingebedde deeltijdcultuur en relatief traditionele opvattingen over de taakverdeling in het huishouden. De redenen zijn ook financieel: werken in deeltijd kan financieel erg aantrekkelijk zijn en relatief weinig mensen voelen de financiële noodzaak of behoefte om meer te gaan werken.

Kortom, ouder wordende kinderen kunnen ruimte geven om meer te werken, of om een andere tijdsinvulling te zoeken en een stapje terug te doen. De richting waarin ouders hun werkuren aanpassen hangt sterk af van hun persoonlijke situatie, financiële positie, de leeftijd en verwachte zelfstandigheid van hun kinderen, en andere toekomstverwachtingen met betrekking tot gezondheid en andere zorgtaken zoals mantelzorg.

5.1.3 Verschil eenoudergezin en stellen

Wat betreft de verdeling tussen werk- en zorgtaken is er wel een essentieel onderscheid tussen eenoudergezinnen en stellen met kinderen. Daar waar stellen met kinderen beslissingen moeten nemen over de verdeling van werk- en zorgtaken dragen eenoudergezinnen vaak de volledige verantwoordelijkheid voor beiden. In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op de effecten van scheidingen. Hier volstaat het om te illustreren dat de zorgtaken voor éénoudergezinnen anders doorwerken dan bij stellen.

'Want als mijn kind bijvoorbeeld ziek is, en hij is natuurlijk chronisch ziek, ja, dan moet je wat regelen, zeg maar. Als je alleenstaande moeder bent, dan heb je natuurlijk geen partner die je dan wat kan helpen.'
(Vrouw, 33, met drie jonge kinderen)

Andere deelnemers gaven ook aan dat het wegvallen van de steun van de partner als moeilijk ervaren wordt, zeker omdat na een scheiding de financiële noodzaak om meer te werken prangender wordt.

5.2 Mantelzorg

Zorgtaken zijn niet alleen beperkt tot de zorg voor kinderen. Volgens het SCP waren er in 2019 ongeveer 5.000.000 mantelzorgers, van wie ongeveer 830.000 intensief. De verwachting is dat deze groep gezien de vergrijzing is toegenomen en de komende jaren verder toeneemt.[23] Het combineren van mantelzorg en werken legt een zware last op de rug van de mantelzorger. Het SCP schatte dat ongeveer 9 procent van de mantelzorgers

---

[22] Wil Portegijs, *Eens deeltijd, altijd deeltijd: Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2022), https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/09/28/eens-deeltijd-altijd-deeltijd.-waarom-vrouwen-in-deeltijd-blijven-werken-als-ze-uit-de-kleine-kinderen-zijn.
[23] Alice de Boer, Mirjam de Klerk, Debbie Verbeek-Oudijk, en Inger Plaisier. *Blijvende bron van zorg: ontwikkelingen in het geven van informele hulp 2014-2019* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2020).

zich ernstig belast voelt.[24] Het is waarschijnlijk dat deze percentages hoger liggen onder werkende mantelzorgers. Volgens een peiling van CNV onder ruim 800 werkende mantelzorgers voelt 45 procent van de werkende mantelzorgers zich structureel overbelast en ongeveer 26 procent van de werkende mantelzorgers geeft aan dicht bij een burn-out te zitten.[25]

Mantelzorg kan daarom een belangrijke reden zijn om minder te willen werken, met name wanneer oudere ouders zorgtaken hebben of alleen wonen. Twee vrouwen geven hier expliciet invulling aan.

'Ik heb een moeder van 91, daar zorg ik ook voor. Ze is goed bij verstand maar lichamelijk minder en daar zorg ik ook voor. [...] Ik wil zorgen dat ze ook naar buiten kan blijven gaan en wat afwisseling heeft, zodat ze ook goed blijft. Daar zou ik eerst meer tijd aan willen besteden.'
(Vrouw, 55, met twee meerderjarige kinderen)

Dit laat zien dat mantelzorg niet alleen een praktische taak is, maar ook voortkomt uit een diepgeworteld gevoel van verantwoordelijkheid en zorgzaamheid.

