



# Minder werkdruk door voldoende tijd voor niet- groepsgebonden werk

Een handvat voor werkgevers en medezeggenschap  
om tot een 'ondernemingsregeling' te komen

# Inhoud

<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Wat staat er in de Cao Kinderopvang?</b> .....	<b>4</b>
2.1 Definitie van 'niet-groepsgebonden werk'	
2.2 Maatwerk op ondernemingsniveau	
2.3 Plichten van de werkgever	
<b>3. Vragen over de cao-afspraken</b> .....	<b>6</b>
3.1 Wat is niet-groepsgebonden werk precies?	
3.2 Twee uitzonderingen op de definitie van niet-groepsgebonden werk	
3.3 Maatwerk	
<b>4. De rol van de medezeggenschap</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Hoe bereken je het aantal uur voor niet-groepsgebonden werk?</b> .....	<b>10</b>
<b>Bijlage: Voorbeeldregeling</b> .....	<b>13</b>

# Inleiding

Cao-partijen in kinderopvang hechten groot belang aan het verlagen van werkdruk en het verhogen van het werkplezier. Partijen spannen zich hiervoor in vanwege het belang voor de kwaliteit van kinderopvang en het behoud van medewerkers in en voor de sector. Zorg voor kinderen vraagt ook om zorg voor medewerkers. Cao-partijen zijn continu in gesprek met elkaar om samen tot afspraken te komen die tot meer werkplezier en minder werkdruk moeten leiden.

Eén van de afspraken die cao-partijen hebben gemaakt om de werkdruk te verminderen is voldoende tijd vrij te maken voor niet-groepsgebonden werk. Hier zijn in de Cao Kinderopvang concrete afspraken over opgenomen. Cao-partijen constateren dat toepassing van deze afspraken in de praktijk tot vragen leidt. Dit is reden om de cao-afspraken toe te lichten, te verduidelijken en met voorbeelden inspiratie te bieden hoe hier in de praktijk invulling aan gegeven kan worden. Cao-partijen vertrouwen erop dat deze brochure de gewenste inspiratie en richting biedt. Voor alle verschillende soorten organisaties binnen de sector. Verscheidenheid vraagt maatwerk.

De brochure vormt géén onderdeel van de Cao Kinderopvang. De afspraken in de cao zijn leidend. Deze brochure biedt een handvat aan werkgevers en de medezeggenschap om met elkaar in goed overleg op ondernemingsniveau invulling te kunnen geven aan een regeling voor niet-groepsgebonden werk.

## 2. Wat staat er in de Cao Kinderopvang?

Niet-groepsgebonden werk staat op drie plekken in de Cao Kinderopvang. Bij definities (artikel 1.1), maatwerk op ondernemingsniveau (artikel 1.7) en plichten van de werkgever (artikel 2.1).

### 2.1 Definitie van 'niet-groepsgebonden werk' (artikel 1.1 sub o Cao Kinderopvang)

Wat is niet-groepsgebonden werk? Hiervoor is een definitie in de cao opgenomen in artikel 1.1 sub o:

*Niet-groepsgebonden werk:* taken waarvoor het volgende geldt:

- De taken horen bij de functie van pedagogisch medewerker en passen bij de functiebeschrijving van pedagogisch medewerker.
- Medewerkers moeten deze taken uitvoeren:
  - buiten de groep; of
  - op de groep, maar zonder dat de taken meetellen voor de beroepskracht-kindratio (BKR). Dit is de berekening van het maximaal aantal kinderen per medewerker per groep.

### 2.2 Maatwerk op ondernemingsniveau (artikel 1.7 Cao Kinderopvang)

In de Cao Kinderopvang is een aantal afspraken opgenomen waarin staat dat de werkgever op ondernemingsniveau maatwerkafspraken kan maken of moet maken met instemming van de medezeggenschap. Dit staat in artikel 1.7 van de cao. De afspraak over niet-groepsgebonden werk is zo'n maatwerkafpraak. De werkgever moet samen met de medezeggenschap een ondernemingsregeling maken. De werkgever kan dit niet zelf bepalen. Er geldt een aantal uitgangspunten. Dit staat in artikel 2.1 lid 4 van de Cao Kinderopvang.

