



Vorbereiding Wetsvoorstel
Ontwikkelingskansen door Kwaliteit en Educatie

Handreiking harmonisatie Wet OKE voor peuterspeelzaal- en kinderopvangondernemers

juni 2010



Inhoudsopgave

Introductie	3
1. De Wet OKE	4
1.1 Kwaliteitsimpuls door harmonisatie wet- en regelgeving	
1.2 Financiële toegankelijkheid peuterspeelzalen	
1.3 Beter en breder aanbod Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)	
2. Verschil modelverordening, Wet OKE en Wet Kinderopvang	6
3. Harmonisatie peutergroepen in de praktijk	8
3.1 Groepsgrootte en leidster/kind-ratio	
3.2 Organisatie van de groepen	
3.3 Samenwerking in plaats van harmonisatie	
3.4 VVE-beleid in de praktijk	
4. Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en cao's	12
4.1 Werken met twee cao's	
4.2 Ontheffing cao aanvragen	
4.3 Overstap naar CAO Kinderopvang	
4.4 Vergelijking functiebeschrijvingen	
4.5 Vergelijking inschaling groepsleiding	
4.6 Vergelijking salariskosten CAO W&MD en CAO Kinderopvang	
4.7 Vergelijking CAO W&MD en CAO Kinderopvang	
4.8 Verschil in werktijden en taakuren	
5. Financiële consequenties van harmonisatie	16
5.1 Uurtarieven	
5.2 Ouderbijdragen	
5.3 Gemeentesubsidie	
6. Aanpak gemeenten	18
7. Voorbeelden uit de praktijk	19
Bijlage 1. Relevante informatie harmonisatie	21
Bijlage 2. Voorbeeld Sociaal Plan Harmonisatie Peuterspeelzalen	22
Bijlage 3. Voorbeeldenquête ouders peuterspeelzaal	26
Bijlage 4. Vergelijking functiebeschrijvingen	27
Bijlage 5. Vergelijking salarisschalen CAO'S W&MD en Kinderopvang	28
Bijlage 6. Indicatieve vergelijking salariskosten CAO W&MD en CAO Kinderopvang	29
Bijlage 7. Tabel Kinderopvangtoeslag 2010	30
Bijlage 8. Tabel Inkomensafhankelijke ouderbijdrage 2010	31



Introductie

Deze handreiking is voor organisaties die zich voorbereiden op de wetswijzigingen die vanaf 1 augustus 2010 van kracht zijn. Het gaat daarbij om het Wetsvoorstel Ontwikkelingskansen door Kwaliteit en Educatie (Wet OKE). De brochure is ontwikkeld in opdracht van MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD).

De wetswijzigingen stellen nieuwe eisen aan de uitvoerders van het peuterspeelzaalwerk en kunnen van invloed zijn op de bedrijfsvoering van organisaties die combinaties van peuterspeelzaalwerk en kinderopvang (willen gaan) aanbieden. Dat betreft kinderopvangorganisaties die peuterspeelzalen willen overnemen en onder de werkingssfeer van de Wet kinderopvang willen brengen, of organisaties die beide werkvormen in huis hebben maar het peuterspeelzaalwerk onder de werkingssfeer van de Wet kinderopvang willen brengen. Andere ontwikkelingen, zoals een peuterspeelzaal-organisatie die een kinderdagverblijf wil starten, zijn in deze handreiking buiten beschouwing gelaten.

Deze handreiking geeft antwoord op de volgende vragen:

- Welke aanpassingen worden op grond van de nieuwe wetgeving per 1 augustus 2010 verwacht van de aanbieders van peuterspeelzaalwerk en kinderopvang?
- Hoe kunnen die aanpassingen vorm krijgen binnen organisaties met verschillende achtergronden en werksoorten?
- Wie en wat is er nodig om die aanpassingen binnen de organisatie door te voeren?
- Welke praktijkvoorbeelden en varianten zijn er van organisaties die al volgens de nieuwe wettelijke normen werken?
- Waar kunt u terecht voor nadere informatie?

Bij het ontwikkelen van deze handreiking is gebruik gemaakt van de meest actuele informatie. Omdat de Wet OKE nog niet is vastgesteld in de Eerste Kamer kunnen er nog aanvullingen of correcties op de inhoud van deze handreiking komen. Vandaar dat de handreiking van een versiedatum is voorzien.

Op de website <http://www.wetoke.nl> treft u steeds de meest actuele versie aan van deze handreiking. Mocht u na het lezen van deze handreiking nog vragen hebben dan kunt u op bovengenoemde site ook terecht voor veelgestelde vragen en antwoorden (FAQ's).

Voor de totstandkoming van deze handreiking danken wij de betrokken organisaties die voorbeelden hebben aangeleverd en de leden van het Landelijk Netwerk Peuterspeelzalen van MOgroep W&MD, die hebben meegelezen. Deze handreiking is tevens tot stand gekomen met medewerking van Charlotte Koopman, advocate bij de Koning Vergouwen Advocaten (www.dkva.nl).

1. De Wet OKE

De ministerraad heeft op voorstel van staatssecretaris Dijkzwa van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en minister Rouvoet voor Jeugd en Gezin ingestemd met het Wetsvoorstel Ontwikkelingskansen door Kwaliteit en Educatie (Wet OKE). Dit wetsvoorstel is in januari 2010 in de Tweede Kamer aangenomen en ligt nu voor behandeling bij de Eerste Kamer. Volgens plan worden de wetswijzigingen van de Wet OKE per 1 augustus 2010 van kracht.

Het doel van de Wet OKE is om de taalontwikkeling van jonge kinderen te stimuleren en de kwaliteitseisen van de peuterspeelzalen te verhogen. Ook is het de eerste haalbare stap in het proces om tot harmonisatie van het peuterspeelzaalwerk en de kinderopvang te komen.

De Wet OKE wijzigt drie wetten:

- In de Wet kinderopvang worden kwaliteitseisen voor peuterspeelzalen opgenomen. De gemeente houdt het toezicht met de bijbehorende handhavingsmogelijkheden. In de Wet kinderopvang worden ook kwaliteitseisen voor Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE) opgenomen. De nieuwe citeertitel van de Wet kinderopvang wordt dan ook: Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen.
- In de Wet op het onderwijstoezicht wordt geregeld dat de Inspectie van het Onderwijs toezicht houdt op de kwaliteit van VVE.
- In de Wet op het Primair Onderwijs wordt de regierol van gemeenten ten aanzien van het onderwijsachterstandenbeleid verstevigd en wordt de verantwoordelijkheid voor het aanbod en de toegankelijkheid van VVE neergelegd.

De Wet OKE kent de volgende drie maatregelen:

1. een kwaliteitsimpuls voor peuterspeelzalen door de wet- en regelgeving voor peuterspeelzalen te harmoniseren, oftewel meer op één lijn te brengen, met de kinderdagverblijven;
2. behoud en garantie van de financiële toegankelijkheid van peuterspeelzalen;
3. een breder en beter aanbod van VVE aangeboden door gemeenten, zowel in peuterspeelzalen als in kinderdagverblijven.

Op elk van de drie bovengenoemde maatregelen wordt hierna afzonderlijk ingegaan.

1.1 Kwaliteitsimpuls door harmonisatie wet- en regelgeving

Voor de harmonisatie van de wet- en regelgeving wordt een landelijk kwaliteitskader ontwikkeld. Daardoor verdwijnen zoveel mogelijk bestaande verschillen in de wet- en regelgeving voor de kinderopvang en de peuterspeelzalen. De staatssecretaris heeft de brancheorganisaties gevraagd om een convenant op te stellen waarin deze kwaliteitseisen worden uitgewerkt. Dit convenant wordt vervolgens omgezet in beleidsregels, die ook in de modelverordening van de VNG worden opgenomen.

Peuterspeelzaalorganisaties dienen de bedrijfsvoering aan te passen aan de nieuw geldende regels. De benodigde aanpassingen verschillen per organisatie en per gemeente, omdat niet alle gemeenten met dezelfde verordening werken.

In hoofdstuk 2 is op een rij gezet welke wijzigingen de Wet OKE met zich meebrengt en welke verschillen met de Wet kinderopvang blijven bestaan.

1.2 Financiële toegankelijkheid peuterspeelzalen

Het Kabinet heeft structureel € 20 miljoen beschikbaar gesteld om de ouderbijdrage voor VVE in peuterspeelzalen op een niveau te brengen dat gelijkwaardig is aan dat in de kinderopvang.

Voor de meeste gemeenten geldt dat alle ouders met ingang van 1 november 2009 maximaal € 105 per jaar betalen voor 4 dagdelen (of 10 uren) VVE per week. Uitzondering hierop zijn de zogenaamde GSB-gemeenten. Dit zijn de 31 grootste steden in Nederland waarvoor apart GroteSteden-Beleid gevoerd wordt, ook wel de G31 genoemd. Voor deze G31 geldt dat de kosten voor ouders van



de doelgroep gelijk moet zijn voor peuterspeelzaal en kinderopvang. De G31 mag dus met een inkomensafhankelijke ouderbijdragentabel gaan werken. Voor een inkomensafhankelijke ouderbijdrage is geen landelijke adviestabel beschikbaar.

Gemeenten zetten de beschikbare € 20 miljoen in om het verschil tussen de kostprijs voor de vier VVE-dagdelen en de ouderbijdrage (€ 105 of inkomensafhankelijk) te bekostigen.

1.3 Beter en breder aanbod VVE

Gemeenten hebben de opdracht gekregen tot een inspanningsverplichting om zoveel mogelijk doelgroepkinderen te bereiken met een aanbod van VVE. Dit betekent:

- voldoende aanbod van VVE-plaatsen binnen de gemeente;
- een goede spreiding van het aanbod zodat mogelijke segregatie wordt tegengegaan;
- dat ouders moeten kunnen rekenen op kwaliteit (door vaste VVE-programma's);
- dat gemeente met de partners (consultatiebureaus, kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en basisscholen) afspraken maken over:
 - het vaststellen van de doelgroep;
 - de toeleiding van kinderen die risico lopen op een taalachterstand in het Nederlands;
 - de wijze waarop de gegevens over de ontwikkeling van een kind aan de basisschool worden overdragen;
 - de resultaten die de basisscholen bereiken op het terrein van VVE.

Binnen de Wet OKE is ruimte voor gemeenten om te doen wat goed is voor de lokale situatie.