'Ik ben enig kind. Ik zou hen wat meer bij kunnen staan als ik meer vrije tijd heb. Ze wonen op een kwartiertje fietsen. Ik doe nu al af en toe wat klusjes. [...] Mijn ouders worden ouder, ze hebben mij goed geholpen en ik wil hun goed helpen.'
(Vrouw, 50, met partner en ouder kind)

Ze noemt klusjes zoals boodschappen, financiële dingen en de tuin doen. Het is duidelijk dat deze zorgtaken niet zomaar 'erbij' worden gedaan, maar meespelen in de afweging om minder te werken.

Het is in Nederland mogelijk om zorgverlof op te nemen om zorg te verlenen aan iemand in je omgeving die hulpbehoevend is geworden. De voorwaarde hiervoor is wel dat de verzorging noodzakelijk is en niemand anders deze zorg kan verlenen. Wat vaker boodschappen doen, kleine klusjes opknappen en vaker bezoeken vallen hier niet onder. Mensen geven echter wel aan dat zij mogelijk vrijgekomen tijd willen gebruiken om deze aandacht te kunnen geven.

In tegenstelling tot bijvoorbeeld ouderschapsverlof is langdurig zorgverlof in verreweg de meeste gevallen onbetaald. Vanwege de restricties rondom zorgverlof en het feit dat dit verlof onbetaald is, maken veel mensen eerder gebruik van hun vakantieverlof in plaats van zorgverlof wanneer ze structureel (mantel)zorg moeten verlenen aan een naaste.[26]

Het te lang gebruikmaken van vakantieverlof voor zorgtaken in combinatie met de structurele aard van mantelzorg is mogelijk een bedreiging voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Met het oog op de vergrijzing worden zorgverlof en mantelzorg vaker en prominenter benoemd binnen een cao. Van verdere betaalde verlofregelingen buiten bestaande regelingen uit het kort- en langdurige zorgverlof om is echter nog geen sprake. Ook de SER wijst erop dat mantelzorgers een verhoogd risico

[24] Ibidem.
[25] CNV, "CNV: kwart werkende mantelzorgers zit tegen burn-out aan," https://www.cnv.nl/nieuws/cnv-kwart-werkende-mantelzorgers-zit-tegen-burn-out-aan/.
[26] Centraal Bureau voor de Statistiek, "Monitor Arbeid, zorg en kinderopvang 2023," 14 april 2024, https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2024/monitor-arbeid-zorg-en-kinderopvang-2023.

lopen op uitval en overbelasting bij het uitblijven van ondersteuning en passende verlofregelingen en benoemt de urgentie voor adequaat beleid.[27]

5.3 Afwegingen tussen werk en zorg: de rol van de WUB en de WZB

De WUB wordt regelmatig gebruikt door mensen met verschillende zorgtaken om een afweging te maken over de verdeling van hun werk- en zorgtaken. Voor gezinnen met jonge kinderen kan de (iets) uitgebreidere WerkZorgBerekenaar (WZB) beter aansluiten bij hun situatie. In de WZB kunnen gebruikers bijvoorbeeld ook voor elk kind apart aangeven hoeveel kinderopvanguren nodig zijn wanneer de werkuren veranderen. Een paar respondenten gaven aan dat de naam 'WerkZorgBerekenaar' hen meer deed denken aan mantelzorg dan aan zorg voor kinderen. Zo komen deze gezinnen dan toch bij ons via de WUB. We zagen eerder dat ouders met minstens één kind jonger dan 4 jaar regelmatig gebruik maken van de WUB, ook wanneer de WZB inhoudelijk meer mogelijkheden voor hen biedt. Tegelijkertijd is de WUB wat laagdrempeliger in gebruik en voor grotere groepen beter passend om snel inzicht te krijgen in de gevolgen van meer of minder werken.