## 2.3 Plichten van de werkgever (artikel 2.1 lid 4 Cao Kinderopvang)

In artikel 2.1 van de cao staan de plichten van de werkgever. In lid 4 van artikel 2.1 zijn afspraken opgenomen over niet-groepsgebonden werk:

### *Niet-groepsgebonden werk*

- a. Een pedagogisch medewerker doet ook niet-groepsgebonden werk (zie artikel 1.1. sub o)
- b. De werkgever zorgt ervoor dat er voor 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.
- c. De werkgever bepaalt in een ondernemingsregeling welk werk niet-groepsgebonden werk is. Daarin bepaalt de werkgever ook hoe medewerkers apart werktijd krijgen voor dit werk. Voor deze ondernemingsregeling heeft de werkgever de instemming nodig van de medezeggenschap. De werkgever laat aan de medewerkers weten waar ze deze regeling kunnen inzien. En ze zorgt ervoor dat de regeling ieder jaar uiterlijk 1 april is ingevoerd.

## 3. Vragen over de cao-afspraken

De cao-afspraken leiden in de praktijk tot een aantal vragen. De vragen zijn terug te brengen tot 2 hoofdvragen:

1. Wat is niet-groepsgebonden werk precies?
2. Hoe bereken je het aantal uur voor niet-groepsgebonden werk?

Deze brochure biedt antwoord op deze vragen. En via voorbeelden wordt een handvat geboden hoe in de praktijk invulling gegeven kan worden aan een ondernemingsregeling voor niet-groepsgebonden werk.

### 3.1 Wat is niet-groepsgebonden werk precies?

De vraag die de meeste kinderopvangorganisaties en medewerkers in de sector bezighoudt, is de vraag wat niet-groepsgebonden werk precies is.

In de cao is een algemene definitie opgenomen (zie onder 2.1). In de kern gaat het bij de definitie om twee elementen:

1. De taken die horen bij de functie van pedagogisch medewerker en passen bij de functiebeschrijving.
2. Deze taken worden buiten de groep uitgevoerd of op de groep maar tellen niet mee voor de beroepskracht-kindratio (BKR).

Welke taken dit concreet zijn is per organisatie verschillend. Dat is maatwerk. Hier maakt de werkgever met de medezeggenschap afspraken over. De uren voor niet-groepsgebonden werk zijn geen individueel recht.

Een medewerker die niet-groepsgebonden taken uitvoert krijgt de tijd die voor de uitoefening van die taken staat. Denk aan het begeleiden van stagiaires, het voeren van (voortgangs)gesprekken met stagiaires en de school of opleiding. Of het uitvoeren van specifieke vve-taken. De uren moeten terechtkomen bij de medewerker die de niet-groepsgebonden taken uitvoert.

Onderstaand een aantal voorbeelden van taken of werkzaamheden waarover in een regeling voor niet-groepsgebonden werk in de praktijk vaak afspraken worden gemaakt. Dit lijstje met voorbeelden is niet limitatief. Er kunnen meer taken zijn. Bij het beoordelen of dit taken zijn die horen bij niet-groepsgebonden werk, is de definitie die in de cao staat bepalend.

*Voorbeelden van niet-groepsgebonden werk:*

- Formeel werkoverleg
- Oudergesprekken zoals een kennismakingsgesprek of het bespreken van zorgen die over een kind bestaan met andere professionals
- Schrijven van observatieverslagen
- Voorbereiden van activiteiten of thema's

### **3.2 Twee uitzonderingen op de definitie van niet-groepsgebonden werk**

Cao-partijen hebben twee uitzonderingen afgesproken op de definitie van niet-groepsgebonden werk. Deze uitzonderingen zijn:

- Alle verplichte opleidings-, scholings- en trainingsactiviteiten (artikel 9.2)
- Vervoeren van kinderen van en naar een bso-locatie.  
Alle overige situaties waarin kinderen vervoerd worden vallen onder groepsgebonden werktijd. Bijvoorbeeld vervoer van kinderen vanwege een activiteit.

Deze taken vallen wel onder de definitie van niet-groepsgebonden werk, maar worden niet in mindering gebracht op het aantal uur voor niet-groepsgebonden werk (50 uur per fte pedagogisch medewerker, per jaar, per vestiging). Deze taken vallen natuurlijk wel onder de werktijd van de pedagogisch medewerker. Alle taken binnen de niet-groepsgebonden

werkzaamheden zijn door de werkgever opgedragen taken en vallen dus onder werktijd zoals bedoeld in artikel 4.1 lid 2 van de Cao Kinderopvang. Dit geldt ook voor de twee uitzonderingen.