2. Verschil Modelverordening, Wet OKE en Wet kinderopvang

Bij de invoering van de Wet OKE moet goed gekeken worden welke regelgeving vanuit de Wet OKE straks in de nieuwe modelverordening van de VNG wordt opgenomen. Omdat al veel organisaties stappen ondernemen om tot harmonisatie van peuterspeelzaal- en kinderdagverblijfgroepen te komen, is hierna ook het verschil met de Wet kinderopvang op een rij gezet.

Niet alle gemeenten gebruiken de modelverordening van de VNG. Daarom kunnen de verschillen per gemeente groter zijn dan uit onderstaande tabel is af te leiden.

In de kolom Wet kinderopvang zijn overigens alleen de extra eisen en de verschillen ten opzichte van de Wet OKE opgenomen.

	Modelverordening op basis van Wet OKE	Wet kinderopvang
Inzet personeel	- Tenminste één gediplomeerde¹ beroepskracht op een groep. - Twee gediplomeerde² beroepskrachten op een VVE-groep. - Vast rooster van personeel gekoppeld aan vaste groepen kinderen. - Maximaal 3 verschillende (vaste) gediplomeerde krachten per week per kind.	- Tenminste twee gediplomeerde beroepskrachten op elke groep.
Groepsgrootte / Leidster/kind-ratio	- Eén leidster op maximaal 8 kinderen - Maximaal 16 kinderen per groep.	- Eén leidster op max. 6 kinderen van 2 tot 3 jaar. - Eén leidster op max. 8 kinderen van 3 tot 4 jaar.
Opleidingseisen	Leidster heeft VVE-scholing gevolgd in het VVE-programma waarmee wordt gewerkt.	Uitbreiding en verbetering van het aanbod van voorschoolse educatie in zowel peuterspeelzalen als kindercentra. De Wet OKE stelt versterking van de regierol van de gemeente voor met name op het terrein van onderwijsachterstandenbeleid, om het effect van VVE ook na die periode te behouden.
Aanbod VVE (bereik)	- Inspanningsverplichting voor gemeenten om zoveel mogelijk doelgroepkinderen met VVE-aanbod te bereiken. - VVE-aanbod in de vorm van 4 dagdelen (10 uren) per week.	
Hoogte ouderbijdrage	- Ouderbijdrage voor VVE-kinderen vast € 105,- per jaar (niet GSB-gemeenten) - Ouderbijdrage voor VVE-kinderen van GSB-gemeenten moeten voor peuterspeelzaal en kinderopvang gelijk zijn. - Geen richtlijnen voor ouderbijdragen regulier peuterwerk.	- Werkende ouders kunnen beroep doen op Kinder-opvangtoeslag; - Nettokosten afhankelijk van hoogte inkomen en gehanteerd tarief.

1. opleidingsniveau PW-3 of equivalent, conform CAO W&MD, waarbij de uitzonderingsbepalingen uit de cao van toepassing zijn (bepaling zelfstandige PSZ en uitzondering bij in dienst van voor 1/1/2000)
2. zie voetnoot 2, echter op een VVE-groep gelden niet de uitzonderingen van de CAO W&MD (zelfstandige PSZ en datum in dienst); hierdoor is mogelijk aanvullende scholing noodzakelijk



	Modelverordening op basis van Wet OKE	Wet kinderopvang
Pedagogisch beleid	Richtlijnen ten aanzien van het pedagogisch beleidsplan, waaronder invulling geven aan de pedagogische basisdoelen (emotionele veiligheid, sociale competentie, persoonlijke competentie, de overdracht van normen en waarden) uit de memorie van toelichting van de Wet kinderopvang.	
Kwaliteit	- GGD toetst jaarlijks op algemene kwaliteitseisen (o.a. risico inventarisaties). - Onderwijsinspectie toetst kwaliteit van VVE-aanbod.	- Bijhouden ongevallen- registratie.
Beschikbare (speel)ruimte	Geen verplichting, maar wel een aanmoediging tot aansluiting bij voorschriften voor dagopvang: - 3,5 m² per kind bruto binnen-speelruimte - 3 m² per kind buitenspeelruimte	- 3,5 m² per kind bruto binnen-speelruimte. - 3 m² per kind buitenspeelruimte. - Buitenruimte aangrenzend aan kindercentrum. - Slaapruimte voor kinderen tot 1,5 jr.
Voertaal	Voertaal is Nederlands.	
Medezeggenschap ouders		Oudercommissie per locatie.
Klachten en geschillen		Aansluiting bij geschillencommissie ³ .
Achterwacht	Regeling vastgelegd.	
Kindermishandeling	Gebruik Meldcode Kindermishandeling.	
Vrijwilligersbeleid	Vrijwilligersbeleid vastgelegd.	

3. in het kader van "Algemene Leveringsvoorwaarden Kinderopvang", voor meer info www.geschillencommissie.nl

3. Harmonisatie peutergroepen in de praktijk

Met de invoering van de Wet OKE wordt een eerste stap gezet tot harmonisatie van peutergroepen uit peuterzalen en kinderdagverblijven. Organisaties worden door de invoering van de Wet OKE niet verplicht om actie te ondernemen in dezelfde richting. Door de terugloop in de bezetting van peuterspeelzalen en de naderende verzadiging in de kinderopvang, kiezen veel organisaties inmiddels voor meer samenwerking en/of stappen in de richting van harmonisatie.

Deze handreiking focused vooral op harmonisatie waarbij peuters vanuit het peuterspeelzaalwerk en vanuit het kinderdagverblijf structureel in vaste gecombineerde peutergroepen worden opgevangen, aangestuurd vanuit één (koepel)organisatie. Bij deze harmonisatie valt een kindercentrum altijd onder de werking van de Wet kinderopvang.

3.1 Groepsgrootte en leidster/kind-ratio

De Wet kinderopvang stelt de maximale groepsgrootte voor kinderen ouder dan één jaar op 16 kinderen. Die groepsgrootte is afhankelijk van de leeftijd van de aanwezige kinderen en het aantal gediplomeerde leidsters. Als met twee gediplomeerde leidsters gewerkt wordt, kan de groepsgrootte variëren van 12 tot 16 kinderen. De leidster/kind-ratio voor kinderen van 2-3 jaar is 1 op 6 kinderen en voor kinderen van 3-4 jaar 1 op 8 kinderen.

In onderstaande tabel is voor peutergroepen waarbij alle kinderen tenminste 2 jaar oud zijn, met twee gediplomeerde leidsters aangegeven onder welke voorwaarden welke groepsgrootte is toegestaan.

Groepsgrootte peutergroep	Leeftijd kinderen bij twee gediplomeerde leidsters
12 kinderen	Alle kinderen mogen 2-4 jaar oud zijn.
13 kinderen	Minstens 2 kinderen van 3-4 jaar oud, overige kinderen mogen 2-3 jaar oud zijn.
14 kinderen	Minstens 8 kinderen van 3-4 jaar oud, overige kinderen mogen 2-3 jaar oud zijn.
15 kinderen	Minstens 10 kinderen van 3-4 jaar oud, overige kinderen mogen 2-3 jaar oud zijn.
16 kinderen	Alle kinderen tenminste 3 jaar oud

Bij een grotere groep dient ook rekening te worden gehouden met een grotere binnen- en buitenspeelruimte.

3.2 Organisatie van de groepen

Er zijn drie vormen van gecombineerde peutergroepen mogelijk:

1. Combinatie KDV-groep

De standaard kinderdagverblijfgroep (KDV-groep) wordt 's morgens en 's middags tijdelijk aangevuld met peuterspeelzaalkinderen (PSZ-peuters). De groep heeft 's morgens vroeg, tussen de middag en aan het eind van de middag een lagere bezetting. Afhankelijk van het aantal en de leeftijd van de aanwezige kinderen is het mogelijk om hier qua werktijden met het personeel op in te spelen. Nadeel van deze opzet is dat er per dag zes breng- en haalmomenten ontstaan.

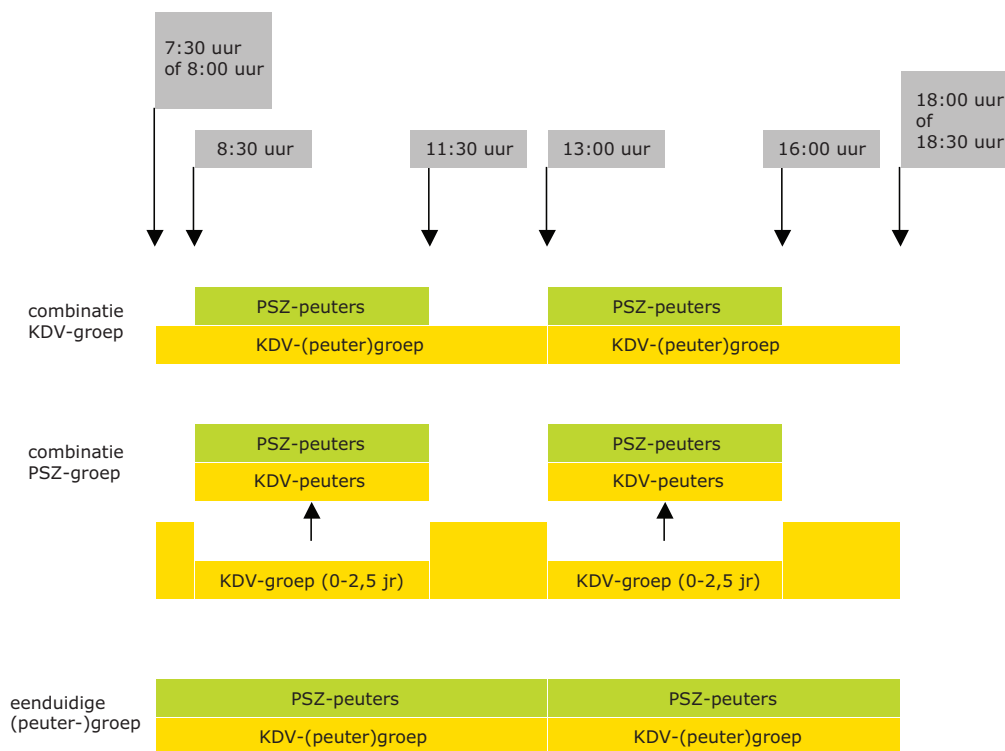
2. Combinatie PSZ-groep

De standaard peuterspeelzaalgroep (PSZ-groep) wordt aangevuld met KDV-kinderen die tijdelijk uit de eigen (verticale) KDV-groep worden gehaald. In deze perioden heeft de KDV-groep een lagere bezetting. Afhankelijk van het aantal en de leeftijd van de kinderen in de KDV-groep, is het mogelijk om een leidster mee te laten gaan naar de combinatiegroep.