Ook mensen met zorgtaken zagen duidelijk de voordelen in van de WUB om (snel) in te schatten of (in veel gevallen) minder werken financieel haalbaar is. Eventueel kunnen we mensen met (mantel)zorgtaken beter ondersteunen door informatie over kort- of langdurig zorgverlof op te nemen in de WUB of de iets uitgebreidere WZB.

[27] Sociaal-Economische Raad, *Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving: Verdieping* (Den Haag, 2026), https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2026/mantelzorg-en-werk-verdieping.pdf

6. Werken en life-events

Life-events zijn ingrijpende gebeurtenissen met aanzienlijke, ingrijpende en langdurige effecten op de verdere levensloop. Je kan hierbij denken aan langdurig ziek worden, arbeidsongeschiktheid, baanverlies, scheidingen of het verlies van een partner. Ook kan je denken aan positiever zaken zoals het kopen van een huis of pensionering. Het krijgen van kinderen en het opgroeien van kinderen vallen ook onder deze life-events, maar omdat deze al uitvoerig aan bod zijn gekomen in het vorige hoofdstuk laten we ze hier achterwege.

6.1 Algemeen

Veel life-events hebben een negatief effect op het inkomen of de verdiencapaciteit van mensen. Het is belangrijk om hierin mee te nemen dat het Nederlandse sociale en fiscale stelsel de nodige buffers heeft ingebouwd waardoor inkomensverlies bij life-events verkleind wordt. Zo bestaan er voor baanverlies de Werkloosheidswet (WW) en baanverlies door ziekte de Ziektewet (ZW). Voor het verlies van een partner bestaat de Algemene nabestaandenwet (Anw) en voor arbeidsongeschiktheid kennen we de Wet Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In al deze gevallen kan het primaire inkomen van huishoudens significant dalen. Mensen die minder gaan verdienen gaan relatief minder belasting betalen en ontvangen meer toeslagen. Het progressieve belastingstelsel zorgt ervoor dat de financiële gevolgen van life events voor het netto besteedbaar inkomen kleiner zijn dan voor het bruto-inkomen.[28]

6.2 Scheiden

Scheiden is een zeer ingrijpende gebeurtenis die ook grote financiële gevolgen meebrengt. Uit de interviews blijkt dat dit moment vaak een aanleiding is om werkuren en inkomsten opnieuw te evalueren. We zien ook een behoefte aan meer stabiliteit en zelfstandigheid. Ten aanzien van keuzes om meer of minder te werken kwamen wij tegen dat een minder werkende partner, over het algemeen een vrouw, na de scheiding meer uren is of wil gaan werken om zo de financiële klap van de scheiding op te vangen. Dat gebeurt dan ook vanuit noodzaak door het wegvallen van gezamenlijk inkomen.

'Omdat het nu natuurlijk nog allemaal heel onzeker is, want hij woont nu nog in huis en hij verhuist over ongeveer twee weken. Dus dan gaat het echt allemaal anders worden. Ik verlies zijn inkomen natuurlijk ook, dus ik moet even kijken hoe dan de financiële situatie eruit gaat zien.'
(Vrouw, 45, met twee oudere kinderen)

Deze financiële afweging om meer te werken is begrijpelijk en komt voort uit het wegvallen van het gezamenlijke inkomen en de wens dit te compenseren. De WUB is zo gebruikt om inzicht te krijgen in wat dat kan opleveren. Dezelfde vrouw geeft aan: *'Ik heb die WerkUrenBerekenaar al even ingevuld en wat ik zelf zo snel zag was dat ik er dan ongeveer € 100 netto per maand op vooruit ga. Dat is € 25 voor een vrije dag en dat is me nu niet waard.'* Deze uitkomst roept de vraag op of het extra werk in verhouding staat tot de extra (zorg)taken en de extra tijd die daarvoor nodig is: *'Als het € 300 was, is dat wat anders.'*

---

[28] Janneke Pieters, Simon Rabaté, Wiljan van den Berge en Willem van der Wal, "Inkomensverlies bij levensgebeurtenis opmerkelijk consistent gedekt," *ESB* 4845 (mei 2022): 206-9.

