

A woman with long dark hair, wearing a blue long-sleeved top, is leaning over a table and interacting with two young girls. The girls are also wearing blue tops. They are looking at a colorful toy on the table. The background is bright and slightly blurred, suggesting an indoor setting like a playroom or classroom.

Past de contractomvang nog bij de medewerker?

Informatiepakket voor regiomanagers,
clustermanagers, senior pedagogisch
medewerkers en hr

Contractuitbreiding in kinderopvang: kansen en uitdagingen

Kinderopvang staat voor een grote uitdaging: het vinden en behouden van goede pedagogisch medewerkers. Op dit moment is er in Nederland een acuut tekort van ongeveer 7.000 fte. Er gebeurt veel om dit probleem het hoofd te bieden, zoals het inzetten van zij-instromers, externe krachten en meer mensen in opleiding.

Eén van de mogelijke oplossingen die vaak nog onderbelicht blijft is contractuitbreiding bij bestaande pedagogisch medewerkers. Ruim driekwart van de medewerkers in kinderopvang werkt namelijk in deeltijd. Als een deel van alle pedagogisch medewerkers, met al hun kennis en ervaring, één dienst per maand extra zou gaan werken, zou dat een groot verschil maken. Niet alleen bij het adresseren van tekorten, maar ook voor (ondersteunend) pedagogisch medewerkers, ouders, kinderen en de kinderopvangorganisatie zelf.



Figuur 1. Voordelen van grotere contracten

De norm van (kleine) deeltijdbanen zit diepgeworteld in de Nederlandse cultuur en kinderopvang. Verandering vereist aandacht, tijd én een lange adem. De clustermanager heeft een belangrijke rol in het realiseren van de contractuitbreiding. Als senior ben je het eerste aanspreekpunt voor pedagogisch medewerkers en de hr-adviseur ondersteunt de managers bij het zoeken naar de juiste vorm om een contract uit te breiden. En daar willen wij graag bij helpen.

In dit informatiepakket vind je waardevolle inzichten, handige informatie en tips die wij als organisatie, in samenwerking met Kinderopvang werkt! en stichting Het Potentieel Pakken (HPP), in de afgelopen tijd tijdens de proeftuin verzameld hebben, over het thema contractuitbreiding in kinderopvang. In het project 'Onder de loep; meer uren op de groep' zijn we bezig om een aanpak te ontwikkelen die kinderopvang in kan zetten om grotere contracten te realiseren.

Hopelijk helpt dit informatiepakket jou om binnen jouw locaties aan de slag te gaan met het thema contractuitbreiding. Dit informatiepakket is een 'levend' document dus zal steeds verder aangevuld worden, zodat we aan het einde van het project een volledig en sluitend informatiepakket hebben. Mis je informatie of wil je informatie aanleveren voor dit pakket, dan horen we het graag!

Wij zijn er trots op dat onze regio Noord de proeftuin voor dit project is en hebben geleerd dat we vaak denken te weten wat onze medewerkers zouden willen en dat we aangenaam verrast worden als we het gewoon vragen. We nodigen je dan ook van harte uit om met jouw teamleden Het Goede Gesprek aan te gaan en samen te ontdekken wat mogelijk is.

Vragen, opmerkingen of suggesties? We horen het graag.

Yvonne van Schaik, regiomanager/ intern projectleider, y.vanschaik@kindencoludens.nl



Inhoud

Potentieel en belemmeringen rondom contractuitbreiding	5
Is er wel potentieel?	5
Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor pedagogisch medewerkers om meer te gaan werken?	5
Wat staat grotere contracten momenteel nog in de weg?	5
Wat is er nodig om deze belemmeringen weg te nemen?	6
De kansen: jouw rol & wat kan jij doen?	7
De juiste informatie beschikbaar voor je medewerkers	7
Het gesprek aangaan met medewerkers	8
Inbedden in bestaand (hr) beleid en processen	9
Grotere contracten van bbl'ers	9
Grotere contracten met passende roosters	9
Denk in mogelijkheden	10
Enthousiasmeren en betrekken van medewerkers	10
Veelgestelde vragen	11
Bijlagen	14
BIJLAGE 1. Handige links	14

Potentieel en belemmeringen rondom contractuitbreiding

Contractuitbreiding: het lijkt zo'n voor de hand liggende oplossing, maar de praktijk blijkt weerbarstig. Deeltijd is in kinderopvang min of meer de norm geworden en er bestaan veel overtuigingen over grotere contracten, zoals: "Medewerkers willen toch niet" of "Binnen het huidige systeem past dat niet". De vraag is of deze overtuigingen juist zijn.