De totale werktijd van een pedagogisch medewerker bestaat uit groepsgebonden werk en niet-groepsgebonden werk. Schematisch ziet dit er zo uit:

## Verdeling werktijd pedagogisch medewerker

### Groepsgebonden werk

Taken die passen bij de functiebeschrijving van pedagogisch medewerker en tellen mee voor de BKR



### Niet-groepsgebonden werk (NGW)

Taken die passen bij de functiebeschrijving van pedagogisch medewerker en tellen **niet** mee voor de BKR



Maatwerk vastgelegd in ondernemingsregeling

Telt **WEL** mee voor aantal uur voor niet-groepsgebonden werk. (50 uur per fte pedagogisch medewerker, per jaar, per vestiging)



Scholing/Trainingen  
Vervoeren van kinderen van/naar bso

Tellen **NIET** mee voor het aantal uur voor niet-groepsgebonden werk. Worden hiervan niet afgetrokken.



### 3.3 Maatwerk

Voor een kleine organisatie kan de situatie anders zijn dan voor een middelgrote of een grote organisatie. En voor de dagopvang kan dit weer anders zijn dan voor de bso. De voorbeelden hierboven kunnen dus in iedere situatie leiden tot andere afspraken over hoe het werk wordt georganiseerd.

Daarom is in de cao bepaald dat een werkgever met instemming van de medezeggenschap<sup>1</sup> een regeling voor de eigen onderneming maakt. Op die manier kan zo goed mogelijk rekening worden gehouden met de situatie in de eigen onderneming. Het gaat erom dat de werkgever en de medezeggenschap het met elkaar eens zijn welke taken in de regeling opgenomen worden.

## 4. De rol van de medezeggenschap

De werkgever en de medezeggenschap maken in goed overleg afspraken over niet-groepsgebonden werk. De medezeggenschap heeft instemmingsrecht. Het is op grond van de cao verplicht om een ondernemingsregeling te hebben. Ook als er geen or of personeelsvertegenwoordiging (pvt) is. Dan maakt de werkgever de regeling met instemming van het personeel.

Bij het maken van de afspraken gaat het er vooral om dat duidelijk is welke taken vallen onder niet-groepsgebonden werk en welke regelruimte medewerkers zelf hebben. Het doel is dat duidelijk is voor medewerkers welke taken zij niet hoeven te doen als de kinderen op de groep zijn en hoe dit georganiseerd wordt.

Twijfelt een medewerker of een taak die zij doet bij het niet-groepsgebonden werk hoort? Dan kan zij deze vraag voorleggen aan de or of pvt. Die toetst de situatie aan de regeling en doet zo nodig voorstellen voor aanpassing van de regeling.

---

1 Ondernemingsraad of pvt. Als er geen or of pvt is: het personeel (artikel 1.1 lid 1 cao)

## 5. Hoe bereken je het aantal uur voor niet-groepsgebonden werk?

De cao-afspraken over het aantal uur voor niet-groepsgebonden werk bestaat uit drie elementen:

1. De werkgever zorgt ervoor dat er voor niet-groepsgebonden werk minimaal 50 uur beschikbaar is per fte pedagogisch medewerker, per jaar, per vestiging.
2. Om het aantal fte in een jaar te bepalen, gaat de werkgever uit van het aantal fte op 1 januari van dat jaar.
3. De werkgever kan zelf bepalen hoe ze niet-groepsgebonden uren over medewerkers verdeelt. Deze uren zijn geen individueel recht per medewerker.

### Een voorbeeld

Stel, een kinderopvangorganisatie heeft twee vestigingen, vestiging A en vestiging B. In vestiging A werken vijf pedagogisch medewerkers en in vestiging B zeven. Hoe bereken je het aantal uur voor niet-groepsgebonden werk voor deze vestigingen? Voor het berekenen van het minimale aantal uur voor niet-groepsgebonden werk gaat het niet om het aantal pedagogisch medewerkers, maar om het aantal fte. Dit staat voor fulltime-equivalent. Dit is een manier om het aantal uur van een voltijdbaan om te rekenen naar een deeltijdbaan. Het aantal pedagogisch medewerkers moet dus omgerekend worden naar aantal fte. En het aantal fte wordt vervolgens vermenigvuldigd met 50.

