



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid



## Brochure pedagogisch beleidsmedewerker

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Verantwoordelijkheden pedagogisch beleidsmedewerker</b>	<b>4</b>
<b>Berekening aantal uren inzet</b>	<b>6</b>
<b>Functiebeschrijvingen &amp; kwalificatie-eisen</b>	<b>8</b>
<b>Bijlage 1: Q&amp;A's over de pedagogisch beleidsmedewerker</b>	<b>11</b>
<b>Bijlage 2: Rekenvoorbeeld flexibele beroepskrachten</b>	<b>13</b>

## Inleiding

Sinds 1 januari 2018 gelden nieuwe kwaliteitseisen volgens de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang. In de komende jaren volgt er nog een aantal aanvullende maatregelen. Zo geldt vanaf 1 januari 2019 de verplichte inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker. De kwalificatie-eisen voor deze functie zijn verder uitgewerkt in de cao Kinderopvang en de cao Sociaal werk.



Wat houdt de rol van pedagogisch beleidsmedewerker in? En hoe kunt u invulling geven aan deze functie? In deze brochure leest u meer.

## Verantwoordelijkheden

Pedagogisch beleidsmedewerkers dragen bij aan de kwaliteit van de opvang en hebben twee belangrijke taken. Ze houden zich enerzijds bezig met de ontwikkeling en invoering van het pedagogisch beleid. Anderzijds coachen ze pedagogisch medewerkers bij hun werkzaamheden. Kinderopvangorganisaties kunnen kiezen voor twee aparte functies, of voor één functie waarin één medewerker beide rollen vervult.



### Pedagogisch beleid

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. Daarnaast kan de pedagogisch beleidsmedewerker een taak hebben bij het bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie.

### Meer weten over het pedagogisch beleidsplan?

Kijk op [veranderingenkinderopvang.nl/pedagogischbeleidsplan](https://veranderingenkinderopvang.nl/pedagogischbeleidsplan)



### Coaching

Naast het ontwikkelen van het pedagogisch beleid, zorgt de pedagogisch beleidsmedewerker als coach voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de werkzaamheden en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Een coach begeleidt en traint de medewerker(s) bij de dagelijkse praktijkwerkzaamheden.



### Pedagogisch beleidsmedewerker & de beroepskracht-kind-ratio (BKR)

De pedagogisch beleidsmedewerker mag meetellen in de BKR wanneer deze als meewerkend coach op de groep staat. Dit geldt uitsluitend voor de tijd dat de pedagogisch beleidsmedewerker werkzaamheden verricht als pedagogisch medewerker, dat wil zeggen het verzorgen, opvoeden en bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen. De coaching uit zich dan, bijvoorbeeld, door het geven van voorbeelden, tips en nadere uitleg tijdens de werkzaamheden.

De pedagogisch beleidsmedewerker telt niet mee voor de BKR als hij of zij op de groep aanwezig is en coacht vanuit bijvoorbeeld een observerende rol. Dit geldt ook wanneer de coaching buiten de groep plaatsvindt. De pedagogisch beleidsmedewerker telt ook niet mee voor de BKR als hij of zij niet gekwalificeerd is als pedagogisch medewerker.

**Mark Siep, Directeur en Eigenaar Plukkebol:**

*“Bij Plukkebol gaan we een pedagogisch beleidsmedewerker aantrekken die zowel de medewerkers gaat coachen als beleidstaken op zich neemt. Tijdens de coaching wordt veel opgehaald uit de praktijk. Dat draagt zeker bij aan de kwaliteit van ons pedagogisch beleid. We vinden het ook van belang dat de coaching niet vanuit een leidinggevende positie wordt uitgevoerd.”*

**Daniëlle Vooijs, Unitmanager en Projectleider IKK van Kinderopvang 2Samen:**

*“Wij hebben ervoor gekozen een splitsing te maken in de pedagogisch coach en de pedagoog. We hebben deze keuze gemaakt omdat we de pedagogisch coach echt inzetten voor de dagelijkse opvang en de coaching van de pedagogisch medewerker. Hij of zij is op de groep aanwezig om de pedagogische kwaliteit te verhogen en er echt te zijn voor de pedagogisch medewerker. De pedagoog daarentegen focust zich op het pedagogisch beleid.”*