Is er wel potentieel?

De gemiddelde contractgrootte in kinderopvang is 23,4 uur (0,65 fte). Op papier is er dus ruimte om de deeltijdfactor te verhogen. Uit onderzoek bij Kind & Co Ludens in regio Noord blijkt dat de helft van de medewerkers openstaat voor een grotere contract. Bij de medewerkers op het kinderdagverblijf was dit 48% en op de bso zelfs 66%.

Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor pedagogisch medewerkers om meer te gaan werken?

Uit de enquête blijkt het volgende:

Kinderdagverblijf:

- Flexibele werktijden voor extra uren
- Financieel voldoende aantrekkelijk
- Vrijheid om het aantal uren weer te veranderen als het niet goed bevalt

Bso:

- Invloed hebben op hoe hun rooster eruitziet bij meer uren werken
- Deze extra uren besteden aan niet-groepsgebonden werkzaamheden
- Financieel voldoende aantrekkelijk

Wat staat grotere contracten momenteel nog in de weg?

Op papier zien we dus veel potentieel. Toch zien wij in de praktijk dat er vaak belemmeringen zijn die contractuitbreiding in de weg staan.

Kinderdagverblijf:

Soms is het eenvoudiger om een externe flexkracht in te zetten bij verzuim dan een vaste medewerker te vinden die extra kan werken. Daarnaast willen medewerkers best wel meer werken, maar hebben zij behoefte aan flexibelere werktijden en heerst er onduidelijkheid of een groter contract wel loont. Denk bij flexibele werktijden bijvoorbeeld aan eerder/later starten of kortere diensten.

Bso:

Bij de bso lijken grotere contracten vaak niet mogelijk door de openingstijden of doordat veel locaties op daldagen (woensdag en/of vrijdag) dicht zijn. De mogelijkheden om extra uren te maken bij KDV/PG of in het primair onderwijs zijn daarbij niet altijd bekend, terwijl medewerkers hier wel voor openstaan. Daarbij is het een belangrijke voorwaarde dat het financieel voldoende aantrekkelijk is om meer te werken.

Wat is er nodig om deze belemmeringen weg te nemen?

Er zijn allerlei mogelijkheden om deze belemmeringen aan te pakken. Clustermanagers spelen hier een sleutelrol in. In het volgende hoofdstuk beschrijven we jouw rol en geven we aan wat jij kan doen om met het thema contractuitbreiding aan de slag te gaan binnen jouw locatie.



De kansen: jouw rol & wat kan jij doen?

Als clustermanager vervul je een sleutelrol bij het laten matchen van de arbeidsomvang bij de medewerker, door het onderwerp bespreekbaar te maken, vragen te beantwoorden en twijfels weg te nemen. Maar bijvoorbeeld ook door werktijden anders in te richten en om een nieuwe groep te openen op woensdag en/of vrijdag. Op die manier kun je mensen helpen de juiste stappen te zetten om meer uren te werken.

Hieronder geven we voorbeelden van zaken die je in jouw rol kunt tegenkomen. Deze worden verder toegelicht in de specifieke materialen behorend bij onze veranderaanpak. In de bijlagen vind je daarnaast meer informatie over veelgestelde vragen omtrent wet- en regelgeving en handige links.

De juiste informatie beschikbaar voor je medewerkers

De gevolgen van contractuitbreiding zijn voor de meeste medewerkers vaak niet duidelijk. Zo weten ze meestal niet welke rechten en plichten ze hebben als ze meer gaan werken, bijvoorbeeld of ze hun uren op een later moment weer bij kunnen stellen.

Beloning is een belangrijke reden voor medewerkers om meer te gaan werken. Onderzoek binnen kinderopvang laat zien dat de helft van de medewerkers die (mogelijk) meer wil werken het belangrijk vindt om 'er financieel voldoende aan over te houden'. Tegelijkertijd weten we dat het voor medewerkers niet altijd duidelijk is wat meer werken financieel oplevert. Jij kunt je medewerkers helpen het juiste antwoord op hun financiële vragen te geven:

- **Bruto-nettosalaris**

Om samen met de medewerker uit te rekenen wat meer werken netto voor hem/haar betekent is de clustermanager het eerste aanspreekpunt voor de medewerkers. Clustermanagers zelf kunnen terecht bij hun hr-adviseur.