De WerkUrenBerekenaar (WUB) geeft de mogelijkheid tot inzicht. De tool helpt om het financiële plaatje helder te krijgen*: 'Ik heb een redelijk duidelijk beeld van hoe mijn financiële situatie er straks uit gaat zien.'* Toch is er ook teleurstelling: *'Ik had wel verwacht dat het netto meer op zou leveren.'* De WUB maakt zichtbaar dat meer werken niet altijd leidt tot een substantiële verbetering, zeker wanneer toeslagen wegvallen.

Naast financiële afwegingen speelt de zorg voor kinderen een grote rol. Die ligt na een scheiding vaak voornamelijk bij de minst werkende ouder. Afhankelijk van de leeftijd van de kinderen en de persoonlijke situatie kan deze zorgtaak zo zwaar zijn dat meer werken niet haalbaar is. Een vrouw (33, met drie kinderen) vertelt: *'Tot mijn tweede kindje kwam, wilde ik wel weer fulltime gaan werken. Recent ben ik gescheiden en toen wilde ik wel meer gaan werken. (…) Maar ik merk gewoon ja dat het gewoon me te veel wordt om 36 uur te blijven werken vanwege de zorg voor mijn kinderen.'*

De interviews laten zien dat scheiding vaak leidt tot complexe financiële situaties. Denk aan het verdelen van rekeningen, gezamenlijke lasten voor kinderen en het omgaan met toeslagen. Eén respondent (vrouw, 33, met 3 kinderen) zegt: *'Ik had laatste keer € 5.000 gekregen. Nou is allemaal hartstikke leuk, maar dat moet ik dus zelf nog een beetje gaan berekenen hoeveel ik voor mijn jongste kind krijg. Want dat moet op mijn rekening blijven. Maar alles wat voor de twee andere kinderen is moet naar de kinderkostenrekening.'*

Ook verdelingen van bezittingen kunnen daar een rol in spelen. Wanneer één partner de ander uitkoopt uit een koophuis en de uitgekochte partner een sociale huurwoning betrekt, heeft dat vermogen directe gevolgen voor het recht op onder andere de huurtoeslag, de zorgtoeslag en (in mindere mate) het kindgebonden budget.

Daarbij speelt ook mee dat een scheiding vaak een turbulente periode is en dat iemand dan meer op zoek is naar stabiliteit. Een verandering op de werkplek moet dan soms wachten. De zekerheid van een vast contract kan zwaar meewegen, zeker in een periode waarin alles verandert.

6.3 Pensionering

Voor de meeste mensen speelt de overweging om meer of minder uren te werken niet meer na de pensioengerechtigde leeftijd omdat de meeste mensen rond op de pensioengerechtigde leeftijd stoppen met werken. Om deze reden is de WUB ook niet geschikt voor mensen boven de AOW-gerechtigde leeftijd. Toch speelt pensionering wel degelijk een rol bij de overweging om meer of minder te werken. Dit zit hem in twee verschillende overwegingen. Enerzijds de invloed die meer of minder werken heeft op de pensioenopbouw en anderzijds de wens om richting de pensioengerechtigde leeftijd minder te gaan werken.

De opbouw van werknemerspensioen hangt samen met de hoogte van het inkomen en het aantal uren dat iemand werkt. Op zijn simpelst betekent meer uren werken een hogere pensioenopbouw, wat op termijn kan resulteren in een hoger werknemerspensioen. Uitgaande van het gemiddelde is het werknemersdeel van de pensioenopbouw bij het wettelijk minimumloon ongeveer € 1.300 per jaar en bij een modaal inkomen ongeveer € 2.700 per jaar (berekeningen Nibud). In de meeste gevallen draagt de werkgever daar met een gelijke hoeveelheid of meer aan bij.

De mensen die we spraken over de WUB toonden zich bewust van de invloed van meer of minder werken op hun pensioenopbouw, ook onder de jongere gebruikers.