## Berekening aantal uren inzet

De pedagogisch beleidsmedewerker wordt vanaf 2019 een verplicht aantal minimum uren ingezet. Om deze verplichte ureninzet te berekenen, is een rekentool ontwikkeld. Hierin vult u het totaal aantal fte pedagogisch medewerkers en het aantal kindercentra in. Daarnaast is er een rekenvoorbeeld beschikbaar voor de berekening van het aantal fte flexibele pedagogisch medewerkers. Volg onderstaande stappen om het totaal aantal uren te berekenen.

Om de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker te berekenen is de volgende rekenregel van toepassing: (50 uur x het aantal kindercentra) + (10 uur x het aantal fte pedagogisch medewerkers). Een fulltime-equivalent (fte) is een rekeneenheid waarmee de omvang van een functie kan worden uitgedrukt. 36 uur per week staat volgens de cao gelijk aan één fte. Op [www.1ratio.nl/rpb](http://www.1ratio.nl/rpb) staat de rekentool waarmee u het minimum aantal uren kunt berekenen, waarvoor pedagogisch beleidsmedewerkers ingezet moeten worden.

### Stap 1: berekening fte vaste krachten

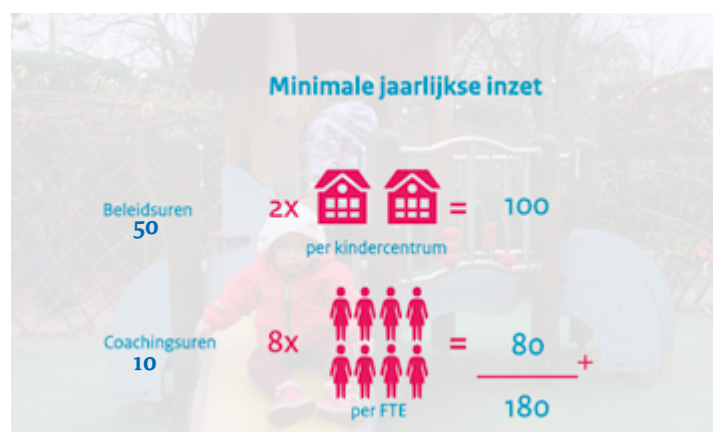
Voor pedagogisch medewerkers met een arbeidscontract met vaste uren wordt op de peildatum van 1 januari gekeken naar het totaal aantal fte van deze medewerkers.

### Stap 2: berekening fte flexibele medewerkers

Alle pedagogisch medewerkers op het kindercentrum, ontvangen jaarlijks pedagogische coaching. Dit geldt ook voor pedagogisch medewerkers met flexibele inzet. Daarom telt hun totale aantal fte ook mee voor de berekening van de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker. Om een reëel beeld te krijgen van de inzet van deze flexibele medewerkers, om zo het aantal coachingsuren te kunnen berekenen, wordt op de peildatum van 1 januari gekeken naar de gemiddelde inzet die zij de afgelopen 3 maanden hebben gehad.

### Stap 3: totale aantal fte in de rekentool invullen

Samenvattend: het totale aantal fte voor de rekentool is het aantal fte aan pedagogisch medewerkers met een contract met vaste uren die op peildatum 1 januari werkzaam zijn plus het aantal fte aan flexibele medewerkers.





### **Ruimte voor maatwerk**

Wanneer de ondernemer meer dan één kindercentrum exploiteert, kan hij of zij jaarlijks zelf bepalen hoe het minimaal aantal uren van de pedagogisch beleidsmedewerker wordt verdeeld over de verschillende kindercentra. Dit biedt ruimte voor maatwerk om bijvoorbeeld extra aandacht te kunnen besteden aan een bepaald kindercentrum. Of om de uren centraal in te zetten voor pedagogisch beleid waar elk kindercentrum van profiteert. Deze verdeling dient schriftelijk vastgelegd te worden, zodat deze inzichtelijk is voor pedagogisch medewerkers en ouders.