- **De WerkUrenBerekenaar**

Een belangrijk deel van de werkzaamheden van stichting Het Potentieel Pakken (HPP) is het creëren van bewustwording over het thema 'beloning' en 'meer uren werken'. Een essentieel onderdeel voor medewerkers om een bewuste keuze te maken over een passende contractgrootte. Voor medewerkers is het namelijk vaak onduidelijk wat meer uren werken daadwerkelijk oplevert, door ingewikkelde veranderingen in salaris, toeslagen en belastingen. Daarnaast wordt er soms zelfs van uitgegaan dat meer uren werken helemaal niet loont. Om dergelijke belemmeringen weg te nemen en op een makkelijke manier een compleet beeld te creëren van de financiële gevolgen van meer werken, heeft HPP samen met WOMEN Inc. en het NIBUD de WerkUrenBerekenaar (WUB) ontwikkeld. De WerkUrenBerekenaar is een tool die inzicht geeft in wat meer (of minder) uren werken onder de streep financieel betekent. Naast een aantal gegevens die de gebruiker zelf invult, zoals inkomen, type woning (huur of koop) en gezinssamenstelling worden ook de gevolgen voor toeslagen, premies, heffingen en kinderopvangkosten meegenomen. De tool is ontwikkeld voor heel werkend Nederland en het invullen kost maar tien minuten.



Scan deze QR-code om naar de WerkUrenBerekenaar te gaan

www.WerkUrenBerekenaar.nl

Naast de tool zijn er ook materialen beschikbaar om medewerkers te inspireren over het thema beloning, zo zijn er voorbeeldscenario's van een WUB-berekening beschikbaar voor Kind & Co Ludens op de online teamsomgeving HPP/ Kinderopvang werkt! en voor externe organisaties ook op het portaal van Kinderopvang werkt!:

Dit heeft de medewerker nodig om de WerkUrenBerekenaar in te vullen:

- Loonstrook (van de medewerker en eventueel partner): bij het invullen van het brutosalaris is het belangrijk om het gemiddelde ORT mee te nemen.
- Bij koopwoning: WOZ-waarde, hypotheekpremie en hypotheekrente.
- Bij kinderopvang: maandelijkse kosten.
- Pensioenpremie bedraagt voor pedagogisch medewerkers meestal rond de 12,5%.

Let op: een verandering van het aantal arbeidsuren in de loop van een kalenderjaar kan effect hebben op het bedrag dat aan loonbelasting wordt afgedragen.

Let op: de cao 2023 is nog niet in meegenomen in de tool. Dit betekent dat de loonsverhogingen er niet in zitten.

- **Pensioen**

Meer werken heeft ook positieve gevolgen voor de pensioenopbouw. Je bouwt namelijk meer pensioen op. Een medewerker die wil weten wat de gevolgen zijn voor zijn/haar pensioen, kun je wijzen op de rekentool van het Pensioenfonds.

In bijlage 1 vind je meer informatie over relevante wet- en regelgeving.

Het gesprek aangaan met medewerkers

Een van de belangrijkste succesfactoren voor contractuitbreiding is het aangaan van Het Goede Gesprek. De ervaring leert dat als je een medewerker simpelweg vraagt "Wil je meer werken?" het antwoord meestal "Nee" zal zijn. Medewerkers beantwoorden deze vraag vanuit de huidige context en hebben daarbij allerlei overtuigingen: "Ik denk niet dat het me financieel veel oplevert" en "Ik kan dat niet combineren met thuis". Deze (vaak onterechte) veronderstellingen beïnvloeden vanzelfsprekend iemands keuze. De vraag stellen "Wat is ervoor jou nodig om meer te werken?" of "Past je huidige contractomvang?" levert een heel ander gesprek op.

Op een open manier het gesprek aangaan, binnen het cluster of individueel, is dan ook heel waardevol. In een kleine setting heb je de mogelijkheid om te begrijpen hoe je collega's in de wedstrijd zitten. Je kunt bespreekbaar maken waarom mensen voor een bepaalde contractgrootte hebben gekozen, wat redenen zijn om wel of niet meer uren te gaan werken, en wat ze van jou of het team daarvoor nodig hebben.