3. Eenduidige (peuter)groep

Er wordt voor alle kinderen alleen met lange ochtend- en middagdagdelen gewerkt. Deze dagdelen komen overeen met de huidige dagdelen in de kinderdagverblijven (5 of 5,5 uur per dagdeel). Op deze eenduidige groepen worden geen kortere dagdelen aangeboden. De (verplichte) afname van meer uren kan voor ouders een hogere ouderbijdrage tot gevolg hebben. Dat is afhankelijk van het uurtarief en het inkomensniveau van de ouder(s).

Combinatiegroepen met een indicatie van openingstijden



De belangrijkste voor- en nadelen van de drie bovenstaande vormen zijn in onderstaande tabel opgenomen:

	Combinatie KDV-groep	Combinatie PSZ-groep	Eenduidige (peuter)groep
Extra aanbod/uitdaging voor KDV-peuters (met name in geval van verticale groepen)	+	++	
Efficiënte inzet van personeel	+	--	++
Gecombineerde inzet van personeel op peutergroep en BSO mogelijk	+/-	++	
Efficiënt gebruik van ruimtes	--	--	++
Gezamenlijk ruimtegebruik met BSO mogelijk		++	
Rust op de groep	--	+	++
Oplossing onderbezetting (o.a. woe-vrij)	++	--	+
Aanbod korte dagdelen blijft behouden	++	++	--

3.3 Samenwerking in plaats van harmonisatie

Als alternatief voor harmonisatie onder de Wet kinderopvang kan ook gekozen worden voor samenwerking in gecombineerde groepen die als peuterspeelzaalgroep in het gemeenteregister zijn opgenomen. Hierbij worden de kinderen van het kinderdagverblijf tijdelijk toegevoegd aan de peuterspeelzaalgroep, maar deze groep valt daarbij niet onder de Wet kinderopvang. De peuterspeelzaal en de kinderopvang blijven (financieel) gescheiden van elkaar.

Wel of geen kinderopvangtoeslag

Bij deze vorm van samenwerking kunnen ouders van het kinderdagverblijf geen kinderopvangtoeslag aanvragen over de uren die hun kinderen in de peuterspeelzaalgroep doorbrengen. Voor deze toeslag moet de groep immers in het gemeenteregister vermeld staan als kinderdagverblijf, en aan de eisen van de Wet kinderopvang voldoen. In de praktijk dienen de ouders voor deze uren dus een aparte peuterspeelzaalfactuur te ontvangen. De uren moeten dus niet vanuit het kinderdagverblijf in rekening worden gebracht.

BTW en vrijstelling

Als op deze peuterspeelzaalgroep personeel van het kinderdagverblijf ingezet wordt, dienen de personeelskosten van deze leidsters met de peuterspeelzaal verrekend te worden. Inclusief bijkomende overheadkosten. Als het 'uitlenen' van personeel niet binnen één juridische (organisatie)structuur plaatsvindt, moet de peuterspeelzaal rekening houden met het betalen van BTW aan de kinderopvangorganisatie. Het uitlenen van personeel is met BTW belast. Dit heeft tot gevolg dat de uitlener (de kinderopvangorganisatie) een BTW-boekhouding moet bijhouden. Daarbij moet ook een factuur worden opgemaakt waarop BTW wordt vermeld. De ontvangen BTW moet door de uitlener (de kinderopvangorganisatie) worden afgedragen aan de fiscus. Eén en ander leidt tot een aanzienlijke kostenverhoging, tenzij de inlener een ondernemer is die gebruik kan maken van vooraftrek en zo de BTW kan verrekenen. Bij peuterspeelzalen is dit meestal niet mogelijk.

Er is een vrijstelling voor het detacheren van personeel naar welzijnsinstellingen die zelf van BTW vrijgestelde prestaties (diensten en leveringen) verrichten. Van deze vrijstelling kan alleen onder strikte naleving van een aantal voorwaarden gebruik worden gemaakt. Deze voorwaarden zijn gesteld ter voorkoming van oneerlijke concurrentie met uitzendbureaus. Soms kunnen afspraken gemaakt worden over de inzet van personeel voor 'gemene rekening', waarover geen BTW verschuldigd is.

Voor nadere informatie daarover verwijzen we naar de Toolkit Taskforce Combinatiefuncties op www.w-o-s.nl/thema/combifuncties/combinatiefuncties/index.html.

Afhankelijk van de specifieke situatie bij beide organisaties kan (met behulp van een jurist) gekeken worden of vrijstelling tot de mogelijkheden behoort.

In de praktijk kunnen extra kosten rond het inlenen van personeel vermeden worden door de contracturen op de peuterspeelzaalgroep in een aparte (tweede) arbeidsovereenkomst met de peuterspeelzaalorganisatie vast te leggen. Eén leidster is dan bij beide organisaties in dienst.

3.4 VVE-beleid in de praktijk

Voor veel gemeenten is het noodzakelijk om het huidige VVE-aanbod, uit te breiden naar de kinderdagverblijven. Daarmee verbetert het bereik van VVE dat nu nog hoofdzakelijk aangeboden wordt in het peuterspeelzaalwerk.

Dat het huidige VVE-aanbod nog weinig op kinderdagverblijven voorkomt heeft de volgende oorzaken:

- de doelgroep voor VVE gaat voornamelijk naar de peuterspeelzaal;
- peuterspeelzalen vervullen meer dan kinderdagverblijven een buurtfunctie, waardoor het maken van afspraken met onderwijs eenvoudiger is. Vanuit een kinderdagverblijf verspreiden kinderen zich over meer verschillende basisscholen;
- de keuze voor dagdelen en het aantal dagen dat kinderen een kinderdagverblijf bezoeken verschilt, waardoor het lastig is om een VVE-aanbod van vier vaste dagdelen vorm te geven.



Door de harmonisatie van peuterspeelzaal en kinderdagverblijf tot combinatiegroepen ontstaat ook een betere uitgangspositie voor het VVE-aanbod binnen kinderdagverblijven. Leidsters van de peuterspeelzaal nemen vaak VVE-ervaring en ervaring met doelgroepouders mee. Leidsters van peuterspeelzalen zijn vaak goed geschoold in het signaleren van ontwikkelingsachterstanden en het toepassen van gerichte activiteiten ter stimulering van de ontwikkeling van het kind. Daarnaast heeft de peuterspeelzaal vaak al de benodigde contacten met de andere betrokken partijen binnen de gemeente (zoals consultatiebureau en basisscholen) en participeren zij al in verschillende vormen van lokaal overleg met betrekking tot de doelgroep.

VVE-dagdelen

De Wet OKE stelt dat VVE aangeboden moet worden gedurende vier dagdelen per week. Spreiding over vier dagdelen geeft het beste leereffect. Tien uur VVE aanbieden in drie dagdelen is ook mogelijk, als de subsidievoorwaarden van de gemeente dit toestaat.

Erkende VVE-programma's

De Wet OKE verplicht organisaties om binnen het VVE-aanbod te werken met een vast VVE-programma. Programma's dienen te voldoen aan de eisen, zoals opgenomen in de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB). Dit betekent dat de programma's de ontwikkelingsdomeinen moeten beslaan van taal, rekenen, motoriek en sociaal- emotionele ontwikkeling. Een programma dat alleen over taal gaat, wordt dus niet aangemerkt als een VVE-programma. Op de site van het Nederlands Jeugdinstituut NJI (www.nji.nl) staan integrale centrumgerichte programma's die door een onafhankelijke commissie zijn erkend als (in theorie) effectief.

Aanbieder bepaalt

Peuterspeelzalen en kinderdagverblijven die nog geen VVE aanbieden, kunnen van de gemeente het verzoek en bijbehorende aanbod van subsidie verwachten om VVE-plaatsen te gaan realiseren. De peuterspeelzaal- of dagopvangaanbieder bepaalt echter zelf of op dit verzoek wordt ingegaan. Binnen de harmonisatie van peuterspeelzaal en kinderopvang hoeft het VVE-aanbod dan ook niet altijd een rol te spelen.

In de praktijk lijkt integreren van het VVE-aanbod in het standaard dagprogramma voor alle kinderen van 0-4 jaar de meest ideale oplossing. Hierover wordt nagedacht.

4. Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en cao's

Met de harmonisatie van peutergroepen vallen de nieuwe combinatiegroepen niet alleen onder de Wet kinderopvang, maar ook onder de werkingssfeer van de CAO Kinderopvang. Dat geldt voor organisaties met bestaande peuterspeelzalen en bestaande kinderdagverblijfgroepen, maar ook voor kinderdagverblijfororganisaties die een peuterspeelzaal overnemen. Het is wenselijk om dan alle personeelsleden onder de CAO Kinderopvang te brengen. In de praktijk komen ook andere situaties voor.

4.1 Werken met twee cao's

Door de Wet OKE krijgen de hiervoor genoemde organisaties te maken met twee cao's: de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD) voor het peuterspeelzaalwerk en de CAO Kinderopvang voor het kinderdagverblijf. Het is in principe mogelijk om het personeel dat samen op één geharmoniseerde peutergroep staat, onder twee aparte cao's te laten werken. Dit komt met name voor bij koepelorganisaties met een stichting (of BV) voor kinderopvang en een stichting voor het peuterspeelzaalwerk. Soms laat een gemeentelijke verordening het werken onder de CAO Kinderopvang niet toe.

Voordeel en nadeel

Het voordeel van het werken met twee cao's is dat er geen tijd en geld gestoken hoeft te worden in het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden en het opstellen en uitonderhandelen van een sociaal plan (zie paragraaf 4.3). De nadelen van het werken met twee cao's zijn echter:

- extra administratieve lasten;
- personeel doet hetzelfde werk onder andere arbeidsvoorwaarden, dit kan scheve gezichten opleveren;
- de huidige CAO W&MD is voor de werkgever duurder dan de CAO Kinderopvang.