'Ik denk er ook wel over na dat je nu ook pensioen opbouwt. Het is leuk nu minder te werken en vrije tijd te hebben, maar ik heb ook wel gehoord dat je dan later dus ook minder pensioen hebt. Dus daar ben ik ook wel mee bezig, dat ik daarvoor nu al meer werk.'
(Man, 36, met partner)

Wel is pensioenopbouw voor de meeste mensen (nog) erg abstract, het idee dat je meer pensioen opbouwt als je meer gaat werken is duidelijk maar wat dat uiteindelijk betekent als je met pensioen gaat is een stuk minder duidelijk.

'Ik heb geen inzicht in welke invloed meer pensioenopbouw later heeft. Stel er staat nu € 25.000 pensioen per jaar en dan ga je dan naar € 30.000 per jaar, die kun je nu niet zien. Dat maakt het heel abstract.'
(Vrouw 45, met twee oudere kinderen)

'De uitkomst van de 'betaalde pensioenpremie', zegt me eigenlijk helemaal niks. Dit kan goed of slecht nieuws zijn, geen idee.'
(Man, 35, met partner en kinderen)

Naast overwegingen rondom pensioenopbouw is er bij veel mensen wel de behoefte om richting de pensioengerechtigde leeftijd minder uren te gaan werken.

'Ik heb ik het verleden altijd gedacht dat ik op mijn 50ste minder zou gaan werken maar daar is indertijd een scheiding tussendoor gekomen. (…) Mijn vader is 61 geworden, dus tot je 68ste doorwerken dat geeft wel een ander perspectief.'
(Vrouw, 55, met twee meerderjarige kinderen)

Ik ben in de gezegende positie dat ik al een dag pensioen opgekocht heb. Dus de vrijdag is voor mij al een pensioendag.'
(Vrouw, 61, alleenstaand)

Het gaat mensen hier vooral om het afbouwen van de werkzaamheden naar het pensioen toe en te kunnen genieten van je oude dag voordat je daar niet meer toe in staat bent. Mensen gebruiken daarom de WUB ook om te kijken of het financieel haalbaar is om een stap terug te doen.

Conclusies

Bij het maken van de keuze om meer of minder te werken worden verschillende afwegingen gemaakt. Dit onderzoek heeft in kaart gebracht welke rol financiële afwegingen spelen en wanneer deze financiële afwegingen aan bod komen in het beslissingsproces.

Uit ons onderzoek komt duidelijk naar voren dat er nog steeds veel misvattingen bestaan rondom financiële gevolgen van meer of minder werken. Het idee dat meer werken niet loont is hardnekkig en strookt in veel gevallen niet met de werkelijkheid. Anderzijds onderschatten mensen regelmatig hoe sterk hun inkomen daalt als zij minder gaan werken of vallen de extra inkomsten van meer werken tegen. We zien dat het Nederlandse belasting- en toeslagenstelsel het lastig maakt om precies te overzien wat meer of minder werken betekent voor het inkomen of voor toekomstig inkomen in de vorm van pensioenopbouw. Inkomensveranderingen door meer of minder werken hangen samen met inkomensniveau, huishoudsituatie, woonsituatie en het inkomen van een eventuele partner. Hierop generaliseren is lastig waardoor verwachtingen niet altijd overeenkomen met de werkelijkheid. Keuzes rondom meer of minder werken kunnen hierdoor op onjuiste of onvolledige informatie worden gebaseerd.

De WerkUrenBerekenaar is ontwikkeld om mensen inzicht te geven in de financiële effecten van meer of minder werken. In dit onderzoek hebben we specifiek bekeken wat de rol van de WUB is, of kan zijn, in het besluitvormingsproces van mensen. Om deze vraag te beantwoorden hebben we gebruik gemaakt van een combinatie van een analyse van gebruikersdata met diepte-interviews van vijftien gebruikers die recent een afweging over meer of minder werken hebben gemaakt. Hiermee wordt zowel kwantitatieve als kwalitatieve informatie verzameld over wie de tool gebruikt, in welke context, en hoe financiële informatie meekomt in bredere overwegingen.