- **Dialogsessies**

De eerste stap is vaak om in zogenoemde dialogsessies in kleine groepen open het gesprek met elkaar aan te gaan over het thema contractuitbreiding en deeltijdwerken. Het doel hiervan is bewustwording creëren; medewerkers aan het denken zetten over hun persoonlijke situatie, passende contractgrootte en overtuigingen over dit onderwerp. Hierdoor wil je dat medewerkers worden aangezet tot het maken van een bewuste, weloverwogen en goed geïnformeerde keuze met betrekking tot het thema contractuitbreiding.

- **Het Goede Gesprek**

Dit is een één-op-één gesprek met de medewerkers om over zijn/haar persoonlijke situatie en contractgrootte te praten. In principe zijn deze gesprekken qua opzet niet anders dan de andere reguliere gesprekken die je voert, maar in dit 'Goede Gesprek' is contractuitbreiding een belangrijk onderwerp.

Inbedden in bestaand (hr) beleid en processen

Om zowel het thema contractuitbreiding op de kaart te zetten, als de daadwerkelijke realisatie van grotere contracten speelt hr een belangrijke rol. Er is namelijk niet altijd sprake van het juiste (hr) beleid/proces om grotere contracten mogelijk te maken. Zo is contractuitbreiding lang nog niet altijd onderwerp van het (jaarlijks) ontwikkelgesprek, is er vaak geen 'levensfase-aanpak' en worden vacatures soms nog voor een klein aantal uren uitgezet.

Grotere contracten van bbl'ers

Een pedagogisch medewerker in opleiding heeft een praktijkovereenkomst met één locatie. Om een bbl'er breed in te zetten op andere locaties kun je denken aan het aanvragen van een tweede praktijkovereenkomst. Op deze manier is een bbl'er niet meer gebonden aan één locatie en is diegene ook inzetbaar op een andere locaties. Het is belangrijk dat bbl'ers voldoende op hun eigen locatie blijven werken.

Grotere contracten met passende roosters

'Invloed hebben op het rooster' en 'flexibele werktijden' zijn veelgenoemde voorwaarden om meer uren te gaan werken. Echter blijkt dat medewerkers vaak niet weten wat er allemaal mogelijk is wanneer zij overwegen om meer uren te werken. Het is bijvoorbeeld mogelijk om een vaste medewerker in te zetten voor een ochtend op het kinderdagverblijf en in de middag te bezetten door een invaller.

Er heersen vaak negatieve veronderstellingen en daardoor willen medewerkers het gesprek over contractuitbreiding niet altijd aangaan. Terwijl een groter contract mét een passend rooster heel vaak wel degelijk mogelijk is. In jouw rol kun je medewerkers op weg te helpen om de mogelijkheden binnen het rooster duidelijk te krijgen.



Denk in mogelijkheden

Het allerbelangrijkste is dat er in alle gevallen een gesprek wordt aangegaan met de medewerker: maak inzichtelijk wat wensen, verwachtingen en twijfels zijn en vraag door naar de achterliggende redenen.

Als het gewenste rooster niet mogelijk lijkt te zijn op de locatie, wat is dan een goed alternatief voor uitbreiding? Je kunt denken aan ruimte op een andere locatie of een andere groep bijvoorbeeld.

Enthousiasmeren en betrekken van medewerkers

Om medewerkers enthousiast te krijgen over het thema contractuitbreiding is het belangrijk dat ze actief betrokken worden bij en goed zijn geïnformeerd over het onderwerp. Naast de dialoogsessies en het Goede Gesprek kan je het onderwerp onder de aandacht brengen met behulp van communicatiemiddelen. Denk hierbij aan posters en flyers, berichten op intranet, vlogs/filmpjes en succesverhalen.

Ten slotte

Wij geloven in de kansen die contractuitbreiding biedt als een van de oplossingen voor de personeelstekorten in kinderopvang. Door de diepgewortelde norm van (kleine) deeltijdbanen realiseren we ons dat verandering aandacht, tijd én een lange adem vereist. Daar heb jij als clustermanager een belangrijke rol in. Hopelijk helpt dit informatiepakket jou om binnen locatie en cluster aan de slag te gaan met het thema contractuitbreiding en om verandering te realiseren. De ervaring leert: er kan vaak meer dan je denkt!

Wil je meer weten over het thema? Of heb je opmerkingen of suggesties? We denken én doen graag met je mee!

Vragen, opmerkingen of suggesties? We horen het graag.