De ondernemer mag tevens jaarlijks zelf bepalen hoe de coachingsuren van de pedagogisch beleidsmedewerker ingezet worden. Het aantal uur hoeft niet voor iedere medewerker hetzelfde te zijn of naar rato van de omvang van het dienstverband. Hierbij geldt wel de voorwaarde dat elke pedagogisch medewerker jaarlijks coaching ontvangt. Deze verdeling dient schriftelijk vastgelegd te worden, zodat deze inzichtelijk is voor pedagogisch medewerkers en ouders.

## Functiebeschrijvingen & kwalificatie-eisen



### Functiebeschrijvingen en salarisschalen

De cao-partijen hebben nieuwe functiebeschrijvingen gemaakt die zijn opgenomen in het functieboek van de cao Kinderopvang en van de cao Sociaal Werk. Het gaat om functies op HBO werk- en denkniveau.

Kinderopvangorganisaties bepalen zelf of ze de beleidstaken en coaching in één functie verenigen, of er aparte functies van maken. Voor de wet- en regelgeving vallen deze varianten alle drie onder de noemer **pedagogisch beleidsmedewerker**.

Er zijn de volgende mogelijkheden (zie tabel 1):

- A. **Functie met beleidstaken, zonder coaching** - (pedagogisch) beleidsmedewerker : hiervoor gebruikt u de functiebeschrijving **beleids- of stafmedewerker B** (cao Kinderopvang) cq. **beleids- of stafmedewerker 2** (cao Sociaal werk). In de cao Kinderopvang is deze functie gewaardeerd in salarisschaal 9 en in de cao Sociaal werk in salarisschaal 8.
- B. **Functie met coaching, zonder beleidstaken** - pedagogisch coach: hiervoor gebruikt u de functiebeschrijving **pedagogisch coach**. In de cao Kinderopvang is deze functie gewaardeerd in salarisschaal 9 en in de cao Sociaal werk in salarisschaal 8.
- C. **Functie met beleidstaken én coaching**: pedagogisch beleidsmedewerker/ coach hiervoor gebruik je de functiebeschrijving **pedagogisch beleidsmedewerker/ coach**. In beide cao's is deze functie gewaardeerd in salarisschaal 9. De twee nieuwe functies zijn voor de cao Kinderopvang beide gewaardeerd in schaal 9. Voor de cao Sociaal Werk ligt dit net wat anders, dit heeft te maken met een andere schaalverdeling. De functie **pedagogisch beleidsmedewerker/ coach** is hier gewaardeerd in schaal 9, de functie **pedagogisch coach** in schaal 8. De functie **beleids- of stafmedewerker 2** blijft in schaal 8.

Kijk voor de cao's, inclusief functieboeken, op <https://www.sociaalwerk-werkt.nl/of> op <https://www.kinderopvang-werkt.nl/>.



Tabel 1. Functiebeschrijvingen **pedagogisch beleidsmedewerker**

cao Kinderopvang			cao Sociaal Werk		
Functie	Voert verplichte taken uit	Salaris-schaal	Functie	Voert verplichte taken uit	Salaris-schaal
Tellen mee voor de verplichte inzet van <b>pedagogisch beleidsmedewerker</b> (in cao: Beleids- of Stafmedewerker B of varianten daarvan)			Tellen mee voor de verplichte inzet van <b>pedagogisch beleidsmedewerker</b>		
<b>Beleidsmedewerker B</b>	1. Beleid	Schaal 9	<b>Beleidsmedewerker 2</b>	1. Beleid	Schaal 8
<b>Pedagogisch coach</b>	2. Coaching	Schaal 9	<b>Pedagogisch coach</b>	2. Coaching	Schaal 8
<b>Pedagogisch beleidsmedewerker / coach</b>	1. Beleid en 2. Coaching	Schaal 9	<b>Pedagogisch beleidsmedewerker / coach</b>	1. Beleid en 2. Coaching	Schaal 9

Beide cao's kennen naast deze nog andere beleidsfuncties, zie tabel 2. De werkzaamheden die in de betreffende functiebeschrijvingen staan, tellen **niet** mee voor de inzet van de **pedagogisch beleidsmedewerker**. Het gaat dan om werkzaamheden die meer uitvoerend van aard zijn of op academisch werk – en denkniveau.