4.2 Ontheffing cao aanvragen

Het is mogelijk om voor personeel ontheffing van de cao aan te vragen om hen onder de werking van een andere cao te brengen. Hiertoe is instemming nodig van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Daarbij geldt de voorwaarde dat "de arbeidsvoorwaarden over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen". Aangezien de CAO W&MD ruimere voorwaarden kent dan de CAO Kinderopvang, is het aanvragen van ontheffing in de praktijk voor een werkgever geen voor de hand liggende keuze.

4.3 Overstap naar CAO Kinderopvang

In het kader van de harmonisatie kan het toch wenselijk zijn om al het personeel een overstap te laten maken naar de CAO Kinderopvang. Voor de overstap van de CAO W&MD naar de CAO Kinderopvang is het ten eerste noodzakelijk om steun te krijgen van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Daarnaast is het noodzakelijk om met de vakbond(en) tot een akkoord te komen. In dit akkoord, het sociaal plan, wordt vastgelegd onder welke voorwaarden het personeel de overstap maakt.

Voor het vaststellen van het sociaal plan moet met de vakbond(en) onderhandeld worden. Vakbonden streven er hierbij naar om de bestaande rechten van het personeel onder de CAO W&MD zoveel mogelijk te behouden of te compenseren. In bijlage 2 is een voorbeeld van een sociaal plan opgenomen dat is uitonderhandeld met de vakbond AbvaKabo. Twee voorbeelden van afspraken over het behoud van voordelen uit de CAO W&MD uit dit sociaal plan zijn:

- personeel stapt qua inschaling over naar de naast hogere trede in de CAO Kinderopvang;
- de eindejaarsuitkering wordt op individuele basis gecompenseerd met (mogelijke) voordelen uit de CAO Kinderopvang, het resterende deel wordt uitbetaald.

In de praktijk blijkt dat een tijdelijke compensatie van de voordelen vanuit de CAO W&MD niet geaccepteerd wordt. Men moet er dus rekening mee houden dat het personeel dat vanuit de CAO W&MD komt, voor structureel hogere personeelskosten zorgt.



Tijdens het hele onderhandelingstraject met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de vakbond, is goede en open communicatie van groot belang. Al voorafgaand daaraan kunt u algemene informatiebijeenkomsten houden met alle werknemers, en individuele gesprekken voeren. Tijdig toelichten van voorgenomen wijzigingen en personeel betrekken geeft een soepele doorvoering van de wijzigingen voor het personeel dat vanuit de CAO W&MD komt.

4.4 Vergelijking functiebeschrijvingen

De functiebeschrijvingen van de functie Peuterspeelzaalleidster 1 (PSZL-1) van de CAO W&MD en de functie Pedagogische Medewerker (PM) van de CAO Kinderopvang zijn naar inhoud zeer vergelijkbaar. Het doel van de functie PSZL-1 is echter primair ontwikkelingsgericht, terwijl de basisfunctie PM ook gericht is op opvang en verzorging. Dit verschil in doelstelling is overigens niet zichtbaar in de resultaat- en kennisgebieden: die zijn voor PSZL-1 en PM nagenoeg gelijk. Verder wordt, in tegenstelling tot de andere functies, bij de PSZL-1 geen schriftelijke uitdrukkingssvaardigheid verwacht en wordt fysieke belasting alleen bij de basisfunctie PM genoemd.

In de praktijk zal het op basis van deze geconstateerde verschillen geen probleem zijn om leidsters vanuit de functie PSZL-1 over te laten stappen naar de functie van PM. In bijlage 4 is een uitgebreide vergelijking van de functies opgenomen.

4.5 Vergelijking inschaling groepsleiding

Het bruto maandsalaris van de functie PSZL-1 ligt hoger dan het bruto maandsalaris van de functie PM. Een PSZL-1 is ingeschaald in schaal 5 van de CAO W&MD, een PM in schaal 6 van de CAO Kinderopvang. Een vergelijking van deze salarisschalen is in bijlage 5 opgenomen.

Uit deze vergelijking blijkt dat de bruto maandsalarissen van peuterspeelzaalleidsters onder de CAO W&MD per 1 mei 2010 gemiddeld 1,2 % hoger zijn dan de bruto maandsalarissen van pedagogisch medewerkers onder de CAO Kinderopvang. Hierin is de verhoging van 1,25% voor de CAO Kinderopvang per 1 mei 2010 meegenomen.

Voor de VVE-taken van werknemers is in beide cao's geen eenduidige functiebeschrijving voorhanden. Binnen de CAO W&MD bestaat geen matrixfunctie voor medewerkers met VVE. In de praktijk worden medewerkers met structurele VVE-taken zowel gelijk als ook hoger ingeschaald (hoger in schaal 5 of in schaal 6) dan de PSZL-1 functie. Binnen de CAO Kinderopvang is in functiedifferentiatie 2 meer verantwoordelijkheid voor VVE en andere meer individueel gerichte begeleidingsrollen opgenomen. Afhankelijk van de VVE-taken die de betreffende PM uitvoert, kan een medewerker met deze functie-differentiatie in schaal 7 worden ingeschaald.

4.6 Vergelijking salariskosten CAO W&MD en CAO Kinderopvang

De CAO W&MD en de CAO Kinderopvang zijn de afgelopen jaren op een aantal onderdelen op elkaar afgestemd, maar er is nog steeds sprake van een groot aantal verschillen. In de praktijk is de huidige CAO W&MD gunstiger voor personeel en daarmee ook duurder voor werkgevers.

De belangrijkste (financiële) verschillen worden veroorzaakt door:

- hogere maandsalarissen in de CAO W&MD;
- de hoge eindejaarsuitkering van de CAO W&MD;
- de lagere pensioenpremie voor werknemers in de CAO Kinderopvang;
- de bijdrage levensloop en de hogere tegemoetkoming zorgverzekering van de CAO Kinderopvang;
- het grotere aantal verlofuren van de CAO Kinderopvang.

In bijlage 6 is een financiële vergelijking opgenomen van de salariskosten vanuit de CAO W&MD en de CAO Kinderopvang per 1 mei 2010. Hieruit blijkt dat de salariskosten bij de CAO W&MD 3,8% hoger uitkomen.

4.7 Vergelijking CAO W&MD en CAO Kinderopvang

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste CAO verschillen op een rij gezet.

	CAO W&MD	CAO Kinderopvang
Looptijd	Tot 1 januari 2011	Tot 1 mei 2011
Kwaliteit		Koppeling CAO aan beleidsregels kwaliteit kinderopvang t.a.v. groepsgrootte en inzet personeel.
Eindejaarsuitkering	vast: 8,3%	resultaatafhankelijk: 3,5%
Pensioenpremie werknemer	Premie 11,2 %	Premie 10,16 %
Vakantie- en verlofuren	vakantieverlof 170 uren + leeftijduren: 30-39 jaar: 7,2 uren 40-44 jaar: 14,4 uren 45-49 jaar: 21,6 uren 50-64 jaar: 36 uur	144 vakantie-uren + 66 uren verlofbudget (totaal 210 uren)
Ziekte en arbeidsongeschiktheid	0-12 maanden 100%, 13-24 maanden 70%	0-6 maanden 100% 7-12 maanden 90% 13-18 maanden 80% 19-24 maanden 70%
Vakantietoeslag	Bodem naar rato € 145,42	Bodem naar rato € 148,64
Tegemoetkoming ziektekostenverzekering	€ 10 per maand	€ 8 per maand (schaal 1-6) + € 8 als aanvullend verz. (alle schalen)
Feestdagen	5 mei elk jaar vrij	5 mei elke 5 jaar vrij
VOG		Kosten VOG voor werkgever
Levensloopregeling		Werkgeversbijdrage 0,4% p.m.
Ouderschapsverlof	40% betaald als binnen 12 mndn, als langer dan 25%	25% betaald
Buitengewoon verlof	Kraamverlof 2 dagen	Kraamverlof 5 dagen Bevalling partner 3 dagen Overlijden 3de graad 1 dag
Vergoeding dienstreizen	Volgens staffel: € 0,39 tot € 0,32	Volgens staffel: € 0,33 tot € 0,13
Seniorenverlof	Afbouw seniorenverlof verschillend geregeld.	
OR verplichting	Vanaf 35 werknemers	Vanaf 50 werknemers
Ontslag wegens bedrijfs-economische omstandigheden	Recht op ontslagvergoeding en "Overname personeel bij aanbesteding"	



	CAO W&MD	CAO Kinderopvang
Opzegtermijn	Voor werkgever 3 of 4 maanden bij dienstverband langer dan 10 resp. 15 jaar	
Extra	Diverse mogelijkheden voor inwisselen arbeidsvoorwaarden (tijd of geld)	Fietsplan Mogelijkheden voor inwisselen uren verlofbudget
Recht op tijd OR-leden	100 uur (> 50 werkn.) of 70 uur naar rato, met minimum van 60 uur	75 uur per jaar (ongeacht omvang arbeidsovereenkomst)
Vakbondsverlof	10 – 300 dagen	5 -18 dagen

4.8 Verschil in werktijden en taakuren

Er is een groot verschil in werktijden en taakuren tussen het personeel van de peuterspeelzalen en het personeel in de kinderopvang. Dat is niet via de CAO W&MD geregeld maar in de arbeidsovereenkomsten met het personeel. De belangrijkste verschillen zijn:

- kortere dagdelen en dus kortere werkdagen in de peuterspeelzaal;
- 40 werkweken per jaar in de peuterspeelzaal;
- gemiddeld meer taakuren per leidster in de peuterspeelzaal.

Afhankelijk van de situatie na harmonisatie van peutergroepen moet goed gekeken worden in welke vorm bovengenoemde 'verworven rechten' gehandhaafd of gecompenseerd kunnen worden. Er is vaak een relatie tussen de 40 werkweken per jaar en het aantal taakuren dat een individuele leidster heeft. Taakuren dienen vaak ter compensatie van een deel van de extra vrije weken per jaar. Ook komt het voor dat de extra vrije weken gecompenseerd worden doordat leidsters voor minder contracturen in dienst zijn genomen dan zij per week op de groep werken. De werkgever moet inzichtelijk maken hoe de situatie per individuele leidster geregeld is.

Na harmonisatie kan het zijn dat een organisatie over meer (taak)uren de beschikking krijgt dan in de praktijk nodig is. Ook (gedwongen) overname van personeel van ondersteunende afdelingen kan - bijvoorbeeld in geval van een fusie - aan de orde zijn. In beide gevallen kunnen de kosten voor de organisatie fors toenemen.