De keuze om meer of minder te werken hangt samen met de persoonlijke omstandigheden van mensen. De gebruikersdata laten zien dat de WUB op de website van het Nibud vooral gebruikt wordt door mensen die al voltijd werken. Mensen onderzoeken wat het voor hen financieel betekent als zij minder uren zouden gaan werken. Deze gebruikers hebben vaak al een hoger inkomen met relatief weinig aanvullende toeslagen met uitzondering van de kinderopvangtoeslag voor ouders met jongere kinderen. Gebruikers met oudere kinderen gebruiken de tool vaker om te verkennen wat meer werken voor hen kan betekenen. Wanneer kinderen ouder worden, verandert soms de verdeling van tijd en geld binnen het gezin, bijvoorbeeld door eigen inkomsten van kinderen of door veranderingen in toeslagen en heffingskortingen. Het is belangrijk om te benadrukken dat de intentie om meer of minder te werken niet altijd een permanente keuze weerspiegelt en kan veranderen. De keuze hangt ook samen met zorgtaken of andere levensfasegerelateerde omstandigheden.

Financiële overwegingen zijn niet altijd leidend in de beslissing om meer of minder te werken. Dit verschilt ook sterk tussen mensen die meer of minder gaan werken. Met financiële overwegingen bedoelen we zowel inkomensafwegingen als ‘rondkomen’.

Bij meer werken lijken financiële overwegingen belangrijker dan bij mensen die minder gaan werken. Andere factoren die meespelen voor mensen die meer willen gaan werken zijn carrièreoverwegingen, ‘niet thuis willen zitten’ of ‘meer tijd hebben’. Voorwaarde om

meer te gaan werken is voor deze mensen wel dat het werk netto meer oplevert en in verhouding staat tot de extra tijdsopoffering.

Financiële afwegingen spelen een andere rol bij minder werken dan bij meer werken. Belangrijke beweegredenen voor deze mensen zijn onder andere zorgtaken, gezondheid, behoefte aan vrije tijd of een gebrek aan werkplezier. Voor deze mensen komt de financiële afweging later in het beslissingsproces. Dat wil echter niet zeggen dat deze irrelevant is. Mensen die minder willen werken hebben vaak een andere motivatie dan een financiële, maar hebben wel degelijk behoefte aan informatie over de financiële haalbaarheid van het minder werken. Ook zagen wij dat het zoeken naar informatie over de financiële gevolgen met name voor mensen die minder willen werken pas laat in het keuzeproces gebeurt. Het is mogelijk dat mensen daardoor verrast worden door de financiële gevolgen. Het heersende beeld dat 'meer werken niet loont' en daarmee dat minder werken waarschijnlijk maar geringe gevolgen zou hebben werkt niet mee.

Uit verdiepende gesprekken komt naar voren dat mensen de rekentool en overzichtsfuncties handig vinden. Ze gebruiken de WUB om effecten van verschillende scenario's te verkennen. Hoe sterk financiële afwegingen meespelen, verschilt per persoon. De WUB helpt mensen om verwachtingen bij te stellen en inzicht geven in financiële gevolgen. Daarnaast laat het mensen zien waar fiscale regels tekortschieten. Hoewel de tool geen directe oplossing biedt voor personeelstekorten of beleidsproblemen, kan het een startpunt zijn voor gesprekken tussen werknemers en werkgevers. Werkgevers kunnen de WUB inzetten om medewerkers bewust te maken van de financiële consequenties van meer of minder werken en zo beter aan te sluiten bij hun levensfase en persoonlijke situatie.

Bijlage 1 | Methode

Hieronder volgt een uitgebreidere beschrijving van de methodes die gebruikt zijn in de analyse van de gebruikersdata en de interviews.

Gebruikersdata

De WerkUrenBerekenaar van het Nibud wordt jaarlijks door 112.010 mensen gebruikt om inzicht te krijgen in de effecten van meer of minder werken op hun netto besteedbaar inkomen. Dit is exclusief de gebruikers van partnerversies van de WerkUrenBerekenaar voor bijvoorbeeld CSU en T-zorg.