Tabel 2. Functies die niet meetellen voor de verplichte inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker

cao Kinderopvang			cao Sociaal Werk		
Functie	Voert verplichte taken uit	Salaris-schaal	Functie	Voert verplichte taken uit	Salaris-schaal
<b>Tellen NIET mee</b> voor de verplichte inzet van pedagogisch beleidsmedewerker			<b>Tellen NIET mee</b> voor de verplichte inzet van pedagogisch beleidsmedewerker		
Beleids- of stafmedewerker A en de variant daarvan pedagogisch beleidsmedewerker	Niet van toepassing Gericht op uitvoeren van beleidsvoornemens	Schaal 8	Medewerker beleids- of stafafdeling 1	Niet van toepassing Gericht op uitvoeren van beleidsvoornemens	Schaal 6
Beleids- of stafmedewerker C	Niet van toepassing Academisch werk- en denkniveau	Schaal 10	Beleids- of stafmedewerker 3	Niet van toepassing Academisch werk- en denkniveau	Schaal 9

Verschillende combinaties van functies in één medewerker zijn wel mogelijk, rekening houdende met de eventuele kwalificatie-eisen dan wel de overige eisen aan de functie.

#### Kwalificatie-eisen

Er gelden kwalificatie-eisen voor de **pedagogisch coach** en de **pedagogisch beleidsmedewerker /coach**. Voor deze twee functies moet worden voldaan aan deze kwalificatie-eisen. Die eisen kunt u vinden in de functieboeken van de cao's op [www.kinderopvang-werkt.nl/](http://www.kinderopvang-werkt.nl/) van FCB.

Aan de kwalificatie-eisen kunt u voldoen door diploma's van opleidingen waarmee u zich rechtstreeks kwalificeert (de zogenoemde A-lijst) of door diploma's waarbij een aanvullend bewijs van scholing nodig is op het terrein van coaching en/of pedagogiek kinderen 0 – 13 jaar (de zogenoemde B-lijst).

Kwalificatie op grond van de B-lijst betekent dat bewijs van aanvullende scholing is vereist op het gebied van coaching of op grond van pedagogiek van kinderen 0 – 13 jaar. Voor de kwalificatie voor **pedagogisch coach** en de **pedagogisch beleidsmedewerker / coach** maakt het niet uit óf de aanvullende scholing op het gebied van coaching wordt behaald, of de aanvullende scholing op het gebied van pedagogiek van kinderen 0 – 13 jaar.

Uit kwaliteitsoogpunt kan de kinderopvangorganisatie natuurlijk wel kiezen voor een koppeling tussen de aanvullende scholing en de taken die betreffende medewerker gaat uitvoeren.

Voor de functie **beleids- of stafmedewerker B** (cao Kinderopvang) cq. **beleids- of stafmedewerker 2** (cao Sociaal werk) **gelden geen kwalificatie-eisen**. Er zijn dus geen specifieke diploma's vereist. De medewerker dient wel HBO werk- en denkniveau hebben.

### **Overgangsregeling**

Voor **pedagogisch beleidsmedewerkers** die worden aangesteld in de functie van **pedagogisch beleidsmedewerker / coach** en **pedagogisch coach** vóór 1 januari 2019 geldt een overgangsregeling van twee jaar voor de kwalificatie-eis. Voor een gewenste kwalificatie via de A-lijst geldt dat de medewerker zich voor 1 januari 2019 moet hebben ingeschreven voor een opleiding op de A-lijst. Het diploma dient voor 1 januari 2021 te worden behaald.