Een oplossing voor deze situatie is niet altijd eenvoudig. Gedacht kan worden aan:

- het omzetten van (taak)uren naar groepsuren, maar dit is alleen mogelijk als een werkneemster hiermee instemt;
- compensatie met de ruimere verlofregeling of andere voordelen uit de CAO Kinderopvang;
- ontslag aanvragen voor de betreffende medewerker(s) gecombineerd met een aanbod van een nieuwe, in arbeidsduur beperkte, arbeidsovereenkomst.

5. Financiële consequenties van harmonisatie

De keuze voor harmonisatie heeft op verschillende onderdelen financiële consequenties. Het is van belang om van tevoren goed in te schatten welke kosten hiervan betaalbaar zijn uit eigen middelen en voor welke onderdelen/bedragen een beroep moet worden gedaan op gemeentesubsidie.

5.1 Uurtarieven

Het gemiddeld uurtarief van de kinderopvang ligt in 2010 rond de vergoedingsnorm van € 6,25 per uur.

De berekening voor het gemiddeld uurtarief voor peuterspeelzalen en VVE is gebaseerd op de door de MOgroep gepubliceerde Expertmodellen 2010⁴:

Kostenopbouw peuterwerk (prijzen 2010)	Regulier	VVE
Totale kosten per plaats per jaar	€ 1.505	€ 3.350
Uren per jaar*	224	448
Uurtarief	€ 6,72	€ 7,48

* op basis van een gemiddelde openingstijd van 2,8 uur per dagdeel, 2 dagdelen per week en 40 weken per jaar.

De uurtarieven voor peuterspeelzalen liggen met € 6,72 gemiddeld 7,5% hoger dan het gemiddelde tarief voor kinderdagverblijven. Deze hogere tarieven zijn niet alleen nodig om de hogere salariskosten van de CAO W&MD te kunnen betalen (zie paragraaf 4.6). Ze zijn ook een logisch gevolg van de beperkte openingsuren per jaar, waardoor de vaste kosten over minder openingsuren verdeeld worden. De hogere kosten in het aanbod van VVE zitten vooral in extra formatie-uren van leidsters.

Bovengenoemde bedragen zijn gemiddelde bedragen en geven een indicatie, omdat lokaal de uitgangspunten voor exploitatie kunnen verschillen.

5.2 Ouderbijdragen

Voor een optimale harmonisatie dienen de ouderbijdragen voor niet werkende ouders (beide) op hetzelfde niveau gebracht te worden als de netto kosten voor kinderdagverblijfouders. Dit kan gerealiseerd worden door een tabel met inkomensafhankelijke (nominale) ouderbijdragen per uur te hanteren, die gebaseerd is op een uurtarief van € 6,25 minus de kinderopvangtoeslag. In bijlage 8 is deze tabel opgenomen.

In de praktijk heeft een organisatie met drie soorten betalende ouders te maken:

- ouders die in aanmerking komen voor Kinderopvangtoeslag betalen het geldende uurtarief;
- ouders die niet (beiden) werken betalen de inkomensafhankelijke ouderbijdrage per uur uit de tabel zoals deze in bijlage 8 is opgenomen⁵;
- VVE-ouders betalen € 105 per jaar voor vier VVE-dagdelen (of 10 VVE-uren) per week⁶.

Om de ouderbijdrage te bepalen, maar ook om onderscheid te kunnen maken tussen werkende en niet-werkende ouders, is het noodzakelijk om tenminste één keer per jaar de inkomens van ouders te controleren. Om werkende ouders zoveel mogelijk gebruik te laten maken van de Kinderopvangtoeslag, kan de kinderopvangorganisatie aanbieden om de kinderopvangtoeslag voor ouders te incasseren.

4. *Kengetallen bedrijfsvoering 2008 en expertmodellen bedrijfsvoering 2010 voor het peuterspeelzaalwerk*, MOgroep WM&D, september 2009
5. Plus de eventuele meerkosten per uur als het geldende uurtarief hoger is dan de vergoedingsnorm van € 6,25
6. GSB gemeenten kunnen hiervan afwijken, zie paragraaf 1.2.



5.3 Gemeentesubsidie

Bij de inzet van geharmoniseerde groepen kan de gemeentesubsidie op de volgende manier worden bepaald:

a) Subsidie voor kosten van korte dagdelen voor niet werkende ouders

De gemeente betaalt het verschil tussen de kostprijs per uur en de inkomensafhankelijke ouderbijdrage in de vorm van subsidie. Het is voor organisaties mogelijk om in een factuur aan de gemeente de subsidie per ouder te specificeren.

Voorbeeld: bij een inkomen van de kostwinner van € 40.000 per jaar betaalt de ouder voor het eerste kind € 0,94 per uur. Bij een kostprijs van gemiddeld € 6,72 en een afname van 224 uren per jaar, komt de subsidie op $224 * € 5,78$ ($€ 6,72 - € 0,94$) = € 1.295 per jaar.

b) Subsidie voor vier dagdelen VVE-aanbod

De gemeente betaalt het verschil tussen de kostprijs en de betaalde ouderbijdrage in de vorm van subsidie. Als men uitgaat van het in paragraaf 5.1 genoemde gemiddelde tarief voor VVE dan komt de subsidie uit op € 3.245 per kind per jaar ($€ 3.350 - € 105$).

Om een inschatting te kunnen maken van de benodigde gemeentesubsidie is het van belang om vooraf te weten hoeveel ouders een beroep gaan doen op de Kinderopvangtoeslag. Het bepalen van de grootte van deze groep kan door een inventarisatie te doen middels een enquête. Een voorbeeld van een enquêteformulier is opgenomen in bijlage 3.

6. Aanpak gemeenten

Als gevolg van de aangekondigde invoering van de Wet OKE is een groot aantal gemeenten al gestart met de voorbereiding hierop. Niet alleen qua Ausgangssituatie, maar ook qua ambitie zijn de verschillen tussen gemeenten erg groot. Een aantal gemeenten richt zich puur op het voldoen aan de verplichtingen die de Wet OKE met zich meebrengt, terwijl andere gemeenten de wens tot harmonisatie in breder verband oppakken. In de praktijk is de aanpak per gemeente in te delen in één van de volgende drie scenario's:

A. Basisscenario

Bij het basisscenario past de gemeente haar beleid uitsluitend aan op de veranderende wettelijke eisen en laat de gemeente de peuterspeelzaalaanbieders en kinderopvangaanbieders de ruimte om zelf beleid te maken.

B. Combinatiescenario

Bij het combinatiescenario stimuleert de gemeente het samenvoegen (fusie of overname) van organisaties met peuterspeelzaalwerk met kinderopvangorganisaties. Het is ook mogelijk dat een gemeente een samenvoeging van organisaties afdwingt, door de subsidie naar één of meerdere kinderopvangorganisatie(s) te verleggen.

Dit scenario heeft, afhankelijk van de Ausgangssituatie, de volgende voordelen voor een gemeente:

- behoud van voorzieningen (peuterspeelzaalwerk/onderwijs) in plattelandsgebieden;
- tegengaan van segregatie en het bevorderen sociale cohesie in wijken en buurten;
- beter kunnen waarborgen van de continuïteit van (een) aanbieder(s);
- besparing van kosten (in verband met teruglopende bezetting peuterspeelzalen);
- behoud van een relatie met één subsidiepartij;
- betere benutting van de accommodaties;
- bevordering van de doorgaande ontwikkelingslijn voor kinderen van 0 – 12 jaar.

C. Vraagfinancieringscenario

Bij het vraagfinancieringscenario biedt de gemeente verschillende aanbieders de mogelijkheid om peuteropvang en VVE aan te bieden. De subsidie van de gemeente is gebaseerd op het daadwerkelijke aantal peuters dat gebruik maakt van het peuterspeelzaalwerk en/of VVE.

Binnen dit scenario stuurt de gemeente er ook op aan dat de peuteropvang en het VVE-aanbod voor werkende ouders zoveel mogelijk onder de Wet kinderopvang valt. Dit bespaart de gemeente een deel van het subsidiegeld, omdat deze werkende ouders dan gefinancierd worden via de Kinderopvangtoeslag.

Als de gemeente met meer aanbieders subsidierelaties aangaat voor peuterwerk en/of VVE, zal de gemeente in de subsidieverordening en het beleid helder moeten verwoorden hoe ze subsidieaanvragen beoordeelt en welke verdeelregels ze toegepast.

Hierbij moet sprake zijn van objectieve, transparante en niet discriminerende criteria.



7. Voorbeelden uit de praktijk

In dit hoofdstuk geven we korte beschrijvingen van praktijkvoorbeelden ter illustratie van de informatie in deze handreiking.

Walcheren

Al in 2007 is stichting Kinderopvang Walcheren (SKW) gestart met gesprekken met de gemeenten Middelburg en Vlissingen om te komen tot harmonisatie van het peuterspeelzaalwerk en de kinderopvang.

Er is gekozen voor de 'combinatie PSZ-groepen'. Reden is het rijkere aanbod op de bestaande peutergroepen en het feit dat in de kinderdagverblijven met verticale groepen wordt gewerkt.

Een creatieve oplossing voor meer aanbod van korte dagdelen is het idee van directeur Edwin van Alphen: op termijn wil hij gaan werken met drie korte dagdelen per dag, in plaats van twee. Qua personele inzet en bezette uren per dag is daar een groot voordeel mee te halen.

Directeur Edwin van Alphen is lang met de vakbonden in onderhandeling geweest om tot een sociaal plan te komen. Omdat de hogere salariskosten van de CAO W&MD weinig speelruimte in de begroting overlaten, heeft hij geprobeerd om hier kosten te besparen. Die besparingen houden niet over, maar toch heeft hij voordeel gehad van het financieel doorrekenen van de verschillen in de cao's.

Almere

Bij Kinderopvang UK gaan de driejarigen van het kinderdagverblijf twee dagdelen per week naar Peuterspeelzaal Klein Duimpje van Welzijnstichting De Schoor. Daar volgen ze samen met de peuterspeelzaalkinderen een VVE-programma. Binnen dit samenwerkingsproject krijgt de drie-plusgroep een educatief programma aangeboden waarbij de nadruk ligt op ontwikkelingsgericht werken. Er wordt gewerkt met VVE-methode Startblokken.