De hele berekening bestaat uit drie stappen:

- Stap 1 – wat is het totaal aantal contracturen?
- Stap 2 – wat is het aantal fte?
- Stap 3 – vermenigvuldig aantal fte met 50

### **Stap 1 – wat is het totaal aantal contracturen?**

De makkelijkste manier om het aantal fte vast te stellen is het optellen van de contracturen van alle pedagogisch medewerkers op een vestiging en dit totaal te delen door 36. Let op, het gaat om het aantal contracturen op 1 januari. Stel, voor vestiging A is het totaal aantal contracturen van de pedagogisch medewerkers op 1 januari 117 uur. En voor vestiging B 126 uur.

### **Stap 2 – wat is het aantal fte?**

Het aantal fte is gelijk aan het totaal aantal contracturen gedeeld door 36. Voor vestiging A is dat in dit voorbeeld  $117 / 36 = 3,25$ . En voor vestiging B  $126 / 36 = 3,50$ .

### **Stap 3 – vermenigvuldig aantal fte met 50**

Het aantal fte wordt vervolgens vermenigvuldigd met 50. Die uitkomst geeft het totale minimale aantal uur voor niet-groepsgebonden werk voor die vestiging. In dit voorbeeld is dit voor vestiging A  $3,25 \times 50 = 162,5$ . En voor vestiging B  $3,50 \times 50 = 175$ .

In de ondernemingsregeling wordt vervolgens afgesproken hoe deze uren verdeeld worden over de verschillende taken en pedagogisch medewerkers. Let op, in de cao is het minimale aantal uur voor niet-groepsgebonden werk opgenomen. In een ondernemingsregeling mogen ook meer uren afgesproken worden.

# Voorbeeldberekening

vestiging A



**5** **117**

medewerkers contracturen

1

Wat is het totaal aantal contracturen?

vestiging B



**7** **126**

medewerkers contracturen

2

Wat is het aantal fte?

$$\frac{\text{contracturen}}{36} = \text{fte}$$

**3,25**

fte

x 50

**162,5**

minimale aantal uur  
niet-groepsgebonden werk  
voor vestiging A



$$\frac{\text{contracturen}}{36} = \text{fte}$$

**3,5**

fte

x 50

**175**

minimale aantal uur  
niet-groepsgebonden werk  
voor vestiging B



3

Vermenigvuldig aantal fte met 50

Afspraken verdeling over taken en medewerkers in ondernemingsregeling

# Bijlage: Voorbeeldregeling

Binnen kinderopvang bestaan kleine, middelgrote en grote organisaties. Dat brengt logischerwijze verschillende vormen van NGU-regelingen met zich mee. Immers, in samenspraak met de medezeggenschap moet tot maatwerk worden gekomen, rekening houdend met de cao-afspraken.

Onderstaand een voorbeeld van een reeks van niet-groepsgebonden werkzaamheden binnen een fictieve organisatie die zij in haar NGU-regeling heeft weergegeven. Dit is bedoeld als inspiratie voor werkgever en medezeggenschap om een regeling te maken voor de eigen organisatie.

## Voorbeeldorganisatie

Onderstaande werkzaamheden worden binnen onze organisatie als niet-groepsgebonden uren aangemerkt:

- Formeel werkoverleg
- Notulen uitwerken van werkoverleg / vergaderingen
- Oudergesprekken zoals een kennismakingsgesprek of het bespreken van zorgen die over een kind heersen
- Tienminutengesprekken ouders
- Schrijven van observatieverslagen / kindverslagen
- Voorbereiden of organiseren van (groeps)activiteiten of thema's
- Organiseren ouderavonden / informatieavonden en/of -dagen
- Aanschaffen van materialen en hulpmiddelen
- (Voortgangs)gesprekken met stagiaire(s) en de school / opleiding
- Stagestukken nakijken (opdrachten, werkstukken)

# Colofon

## Uitgave

Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK)

© juli 2023

## Vragen

Stuur een e-mail naar [caokinderopvang@fcb.nl](mailto:caokinderopvang@fcb.nl) of bel 085 – 105 1850.