Medewerkers die voor 1 januari 2019 in het bezit zijn van een diploma op de B-lijst, maar de aanvullende scholing nog niet hebben afgerond, moeten de aanvullende scholing voor 1 januari 2021 afronden. Ook zij moeten wel al voor 1 januari 2019 zijn aangesteld in de functie.

De **pedagogisch beleidsmedewerker/coach** en **pedagogisch coach** die wordt aangesteld vanaf 1 januari 2019 dient dus direct gekwalificeerd te zijn. Voor deze situatie geldt geen overgangstermijn.

## Bijlage 1: Q&A's over de pedagogisch beleidsmedewerker

### 1. Welke medewerkers worden bedoeld met beroepskrachten?

Een beroepskracht is een pedagogisch medewerker die werkzaam is bij een kindercentrum. De pedagogisch beleidsmedewerker houdt zich onder andere bezig met het coachen van pedagogisch medewerkers. Elke pedagogisch medewerker krijgt coaching. Dit geldt ook voor pedagogisch medewerkers met wisselende arbeidsduur en uitzendkrachten. Dit geldt dus tevens voor kinderopvangondernemers en pedagogisch beleidsmedewerkers die zelf ook formatief op de groep staan.

### 2. Geldt de 50 uur per jaar inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker per kindercentrum?

Ja, voor de berekening van de jaarlijkse ureninzet van de pedagogisch beleidsmedewerker(s) dient de ondernemer uit te gaan van 50 uur per kindercentrum. De ondernemer kan de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker berekenen door 50 uur te vermenigvuldigen met het aantal kindercentra (aantal unieke LRK-nummers). De rekentool op [www.1ratio.nl/rpb](http://www.1ratio.nl/rpb) helpt hierbij.

### 3. Wat is een kindercentrum?

Een kindercentrum is een voorziening waar kinderopvang plaatsvindt, anders dan een voorziening voor gastouderopvang. In een kindercentrum is sprake van óf dagopvang óf buitenschoolse opvang. Bij dagopvang en buitenschoolse opvang op hetzelfde adres is dus sprake van twee kindercentra. Dat geldt ook als er sprake is van opvang in een gecombineerde groep (dagopvang en buitenschoolse opvang in één groep). Het maakt daarbij niet uit dat de dagopvang en buitenschoolse opvang gebruik maken van dezelfde voorzieningen of dat ze van dezelfde eigenaar zijn. Er is dan sprake van twee registraties in het Landelijk Register kinderopvang.

### 4. Geldt de 10 uur coaching per jaar van de pedagogisch beleidsmedewerker per beroepskracht?

Ja, voor de berekening van de ureninzet van de pedagogisch beleidsmedewerker(s) voor de coaching van beroepskrachten dient de ondernemer uit te gaan van 10 uur per fte beroepskrachten op de peildatum van 1 januari. Een fulltime-equivalent (fte) is een rekeneenheid waarmee de omvang van een functie kan worden uitgedrukt. 36 uur per week staat in de cao gelijk aan één fte. De rekentool helpt bij de berekening van de totale ureninzet. Ook is er een rekenvoorbeeld beschikbaar op [veranderingenkinderopvang.nl/rekenvoorbeeld](http://veranderingenkinderopvang.nl/rekenvoorbeeld) om het aantal fte van flexibele medewerkers te berekenen. Dit aantal 'flexibele' fte's heeft de ondernemer nodig om in de rekentool in te vullen. Kijk op [www.1ratio.nl/rpb](http://www.1ratio.nl/rpb) voor de rekentool.

### 5. Wie ontvangt coaching en op hoeveel uur?

Iedere pedagogisch medewerker c.q. beroepskracht ontvangt jaarlijks coaching. Er is wel een minimum gesteld aan het totaalaantal coachingsuren per kinderopvangonderneming (10 uur x fte), maar niet aan het minimum per pedagogisch medewerker. Ook is er geen verdeling voorgeschreven voor de coachingsuren over de medewerkers. De ondernemer geeft de verdeling zodanig vorm dat iedere pedagogisch medewerker jaarlijks coaching ontvangt in de uitvoering van de werkzaamheden.