Roostertechnisch kwam er nogal wat bij kijken omdat er voldoende personeel op de kinderdagverblijf-groep achter moet blijven. Maar de leidsters zijn heel enthousiast en de drijvende kracht achter het project.

Op dit moment bevindt het project zich nog in een pilotfase. Het is de bedoeling om het aanbod structureel te maken. Dan ontvangen ouders ook een aparte factuur over de peuterspeelzaaltijd. Er wordt gezocht naar de mogelijkheden voor omvorming van de peuterspeelzaal naar een kinderopvangcentrum.

Wageningen

Stichting Welvada en Stichting Koepel Kinderopvang Wageningen hebben ieder één groep omgevormd tot een groep waar ouders zowel peuterspeelzaalwerk als dagopvang af kunnen nemen. Ouders bepalen overigens of zij een kinderopvangrekening ontvangen of een peuterspeelzaalrekening. De organisaties verrekenen onderling het verschil.

De opvang wordt alleen aangeboden in de vorm van lange dagdelen. De gemeente subsidieert de langere openingstijden van de peuterspeelzaal voor iedereen, of de ouders nu werken of niet. Op de groepen wordt VVE aangeboden en de groepen vallen daarbij onder de Wet kinderopvang.

Tijdens deze pilotfase heeft de gemeente ontheffing verleend voor betaling van de peuterspeelzaal volgens de CAO Kinderopvang. Gedurende deze pilot worden leidsters betaald volgens de CAO W&MD. Het is nog niet bekend hoe men in de toekomst hiermee om wil gaan.

Borne

In 2008 is stichting Kinderopvang Borne (SKB) gestart met gesprekken met de plaatselijke peuterspeelzaalorganisatie, met de intentie om tot fusie te komen. Een intentieovereenkomst is opgesteld en er is een pilot gestart met samengevoegde groepen van kinderen van 3 jaar en ouder. Daarbij werd gekozen voor de 'combinatie PSZ-groep'. De 3+ kinderen uit de verticale KDV-groep worden opgehaald en krijgen samen met de peuters van de peuterspeelzaal een apart aanbod.

Uitgangspunten bij de fusie waren: groepen onder de Wet kinderopvang, één gelijke uurprijs en de CAO Kinderopvang als basis. Daarop zijn de gesprekken met de vakbonden gestart, maar konden partijen niet tot een akkoord komen.

Met de gemeente zijn vervolgens de volgende afspraken gemaakt:

- de stichting peuterspeelzalen is failliet verklaard,
- al het peuterspeelzaalpersoneel is overgenomen door SKB en er zijn op individuele basis nieuwe arbeidsvoorwaarden per medewerkster vastgelegd,
- er wordt jaarlijks een vast subsidiebedrag toegekend dat overeenkomt met het verschil tussen de ouderbijdrage en het SKB-tarief.

Ridderkerk

In het project 'Samen Klimmen' wordt een VVE-programma aangeboden op een verticale groep van een kinderdagverblijf, waar de peuters van de peuterspeelzaal voor een deel van de tijd tussen zitten. Het betreft samenwerking tussen Kinderopvang SKR en Sport en Welzijn (voorheen Stichting Dynamiek). Doel van het project is het organiseren van de samenwerking tussen basisschool, kinderopvang en peuterspeelzaalwerk, waarbij de ontwikkelingsstimulering van kinderen centraal staat.

In de betreffende wijk wonen te weinig peuters voor een zelfstandige peuterspeelzaal. De leidster van de peuterspeelzaal is in dienst van Sport en Welzijn voor de uren die zij voor de gecombineerde groep staat. Ook werkt zij een aantal dagdelen per week op de groep dagopvang. Op deze dagen is zij in dienst van Kinderopvang SKR. Ook aan de overige kwaliteitseisen van de Wet kinderopvang op het gebied van groeps grootte, veiligheidseisen, accommodatie en inrichting wordt voldaan.



Bijlage 1. Relevante informatie harmonisatie

Voorbeelden uit de praktijk

Voorbeelden harmonisatie vindt u op de site van het Nederlands Jeugdinstituut NJi.
<http://www.nji.nl/eCache/DEF/1/09/797.html>

Beschikte projecten Subsidieregeling kinderopvang 2008 thema a en b
Thema c: `stimulering van samenwerking tussen kinderopvangcentra en peuterspeelzalen`
http://agentschap.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=171539#12896300

Informatie wet OKE

Informatie Wet OKE
<http://www.wetoke.nl>

Betere ontwikkelingskansen voor kinderen in kinderdagverblijven en peuterspeelzalen is een samenvatting van het Wetsvoorstel Ontwikkelingskansen door Kwaliteit en Educatie.
<http://www.vng.nl/Documenten/Extranet/Sez/JOC/Betereontwikkelingskansen.pdf>

FCB heeft een scholingsloket geopend: www.fcbwjk.nl/psz

Informatie peuterspeelzaalwerk

Kengetallen bedrijfsvoering 2008 en expertmodellen bedrijfsvoering 2010 voor het peuterspeelzaalwerk te bestellen op: <http://www.mogroep.nl/index.php?p=49756>

Toekomstscenario's peuterspeelzaalwerk
<http://www.jsn.nl/web/show/id=47496/contentid=2160>

Regelgeving en financiering

Regelgeving en financiering kinderopvang en peuterspeelzalen
http://www.regioplan.nl/publicaties/rapporten/regelgeving_en_financiering_kinderopvang_en_peuterspeelzalen

Bijlage 2. Voorbeeld Sociaal Plan Harmonisatie Peuterspeelzalen

Sociaal plan d.d.

De ondergetekenden,

enerzijds en

I. de Vereniging ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer,

anderzijds,

komen volgend sociaal plan overeen.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. Werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgever genoemd in de aanhef en de werknemers aldaar werkzaam. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van de omvorming daarvan tot peutergroepen conform de Wet kinderopvang. Tevens regelt dit sociaal plan de overgang van de werknemers van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening naar de CAO Kinderopvang.

2. Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan ander:

- a. Werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.1e van de CAO Kinderopvang alsmede artikel 1.1b van CAO Welzijn, genoemd in de aanhef.
- b. Werknemer: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
- c. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, inclusief vergoedingen en/of toelagen en exclusief de vakantietoeslag;
- d. Plaats van tewerkstelling: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- e. Ondernemingsraad: een ondernemingsraad (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daaraan, de in de CAO geregelde personeelsvertegenwoordiging;
- f. CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening: de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening;
- g. CAO Kinderopvang: de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en CAO Kinderopvang

3. Reorganisatie

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 10.5 van de CAO Kinderopvang, alsmede artikel 11.5.1 van de CAO Welzijn.

4. Plichten van werkgever en van werknemer

De werkgever en werknemers, op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan.

5. Voorkoming onbillijkheid

In gevallen, waarin deze overeenkomst leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zullen partijen bij deze overeenkomst in een voor de werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken. Het ter beoordeling voorleggen van een zodanige situatie kan uitsluitend plaatsvinden door een der partijen bij deze overeenkomst.



6. Bezwarencommissie

1. Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd door de werkgever;
 - een lid wordt benoemd door ABVAKABO FNV;
 - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.

Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de nieuwe werkgever.
3. De werknemer kan zich, binnen 2 maanden ná effectuering van het reorganisatieplan of de toedeling van de individuele functiewijziging schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake:
 - a. De inhoud van de hem toebedeelde functie en de plaats van deze functie binnen de organisatie;
 - b. de individuele toepassing van dit sociaal plan op de bezwaarde.
4.
 - a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift.
 - b. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
 - c. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
 - d. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
5. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
6.
 - a. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.
 - b. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.
7. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.
8. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
9. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
10. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
11. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per vergadering.

7. Beschikbaarstelling sociaal plan

De werkgever zal er voor zorgdragen dat elke werknemer een exemplaar ontvangt van dit sociaal plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

8. Inwerkingtreding en duur

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening.

HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

9. Geen gedwongen ontslagen

Als gevolg van de reorganisatie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

10. Werkgelegenheid

De werkgever zal bij de realisering van de reorganisatie de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid handhaven.

HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

11. Organisatie- en personeelsformatieplan

1. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden voor de beoogde reorganisatiedatum schriftelijk aan de OR een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe situatie na de reorganisatie voorleggen, dat tenminste omvat:
 - een concreet stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de reorganisatie;
 - een organisatieschema van de nieuwe situatie;
 - een overzicht van eventuele personele knelpunten op grond van de verschillen tussen de oude en nieuwe situatie in voornoemd overzicht;
2. Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de OR uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de WOR.
3. a. Indien en voor zover op (onderdelen van) het in lid 1 bedoelde plan het bepaalde in artikel 25, lid 1 van de WOR niet van toepassing is, dient de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen over het plan.
b. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van het plan.
c. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht.
d. Binnen 14 dagen nadat het advies is uitgebracht wordt daaromtrent tenminste eenmaal overleg gevoerd in een overlegvergadering, waaraan wordt deelgenomen door de bestuurder in de zin van de WOR en de ondernemingsraad.
e. Ten aanzien van deze adviesprocedure wordt het gestelde in artikel 36 van de WOR van toepassing verklaard.
f. Nadat het overleg als genoemd in sub d is gevoerd, stelt de werkgever het plan definitief vast en brengt dit ten kennis van de ondernemingsraad.

HOOFDSTUK IV: INDIVIDUELE RECHTEN

12. Behoud individuele rechtspositie

1. Alle betrokken werknemers zullen overgaan van de oude naar de nieuwe situatie, met volledig behoud van rechten, waaronder tenminste te verstaan: functie, salaris, arbeidsduur, salarisuitloop, datum van indiensttreding, plaats van tewerkstelling en verworven rechten.
2. Op vrijwillige basis kan de gemiddelde arbeidsduur (en daarmee de werktijden) per week worden aangepast t.b.v. de peutergroepen. Echter ook na de omvorming zullen de schoolvakanties vrij zijn. De gemiddelde arbeidsduur wordt dan aangepast aan dit gegeven.

13. Verworven rechten

1. Indien de werknemer op het moment van overgang naar de nieuwe werksoort verworven rechten boven of naast de CAO heeft tegenover de werkgever, behoudt de werknemer deze rechten.
2. Regelingen waaraan individuele werknemers rechten kunnen ontleen blijven voor die werknemers eveneens van kracht in de nieuwe situatie.