Voor de analyse in dit rapport is gebruik gemaakt van de gebruikersdata van ongeveer de helft van de gebruikers uit 2024 (55.224 gebruikers). Het gaat hier om gebruikers die de tool volledig hebben doorlopen en op de resultaatpagina zijn gekomen. Bij deze selectie zijn de gebruikers van de maanden januari, februari en december uitgesloten. De gebruikers van januari en februari zijn uitgesloten omdat de WerkUrenBerekenaar pas in februari geüpdatet is met de belastingparameters voor 2024. De gebruikers van december zijn uitgesloten omdat de data vanwege een doorontwikkeling van de WUB anders geordend zijn en daarom niet goed vergeleken kunnen worden met de gebruikers van 2024.

De gebruikersdata van de WUB bestaat uit alles dat ingevuld wordt door de gebruiker zelf. Om de tool zo simpel mogelijk te houden worden een aantal aannames gemaakt en ook een aantal vragen niet gesteld. Zo wordt er gevraagd naar de huishoudsituatie: samenwonend of alleenstaand en of mensen minderjarige kinderen hebben, maar wordt niet gevraagd naar de genderidentiteit van de gebruiker of de leeftijd, omdat dit voor de berekening niet relevant is. Ook worden er vragen gesteld over de woonsituatie – huur of koop – en over de kosten die mensen hiervoor hebben. Als mensen informatie zelf niet weten, worden aannames gemaakt en maken we gebruik van gemiddelden zoals voor de pensioenpremie. Op dit moment is het niet mogelijk om uit te gaan van verschillende arbeidsvoorwaarden bij meerdere werkgevers die het bruto-nettotraject kunnen beïnvloeden.

Vanwege de data die we uitvragen en opslaan heeft de analyse een aantal beperkingen. Doordat we niet kunnen filteren op achtergrondkenmerken zoals genderidentiteit of geslacht of op meerderjarige thuiswonende kinderen blijft de analyse zeer algemeen.

Op de resultaatpagina van de tool kunnen mensen kiezen of ze meer of minder uren willen werken en zien welk effect dit zou hebben op hun netto besteedbaar inkomen. Omdat de gebruikersdata alleen opgeslagen wordt als de gebruiker een stap doet in de tool (vooruit of achteruit), zijn de gegevens van de resultaatpagina niet voor alle gebruikers bekend. Alleen voor de gebruikers die stappen teruggaan kunnen we zien of ze informatie zoeken over meer of minder werken. Het gaat dan om ongeveer 25 procent van alle gebruikers (13.392 gebruikers). Dit is nog steeds een substantiële groep van meer dan 10 procent van alle gebruikers per jaar.

Interviews

Naast de gebruikersdata van de WerkUrenBerekenaar (WUB) spraken we met vijftien mensen die recent overwogen om meer of minder te gaan werken. Deelnemers werden geworven via de WUB-tool, onze nieuwsbrief, sociale media en partners als CSU en Tzorg

en vervolgens geselecteerd op diversiteit in geslacht, leeftijd, inkomen, aantal en leeftijd kinderen, werkuren en motivatie om meer of minder te werken.

De interviews waren semigestructureerd en zijn thematisch geanalyseerd op basis van een vooraf opgesteld codeboek. Representativiteit was niet het doel; de gesprekken geven vooral inzicht in mechanismen en perspectieven die in kwantitatieve data minder goed zichtbaar zijn. De groep varieerde in leeftijd, gezinssituatie, sector en inkomensniveau, wat een breed palet aan ervaringen opleverde.

De analyse richtte zich op een aantal hoofdthema's:

1. Meer/minder werken en geld – hoe mensen financiële afwegingen maken rond inkomen, toeslagen en kosten.
2. Werk en zorgtaken – de invloed van kinderen, mantelzorg en eenoudergezinnen.
3. Werk en life-events – de impact van scheiding, ziekte, pensioen en uitwonende kinderen.
4. Ervaring met de WUB – hoe de tool wordt gebruikt en gewaardeerd in het besluitvormingsproces.