**6. Hoe moeten uitzendkrachten en beroepskrachten met een flexibel contract worden meegeteld bij de berekening van het aantal pedagogisch beleidsmedewerkers?**

Zowel uitzendkrachten als beroepskrachten met een flexibel contract tellen mee in het totaal aantal fte beroepskrachten voor de bepaling van het aantal uren inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker. Meer weten over de berekening van het uren aantal van de pedagogisch beleidsmedewerker bij flexibele beroepskrachten? Bekijk het rekenvoorbeeld op [veranderingenkinderopvang.nl/rekenvoorbeeld](http://veranderingenkinderopvang.nl/rekenvoorbeeld).

**7. Moet de pedagogisch beleidsmedewerker een betaalde kracht zijn?**

Ja. In de wet staat dat de pedagogische beleidsmedewerker 'bezoldigd' is.

**8. Geldt de coaching ook voor beroepskrachten in opleiding?**

Nee. Beroepskrachten in opleiding zijn nog geen volwaardige beroepskrachten, daarom gelden voor hen andere eisen aan de begeleiding. Die eisen zijn opgenomen in wet- en regelgeving, en in de cao. Het is niet verplicht om beroepskrachten in opleiding daarnaast ook te coachen door een pedagogisch coach/ pedagogisch beleidsmedewerker. Hun eventuele formatieve inzet hoeft ook niet te worden meegeteld bij de berekening van het minimaal in te zetten aantal uren coaching.

**9. Moet de pedagogisch beleidsmedewerker in dienst zijn van de organisatie?**

Nee, de pedagogisch beleidsmedewerker hoeft niet bij de onderneming in dienst te zijn. Invullingen waar (kleine) ondernemers voor kunnen kiezen zijn bijvoorbeeld:

- externe huur voor de benodigde uren bij zzp-ers en detachingsbureaus,
- (regionaal) een pool opzetten waar de uren ingehuurd kunnen worden,
- ondernemers die zichzelf gaan kwalificeren als pedagogisch beleidsmedewerker,
- (kleine) ondernemers die elkaar (bezoldigd) coachen.

## Bijlage 2: Rekenvoorbeeld flexibele beroepskrachten

### 3 maanden terugkijken

Voor beroepskrachten met flexibele inzet (zoals beroepskrachten met – deels – variabele arbeidsuren, een nul-urencontract, min-max contracten of uitzendkrachten) wordt het aantal fte berekend, om zo het aantal coachingsuren te kunnen berekenen, door 3 maanden terug te kijken. Er kan namelijk niet alleen naar de uren op de peildatum 1 januari worden gekeken want de peildatum geeft geen reëel beeld van het aantal uren dat zij werkzaam zijn. Om een reëel beeld te krijgen van de inzet van deze flexibele inzet dient daarom op de peildatum van 1 januari gekeken te worden naar de gemiddelde inzet die zij de afgelopen 3 maanden hebben gehad. Om u hierbij te helpen is onderstaand rekenvoorbeeld ontwikkeld.

### Toelichting 3 maanden

De periode van 3 maanden, het laatste kwartaal van het voorgaande jaar, is geoperationaliseerd in 13 weken. Dit is gelijk aan een kwart van de 52 weken in een kalenderjaar. Om een zo reëel mogelijk beeld te krijgen van de inzet van beroepskrachten met flexibele inzet, wordt gekeken naar de 13 reguliere werkweken voorafgaand aan peildatum 1 januari 2019. Week 52 waarin de officiële feestdagen van Kerstmis vallen en week 1 waarin maandag 31 december valt, worden voor 2018 buiten beschouwing gelaten. Daarmee beslaan de laatste 13 reguliere werkweken van 2018 de periode van week 39 tot en met week 51. Deze weken geven een reëel beeld van de gemiddelde inzet van flexibele krachten.