Yvonne van Schaik, regiomanager/ intern projectleider,

y.vanschaik@kindencoludens.nl

Veelgestelde vragen



Hieronder vind je een aantal belangrijke vragen bij contractuitbreiding in kinderopvang

Hoeveel uren moet ik beschikbaar maken voor niet-groepsgebonden taken? Mag ik ook alleen contractuitbreiding realiseren om meer uren te besteden aan niet-groepsgebonden taken?

Een pedagogisch medewerker doet ook niet-groepsgebonden werk (zie artikel 1.1. sub n). De werkgever zorgt ervoor dat niet-groepsgebonden werk minimaal 50 uur beschikbaar is per fte pedagogisch medewerker, per jaar, per vestiging. Bij deze berekening telt vervanging door ziekte en/of verlof niet mee. Om het aantal fte in een jaar te bepalen, gaat de werkgever uit van het aantal fte op 1 januari van dat jaar. De werkgever kan zelf bepalen hoe ze niet-groepsgebonden uren over medewerkers verdeelt. Deze uren zijn geen individueel recht per medewerker

Als een medewerker een verzoek indient voor een groter of kleiner contract, kan/mag je dat verzoek dan weigeren?

Nee, volgens de Wet Flexibel Werken (WFW) hoort een werkgever het verzoek van een medewerker om aanpassing van zijn contractgrootte in te willigen. Dit verzoek mag alleen worden afgewezen als kan worden aangetoond dat er zwaarwegende organisatiebelangen zijn (bijvoorbeeld als er onvoldoende werk is of als de personeelsbegroting ontoereikend is), waardoor de wijziging niet mogelijk is. Dit is een hele hoge drempel. Aanvoeren dat het enkel 'niet wenselijk' is dat de pedagogisch medewerker meer of minder gaat werken is niet genoeg. Een medewerker mag volgens de wet maximaal één keer per jaar een verzoek indienen voor het aanpassen van de arbeidsduur en moet minimaal een half jaar in dienst zijn.

Mijn medewerker wil graag meer uren werken, maar mag dat alleen op mijn eigen groep / locatie?

Soms is het voor het werk of voor de organisatie nodig dat de medewerker tijdelijk andere werkzaamheden doet. Of dat ze tijdelijk op een andere locatie gaat werken dan de standplaats. Of allebei. De medewerker moet hiermee instemmen, voor zover dat redelijk is. De werkgever bespreekt dit soort veranderingen van tevoren met de medewerker. Heeft de medewerker door deze verandering extra kosten? Dan vergoedt de werkgever deze kosten aan de medewerker voor zover dat redelijk is

Mag een bso-medewerker ook meer uren werken bij de KDV?

Als de bso-medewerker bevoegdheden heeft om op het KDV te werken, dan is het mogelijk om op beide groepen te werken.

Mag je medewerkers die in deeltijd werken eenzelfde extra beloning toekennen zoals een bonus (bovenop de 'normale' loonstijging) als zij kiezen om meer te gaan werken?

Nee, dit is niet zonder meer toegestaan. Als je alleen een beloning toekent aan medewerkers met een deeltijdcontract, maak je wellicht een ongerechtvaardigd onderscheid tussen voltijd- en deeltijdmedewerkers. Dit is in principe niet toegestaan bij de arbeidsvoorwaarden, tenzij je hier een goede reden voor hebt. In juridische termen wordt dit wel aangeduid als 'objectieve rechtvaardiging'. Om te toetsen of er in dit geval sprake is van een objectieve rechtvaardiging moet je een aantal complexe juridische stappen doorlopen. Daarnaast is de Cao Kinderopvang een standaard cao, dat wil zeggen dat je niet naar beneden of naar boven mag afwijken. Dit geldt ook voor loon.

Mag je een groter contract dan wel aantrekkelijker maken door een medewerker naar rato van de grootte van zijn/haar arbeidscontract een hogere (financiële) beloning te geven?

Nee, niet zonder meer. Ook hier geldt dat er dan sprake moet zijn van een "objectieve rechtvaardiging". Een dergelijke beloning zou consistent en op basis van objectief beleid moeten worden toegepast. Alleen het feit dat iemand meer uren werkt, is hiervoor niet voldoende. Je kan wel bekijken of op een andere wijze grotere dienstverbanden aantrekkelijker kunnen worden. De Cao Kinderopvang is een standaard cao, dat betekent dat je niet mag afwijken, ook niet voor loon.