14. Overgang naar CAO Kinderopvang

1. Het salarisniveau van de werknemer onder CAO W&MD wordt overgeheveld naar de naast hogere treden onder CAO Kinderopvang schaal 6. De werknemer behoudt aanspraak op het bruto salaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijk schaal, inclusief de in de CAO genoemde toeslagen, voor zover op de werknemer van toepassing over het volledige salaris zoals bedoeld in artikel 13. lid 2 van dit plan. M.b.t. de eindejaarsuitkering van 8,3% in 2010 zijn aanvullende afspraken gemaakt in lid 7 van dit artikel.
2. Het brutosalaris als bedoeld onder lid 1 wordt aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO kinderopvang.
3. Werknemers die nog onvoldoende gekwalificeerd zijn op grond van de CAO Kinderopvang krijgen op kosten van de werkgever de mogelijkheid een EVC-procedure te volgen. Indien noodzakelijk biedt de werkgever tevens aanvullende scholing aan om de benodigde kwalificatie te kunnen behalen. Deze scholing is bijscholing als bedoeld in artikel 9.2 van de CAO Kinderopvang en kan worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden.



4. 5 mei als jaarlijkse feestdag in de CAO W&MD zal worden gecompenseerd met het extra verlof in de CAO Kinderopvang.
5. Werkgever sluit uit dat een van de betrokken werknemers op grond van bedrijfseconomische redenen wordt ontslagen. Derhalve hoeft geen compensatie te worden gezocht voor wachtgeld en ontslagvergoeding uit de CAO W&MD.
6. Werknemers die per datum inwerkingtreding van dit sociaal plan gebruik maken van ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof behouden dit recht onder de afgesproken voorwaarden. Bij nieuwe aanvragen wordt de CAO Kinderopvang gehanteerd.
7. Per betrokken werknemer wordt berekend wat de individuele achteruitgang is door het gemis van de eindejaarsuitkering onder CAO W&MD, die niet gecompenseerd wordt door de verbeterde rechten onder CAO Kinderopvang. De individuele achteruitgang wordt jaarlijks in de maand december aan de medewerker bruto uitgekeerd. De bruto-uitkering groeit jaarlijks mee met de structurele salarisaanpassing in de cao kinderopvang.
8. Het verworven recht van de werknemer op vrij-opneembare uren in verband met de overgang naar de 36-urige werkweek zal worden gecompenseerd door de stijging van het verlof van CAO Kinderopvang.
9. De volgende regelingen onder de CAO Kinderopvang worden ten tijde van de overgang naar de CAO Kinderopvang onverminderd van toepassing:
 - verlofregeling;
 - afbouwregeling seniorenverlof;
 - levenslooptegemoetkoming;
 - tegemoetkoming zorgverzekeringswet;
 - pensioenpremie;
 - werkurentoeslag;
10. Alle rechten en compenserende maatregelen uit dit artikel worden in de wijziging van de arbeidsovereenkomst als (extra) verworven rechten opgenomen.

Bijlage 3. Voorbeeldenquête ouders peuterspeelzaal

1. Wat is uw postcode?
2. Welke leeftijd heeft uw kind? (invullen in maanden)
3. Hoeveel dagdelen maakt u gebruik van de peuterspeelzaal?
4. Van welke peuterspeelzaal maakt u gebruik?
5. Werkt u in loondienstverband of heeft u een eigen bedrijf?
☐ Ja ☐ Nee
6. Werkt uw partner in loondienstverband of heeft een eigen bedrijf?
☐ Ja ☐ Nee
7. Bent u alleenstaande ouder?
☐ Ja ☐ Nee
8. Bent u student?
☐ Ja ☐ Nee
9. Maakt u buiten de peuterspeelzaal nog gebruik van een andere vorm van opvang?
(aankruisen wat van toepassing is)
☐ Ja ☐ Nee
10. Indien u bij de vorige vraag "ja" ingevuld heeft, van welke van de volgende vormen van opvang maakt u ook nog gebruik? (aankruisen wat van toepassing is, meerdere antwoorden zijn mogelijk)
☐ kinderdagverblijf
☐ opvang door oma/opa
☐ opvang door vrienden
☐ opvang door burens
☐ opvang door gastouder
☐ andere opvang

Wij danken u voor uw medewerking aan deze enquête.
U kunt het formulier inleveren bij uw peuterspeelzaal.



Bijlage 4. Vergelijking functiebeschrijvingen

	Peuterspeelzaalleidster-1	Pedagogisch Medewerkster
Doel van de functie	Creëren van optimale ontwikkelingskansen voor peuters door observeren en begeleiden middels spel, ontspanning, contacten en ontplooiingsmogelijkheden	Dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van een groep kinderen in een kindercentrum
Organisatorische positie	Valt onder leidinggevende afdeling Begeleidt PSZL in opleiding, groepshulpen en stagiaires	Valt onder (unit) hoofd Begeleidt PMio, groepshulpen, BBL-ers, BOL-ers en stagiaires
Resultaatgebieden		
<i>Begeleiden</i>	Peuters begeleiden	Kinderen begeleiden
<i>Planmatig werken</i>		
<i>Verzorgen</i>	Peuters verzorgen	Kinderen verzorgen
<i>Informeren</i>	Informatie uitwisselen	Informatie uitwisselen over kinderen en werkzaamheden
<i>Beheer</i>	Huishoudelijke activiteiten verrichten en materialen beheren	Ruimte en materiaal beschikbaar houden
<i>Bedrijfsvoering</i>		
<i>Deskundigheidsbevordering</i>	Medewerkers begeleiden	Deskundigheid bevorderen
<i>Evaluatie</i>		
Kennis		
<i>Opleidingsachtergrond</i>	Volgens lijst functieboek (alleen voor zelfstandige peuterspeelzaal)	Volgens lijst functieboek
<i>Werk- en denkniveau</i>		
<i>Werkinhoudelijk</i>	Pedagogisch	Pedagogisch
	Groepsdynamische processen	Groepsdynamische processen
	Hygiëne- en veiligheidseisen	Hygiëne- en veiligheidseisen
		Ontwikkelingsfases van een kind
Specifieke functiekenmerken		
	Sociale vaardigheden in motiveren, stimuleren en instrueren van peuters	Sociale vaardigheden in motiveren, stimuleren en instrueren van kinderen
	Sociale vaardigheden in het motiveren van ouders en stagiaires	
		Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het opstellen van verslagen en contacten met ouders/verzorgers
	Geduld in het observeren van peuters en in de omgang met peuters	
Bezwarende omstandigheden		Fysieke belasting
Overig	Ook wie nog in opleiding is kan worden aangesteld, wel ander salaris	Ook als BBL (HBO-duaal) of PMio

Bijlage 5. Vergelijking salarisschalen CAO's W&MD en Kinderopvang

Functie-nummer	CAO W&MD schaal 5 per 1 mei 2010	CAO Kinderopvang schaal 6 per 1 mei 2010 *)	Verschil CAO Kinderopvang en W&MD per 1 mei 2010	% verschil t.o.v. CAO Kinderopvang
0	€ 1.783	€ 1.773	€ 10	0,57 %
1	€ 1.827	€ 1.819	€ 8	0,41 %
2	€ 1.871	€ 1.869	€ 2	0,10 %
3	€ 1.917	€ 1.920	(€ 3)	-0,14 %
4	€ 1.982	€ 1.970	€ 12	0,59 %
5	€ 2.038	€ 2.022	€ 16	0,79 %
6	€ 2.104	€ 2.076	€ 28	1,37 %
7	€ 2.164	€ 2.130	€ 34	1,58 %
8	€ 2.230	€ 2.186	€ 44	2,01 %
9	€ 2.287	€ 2.243	€ 44	1,98 %
10	€ 2.347	€ 2.299	€ 48	2,07 %
11	€ 2.393	€ 2.361	€ 32	1,35 %
12	€ 2.447	€ 2.421	€ 26	1,08 %
13	€ 2.494	(= nr. 12) € 2.421	€ 73	3,02 %
			gemiddeld	1,20 %

*) inclusief verhoging 1,25% per 1 mei 2010



Bijlage 6. Indicatieve vergelijking salariskosten CAO W&MD en CAO Kinderopvang

Vergelijking per 1 mei 2010

Stijging W&MD: 2,0% / CAO K: 1,25%

Onderdeel	CAO Kinderopvang	CAO W&MD	Berekening
Maandsalaris	2.076,00	2.104,00	KO: 6 nr. 15 W&MD: 5 nr. 6 beide na 6 jaar
Vakantietoeslag	166,08	168,32	8% over maandsalaris/ bodem K is € 145,42/ bodem W&MD is € 148,64
Eindejaarsuitkering	78,47	188,60	KO: 3,5% over maandsalaris+vt W&MD: 8,3% over maandsalaris+vt /bodem 1094,25
Bijdrage levensloop	8,30	0	KO: 0,4% over maandsalaris W&MD: 0, want verdisconteerd in maandsalaris
Pensioenpremie (OP/PP)	188,32	188,90	KO: 23,1%-10,16% = 12,94% W&MD: 23,1% - 11,2% = 11,9% Berekening over alle bovenstaande componenten minus franchise (10.482)
Pensioenpremie (AP)	4,04	4,70	0,5% Berekening over loon-componenten minus franchise (18.242)
Tegemoetkoming zorgverzekering	16,00	10,00	Vast bedrag ongeacht deeltijdfactor
Verlofbudget	232,84	210,85	KO: 210 uur per jaar W&MD: 187,6 (170 plus gem. 17,6 leeftijdsuren) O.b.v. uursalaris omgerekend naar bedrag per maand
Eenmalige uitkering	0,00	0,00	KO: geen / W&MD geen in 2010
Loonkosten per maand	2.770,05	2.875,38	
Loonkosten per uur	17,76	18,43	Loonkosten per maand gedeeld door 156
Verschil		3,80%	