Tabel 1. Ingevuld rekenvoorbeeld: 13 weken terugkijken voor beroepskrachten met flexibele inzet op 1 januari 2019

	Dagen	Totaal aantal uren inzet door flexibele krachten	Berekening fte per week (36u = 1fte in cao kinderopvang)	Fte inzet per week (= 36 uur per week = 7,2 uur per dag)
Week 39	Ma 24 – vrij 28 september	56	56/36	1,56
Week 40	Ma 1 – vrij 5 oktober	18	18/36	0,5
Week 41	Ma 8 – vrij 12	27	27/36	0,75
Week 42	Ma 15 – vrij 19	18	18/36	0,5
Week 43	Ma 22 – vrij 26	9	9/36	0,25
Week 44	Ma 29 – vrij 2 november	36	36/36	1
Week 45	Ma 5 – vrij 9	9	9/36	0,25
Week 46	Ma 12 – vrij 16	20	20/36	0,56
Week 47	Ma 19 – vrij 23	18	18/36	0,5
Week 48	Ma 26 – vrij 30	32	32/36	0,89
Week 49	Ma 3 – vrij 7 december	32	32/36	0,89
Week 50	Ma 10 – vrij 14	18	18/36	0,5
Week 51	Ma 17 – vrij 21	56	56/36	1,56
Totaal	13 weken			9,71 fte
Gemiddelde flexibele fte inzet over 13 weken				9,71/13= 0,75 fte 'flexkrachten'

### Zelf het rekenvoorbeeld invullen

Aan de hand van bovenstaand ingevulde rekenvoorbeeld kunt u hieronder zelf het lege format invullen. In kolom 1 vindt u de weeknummers 39 t/m 51; in kolom twee staan de data die bij deze weken horen.

- Stap 1: Vul in kolom 3 per week het aantal uren in dat door beroepskrachten met flexibele inzet is gewerkt.
- Stap 2: In kolom 4 kunt u dit aantal gewerkte uren delen door 36, om zo tot de gemiddelde inzet per week uitgedrukt in fte te komen.
- Stap 3: In kolom 5 kunt u vervolgens alle fte's van deze periode van 13 weken bij elkaar optellen en deze delen door 13, zodat u de gemiddelde inzet in fte van beroepskrachten met flexibele inzet heeft berekend.
- Tot slot, kunt u dit getal gebruiken om het aantal fte in de rekentool, die nu beschikbaar is op [www.1ratio.nl/rpb](http://www.1ratio.nl/rpb), in te vullen.

Tabel 2. Leeg invulformat rekenvoorbeeld: 13 weken terugkijken voor flexibele inzet op 1 januari 2019

	Dagen	Totaal aantal uren inzet door flexibele krachten	Berekening fte per week (36u = 1fte in cao kinderopvang)	Fte inzet per week (= 36 uur per week = 7,2 uur per dag)
Week 39	Ma 24 – vrij 28 september		/36	
Week 40	Ma 1 – vrij 5 oktober		/36	
Week 41	Ma 8 – vrij 12		/36	
Week 42	Ma 15 – vrij 19		/36	
Week 43	Ma 22 – vrij 26		/36	
Week 44	Ma 29 – vrij 2 november		/36	
Week 45	Ma 5 – vrij 9		/36	
Week 46	Ma 12 – vrij 16		/36	
Week 47	Ma 19 – vrij 23		/36	
Week 48	Ma 26 – vrij 30		/36	
Week 49	Ma 3 december – vrij 7		/36	
Week 50	Ma 10 – vrij 14		/36	
Week 51	Ma 17 – vrij 21		/36	
Totaal	13 weken			fte
Gemiddelde flexibele fte inzet over 13 weken				<b>/13 = fte 'flexkrachten'</b>  <i>Dit aantal telt u op bij uw aantal vaste fte. Het totaal aantal vult u in de rekentool in.</i>





Deze brochure is een uitgave van:  
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

November 2018 | Publicatie-nr. 116236