Welke financiële ruimte heb ik als clustermanager om grotere contracten toe te kennen, ook als dat (tijdelijk) boven formatie zou zijn?

Bekijk per locatie wat de formatiebegroting is. Probeer zoveel mogelijk de inzet van PNIL te beperken zodat je extra formatieruimte overhoudt voor vast personeel. Als er daarna formatieruimte tekorten zijn, kun je een beroep doen op het activiteitenbudget.

Iemand wil nu best meer werken, maar twijfelt ook. Kan ik op een later moment de contracturen weer aanpassen?

Ja, dit staat de medewerker vrij. Mocht het op een later moment niet meer bevallen, dan gaan we graag met je in gesprek om te zien hoe we het alsnog passend voor je kunnen maken. Mocht het je daarna alsnog niet bevallen, dan kun je altijd nog terug. Hier heb je op basis van de Cao Kinderopvang recht op.

Wie mag ik allemaal inzetten op de groep?

Bekijk voor de specifieke kwalificaties voor de pedagogisch medewerker de cao, maar denk bijvoorbeeld ook aan zij instromers, mensen in opleiding etc.

Studenten en afgestudeerden van bepaalde universitaire bachelors en masters kwalificeren voor de functie van pedagogisch medewerker. Dit tijdelijke besluit van cao-partijen kinderopvang loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Een aanvullende eis hierbij is het invullen van de [monitor competenties pedagogisch medewerker kinderopvang](#).

Gebruik ook de [Diplomacheck](#) om zeker te weten of je iemand kan inzetten op de groep. En een vraag erover stellen aan caokinderopvang@fcb.nl kan altijd.

Hoe zit het ook alweer met die jaarurensystematiek?

Voor dagopvang, buitenschoolse opvang en peuteropvang gelden dezelfde afspraken. Het saldo van het aantal plus-uren en min-uren mag nooit meer zijn dan het afgesproken gemiddeld aantal uur per maand. Dit geldt voor het hele kalenderjaar. Werkt de medewerker alleen in de dagopvang? Dan mag het saldo van het aantal plus-uren en min-uren nooit meer zijn dan het afgesproken gemiddeld aantal uur per 2 weken. Dit geldt voor het hele kalenderjaar. Heeft de medewerker aan het einde van het kalenderjaar nog plus-uren over? Dan spreken de werkgever en medewerker samen af hoe de werkgever de plus-uren vergoedt. Dit kan in geld of in vrije tijd.

Ik heb tekorten, maar ik zie geen mogelijkheden met alle huidige wet- en regelgevingen om mijn medewerkers contractuitbreiding te bieden. Aan welke mogelijkheden moet ik denken?

Combinatiebaan (op andere groep, intern detacheringsbureau)

Langere dienstitijden, voltijd is 36 uur en in overleg kan dit oplopen tot 40 uur.



Bijlagen

BIJLAGE 1. Handige links

Hieronder vind je een lijst met handige bronnen.

Meer informatie over de betrokken organisaties

[Website stichting Het Potentieel Pakken](#)

[Website Kinderopvang werkt!](#)

[Website Kind & Co Ludens](#)

Over cao's, wet- en regelgeving

De relevante cao's en wet- en regelgeving hieronder op een rijtje:

[Cao kinderopvang 2023-2024](#)

Meer informatie over salaris, inkomen en pensioen

- Met de [WerkUrenBerekenaar](#) kunnen medewerkers in minder dan tien minuten berekenen wat meer (of minder) werken onder de streep betekent. Toeslagen, premies en heffingen worden hierin meegenomen.
- Met de [WerkZorgBerekenaar](#) kunnen medewerkers de financiële gevolgen van een verandering in de verdeling tussen werk en zorgtaken met hun partner berekenen.
- Op de [website van de Belastingdienst](#) kunnen medewerkers een proefberekening maken van hun toeslagen.
- [Pensioenfonds Zorg en Welzijn \(PFZW\)](#), daarnaast kunnen medewerkers via de [Toekomstverkenner](#) berekenen wat het voor het pensioen betekent om bijvoorbeeld minder/meer te gaan werken of eerder te stoppen.
- Op de website van de [Sociale Verzekeringsbank](#) kunnen medewerkers informatie vinden over wetten en regelingen met betrekking tot sociale zekerheid, zoals AOW, kinderbijslag.