Bijlage 7. Tabel Kinderopvangtoeslag 2010

(Gezamenlijk) Toetsingsinkomen		Tegemoetkoming als % van de kosten kinderopvang		(Gezamenlijk) toetsingsinkomen		Tegemoetkoming als % van de kosten kinderopvang	
Van	Tot	eerste kind	tweede en volgende kind	Van	Tot	eerste kind	tweede en volgende kind
lager dan	€ 17.833	95,5%	96,5%	€ 77.443	€ 80.111	59,1%	92,7%
€ 17.833	€ 19.019	95,0%	96,5%	€ 80.112	€ 82.782	57,3%	92,5%
€ 19.020	€ 20.206	94,3%	96,5%	€ 82.783	€ 85.451	55,4%	92,3%
€ 20.207	€ 21.393	93,8%	96,4%	€ 85.452	€ 88.120	53,6%	92,1%
€ 21.394	€ 22.580	93,3%	96,4%	€ 88.121	€ 90.789	51,6%	91,9%
€ 22.581	€ 23.766	92,8%	96,4%	€ 90.790	€ 93.458	49,7%	91,8%
€ 23.767	€ 24.953	92,1%	96,4%	€ 93.459	€ 96.128	47,9%	91,6%
€ 24.954	€ 26.139	91,6%	96,4%	€ 96.129	€ 98.797	45,9%	91,4%
€ 26.140	€ 27.416	91,0%	96,3%	€ 98.798	€ 101.466	44,1%	91,2%
€ 27.417	€ 28.692	90,5%	96,2%	€ 101.467	€ 104.135	42,2%	91,0%
€ 28.693	€ 29.970	89,8%	96,1%	€ 104.136	€ 106.804	40,4%	90,8%
€ 29.971	€ 31.246	89,3%	96,0%	€ 106.805	€ 109.473	38,5%	90,7%
€ 31.247	€ 32.523	88,6%	96,0%	€ 109.474	€ 112.143	36,5%	90,4%
€ 32.524	€ 33.800	88,0%	95,9%	€ 112.144	€ 114.812	34,7%	90,2%
€ 33.801	€ 35.076	87,5%	95,8%	€ 114.813	€ 117.481	33,3%	89,9%
€ 35.077	€ 36.353	86,8%	95,7%	€ 117.482	€ 120.150	33,3%	89,7%
€ 36.354	€ 37.629	86,3%	95,6%	€ 120.151	€ 122.819	33,3%	89,4%
€ 37.630	€ 38.907	85,7%	95,5%	€ 122.820	€ 125.489	33,3%	89,1%
€ 38.908	€ 40.183	85,0%	95,4%	€ 125.490	€ 128.158	33,3%	88,9%
€ 40.184	€ 41.460	84,5%	95,3%	€ 128.159	€ 130.827	33,3%	88,6%
€ 41.461	€ 42.737	83,9%	95,3%	€ 130.828	€ 133.496	33,3%	88,4%
€ 42.738	€ 44.013	83,4%	95,2%	€ 133.497	€ 136.165	33,3%	88,1%
€ 44.014	€ 45.407	82,6%	95,1%	€ 136.166	€ 138.834	33,3%	87,9%
€ 45.408	€ 48.077	81,4%	94,9%	€ 138.835	€ 141.504	33,3%	87,6%
€ 48.078	€ 50.746	79,9%	94,7%	€ 141.505	€ 144.173	33,3%	87,3%
€ 50.747	€ 53.416	77,9%	94,5%	€ 144.174	€ 146.842	33,3%	87,1%
€ 53.417	€ 56.085	76,1%	94,3%	€ 146.843	€ 149.511	33,3%	86,8%
€ 56.086	€ 58.754	74,2%	94,2%	€ 149.512	€ 152.180	33,3%	86,6%
€ 58.755	€ 61.424	72,3%	94,0%	€ 152.181	€ 154.849	33,3%	86,3%
€ 61.425	€ 64.094	70,5%	93,8%	€ 154.850	€ 157.519	33,3%	86,0%
€ 64.095	€ 66.763	68,5%	93,6%	€ 157.520	€ 160.188	33,3%	85,8%
€ 66.764	€ 69.433	66,7%	93,4%	€ 160.189	€ 162.857	33,3%	85,5%
€ 69.434	€ 72.103	64,8%	93,2%	€ 162.858	€ 165.526	33,3%	85,3%
€ 72.104	€ 74.773	63,0%	93,0%	€ 165.527	en hoger	33,3%	85,0%
€ 74.774	€ 77.442	61,0%	92,9%				



Bijlage 8. Tabel Inkomensafhankelijke ouderbijdrage 2010

(Gezamenlijk) Toetsingsinkomen		Ouderbijdrage per uur bij tarief van € 6,25 per uur		(Gezamenlijk) toetsingsinkomen		Ouderbijdrage per uur bij tarief van € 6,25 per uur	
Van	Tot	eerste kind	tweede en volgende kind	Van	Tot	eerste kind	tweede en volgende kind
lager dan	€ 17.833	€ 0,28	€ 0,22	€ 77.443	€ 80.111	€ 2,56	€ 0,46
€ 17.833	€ 19.019	€ 0,31	€ 0,22	€ 80.112	€ 82.782	€ 2,67	€ 0,47
€ 19.020	€ 20.206	€ 0,36	€ 0,22	€ 82.783	€ 85.451	€ 2,79	€ 0,48
€ 20.207	€ 21.393	€ 0,39	€ 0,23	€ 85.452	€ 88.120	€ 2,90	€ 0,49
€ 21.394	€ 22.580	€ 0,42	€ 0,23	€ 88.121	€ 90.789	€ 3,03	€ 0,51
€ 22.581	€ 23.766	€ 0,45	€ 0,23	€ 90.790	€ 93.458	€ 3,14	€ 0,51
€ 23.767	€ 24.953	€ 0,49	€ 0,23	€ 93.459	€ 96.128	€ 3,26	€ 0,53
€ 24.954	€ 26.139	€ 0,53	€ 0,23	€ 96.129	€ 98.797	€ 3,38	€ 0,54
€ 26.140	€ 27.416	€ 0,56	€ 0,23	€ 98.798	€ 101.466	€ 3,49	€ 0,55
€ 27.417	€ 28.692	€ 0,59	€ 0,24	€ 101.467	€ 104.135	€ 3,61	€ 0,56
€ 28.693	€ 29.970	€ 0,64	€ 0,24	€ 104.136	€ 106.804	€ 3,73	€ 0,58
€ 29.971	€ 31.246	€ 0,67	€ 0,25	€ 106.805	€ 109.473	€ 3,84	€ 0,58
€ 31.247	€ 32.523	€ 0,71	€ 0,25	€ 109.474	€ 112.143	€ 3,97	€ 0,60
€ 32.524	€ 33.800	€ 0,75	€ 0,26	€ 112.144	€ 114.812	€ 4,08	€ 0,61
€ 33.801	€ 35.076	€ 0,78	€ 0,26	€ 114.813	€ 117.481	€ 4,17	€ 0,63
€ 35.077	€ 36.353	€ 0,83	€ 0,27	€ 117.482	€ 120.150	€ 4,17	€ 0,64
€ 36.354	€ 37.629	€ 0,86	€ 0,28	€ 120.151	€ 122.819	€ 4,17	€ 0,66
€ 37.630	€ 38.907	€ 0,89	€ 0,28	€ 122.820	€ 125.489	€ 4,17	€ 0,68
€ 38.908	€ 40.183	€ 0,94	€ 0,29	€ 125.490	€ 128.158	€ 4,17	€ 0,69
€ 40.184	€ 41.460	€ 0,97	€ 0,29	€ 128.159	€ 130.827	€ 4,17	€ 0,71
€ 41.461	€ 42.737	€ 1,01	€ 0,29	€ 130.828	€ 133.496	€ 4,17	€ 0,73
€ 42.738	€ 44.013	€ 1,04	€ 0,30	€ 133.497	€ 136.165	€ 4,17	€ 0,74
€ 44.014	€ 45.407	€ 1,09	€ 0,31	€ 136.166	€ 138.834	€ 4,17	€ 0,76
€ 45.408	€ 48.077	€ 1,16	€ 0,32	€ 138.835	€ 141.504	€ 4,17	€ 0,78
€ 48.078	€ 50.746	€ 1,26	€ 0,33	€ 141.505	€ 144.173	€ 4,17	€ 0,79
€ 50.747	€ 53.416	€ 1,38	€ 0,34	€ 144.174	€ 146.842	€ 4,17	€ 0,81
€ 53.417	€ 56.085	€ 1,49	€ 0,36	€ 146.843	€ 149.511	€ 4,17	€ 0,83
€ 56.086	€ 58.754	€ 1,61	€ 0,36	€ 149.512	€ 152.180	€ 4,17	€ 0,84
€ 58.755	€ 61.424	€ 1,73	€ 0,38	€ 152.181	€ 154.849	€ 4,17	€ 0,86
€ 61.425	€ 64.094	€ 1,84	€ 0,39	€ 154.850	€ 157.519	€ 4,17	€ 0,88
€ 64.095	€ 66.763	€ 1,97	€ 0,40	€ 157.520	€ 160.188	€ 4,17	€ 0,89
€ 66.764	€ 69.433	€ 2,08	€ 0,41	€ 160.189	€ 162.857	€ 4,17	€ 0,91
€ 69.434	€ 72.103	€ 2,20	€ 0,43	€ 162.858	€ 165.526	€ 4,17	€ 0,92
€ 72.104	€ 74.773	€ 2,31	€ 0,44	€ 165.527	en hoger	€ 4,17	€ 0,94
€ 74.774	€ 77.442	€ 2,44	€ 0,44				

Colofon

Handreiking harmonisatie Wet OKE voor peuterspeelzaal- en kinderopvangondernemers

Voorbereiding wetsvoorstel Ontwikkelingskansen door kwaliteit en educatie

Uitgave

MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
Newtonlaan 115
Postbus 3332
3502 GH Utrecht
telefoon: 030 - 298 34 34
e-mail: info@mogroep.nl
www.mogroep.nl

Tekst

Buitenhek Management & Consult BV, in opdracht van MOgroep W&MD
Postbus 85183
3508 AD Utrecht
www.buitenhek.nl

Vormgeving

De Smaakmakers Communicatie, Driebergen-Rijsenburg

Oplage

2000

Bestelwijze

Deze uitgave is te downloaden via www.wetoke.nl

ISBN 978 90 5568 267 6

NUR 752

Utrecht, juni 2010

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van de MOgroep. Bij overname is bronvermelding verplicht.



Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

Newtonlaan 115, Postbus 3332, 3502 GH Utrecht
Tel 030 - 298 34 34, Fax 030 - 298 34 37, www.mogroep.nl/welzijn

De Maatschappelijk Ondernemers Groep is de brancheorganisatie van Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang.