



**CAO-KINDEROPVANG,
VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS**

CAO 2009 - 2010

Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang

Utrecht

Definitieve tekst 11-05-09

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|----|
| Voorwoord | 4 |
| <u>Hoofdstuk 1 Algemeen</u> | 5 |
| Artikel 1.1 Begrippen | 5 |
| Artikel 1.2 Werkingssfeer | 6 |
| Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijziging | 6 |
| Artikel 1.4 Aard CAO en decentrale toepassing | 6 |
| <u>Hoofdstuk 2 Relatie werkgever – werknemer</u> | 9 |
| Artikel 2.1 Verplichtingen van de werkgever | 9 |
| Artikel 2.2 Verplichtingen van de werknemer | 9 |
| <u>Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst</u> | 11 |
| Artikel 3.1 Aangaan arbeidsovereenkomst | 11 |
| Artikel 3.2 Inhoud arbeidsovereenkomst | 11 |
| Artikel 3.3 Verklaring omtrent gedrag | 11 |
| Artikel 3.4 Min/max-overeenkomst | 11 |
| Artikel 3.5 Disciplinaire maatregelen | 11 |
| Artikel 3.6 Beëindigen arbeidsovereenkomst | 12 |
| <u>Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden</u> | 14 |
| Artikel 4.1 Arbeidsduur | 14 |
| Artikel 4.2 Werktijden | 14 |
| Artikel 4.3 Werktijdenregeling | 14 |
| Artikel 4.4 Toepassing Arbeidstijdenwet | 15 |
| <u>Hoofdstuk 5 Beloning</u> | 16 |
| Artikel 5.1 Vaststelling salaris | 16 |
| Artikel 5.2 Inschaling bij indiensttreding | 16 |
| Artikel 5.3 Jaarlijkse verhoging | 16 |
| Artikel 5.4 Overgang naar een andere functie | 16 |
| Artikel 5.5 Uitbetaling salaris | 16 |
| Artikel 5.6 Waarneming | 17 |
| Artikel 5.7 Eindejaarsuitkering | 17 |
| Artikel 5.8 Pensioenregeling en premie | 17 |
| Artikel 5.9 Levensloopregeling | 18 |
| Artikel 5.10 Loonbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid | 18 |
| Artikel 5.11 Inhouding WGA-premie | 19 |
| Artikel 5.12 Uitkering bij overlijden werknemer | 19 |
| Artikel 5.13 Fietsenplan | 20 |
| <u>Hoofdstuk 6 Toeslagen en vergoedingen</u> | 21 |
| Artikel 6.1 Vakantietoeslag | 21 |
| Artikel 6.2 Werkurentoeslag | 21 |
| Artikel 6.3 Jubileumtoeslag | 21 |
| Artikel 6.4 Tegemoetkoming zorgverzekering | 22 |
| Artikel 6.5 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer | 22 |
| Artikel 6.6 Vergoeding dienstreizen | 22 |
| Artikel 6.7 Vergoeding verhuiskosten | 22 |
| Artikel 6.8 Vergoeding telefoonkosten | 22 |
| Artikel 6.9 Vergoeding thuiswerk/telewerk | 22 |
| Artikel 6.10 Vergoeding gebroken diensten | 22 |
| <u>Hoofdstuk 7 Vakantie, verlof, arbeid en zorg</u> | 24 |
| Artikel 7.1 Vakantie | 24 |
| Artikel 7.2 Vakantie bij einde dienstverband | 24 |
| Artikel 7.3 Verlofbudget | 24 |

| | | |
|--|--|-----|
| Artikel 7.4 | Seniorenverlof | 24 |
| Artikel 7.5 | Feestdagen | 25 |
| Artikel 7.6 | Buitengewoon verlof | 25 |
| Artikel 7.7 | Langdurend zorgverlof | 26 |
| Artikel 7.8 | Werk en privé | 27 |
| <u>Hoofdstuk 8 Sociaal beleid</u> | | 28 |
| Artikel 8.1 | Arbeidsomstandigheden | 28 |
| Artikel 8.2 | Bevordering diversiteit | 28 |
| Artikel 8.3 | Gedragscode | 28 |
| <u>Hoofdstuk 9 Instroom, loopbaanontwikkeling en professionalisering</u> | | 29 |
| Artikel 9.1 | Scholings- en loopbaanbeleid | 29 |
| Artikel 9.2 | Bijtscholing | 29 |
| Artikel 9.3 | Functionerings- en beoordelingsgesprek | 29 |
| Artikel 9.4 | Ontwikkelscan en EVC | 30 |
| Artikel 9.5 | Pedagogisch medewerker in ontwikkeling | 30 |
| Artikel 9.6 | BBL-leerling | 31 |
| Artikel 9.7 | HBO-leerling/werknemer duale leerroute | 33 |
| Artikel 9.8 | Stagevergoeding | 33 |
| Artikel 9.9 | Vergoeding VOG | 33 |
| <u>Hoofdstuk 10 Medezeggenschap</u> | | 34 |
| Artikel 10.1 | Instelling en algemene rechten PVT | 34 |
| Artikel 10.2 | Instemmingsrecht en ondersteuning OR en PVT | 34 |
| Artikel 10.3 | Bestuurssamenstelling | 34 |
| Artikel 10.4 | Aanvullende medezeggenschapsafspraken | 34 |
| Artikel 10.5 | Reorganisaties | 35 |
| Artikel 10.6 | Fusies | 35 |
| Artikel 10.7 | Vakbondsverlof | 36 |
| Artikel 10.8 | Vakbondsfaciliteiten | 36 |
| Artikel 10.9 | Vakbondscontributie | 36 |
| <u>Hoofdstuk 11 Geschillenregeling</u> | | 37 |
| Artikel 11.1 | Geschil | 37 |
| Artikel 11.2 | Niet-ontvankelijk of geen verdere behandeling | 37 |
| Artikel 11.3 | Overige bepalingen | 37 |
| <u>Bijlagen</u> | | |
| Bijlage A | Collectieve arbeidsvoorwaarden BKN (<i>ook separaat</i>) | 38 |
| Bijlage 1 | Funciematrix | 60 |
| Bijlage 2 | Salarisschalen | 62 |
| Bijlage 3 | Overgangsregels | 70 |
| Bijlage 4 | Reglement Commissie van Geschillen | 75 |
| Bijlage 5 | Funcieboek (<i>ook separaat</i>) | 77 |
| Bijlage 6 | Arbeidstijdenwet | 152 |
| Bijlage 7 | Standaardregelingen artikel 6.5, 6.6, 6.8 en 6.9 | 154 |
| Bijlage 8 | Voorbeelden/ modellen arbeidsovereenkomsten | 157 |
| Bijlage 9 | Beleidsregels Kwaliteit Kinderopvang | 164 |
| Bijlage 10 | CAO-akkoord | 167 |
| Bijlage 11 | Trefwoordenregister | 176 |

VOORWOORD

Met deze "CAO Kinderopvang, voor Kindercentra en Gastouderbureaus" zijn sociale partners erin geslaagd de twee CAO's samen te voegen tot één CAO voor de gehele branche. Binnen deze CAO 2009 – 2010 zijn specifieke afspraken gemaakt voor werkgevers die voor 1 mei 2009 zijn aangesloten bij de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang (BKN). Deze afspraken zijn separaat in bijlage A opgenomen en gelden tot 1 mei 2010, waarna er sprake zal zijn van een gezamenlijke structuur. Werkgevers, die op 1 mei 2009 aangesloten zijn bij BKN, volgen nog voor de duur van deze CAO-periode, de Collectieve Arbeidsvoorwaarden BKN, opgenomen als onderdeel van de CAO Kinderopvang, aangevuld met de collectieve afspraken en de specifieke afspraken voor BKN-werkgevers. Deze eindigen op 1 mei 2010. Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties commiteren zich aan het bereiken van een gezamenlijke structuur per 1 mei 2010.

Met deze CAO 2009 – 2010 streven sociale partners daarbij naar een pakket arbeidsvoorwaarden dat:

- recht doet aan de diversiteit aan en behoeften van werkgevers en werknemers in de branche;
- professioneel personeelsbeleid, een gezonde bedrijfsvoering en medezeggenschap bevordert;
- structureel bijdraagt aan de aantrekkelijkheid en het positieve imago van de branche;
- toegankelijk, voor één uitleg vatbaar, gemakkelijk leesbaar en eenvoudig toepasbaar is en daarmee bijdraagt aan een correcte naleving van de geldende arbeidsvoorwaarden.

Afwijken van A-bepalingen niet mogelijk:

De rechten en plichten die tot de kern van de arbeidsverhouding tussen elke werkgever en elke werknemer behoren, worden A-bepalingen genoemd. Het maken van afwijkende afspraken is dan ook niet mogelijk. A-bepalingen in deze CAO zijn **vetgedrukt** weergegeven.

Afwijken van B-bepalingen wel mogelijk:

Naast A-bepalingen kent deze CAO ook B-bepalingen. Samen met de A-bepalingen vormen deze een complete CAO. Op ondernemingsniveau kunnen arbeidsvoorwaarden tot stand komen die afwijken van deze B-bepalingen. In artikel 1.4 zijn de spelregels opgenomen waarbinnen werkgever en werknemers volop ruimte hebben om tot maatwerkafspraken te komen die beter zijn afgestemd op ieders wensen. Maatwerkafspraken komen tot stand met werknemersorganisaties. Ook is op een aantal plaatsen in de tekst van de CAO aangegeven dat maatwerkafspraken kunnen worden gemaakt met de medezeggenschap (OR of PVT of bij het ontbreken ervan het personeel) of met de individuele werknemer.

Artikel 1.1 Begrippen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **CAO:** deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.
- b. **De werkgeversorganisaties:** Maatschappelijk Ondernemers Groep en de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang.
- c. **De werknemersorganisaties:** ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en vakbond De Unie.
- d. **OAK:** Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang: het overleg tussen de genoemde CAO-partijen.
- e. **Werkgever:** een natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming als bedoeld in artikel 1.2 van deze CAO exploiteert.
- f. **Werknemer:** de man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever; als werknemers in de zin van deze CAO worden niet beschouwd vakantiekrachten, leden van de directie of raad van bestuur en diegenen die zijn belast met het toezichthouden op schoolgaande kinderen tijdens de middagpauze.
- g. **Onderneming:** elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht.
- h. **Arbeidsovereenkomst:** een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW.
- i. **OR:** een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
- j. **PVT:** een personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
- k. **Maand:** een kalendermaand.
- l. **Maandsalaris:** het tussen werkgever en werknemer conform bijlage 1 en 2 overeengekomen bruto maandloon, exclusief toeslagen, vergoedingen en/of tegemoetkomingen, vakantietoeslag, levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering.
- m. **Jaarsalaris:** 12 keer het maandsalaris.
- n. **Jaarinkomen:** 12 keer het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
- o. **Maandinkomen:** 1/12 van het jaarinkomen.
- p. **Volledig dienstverband:** een dienstverband met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
- q. **Uursalaris:** het maandsalaris gedeeld door 156 (gebaseerd op een volledig dienstverband van gemiddeld 36 uur per week) of gedeeld door 173,33 (gebaseerd op een dienstverband van gemiddeld 40 uur per week).
- r. **Standplaats:** de plaats of plaatsen waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- s. **Partner:**
 1. echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner;
 2. een persoon, niet in de eerste of tweedegraad familie, met wie de werknemer op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende verklaring.
- t. **Vakantiekracht:** een schoolgaand persoon die in zijn schoolvakantie eenvoudige niet-structurele werkzaamheden verricht, gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken.
- u. **Directie:** de werknemer die – eventueel samen met anderen - belast is met de (statutaire) eindverantwoordelijkheid voor de organisatie, blijkend uit de bevoegdheid tot aanname en ontslag van werknemers en tot het opstellen van de begroting, jaarrekening en het jaarverslag.
- v. **Pedagogisch medewerker in ontwikkeling:** de werknemer die voldoet aan de instroomeis en die met behulp van het ontwikkelplan werkt aan het

binnen 3 jaar behalen van een diploma dat kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker.

- w. **BBL-leerling:** de werknemer die als student is ingeschreven voor de beroepsbegeleidende leerweg binnen het MBO en volgens de normatieve opleidingsduur een opleiding volgt die kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

- 1. Deze CAO is van toepassing op ondernemingen die tegen vergoeding kinderopvang verzorgen voor kinderen tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet onderwijs voor die kinderen begint. Deze kinderopvang omvat: dagopvang, voor-, tussen-, buiten- en naschoolse opvang en (bemiddeling bij) gastouderopvang. Uitgezonderd is het overblijven, te weten het toezichthouden op schoolgaande kinderen dat zich beperkt tot het toezicht tijdens de middagpauze.**
- 2. De werkgever die naast de in lid 1 genoemde dienstverlening tevens tegen vergoeding andere diensten aan derden aanbiedt, kan ten aanzien van een werknemer die in hoofdzaak werkzaamheden voor die andere diensten verricht in plaats van deze CAO de op die andere diensten van toepassing zijnde collectieve arbeidsvoorwaardenregeling toepassen.**
- 3. De werkgever die naast de in lid 1 genoemde dienstverlening tevens een peuterspeelzaal exploiteert kan op de daarvoor werkzame werknemers eveneens deze CAO toepassen, na hiertoe verkregen schriftelijke toestemming van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) en van de partijen bij de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening. Onder peuterspeelzaal wordt verstaan: het bieden van speel- en/of aanvullende ontwikkelingsmogelijkheden aan kinderen vanaf 2 jaar tot aan het moment waarop zij basisonderwijs kunnen volgen, gedurende minder dan 4 aaneengesloten uren per dag.**
- 4. Door het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) kan op schriftelijk verzoek van de werkgever, waarmee de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) instemt, geheel of gedeeltelijk ontheffing worden verleend van toepassing van deze CAO op de arbeidsverhouding tussen de werkgever en alle of een deel van de werknemers, indien de werkgever tevens onder de werkingssfeer van een andere CAO valt en de daarin geregelde arbeidsvoorwaarden over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers geven dan voor hen gelden op grond van deze CAO.**
- 5. De werkgever op wie tot en met 4 februari 2009 de CAO Branche Kinderopvang Nederland van toepassing was, kan in afwijking van de CAO besluiten bijlage A (geldig tot 1 mei 2010) integraal toe te passen.**

Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijziging

- 1. Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 mei 2009 en eindigt met ingang van 1 mei 2010, zonder dat hiervoor opzegging is vereist.**
- 2. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de looptijd te wijzigen.**

Artikel 1.4 Aard CAO en decentrale toepassing

- 1. Van een deel van de bepalingen van deze CAO kan decentraal in de vorm van maatwerkafspraken worden afgeweken binnen de onderstaand aangegeven randvoorwaarden. Dit zijn de B-bepalingen. Indien geen maatwerkafspraken zijn gemaakt op de wijze zoals beschreven in lid 5, 6 en 7 gelden onverkort de B-bepalingen van deze CAO.**
- 2. De decentrale regeling komt in de plaats van de regeling waarvan is afgeweken binnen de onderstaand aangegeven randvoorwaarden.**

3. **Waar afwijkende afspraken niet zijn toegestaan, is dat in het betreffende artikel aangegeven door middel van vetgedrukte tekst. Dit zijn de A-bepalingen.**
4. **Maatwerkafspraken (afwijkingen van B-bepalingen) kunnen op 3 niveaus worden gemaakt, te weten in overleg tussen:**
 - a. **de werkgever en alle bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties;**
 - b. **de werkgever en OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel), voor zover dit in de tekst is aangegeven.**
 - c. **de werkgever en de werknemer, voor zover dit in de tekst is aangegeven,**
5. **Ten aanzien van de totstandkoming, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen de in lid 4a genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:**
 - a. **Indien de werkgever overleg met de werknemersorganisaties wil voeren over de totstandkoming van een B-CAO, gelden de navolgende afspraken: De werkgever nodigt alle werknemersorganisaties schriftelijk uit voor een vooroverleg, waarin in gezamenlijkheid het CAO-traject besproken wordt. Afspraken worden gemaakt over de planning, de ledenraadplegingen, de onderhandelingsdata en het vakbondsverlof. De werkgever vergoedt aan de werknemersorganisaties, te verdelen naar rato van ledenaantal, een bedrag ter hoogte van de AWWN-vergoeding per werknemer in dienst van de werkgever.**
 - b. **Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen de werkgever en de werknemersorganisaties is sprake van een B-CAO. Onderdeel van die B-CAO zijn in elk geval:**
 - **de looptijd van de afspraken;**
 - **de toepasselijkheid van de B-bepalingen (niet vetgedrukte bepalingen) van deze CAO indien er na afloop van de B-CAO geen nieuwe B-CAO wordt afgesloten.**
 - c. **De B-CAO moet in totaliteit aantoonbaar ten minste gelijkwaardig aan of beter zijn dan deze CAO.**
 - d. **De werkgever zorgt voor aanmelding van de B-CAO bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.**
 - e. **Binnen 1 maand na het tot stand komen van de B-CAO wordt een afschrift hiervan ter kennisgeving opgestuurd naar het OAK (p/a FCB, Postbus 2103, 3500 GC Utrecht).**
6. **Ten aanzien van de totstandkoming, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen de in lid 4b genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:**
 - a. **Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen werkgever en OR, PVT of het personeel is het instemmingsrecht van toepassing conform artikel 27 van de WOR.**
 - b. **De maatwerkafspraken eindigen bij het einde van de looptijd van de CAO. Voor nieuwe of herbevestiging van de maatwerkafspraken moet opnieuw instemming van de OR, PVT of het personeel worden bereikt.**
 - c. **De maatwerkafspraken worden schriftelijk vastgelegd en door partijen ondertekend. Elke partij ontvangt een afschrift van de overeenkomst.**
7. **Ten aanzien van de totstandkoming, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen de in lid 4c genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:**
 - a. **Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer is instemming van beide partijen vereist.**
 - b. **De maatwerkafspraken eindigen op de afgesproken einddatum. Als de CAO-bepaling waarop de maatwerkafpraak betrekking heeft,**

- wijzig ten gunste van de werknemer eindigt de betreffende maatwerkafpraak en kan deze worden herbevestigd.**
- c. De maatwerkafspraken worden schriftelijk vastgelegd en door partijen ondertekend. Elke partij ontvangt een afschrift van de overeenkomst.**

Artikel 2.1 Verplichtingen van de werkgever

1 Uitreiking CAO

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van deze CAO, met inbegrip van eventueel van toepassing zijnde maatwerkafspraken.

2 Geheimhouding

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet bescherming persoonsgegevens, zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken of mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan de werkgever redelijkerwijs weet of kan vermoeden dat geheimhouding is vereist. Deze verplichting geldt ook na het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

3 Kwaliteit

- a. **De werkgever leeft jegens de werknemer ten aanzien van de groeps grootte en de inzet van pedagogisch medewerkers de artikelen 3 en 4 van de 'Beleidsregels kwaliteit kinderopvang' na (zoals opgenomen in bijlage 9), met dien verstande dat onder 'beroepskracht' wordt verstaan een pedagogisch medewerker, pedagogisch medewerker in ontwikkeling, BBL-leerling of HBO-duale student en onder 'volwassene' wordt verstaan een meerderjarige werknemer aan wie de werkgever kind- en/of groepsgerichte activiteiten kan opdragen.**
- b. **De werkgever moet met instemming van de OR of PVT in een ondernemingsregeling vastleggen welke werkzaamheden niet gelijktijdig gecombineerd kunnen worden met groepsgebonden werkzaamheden en op welke wijze voor die werkzaamheden apart arbeidstijd beschikbaar is.**

Artikel 2.2 Verplichtingen van de werknemer

1. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer dient in te stemmen met tijdelijke wijzigingen in de werkzaamheden en/of standplaats, voorzover dit naar redelijkheid en billijkheid van hem verwacht kan worden. Bij wijziging van werkzaamheden/ standplaats – zoals in dit artikel bedoeld – zal de werkgever vooraf overleg hebben met de werknemer. Eventuele meerkosten zullen naar redelijkheid en billijkheid worden vergoed.

2. Nevenwerkzaamheden

- a. De werknemer moet betaalde nevenwerkzaamheden ten minste 1 maand voor aanvang daarvan schriftelijk bij de werkgever melden. Ditzelfde geldt voor onbetaalde nevenwerkzaamheden die een relatie hebben met de functie van de werknemer of die de zakelijke belangen van de werkgever zouden kunnen schaden. Als de werkgever niet binnen 1 maand na deze melding reageert, wordt dit beschouwd als goedkeuring.
- b. De werkgever moet een besluit tot het niet toestaan van de nevenwerkzaamheden schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mededelen. Het is de werknemer niet toegestaan de nevenwerkzaamheden aan te vangen als de werkgever daartegen bezwaar heeft gemaakt.
- c. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet-toegestane nevenwerkzaamheden of van nevenwerkzaamheden die niet zijn gemeld, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in artikel 5.10 van deze CAO geregelde loondoorbetaling of aanvullingen op wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

3. Niet toegestane handelingen

De werknemer mag niet direct of indirect deelnemen aan ten behoeve van de werkgever door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken. Ook mag de werknemer niet direct of indirect geschenken of beloningen aannemen van natuurlijke of rechtspersonen waarmee de werknemer in de uitoefening van zijn functie direct of indirect in aanraking komt.

Tenzij de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend, is het de werknemer verboden:

- a. persoonlijke diensten te laten verrichten door andere werknemers;
- b. goederen van de werkgever te gebruiken voor eigen doeleinden;
- c. actief diensten aan te bieden aan of diensten te verrichten voor de klantenkring of andere relaties van de werkgever. Dit geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 3.1 Aangaan arbeidsovereenkomst en proeftijd

- 1. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst aan.**
- 2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen. De duur hiervan bedraagt in afwijking van artikel 7:652 BW twee maanden. Degene die de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd beëindigt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van de beëindiging.**

Artikel 3.2 Inhoud arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:

- a. de naam en woonplaats van de werknemer en de werkgever;**
- b. de datum van indiensttreding;**
- c. de functie van de werknemer of de aard van de te verrichten arbeid;**
- d. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;**
- e. de arbeidsduur en de werktijden(regeling);**
- f. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan. In geval van bepaalde tijd wordt tevens de duur en de reden hiervan vermeld;**
- g. de salarisschaal, het salaris bij indiensttreding, de termijn van uitbetaling en de datum van de jaarlijkse verhoging;**
- h. of de werknemer wel of geen verplichting heeft om te verhuizen naar de standplaats;**
- i. dat deze CAO inclusief de bepalingen zoals opgenomen in de B-cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.**

Zie voor een voorbeeld-arbeidsovereenkomst en wijziging daarop bijlage 8.

Artikel 3.3 Verklaring omtrent gedrag

De werkgever vergoedt aan nieuwe werknemers die een verklaring omtrent gedrag dienen te overleggen, de kosten van deze verklaring.

Artikel 3.4 Min/max-overeenkomst

In een arbeidsovereenkomst die alleen een minimum aantal of een minimum en een maximum aantal te werken uren per week vermeldt, mag het verschil tussen het minimum en het maximum niet meer dan 10 uur per week bedragen.

Artikel 3.5 Disciplinaire maatregelen

- 1. Schorsing**
 - a. De werkgever kan de werknemer voor maximaal 14 kalenderdagen schorsen, als hij vermoedt dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om de werknemer op staande voet te ontslaan en de werkgever van mening is dat schorsing in het belang van het werk dringend noodzakelijk is. Deze termijn kan hoogstens eenmaal met 14 dagen worden verlengd.**
 - b. De werkgever deelt het besluit tot schorsing en het besluit tot verlenging ervan direct aan de werknemer mee. Hij vermeldt daarbij de duur van de**

- schorsing en de redenen voor de schorsing c.q. verlenging ervan. De werkgever bevestigt het besluit zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer.
- c. De werkgever zal de werknemer uitnodigen zich te laten horen voordat hij tot schorsing overgaat. De werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman.
 - d. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
 - e. Als blijkt dat de schorsing ongegrond is, zal de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren. Als de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman, komen de kosten daarvan in dit geval voor rekening van de werkgever.
 - f. De werknemer kan de werkgever verzoeken derden die door de werkgever van de schorsing op de hoogte zijn gesteld, mededeling te doen van de rehabilitatie. De werkgever is verplicht dit verzoek in te willigen.
 - g. Als de werkgever – bij gebleken ongegrondheid van de schorsing - de werknemer niet rehabiliteert of de rehabilitatie van de werknemer niet tijdig schriftelijk meedeelt of bevestigt, kan dit voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:679 BW.
2. Op non-actief stelling
- a. De werkgever kan de werknemer voor een periode van maximaal 2 weken op non-actief stellen indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
 - b. De werkgever deelt het besluit tot op non-actiefstelling en het besluit tot verlenging ervan zo spoedig mogelijk aan de werknemer mee, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
 - c. Na het verstrijken van de in lid a bedoelde periode van 2 respectievelijk 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd of de rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
 - d. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
 - e. De werkgever is gehouden gedurende de periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden weer voortgang te laten vinden.
 - f. Op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 3.6 Beëindigen arbeidsovereenkomst

Bij dit artikel hoort een overgangsregel voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren (zie bijlage 3, artikel 2).

- 1. Opzegging geschiedt schriftelijk en onder opgave van redenen tegen de eerste dag van de kalendermaand.**
- 2. De opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor werkgever en werknemer 2 maanden. In individuele gevallen kan, bij werknemers hoger dan in schaal 12 ingeschaald, in de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van 3 maanden worden afgesproken voor zowel werkgever als werknemer.**
- 3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst, zonder dat daartoe opzegging is vereist.**

4. **Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd. In dat geval geldt zowel voor werkgever als werknemer een opzegtermijn van 2 maanden.**
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 4.1 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week.
2. De werknemer kan in overleg met de werkgever overeenkomen de arbeidsduur uit te breiden tot maximaal gemiddeld 40 uur per week. In dat geval heeft de werknemer het recht om de uitgebreide arbeidsduur te wijzigen in de oorspronkelijke arbeidsduur.
3. Alle aan de arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden naar rato toegepast op grond van de in de arbeidsovereenkomst vermelde gemiddelde arbeidsduur.
4. **Onder arbeidsduur vallen ook het deelnemen aan direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, bijscholing, de reis- en wachttijden die voortvloeien uit de opgedragen werkzaamheden en de reistijd woon-werkverkeer voor zover die meer bedraagt dan gebruikelijk door werkzaamheden buiten de standplaats, alsmede alle werkzaamheden die voortvloeien uit artikel 5.7 (doelen resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering).**
5. **Alle functies in deze CAO kunnen in beginsel in deeltijd worden vervuld.**
6. De werknemer die in deeltijd werkzaam is, heeft aanspraak op uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst in het geval van een vacature waarvoor hij volgens de objectieve functie-eisen in aanmerking komt.
7. Het recht van de deeltijdwerknemer op uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst kan op grond van bedrijfseconomische, -organisatorische, of -sociale redenen alleen worden ingeperkt doordat de werkgever met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) (conform artikel 27 WOR) in een regeling beperkingen en/of afwijkingsmogelijkheden ten aanzien van het uitbreidingsrecht vastlegt.

Artikel 4.2 Werktijden

1. De normale werktijd wordt vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur. Bij het vaststellen van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
2. Als de werktijden bij rooster worden geregeld, dient de werkgever de dagen en tijden waarop gewerkt wordt ten minste 10 etmalen van tevoren ter kennis te brengen van de werknemer. Alleen in bijzondere omstandigheden kan tussentijds van dit rooster worden afgeweken, vanwege het vervangen van een zieke collega of een collega die vanwege een reden als bedoeld in artikel 7.6 lid 1 sub c, f of g met buitengewoon verlof is.
3. Extra gewerkte uren worden in overleg tussen werkgever en werknemer in geld of vrije tijd uitbetaald. Bij vergoeding in tijd stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid deze uren binnen het desbetreffende kalenderjaar in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd op te nemen. Als de werknemer van deze gelegenheid geen gebruik maakt, stelt de werkgever na afloop van het kalenderjaar vast wanneer de extra gewerkte uren in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd worden genoten.
4. De werknemer kan de extra gewerkte uren als inleg storten in zijn levensloopregeling. Daartoe worden die uren omgerekend op basis van het dan geldende uursalaris.
5. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.

Artikel 4.3 Werktijdenregeling

1. De werkgever kan met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een werktijdenregeling vaststellen, waarbij sprake is van een variabele arbeidsduur.
2. Per werkweek kan in dat geval maximaal eennegende deel naar boven of naar beneden worden afgeweken van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde arbeidsduur per week. Een werktijdenregeling met een grotere afwijking dan eennegende deel kan eveneens met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) worden ingevoerd, maar toepassing hiervan op de individuele werknemer behoeft de instemming van die werknemer.
3. De werktijdenregeling voorziet erin dat per 31 december van het desbetreffende kalenderjaar geen urensaldo resteert, tenzij tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.
4. De van toepassing zijnde werktijdenregeling blijft onverkort gelden bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer en in alle gevallen waarin de werknemer verlof met behoud van salaris of een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) heeft.
5. Als de invoering van een nieuwe werktijdenregeling leidt tot een wijziging van de individueel met de werknemer overeengekomen werktijden, behoeft dit de instemming van die werknemer.

Artikel 4.4 Toepassing Arbeidstijdenwet

Voor de toepassing van de Arbeidstijdenwet (ATW) geldt het onderstaande:

1. **Voor de onderwerpen 'zondagsbepaling bij zondagsarbeid' en 'arbeid in nachtdienst' gelden in afwijking van de ATW de regelingen zoals opgenomen in bijlage 6, kolom A.**
2. **De werkgever kan met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) (conform artikel 27 WOR) voor de onderwerpen 'zondagsbepaling bij zondagsarbeid' en 'arbeid in nachtdienst' decentrale collectieve afspraken maken op grond van de mogelijkheden die de ATW hierin biedt, tot een maximaal toegestaan niveau zoals in bijlage 6, kolom B is vastgelegd.**

Bij dit hoofdstuk horen overgangsregels (zie bijlage 3, artikel 3 en 4).

Artikel 5.1 Vaststelling salaris

Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld in de salarisschaal, die bij zijn functie hoort overeenkomstig de functiematrix in bijlage 1.

Artikel 5.2 Inschaling bij indiensttreding

Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend in de bij de functie behorende salarisschaal (in bijlage 2). Indien de werknemer direct of met een onderbreking van maximaal een maand voorafgaand aan zijn indiensttreding in dezelfde functie werkzaam is geweest bij een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende werkgever, heeft de werknemer bij zijn nieuwe werkgever aanspraak op ten minste het salarisnummer waarin hij in die vorige functie het laatst was ingeschaald.

Artikel 5.3 Jaarlijkse verhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met 1 salarisnummer tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt.
2. Als de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert, kan de werkgever de jaarlijkse verhoging achterwege laten; dit wordt de werknemer tevoren schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.
3. Als de werknemer zeer goed of uitstekend functioneert, kan de werkgever extra salarisnummers toekennen; dit wordt de werknemer tevoren schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.
4. De inhouding van of toekenning van een extra jaarlijkse verhoging is slechts mogelijk op basis van een beoordelingsregeling die met instemming van de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel tot stand is gekomen, conform artikel 9.3 lid 2.

Artikel 5.4 Overgang naar een andere functie

1. Overgang naar een hoger ingeschaalde functie
 - a. Bij overgang naar een hoger ingeschaalde functie wordt de werknemer met ingang van de datum van overgang ingedeeld in de salarisschaal behorend bij die functie.
 - b. De werknemer wordt ten minste 1 salarisnummer hoger ingeschaald dan het nummer van voor de datum van overgang.
2. Overgang naar een functie van gelijk niveau
Als de werknemer bij dezelfde werkgever een andere functie gaat uitoefenen waaraan dezelfde salarisschaal is verbonden, behoudt de werknemer op het moment van deze functiewijziging ten minste aanspraak op het salaris dat hij in de vorige functie ontving.

Artikel 5.5 Uitbetaling salaris

- 1. Het salaris wordt uiterlijk 2 dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald. Eventuele toeslagen worden in de daarop volgende maand uitbetaald. Maandelijks wordt een salarisstrook verstrekt.**
- 2. De werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht heeft, indien hij korter dan 3 uren**

werkzaamheden heeft verricht, recht op uitbetaling van driemaal het voor hem geldende uursalaris (volgens artikel 7:628a BW).

Artikel 5.6 Waarneming

De werknemer met wie door de werkgever is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of gedeeltelijk waarneemt, anders dan wegens vakantie, ontvangt op het tijdstip dat de waarneming 30 dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een toelage. Deze toelage bedraagt het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij zou ontvangen als hij in de waargenomen functie zou worden ingeschaald.

Artikel 5.7 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering afhankelijk van vast te stellen resultaten en/of doelen van in totaal 3,5 %, berekend over het feitelijk verdiende totale jaarsalaris en de in het jaar opgebouwde vakantietoelage.
2. De uitbetaling van de uitkering van 3,5 % is afhankelijk van het behalen van een financieel resultaat en/of een ander doel dat de werkgever en de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel hebben afgesproken. **In december 2009 wordt hiervan 1,5% gegarandeerd uitgekeerd.**
3. De uitkering wordt uitbetaald in de maand december aan elke werknemer die in die maand in dienst is.
4. **Het kunnen bereiken van de afgesproken resultaten en/of doelen moet door de werknemers beïnvloedbaar zijn en het al dan niet behaald zijn ervan moet objectief meetbaar kunnen worden vastgesteld.**
5. **De werkgever moet de schriftelijke voorstellen voor de te bereiken resultaten en/of doelen, de hierbij geldende procedure en de faciliteiten om het resultaat en/of doel te behalen voor 1 januari ter instemming (conform artikel 27 WOR) aan de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel voorleggen. Met de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel moet voor 1 juli een akkoord bereikt zijn.**
6. **Als de werkgever niet voordat het desbetreffende jaar begint een voorstel voor een te bereiken financieel resultaat en/of een ander doel voorlegt, moet de werkgever de eindejaarsuitkering uitbetalen.**
7. **Indien niet voldaan wordt aan de gestelde termijnen kunnen werkgever en OR, PVT en personeel zich wenden tot de Bedrijfscommissie voor de Welzijnssector.**

Artikel 5.8 Pensioenregeling en premie

1. **In de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting "Pensioenfonds Zorg en Welzijn" (PFZW) worden de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer geregeld die betrekking hebben op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, inclusief de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie.**
2. **De werkgever houdt een deel van de verschuldigde PFZW-premie op het salaris van de werknemer in. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris zoals bedoeld in artikel 5 van het PFZW-pensioenreglement. Dit werknemersdeel bedraagt met ingang van 1 mei 2009:**
 - a. **voor de ouderdoms- en partnerpensioenregeling: 9,84% van het salaris, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AOW-franchise zoals het PFZW die hanteert, waarbij werkgevers zoals bepaald in art 1.2 lid 5 de bepaling van bijlage A kunnen toepassen;**
 - b. **voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling: nihil.**
3. **De premielastwijziging wordt met ingang van 1 januari 2010 jaarlijks gelijkelijk verdeeld over werknemer en werkgever. CAO-partijen stellen**

dit vast op basis van de uitkomst van berekeningen met behulp van het rekenprogramma voor de premieverdeling van het PFZW.

Artikel 5.9 Levensloopregeling

1. De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een reglement levensloopregeling op voor de onderneming. Hierin worden de kaders en randvoorwaarden rond het opnemen van levensloopverlof geregeld.
Als een werknemer deelneemt aan een levensloopregeling bedraagt de maandelijkse werkgeversbijdrage 0,4% van het maandsalaris. Als een werknemer niet deelneemt aan een levensloopregeling zal de werkgever deze werkgeversbijdrage gelijktijdig met het maandsalaris uitbetalen.
2. Tijdens de periode van levensloopverlof betaalt de werknemer het werknemersdeel en de werkgever het werkgeversdeel inzake de pensioenpremie, als de werknemer tijdens de verlofperiode ten minste een inkomen uit levensloop heeft van 70% van het laatstgenoten salaris.
3. In het in lid 1 bedoelde reglement worden de volgende randvoorwaarden rond het opnemen van verlof opgenomen: Bij een levensloopverlof voor een aaneengesloten periode tot 3 maanden:
 - a. betaalt de werkgever gedurende het verlof de tegemoetkoming zorgverzekering;
 - b. wordt voor de berekening van de vakantietoeslag uitgegaan van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen levensloopverlof zou hebben opgenomen;
 - c. wordt voor de berekening van de eindejaarsuitkering uitgegaan van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen levensloopverlof zou hebben opgenomen;
 - d. betaalt de werkgever bij gehele of gedeeltelijke vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw het gehele of gedeeltelijke werkgeversdeel van de pensioenpremie, dit in afwijking van het gestelde in het tweede lid van dit artikel.
4. Indien het levensloopverlof langer dan 3 maanden van tevoren door de werkgever is vastgesteld, wordt dit aan de werknemer door de werkgever gegarandeerd.

Artikel 5.10 Loonbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1. De werknemer die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van het maandsalaris, dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben ontvangen, tot een percentage van:**
 - **100% tijdens de eerste tot en met de zesde maand;**
 - **90% tijdens de zevende tot en met de twaalfde maand;**
 - **80% tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand;**
 - **70% tijdens de negentiende tot en met de vierentwintigste maand.**
- 2. De in lid 1 bedoelde werknemer heeft, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn maandsalaris tot een percentage van:**
 - **100% tijdens de eerste tot en met de zesde maand;**
 - **95% tijdens de zevende tot en met de twaalfde maand;**
 - **90% tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand;**
 - **85% tijdens de negentiende tot en met de vierentwintigste maand;****als hij een van de volgende activiteiten verricht:**
 - **het uitvoeren van op re-integratie gerichte werkzaamheden in het kader van een re-integratieplan;**
 - **het volgen van scholing/ training gericht op werkherhvatting;**

- het aanvaarden van een lager gesalarieerde functie (al dan niet bij de eigen werkgever).
3. De werknemer heeft over de gewerkte uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is verklaard om de in lid 1 bedongen arbeid te verrichten recht op 100% doorbetaling van zijn uursalaris.
 4. Ingeval van zwangerschaps- en bevallingsverlof betaalt de werkgever een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten maandsalaris, indien de uitkering overeenkomstig artikel 3.7 lid 1 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) lager is dan het laatstgenoten salaris.
 5. De werkgever kan het dienstverband van de werknemer die na keuring door het UWV na 2 jaar arbeidsongeschiktheid een loonverlies heeft van minder dan 35% niet in verband met beperkingen veroorzaakt door deze arbeidsongeschiktheid beëindigen. De werkgever en de werknemer zoeken samen naar passende arbeid. Als deze binnen de onderneming niet beschikbaar is, wordt de werknemer begeleid naar een passende functie buiten de onderneming.
 6. De in de leden 1 en 2 genoemde doorbetaling wordt verminderd met:
 - een eventueel door de werknemer ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering voortvloeiend uit een (verplichte) wettelijke of aan de arbeidsovereenkomst verbonden verzekering;
 - en*
 - door de werknemer binnen of buiten zijn arbeidsovereenkomst ontvangen inkomsten, voor tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verrichte werkzaamheden.
 7. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling of aanvulling dan wel dit recht vervalt geheel of gedeeltelijk:
 - a. als de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
 - b. als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek dat de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt;
 - c. voor de tijd dat door toedoen van de werknemer zijn genezing belemmerd of vertraagd wordt;
 - d. als de aanspraak van de werknemer op een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid en/of uitkering op grond van de voor hem geldende pensioenregeling door zijn toedoen geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd dan wel komt te vervallen;
 - e. als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van niet-toegestane of van niet-gemelde nevenwerkzaamheden zoals bedoeld in artikel 2.2 lid 2.

De werkgever moet de werknemer van het geheel of gedeeltelijk vervallen van het recht op loondoorbetaling of aanvulling direct schriftelijk in kennis stellen.
 8. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd dat de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. De werkgever moet de werknemer van het besluit tot opschorten direct schriftelijk in kennis stellen.
 9. Werkgevers bedoeld in artikel 1.2 lid 5 kunnen de bepalingen zoals opgenomen in bijlage A toepassen.

Artikel 5.11 Inhouding WGA-premie

De van 1 mei 2009 tot 1 mei 2010 door de werkgever ingehouden WGA-premie is nihil.

Artikel 5.12 Uitkering bij overlijden werknemer

1. Na het overlijden van de werknemer worden het salaris en de vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden uitbetaald. Daarnaast ontvangen gezamenlijke wettelijke erfgenamen een uitkering ineens ter grootte van het salaris en de vakantietoeslag over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond.
2. Als er geen wettelijke erfgenamen zijn, als bedoeld in lid 1, wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
3. Als er geen personen zijn, als bedoeld in lid 1 en lid 2, kan in bijzondere gevallen de uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt of komen.
4. De uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat ter zake van het overlijden van de werknemer wordt verstrekt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 5.13 Fietsenplan

De werkgever en de werknemer kunnen binnen het kader van de fiscale mogelijkheden omzetting van beloningsbestanddelen van de werknemer overeenkomen ten behoeve van een fietsenplan. De afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 6.1 Vakantietoelage

1. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer ontvangt een vakantietoelage ten bedrage van 8% van de som van de in het vakantietoelagejaar verdiende maandsalarissen, inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 5.10.
3. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de vakantietoelage minimaal € 144,69 per maand met ingang van 1 mei 2009 en minimaal € 145,42 per maand met ingang van 1 januari 2010.
4. In de uitbetaling van de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
5. De uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand mei.

Artikel 6.2 Werkurentoelage

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten de uren gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag of op een zaterdag, zondag of feestdag, ontvangt een toeslag conform de volgende tabel.

Tabel werkurentoelage

| <i>Werkurentoelage</i> | <i>07.00 tot 19.00 uur</i> | <i>19.00 tot 07.00 uur</i> |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| maandag tot en met vrijdag | -- | 20% |
| zaterdag | 30% | 40% |
| zon- en feestdagen | 45% | 45% |

2. De werknemer ontvangt geen werkurentoelage over de eerste 2 avonden per kalenderjaar. Tijdens deze 2 avonden ontvangt de werknemer zijn gewone uursalaris.
3. De toeslag wordt op de werkdagen maandag tot en met vrijdag alleen toegekend indien de werknemer zijn werkzaamheden begint voor 06.00 uur of eindigt na 20.00 uur.
4. De toeslag wordt berekend over het uursalaris van de werknemer, maar ten hoogste over het uursalaris dat hoort bij salarisnummer 18 van de in bijlage 2 opgenomen tabel.
5. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die een hoger maximumsalaris heeft dan het maximum van de in bijlage 2 opgenomen salarisschaal 10. Het bepaalde in dit artikel geldt evenmin voor de werknemer die uitsluitend buiten de in lid 1 genoemde tijdstippen werkzaam is in een ondersteunende functie buiten het primaire proces van de kinderopvang.

Artikel 6.3 Jubileumtoelage

1. De werknemer die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers die onder de werkingssfeer van deze CAO of de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening vallen, heeft recht op een jubileumtoelage bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar. Deze bedraagt bij:
 - 25 dienstjaren een half maandsalaris;
 - 40 dienstjaren een heel maandsalaris;
 - 50 dienstjaren een heel maandsalaris.
2. De berekening van deze toeslag gaat als volgt: het maandsalaris wordt vermeerderd met de vakantietoelage over 1 maand en met de gemiddelde werkurentoelage per maand, berekend over de periode van 3 maanden voorafgaand aan het jubileum.

Artikel 6.4 Tegemoetkoming zorgverzekering

1. De werknemer die is ingeschaald in salarisschaal 1 tot en met 6, ontvangt een tegemoetkoming van € 8,- bruto per maand.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 ontvangt iedere werknemer die deelneemt aan een aanvullende zorgverzekering, een tegemoetkoming van € 8,- bruto per maand.
3. De in lid 1 en 2 genoemde tegemoetkomingen worden uitbetaald ongeacht de omvang van het dienstverband.

Artikel 6.5 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een ondernemingsregeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen, geldt de standaardregeling vergoeding kosten woon-werkverkeer zoals opgenomen in bijlage 7.

Artikel 6.6 Vergoeding dienstreizen

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een ondernemingsregeling vergoeding reis- en verblijfkosten dienstreizen.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen, geldt de standaardregeling vergoeding dienstreizen zoals opgenomen in bijlage 7.

Artikel 6.7 Vergoeding verhuiskosten

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een ondernemingsregeling verhuiskostenvergoeding en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen, geldt als standaardregeling Uitvoeringsregeling A (Vergoeding verhuiskosten en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing) uit de CAO Kinderopvang 2005 (te vinden op www.fcbwjk.nl).

Artikel 6.8 Vergoeding telefoonkosten

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een ondernemingsregeling telefoonkostenvergoeding.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen, geldt de standaardregeling telefoonkostenvergoeding zoals opgenomen in bijlage 7.

Artikel 6.9 Vergoeding thuiswerk/telewerk

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een ondernemingsregeling thuiswerk/ telewerk.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen, geldt de standaardregeling thuiswerk/telewerk zoals opgenomen in bijlage 7.

Artikel 6.10 Vergoeding gebroken diensten

In geval van een gebroken dienst worden de extra gemaakte kilometers boven het normale woon-werkverkeer vergoed tegen € 0,20 per km (waarvan € 0,19 onbelast). Een gebroken dienst is een dienst volgens rooster op 1 of meer locaties, bestaande uit 2 of meer dienstdelen, waar een onbetaalde onderbreking van meer dan 1 uur tussen zit.

Bij dit hoofdstuk hoort een overgangsregel (zie bijlage 3, artikel 5 en 6).

Artikel 7.1 Vakantie

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer met een volledig dienstverband recht op 144 uur vakantie met behoud van salaris.
2. De vakantie moet in de regel in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken.
3. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie moeten door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer worden bepaald, met dien verstande dat de vakantie ten minste 2 aaneengesloten weken bedraagt.
4. Als de werknemer voorafgaand aan dan wel tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, geldt de verleende vakantie niet als vakantie indien de werknemer deze arbeidsongeschiktheid aan de werkgever voldoende aantoot.

Artikel 7.2 Vakantie bij einde dienstverband

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer in overleg met de werkgever, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de hem nog toekomende vakantie opnemen.
2. Indien de werknemer deze vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal het restant worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt met het salaris verrekend.

Artikel 7.3 Verlofbudget

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer met een volledig dienstverband recht op 66 extra uren verlof. Samen met de in artikel 7.1 vermelde vakantie, heeft de werknemer daarmee de beschikking over 2 verlofbronnen met een totaal verlofbudget van 210 uur.
2. Voor de werknemer die op grond van de CAO Kinderopvang 2007-2008 of verworven recht in 2008 een grotere verlofaanspraak dan 210 uur heeft, wordt het meerdere toegevoegd aan het verlofbudget.
3. Het per einde van het kalenderjaar resterende deel van de 66 extra verlofuren wordt aan de werknemer uitbetaald, tenzij de werknemer vooraf hiervoor een bestemming conform lid 4a heeft aangegeven.
4. a. Rekening houdend met wettelijke en fiscale vereisten kan de werknemer de 66 extra verlofuren:
 - opnemen in de vorm van doorbetaalde vrije tijd;
 - opsparen ten behoeve van opname in vrije tijd en/of verlof. Het naar een volgend kalenderjaar mee te nemen aantal uren is gemaximeerd op 66, tenzij hiervoor tussen werkgever en werknemer een andere afspraak is gemaakt;
 - aanwenden als storting in zijn pensioen- en/of levensloopregeling, zoals ten behoeve van seniorenverlof en/of ouderschapsverlof;
 - laten uitbetalen tegen het op dat moment geldende uursalaris.b. Bij toepassing van lid 3 en 4a wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantietoeslag, levensloopbijdrage en eindejaaruitkering niet.
5. Ingeval van ziekte is artikel 7:635 BW onverkort van toepassing.

Artikel 7.4 Seniorenverlof (afbouwregeling)

1. De werknemer die op 1 januari 2009 55 jaar of ouder is of in 2009 55 jaar wordt, heeft bij een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op 153 extra uur verlof met behoud van salaris.
2. De werknemer die in 2009 in de leeftijdscategorie 50 tot en met 54 jaar valt, heeft vanaf het kalenderjaar waarin hij 55 jaar wordt bij een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op het volgende aantal extra uren verlof met behoud van salaris:

| Te bereiken leeftijd in 2009 | Aantal extra verlofuren vanaf het jaar waarin de werknemer 55 jaar wordt |
|------------------------------|--|
| 50 jaar | 77 |
| 51 jaar | 92 |
| 52 jaar | 107 |
| 53 jaar | 122 |
| 54 jaar | 138 |

3. De in lid 1 en 2 genoemde verlofuren worden door de werknemer opgenomen in de vorm van verkorting van de wekelijkse arbeidsduur waarbij afgerond wordt op halve uren per week. Deze arbeidsduurverkorting kan na overleg met de werknemer ook anders worden ingevuld, op voorwaarde dat de verlofuren per kalenderjaar worden toegekend.
4. Het aan het eind van het kalenderjaar niet genoten seniorenverlof komt te vervallen.
5. Werknemers die vanaf 1 mei 2009 in dienst komen zonder voorafgaand dienstverband onder de werkingssfeer van deze CAO zijn van de bepalingen van dit artikel uitgezonderd.

Artikel 7.5 Feestdagen

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen:
 - nieuwjaarsdag,
 - tweede paasdag,
 - Koninginnedag,
 - 5 mei (1x per 5 jaar, te beginnen in 2010),
 - hemelvaartsdag,
 - tweede pinksterdag,
 - eerste en tweede kerstdag.
2. Als het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van het genoemde verlof uit lid 1, vindt compensatie plaats door toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris. De werknemer die op wisselende tijden werkzaam is en die op een in lid 1 genoemde verlofdag óf heeft gewerkt, óf volgens rooster vrij was óf wegens arbeidsongeschiktheid óf vakantie niet kon werken, heeft eveneens recht op toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris.
3. De werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daartoe een verzoek indient hoeft – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – op die dag niet te werken. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer of dit wordt gerealiseerd via:
 - vrij volgens rooster;
 - het opnemen van een vakantiedag;
 - buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris.

Artikel 7.6 Buitengewoon verlof

1. In de volgende gevallen kan de werknemer – in aanvulling op of in afwijking van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) - doorbetaald aaneengesloten verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van

bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en deze op een werkdag van de werknemer plaatsvindt. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder 'dag' verstaan het aantal uren dat de werknemer volgens zijn werktijdenregeling arbeid zou moeten verrichten.

- a. Bij ondertrouw of bij passeren notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag.
 - b. Bij huwelijk of bij registratie van de partner in de zin van de Wet op het geregistreerd partnerschap: 3 dagen.
 - c. Bij bevalling van zijn partner: 3 dagen
 - d. Bij kraamverlof: in afwijking van het wettelijk kraamverlof: 5 dagen.
 - e. Voor het verrichten van werkzaamheden verband houdende met adoptie: ten hoogste 10 dagen per kind.
 - f. Bij ernstige en/of acute ziekte van de partner, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: voor een duur ter beoordeling van de werkgever.
 - g. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
 - 4 dagen bij het overlijden van de onder f bedoelde personen;
 - 2 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad;
 - 1 dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde graad.Is de werknemer echter belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, dan worden ten hoogste 4 dagen verleend.
 - h. Voor het consulteren van een arts, indien en voor zover dit niet buiten werktijd van de werknemer kan plaatsvinden.
2. In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever, indien hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.
 3. De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

Artikel 7.7 Langdurend zorgverlof

1. In afwijking van en in aanvulling op het langdurend zorgverlof uit de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) heeft de werknemer die zorg draagt voor een of meer van de volgende personen: partner, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen, recht op doorbetaald verlof volgens onderstaande bepalingen bij ernstige ziekte van een of meer van deze personen indien uit een schriftelijke verklaring van een behandelend arts blijkt dat thuisverzorging noodzakelijk is.
2. Dit verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstverband ten minste 1 jaar heeft geduurd.
3. Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 13.
4. Over de opgenomen verlofuren wordt 25% van het salaris doorbetaald, dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
5. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw van de werknemer betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
6. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
7. In afwijking van het onder lid 6 gestelde kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 6 maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
8. Het bepaalde onder lid 3 en 4 is slechts van toepassing gedurende een periode van maximaal 6 maanden.

Artikel 7.8 Werk en privé

Voor het overige kan de werknemer gebruikmaken van verschillende wettelijk bepaalde vormen van betaald of onbetaald verlof:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof,
- ouderschapsverlof (zie ook bijlage 3, artikel 5),
- adoptieverlof (zie ook artikel 7.6 lid 1e),
- calamiteiten- en ander kortverzuimverlof,
- kortdurend zorgverlof,
- langdurend zorgverlof (zie ook artikel 7.7).

Met uitzondering van calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof dienen deze verlofvormen vooraf schriftelijk en tijdig bij de werkgever te worden aangevraagd; voor ouderschapsverlof geldt daarbij een aanvraagtermijn van minimaal 2 maanden.

Artikel 8.1 Arbeidsomstandigheden

- 1. Partijen bij deze CAO zijn een Arbocatalogus Kinderopvang overeengekomen. De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de Arbocatalogus Kinderopvang (te vinden op www.fcbwjk.nl). De OR of PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel heeft instemmingsrecht ten aanzien van alle beleidsbesluiten op dit terrein.**
- 2. Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers hoeven hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige indien zij voor het opstellen van hun RI&E gebruik maken van het Risico-inventarisatie en -evaluatie instrument Kinderopvang (te vinden op www.fcbwjk.nl).**

Artikel 8.2 Bevordering diversiteit

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een plan vast ter bevordering van de diversiteit in de onderneming door arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten. In dit plan moet in ieder geval aandacht worden besteed aan maatregelen en voorzieningen binnen de onderneming die gericht zijn op behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers en op de integratie van werknemers afkomstig uit etnische minderheidsgroeperingen.

Artikel 8.3 Gedragscode

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een gedragscode vast, die gericht is op het binnen de onderneming voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag (agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie) en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen.

Artikel 9.1 Scholings- en loopbaanbeleid

1. De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) jaarlijks een plan vast met betrekking tot het te voeren scholings- en loopbaanbeleid voor de werknemers, gericht op hun huidig en toekomstig functioneren binnen en buiten de onderneming.
2. In dit plan komen in ieder geval de volgende zaken aan de orde:
 - a. Het budget dat voor uitvoering hiervan beschikbaar is.
 - b. Scholingsfaciliteiten:
 - aanvraagprocedure;
 - verlofmogelijkheden;
 - kostenvergoeding en eventuele terugbetalingsverplichting.
 - c. Loopbaanfaciliteiten:
 - mogelijkheden voor een loopbaangesprek met een door de werknemer in overleg met de werkgever gekozen deskundige;
 - mogelijkheden voor de werknemer om te komen tot een persoonlijk opleidingsplan en/of loopbaanontwikkelingsplan;
 - mogelijkheden ter bevordering van doorstroom.

Artikel 9.2 Bijscholing

De werknemer is verplicht die (bij-)scholings-, leer- en opleidingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk zijn en die door de werkgever in overleg met de werknemer worden aangewezen. Deze activiteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en de daaraan verbonden kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 9.3 Functionerings- en beoordelingsgesprek

1. Functioneringsgesprek
De werknemer heeft eenmaal per jaar op zijn verzoek recht op een functioneringsgesprek met zijn werkgever c.q. leidinggevende. Dit gesprek vindt plaats binnen 6 weken na het verzoek. De werknemer kan in dit gesprek de volgende onderwerpen aan de orde stellen:
 - loopbaanontwikkeling en opleidingswensen van de werknemer, hetgeen kan leiden tot een persoonlijk ontwikkelingsplan;
 - beleid ten aanzien van de levensfase waarin de werknemer zich bevindt;
 - individuele werktijden in het kader van het combineren van arbeid en privé;
 - arbeidsomstandigheden en werkbelasting;
 - verbeteringsmogelijkheden met betrekking tot het functioneren van de werknemer.
2. Beoordelingsgesprek
 - a. Als door de werkgever wordt overgegaan tot het beoordelen van werknemers dan geschiedt dit ten minste per functiegroep, waarbij geen enkele werknemer wordt uitgezonderd. De werkgever dient vooraf met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) vast te stellen welke functiegroepen binnen de onderneming voorkomen. Bij de toepassing hiervan kunnen de werknemers als bedoeld in artikel 9.5, 9.6 en 9.7 als aparte functiegroepen worden aangemerkt.
 - b. Beoordeling van werknemers vindt plaats op grond van een regeling die met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) is vastgesteld en voor het begin van een beoordelingsperiode aan de werknemers is bekendgemaakt.
 - c. De beoordelingsregeling bevat bepalingen over:

- de termijn waarop de werknemer wordt uitgenodigd voor het beoordelingsgesprek;
- de vastlegging van het beoordelingsgesprek;
- de mogelijkheid voor de werknemer om intern bezwaar te maken;
- de gezichtspunten waarop wordt beoordeeld;
- de weging van de gezichtspunten;
- met wie het gesprek wordt gevoerd.

Artikel 9.4 Ontwikkelplan en EVC

1. Indien de kandidaat-werknemer niet voldoet aan de in de CAO genoemde kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker, stelt de werkgever binnen 2 maanden na indiensttreding in de functie van pedagogisch medewerker in ontwikkeling een ontwikkelplan op (zie ook artikel 9.5 lid 5) met behulp van de door CAO-partijen erkende en ter beschikking gestelde ontwikkelplan, te vinden via www.fcbwjk.nl. Als de werkgever niet beschikt over een praktijkopleider of niet erkend is als leerwerkbedrijf, dient de werkgever het ontwikkelplan te maken met behulp van de genoemde ontwikkelplan.
2. De kosten die met de uitvoering van de ontwikkelplan zijn gemoeid, komen voor rekening van de werkgever.
3. Voor werknemers vergoedt de werkgever bij indiensttreding als pedagogisch medewerker, pedagogisch medewerker in ontwikkeling of BBL-leerling de direct hieraan voorafgaand gemaakte kosten van een EVC-procedure (EVC = erkenning verworven competenties) gericht op het voldoen aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker.
4. De pedagogisch medewerker in ontwikkeling heeft het recht om in een periode van 3 jaar na overleg ten minste eenmaal vergoed door de werkgever een EVC-procedure te doorlopen gericht op een kwalificatie zoals opgenomen in het functieboek voor de functie van pedagogisch medewerker.

Artikel 9.5 Pedagogisch medewerker in ontwikkeling

1. In afwijking van de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker gelden voor de pedagogisch medewerker in ontwikkeling de volgende instroomeisen:
 - De kandidaat-werknemer beschikt over een diploma op minimaal MBO3-niveau of over een HAVO- of VWO-diploma;
 - óf*
 - De kandidaat-werknemer beschikt over relevante werkervaring en een buitenlands diploma waarvan nog niet bekend is of de kwaliteit gelijk is aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker.
 - én*
 - De uitkomst van de ontwikkelplan c.q. het opgestelde ontwikkelplan wijst uit dat instroom als pedagogisch medewerker in ontwikkeling verantwoord is.
2. Met de pedagogisch medewerker in ontwikkeling kunnen een of meerdere arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd, voor een totale duur van maximaal 3 jaar. Zodra binnen deze periode een diploma wordt behaald dat voldoet aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van pedagogisch medewerker. Artikel 5.4 lid 1 is hierop van toepassing.
3. De werkgever en de pedagogisch medewerker in ontwikkeling gaan een arbeidsovereenkomst aan van ten minste 20 uur per week. Voor de pedagogisch medewerker in ontwikkeling die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 12 uur per week. Voor de HBO-student die wordt aangesteld als pedagogisch medewerker in ontwikkeling en die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de

- arbeidsovereenkomst ten minste gemiddeld 12 uur per week, gerekend over een heel jaar.
4. Tussentijdse opzegging is mogelijk, conform artikel 3.6, ingeval het functioneren van de werknemer verdere ontwikkeling tot pedagogisch medewerker verhindert. Dit moet gebaseerd zijn op een plaatsgevonden beoordeling conform artikel 9.3 lid 2.
 5. De werkgever stelt binnen 2 maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst in overleg met de pedagogisch medewerker in ontwikkeling een persoonlijk ontwikkelplan op. Dit ontwikkelplan vormt onderdeel van het personeelsdossier. De basis voor dit ontwikkelplan zijn de resultaten uit de ontwikkelscan of de beoordeling van de praktijkopleider en leidinggevende. In het ontwikkelplan wordt vastgelegd hoe de werknemer gaat werken aan zijn ontwikkeling gericht op het voldoen aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker (conform de kwalificatie-eis a) en b) uit bijlage 5; functieboek). In het ontwikkelplan worden minimaal de volgende afspraken schriftelijk vastgelegd:
 - het beoogde te behalen diploma;
 - de resultaten uit de beoordeling of de ontwikkelscan;
 - de fasering van het ontwikkeltraject;
 - de activiteiten in het traject;
 - de faciliteiten in het traject (omvang en aard van hulpmiddelen en begeleiding);
 - de formatieve inzetbaarheid;
 - de wijze waarop de voortgang en mate van ontwikkeling via functioneringsgesprekken gevolgd wordt.
 6. Functioneringsgesprekken worden in afwijking van artikel 9.3 minimaal 2 keer per jaar gehouden. Onderwerp van elk gesprek is het ontwikkelplan en indien noodzakelijk kan er een nieuwe ontwikkelscan worden afgenomen en kan de werkgever dit plan in elk gesprek in overleg met de werknemer aanpassen.
 7. De werkgever faciliteert de pedagogisch medewerker in ontwikkeling met begeleiding, leer- en opleidingsactiviteiten, waaronder Crebo- en Croho-erkende opleidingsonderdelen op grond van de afspraken in het ontwikkelplan en voldoet daarbij aan alle uit de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) en/of de Wet Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs (WHW) voortvloeiende voorschriften.
 8. Alle aan het ontwikkelplan verbonden kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.
 9. Een pedagogisch medewerker in ontwikkeling wordt bij indiensttreding ingeschaald in ten minste salarisschaal 5, nummer 7. De artikelen 5.2, 5.3 en 5.4 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9.6. BBL-leerling

1. Arbeidsovereenkomst
 - a. De werkgever die een BBL-leerling in dienst wil nemen, moet ten minste voldoen aan de door Calibris vastgestelde erkenningsregeling voor leerbedrijven.
 - b. De werkgever en de BBL-leerling gaan een arbeidsovereenkomst aan voor ten minste 20 uur per week. Bij een opleiding met een normatieve duur van meer dan 3 jaar moet de werkgever een arbeidsovereenkomst aanbieden voor ten minste het aantal uren per week van het onderdeel beroepspraktijkvorming van die opleiding/ het opleidingsinstituut. Indien de BBL-leerling uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 12 uur per week, afhankelijk van de eisen die het opleidingsinstituut daaraan stelt.
 - c. De werkgever kan aan de BBL-leerling een arbeidsovereenkomst voor meer uren per week aanbieden in verband met (gedeeltelijke) compensatie voor de tijd die deze op het opleidingsinstituut of thuis aan de gevolgde opleiding besteedt.

- d. De in lid 1 sub b en c bedoelde arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor de duur van de gevolgde opleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk vier jaar na aanvang van de opleiding. Indien de opleiding binnen of uiterlijk na 4 jaar wordt beëindigd door het behalen van het diploma, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een voor onbepaalde tijd. Tevens geldt de voorwaarde dat er een vacature is c.q. formatieruimte beschikbaar is en het functioneren van de werknemer dit niet verhindert. Een eventuele verhindering gelegen in het onvoldoende functioneren van de werknemer moet zijn gebaseerd op een in de 12 maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling conform artikel 9.3 lid 2.
2. Erkenning, praktijkbegeleiding en vergoeding opleidingskosten
- a. De werkgever zal de werknemer die de functie c.q. taak van praktijkopleider ten aanzien van (een) BBL-leerling(en) vervult en die niet het diploma heeft van de MBO niveau 4 specialistenopleiding tot Praktijkopleider, stimuleren deze opleiding te gaan volgen.
- b. De werkgever kan door de BBL-leerling gemaakte opleidingskosten vergoeden.
3. Salariering en inzetbaarheid
- a. De BBL-leerling wordt bij indiensttreding ten minste ingeschaald in schaal 5, nummer 7. De artikelen 5.2, 5.3 en 5.4 zijn van overeenkomstige toepassing.
- b. Ten aanzien van de salariering en de inzetbaarheid van de BBL-leerling is het onderstaande schema van toepassing:

| <i>Opleidingsfase</i> | <i>Salaris</i> | <i>Formatieve inzetbaarheid</i> | <i>Wijze van vaststelling opleidingsfase</i> | <i>Wijze van vaststelling formatieve inzetbaarheid</i> |
|---|---|---------------------------------|--|---|
| Fase 1: overeenkomstig eerste leerjaar SPW-3/ SPW-4 | Salarisnummer 7 Schaal 5 | Oplopend van 0 naar 100% | * Conform de leerjaren en voortgang ingeval van een normatieve opleidingsduur van 3 jaar; * In geval van een andere opleidingsduur worden de fase en ingangsdatum ervan bepaald op basis van informatie van de opleiding. | De werkgever stelt de formatieve inzetbaarheid in fase 1 en fase 2 vast, op basis van informatie van de opleidings- en praktijkbegeleider en legt deze schriftelijk vast. |
| Fase 2: overeenkomstig tweede leerjaar SPW-3/ SPW-4 | Salarisnummer 8 Schaal 5 | | | |
| Fase 3: overeenkomstig derde leerjaar SPW-3/ SPW-4 | Salarisnummer 9 Schaal 5 | 100% | | Nvt |
| Fase 4: diploma SPW-3 of vierde jaar SPW-4 | Salarisnummer 10 Schaal 6 <i>Zie ook punt 4 onder het schema.</i> | 100% | Nvt | Nvt |

1. De in bovenstaand schema vermelde salarisnummers komen overeen met dezelfde salarisnummers zoals opgenomen in bijlage 2.
2. Voor de BBL-leerling geldt als datum van jaarlijkse verhoging de datum die voortvloeit uit toepassing van bovenstaand schema.
3. Een (kandidaat)werknemer die anders dan via de BBL-leerweg een opleiding volgt die (na afronding) bevoegdheid geeft tot uitoefening van de

- functie van pedagogisch medewerker kan ook worden ingezet, mits dit incidenteel geschiedt en daarbij de hiervoor vermelde salariëring overeenkomstig wordt toegepast.
4. Voor BBL-leerlingen van wie de arbeidsovereenkomst voor 1 mei 2007 is ingegaan, geldt dat zij na diplomering in salarisnummer 11 worden ingeschaald.

Artikel 9.7 HBO-leerling/werknemer duale leerroute

1. De werkgever gaat met de leerling-werknemer die de duale leerroute volgt een arbeidsovereenkomst aan. Met de leerling-werknemer kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor de duur van de gevolgde opleiding. De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk 4 jaar na aanvang van de opleiding.
2. Het salaris van de leerling-werknemer die de duale leerroute volgt, wordt vastgesteld aan de hand van de functie waarvoor hij wordt opgeleid en is afhankelijk van de duur van de opleiding.
3. Bij indiensttreding wordt de leerling-werknemer ingeschaald in het laagste salarisnummer van de salarisschaal die evenveel stappen onder de functionele schaal ligt als het voor de leerling-werknemer resterende aantal studiejaren.
4. Bij overgang naar een volgend leerjaar wordt de leerling-werknemer ingeschaald in het laagste salarisnummer van de salarisschaal die op dat moment evenveel stappen onder de functionele schaal ligt als het dan nog voor de leerling-werknemer resterende aantal studiejaren.
5. In afwijking van lid 2, 3 en 4 geldt dat, indien de leerling-werknemer een opleiding volgt die kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker, de overeenkomstige salariëringregels van toepassing zijn conform artikel 9.6 lid 3.

Artikel 9.8 Stagevergoeding

1. De leerling die een stage volgt in het kader van het onderdeel beroepspraktijkvorming van een BOL-opleiding op MBO-niveau 3 of 4 die opleidt tot een diploma waarmee wordt voldaan aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker en waarmee een praktijkovereenkomst conform de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is afgesloten, alsmede de student die stage loopt in het kader van een HBO-bacheloropleiding heeft recht op een stagevergoeding ten bedrage van:
 - 40 euro per maand bij 1 stagedag per week;
 - 80 euro per maand bij 2 stagedagen per week;
 - 120 euro per maand bij 3 stagedagen per week;
 - 160 euro per maand bij 4 of 5 stagedagen per week.Van vergoeding is uitgezonderd de praktijkleerperiode die vooral bedoeld is als beroepsoriëntatie.
2. Indien (een deel van) de stage niet de gehele kalendermaand beslaat, wordt de stagevergoeding voor die betreffende maand naar rato berekend. Bepalend hierbij zijn de data zoals vastgelegd in de praktijkovereenkomst of stageovereenkomst.
3. De BOL-leerling die vóór 1 mei 2008 aan een stage is begonnen, heeft voor de in de praktijkovereenkomst afgesproken periode recht op de stagevergoeding volgens de CAO Kinderopvang 2007-2008.

Artikel 9.9 Vergoeding VOG

Voor leerlingen of studenten die een VOG dienen te overleggen, worden de kosten hiervan vergoed.

Artikel 10.1 Instelling en algemene rechten PVT

Bij dit artikel hoort een overgangsregel (bijlage 3, artikel 7).

- 1. De werkgever die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 maar minder dan 50 werknemers werkzaam zijn en waarvoor geen OR is ingesteld, is verplicht een PVT in te stellen.**
2. De leden van de PVT hebben recht op 2 scholingsdagen per jaar conform artikel 18 WOR.
3. De PVT heeft adviesrecht (conform artikel 25 WOR) over een reorganisatieplan als de werkgever overgaat tot reorganisatie die een aanmerkelijke wijziging in de arbeidssituatie of het ontslag van een of meer werknemers tot gevolg heeft.

Artikel 10.2 Instemmingsrecht en ondersteuning OR en PVT

- 1. Voor alle onderwerpen waarvoor op grond van artikel 1.4 en de overige CAO-artikelen in deze CAO met OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt is het instemmingsrecht (artikel 27 WOR) van toepassing.**
- 2. De PVT heeft in dit kader recht op het raadplegen van een deskundige conform artikel 22 WOR.**

Artikel 10.3 Bestuurssamenstelling

1. Het bestuur van een onderneming waarvan de rechtsvorm de stichting is, is verplicht met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) (conform artikel 27 WOR) een keuze te maken tussen de 2 bepalingen van lid 2. Deze keuze dient in de statuten te worden vastgelegd.
2. De OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) heeft het recht van voordracht ten aanzien van iedere vacante bestuurszetel.
óf
De OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) heeft het recht van voordracht ten aanzien van ten minste een vaste, voor dat doel gereserveerde bestuurszetel. Deze bestuurszetel kan slechts worden bezet door een door de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) voorgedragen kandidaat.
3. Voor 'bestuur' als genoemd in de voorgaande leden moet 'Raad van Toezicht' of 'Raad van Commissarissen' worden gelezen indien de directievoering is opgedragen aan de Raad van Bestuur.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op die ondernemingen waar de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) verderstreckende bevoegdheden heeft dan genoemd in lid 2. In die ondernemingen blijft de verdergaande bevoegdheid van kracht.

Artikel 10.4 Aanvullende medezeggenschapsafspraken

1. De leden van de OR hebben per jaar het recht om ten minste 75 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden verband houdende met de raad, anders dan voor het bijwonen van vergaderingen van de raad en van door de raad ingestelde commissies. Dit aantal uren geldt ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever stelt, alvorens de conceptbegroting van de onderneming wordt vastgesteld, de OR in de gelegenheid advies uit te brengen over deze conceptbegroting.

3. Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de onderneming moet worden vervuld, stelt de werkgever de OR in de gelegenheid een gesprek te voeren met de gereede kandidaat of kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de OR over deze kandidaat of kandidaten zal voor de standpuntbepaling van de werkgever zwaar wegen.

Artikel 10.5 Reorganisaties

1. De OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) wordt in de gelegenheid gesteld een advies (artikel 25 WOR) uit te brengen over een voorgenomen reorganisatie van (een deel van) de onderneming, die een aanmerkelijke wijziging in de arbeidssituatie of het ontslag van een of meer werknemers tot gevolg heeft.
2. In dit geval stelt de werkgever een reorganisatieplan op, waarin ten minste aangegeven wordt welke functiegroepen als gevolg van de reorganisatie kwantitatief en kwalitatief zullen wijzigen en op welke wijze de reorganisatie zal worden geëffectueerd.
3. In het in lid 2 bedoelde plan geeft de werkgever tevens aan welke functies zullen worden opgeheven en of binnen de onderneming functies voorkomen, die hetzelfde dan wel uitwisselbaar zijn met de functies die zullen worden opgeheven. Dit laatste met het oog op mogelijke herplaatsing van werknemers naar passende functies.
4. Uitwisselbaar zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
5. Toepassing van het Ontslagbesluit vindt eerst plaats na overleg met de werknemersorganisaties waarvan leden bij de werkgever werkzaam zijn.

Artikel 10.6 Fusies

1. De werkgever die het voornemen heeft tot fusie over te gaan of tot overdracht van de zeggenschap over een (deel van een) onderneming aan een andere rechtspersoon, moet dit melden aan de werknemersorganisaties. Zodra duidelijk is welke werkgevers de potentiële fusiepartners zijn, wordt een fusie-overlegorgaan (FOO) ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemersorganisaties.
2. De werkgever maakt bij de melding kenbaar: de rechtsvorm van de betrokken ondernemingen, de vestigingsplaats, de omvang en samenstelling van de personeelsbestanden en de motieven voor het streven naar een fusie. In het FOO wordt overleg gevoerd over de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers, de rechtspositieregeling van de nieuwe rechtspersoon en de rechtspositie gedurende de overgangssituatie, over de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de personeelsopbouw, over de wijze waarop het bestuur wordt samengesteld en de wijze waarop de medezeggenschap is geregeld in de periode dat een nieuwe OR of PVT nog niet is gekozen.
3. Uitgangspunt bij het overleg in het FOO is dat er geen achteruitgang in de rechtspositie van de werknemers en geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij zodanige ontslagen onontkoombaar zijn.
4. Afspraken over de rechten van de werknemers van de bij de fusie betrokken ondernemingen worden in een sociaal plan vastgelegd.
5. Zodra de nieuwe rechtspersoon bestaat, wordt op de kortst mogelijke termijn een OR of PVT ingesteld. Zolang dat niet is gebeurd, voeren de gezamenlijke bestaande ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen het overleg met de vertegenwoordiger van de nieuwe rechtspersoon. Het FOO ziet toe op het naleven van de gemaakte afspraken en wordt daartoe voortdurend op de hoogte gehouden van de voortgang van het in het kader van de WOR plaatsvindende overleg.

Artikel 10.7 Vakbondsverlof

De werknemer die lid is van een vakbond, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die organisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van maandinkomen tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar. Voor kaderleden geldt dit tot een maximum van 18 dagen per kalenderjaar.

Artikel 10.8 Vakbondsfaciliteiten

Het is aan leden en kaderleden van de vakbonden toegestaan om op basis van een eenmalige afspraak met de werkgever gebruik te maken van de faciliteiten van de onderneming ten behoeve van het werk van de vakbonden en contacten met hun leden. Onder deze faciliteiten horen in ieder geval:

- a. gebruik maken van publicatieborden en/of email om informatie te verstrekken en aankondigingen bekend te maken;**
- b. gebruikmaken van ruimten van de onderneming voor het buiten werktijd houden van bijeenkomsten;**
- c. gebruikmaken van de telefoon voor het leggen van contacten;**
- d. mogelijkheid om persoonlijke contacten te leggen met de binnen de onderneming werkzame leden.**

Artikel 10.9 Vakbondscontributie

De werknemer kan de werkgever verzoeken gebruik te mogen maken van de fiscale mogelijkheden om de contributie van de vakbond van zijn brutosalaris of bruto-vakantietoeslag te laten inhouden.

Artikel 11.1 Geschil

1. Als een werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift voorleggen aan de Commissie van Geschillen (verder te noemen: 'Commissie').
2. Als het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen (UWV) is vereist en door het UWV nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning, is de geschilpartij door wie bij het UWV een ontslagvergunning is aangevraagd verplicht om, direct nadat hij door de Commissie van de ontvangst van het verzoekschrift in kennis is gesteld, aan het UWV opschorting van de behandeling van de ontslagvergunningsaanvraag te verzoeken. In het geval het UWV niet bereid is de behandeling van de ontslagaanvraag op te schorten en toestemming geeft tot ontslag (ontslagvergunning) zal de werkgever, in het geval de werknemer tijdig het geschil aanhangig heeft gemaakt bij de Commissie, geen gebruik maken van de toestemming voor ontslag van het UWV tot het moment dat de Commissie uitspraak heeft gedaan. In het geval zich deze situatie voordoet zal de Commissie in de bij haar aanhangig gemaakte zaak uitspraak doen in de vorm van een bindend advies aan partijen. Om in deze situatie tijdig over de uitspraak te kunnen beschikken, worden de termijnen in bijlage 4 als volgt gewijzigd:
 - artikel 2 lid 3: 2 weken,
 - artikel 2 lid 5: 2 weken,
 - artikel 4 lid 1: 10 dagen,
 - artikel 4 lid 4: 4 dagen,
 - artikel 6: 1 week.

Artikel 11.2 Niet-ontvankelijk of geen verdere behandeling

1. De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
 - a. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van het UWV is vereist en:
 - ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie ten minste zes weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het UWV in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
 - óf*
 - deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door het UWV op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen.
 - b. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
2. Als tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie een van de partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie af van verdere behandeling.

11.3 Overige bepalingen

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie te verlenen.
2. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie zijn geregeld in bijlage 4 bij deze CAO.

BIJLAGE A

COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDEN BKN

(ex artikel 1.2 lid 5)

Deze Collectieve Arbeidsvoorwaarden BKN zijn opgenomen als bijlage A in de CAO Kinderopvang en gelden tot 1 mei 2010.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 Algemeen

1. Definities
2. Deeltijdwerknemer
3. Karakter van de CAO-bijlage
4. Fiscale regelgeving

Hoofdstuk 2 Relatie werkgever – werknemer

1. Verplichtingen van de werkgever
2. Verplichtingen van de werknemer

Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst

1. De individuele arbeidsovereenkomst
2. Proeftijd
3. Opzegtermijn en einde van de arbeidsovereenkomst
4. BBL-regeling

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof

1. Arbeidsduur
2. Werktijden
3. Seniorenregeling
4. Vakantiedagen
5. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen
6. Vakantie en arbeidsongeschiktheid
7. Vakantiedagen bij beëindiging dienstverband
8. Feestdagen

Hoofdstuk 5 Beloning

1. Algemeen
2. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie
3. Waarneming
4. Plaatsing in lagere functie
5. Variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering

Hoofdstuk 6 Toeslagen

1. Vakantietoeslag
2. Werkkurentoeslag/Onregelmatigheidstoeslag

Hoofdstuk 7 Werk en privé

1. Algemeen
2. Buitengewoon verlof
3. Wet arbeid en zorg

Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen
2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
6. Stimulering van re-integratie
7. Medewerking regresrecht werkgever

Hoofdstuk 9 Vergoedingen en tegemoetkomingen

1. Collectieve zorgverzekering
2. Verhuiskostenregeling
3. Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer
4. Tegemoetkoming dienstreizen en gebroken dienst
5. Jubileumtoelage
6. Overlijdensuitkering
7. Stagevergoeding
8. Opleidingen
9. Ontwikkelplan, ontwikkelscan en EVC
10. Pedagogisch medewerker in ontwikkeling
11. Premie WGA
12. Eenmalige uitkering

Hoofdstuk 10 Diverse bepalingen

1. Overige regelingen
2. Gedragscode
3. Disciplinaire maatregelen
4. Faciliteiten leden werknemersorganisaties
5. Pensioen
6. Aanpassing salarisschalen
7. Eenmalige aanpassing salarisschalen 2009
8. Levensloop
9. Vakbondscontributie
10. PVT-faciliteiten
11. Overgangsmatregelen
12. Afspraak functieboek

Hoofdstuk 1 Algemeen

1.1. Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever*
De natuurlijke - of rechtspersoon die voor 1 mei 2009 reeds was aangesloten is bij de Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang, zoals bepaald in artikel 1.2 lid 5 van de CAO.
- b. *Werknemer*
Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever; als werknemers worden niet beschouwd uitzendkrachten, detacheringkrachten en directie.
- c. *Partner*
 1. Echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer.
 2. Een persoon met wie de werknemer met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring; niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- d. *OR/PVT*
De ondernemingsraad /Personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Bij ontbreken van een OR/PVT kan een personeelsvergadering of personeelsvertegenwoordiging als overlegpartner optreden voor regelingen waarbij een OR/PVT wordt genoemd.
- e. *BW*
Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- f. *Werkrooster*
Een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen.
- g. *Week*
Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.
- h. *Maand*
Een kalendermaand.
- i. *Maandsalaris*
Het bedrag per maand in de schaal (bijlage 2 van de CAO) die aan de werknemer is toegekend op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst.
- j. *Uursalaris*
Het maandsalaris gedeeld door 173,33 op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst (van 40 uur per week).
- k. *Maandinkomen*
Het maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag.
- l. *Jaarsalaris*
Twaalf keer het maandsalaris.
- m. *Jaarinkomen*
Twaalf keer het maandinkomen.

- n. *Voltijd arbeidsovereenkomst*
Een dienstverband aangegaan voor de gebruikelijke arbeidsduur per week (zoals vermeld in hoofdstuk 4, artikel 1).
- o. *Deeltijd arbeidsovereenkomst*
Een dienstverband aangegaan voor minder dan de gebruikelijke arbeidsduur per week.
- p. *Oproepcontract/nulurencontract*
Dienstverband waarbij de werkgever de werknemer kan oproepen voor losse ongeregelde diensten, die in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden geregeld.
- q. *Oproepkracht*
Werknemer die werkzaam is volgens een oproep -of nul uren contract.
- r. *Detacheringskracht*
Degene die al dan niet via externe bemiddeling tijdelijk tewerkgesteld is bij de werkgever, zonder dat sprake is van een arbeidsovereenkomst of uitzendwerk overeenkomstig een uitzend-CAO.
- s. *Directie*
De (statutair) directeur van een onderneming of degene die rechtstreeks rapporteert aan het bestuur.
- t. *In overleg*
Met instemming (conform artikel 27 WOR).

1.2.Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze CAO-bijlage naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

1.3.Karakter van deze CAO-bijlage

Deze CAO-bijlage is een raamregeling, met een minimum karakter. De werkgever kan in overleg met OR/PVT nadere regelingen afspreken. De werkgever kan echter ten gunste van de werknemer(s) afwijken van het in deze CAO-bijlage gestelde.

1.4.Fiscale regelgeving

Alle in deze CAO-bijlage genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders benoemd en vallen binnen het heersende fiscale regime. Fiscale wijzigingen kunnen aanleiding zijn voor partijen om regelingen en de daarbij behorende vergoedingen nader te bezien.

Hoofdstuk 2 Relatie werkgever - werknemer

2.1. Verplichtingen van de werkgever

- a. *Arbeidsovereenkomst*
De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO-bijlage integraal van toepassing wordt verklaard.
- b. *Uitreiking CAO*
De werkgever zal ervoor zorgen dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van de CAO en deze collectieve arbeidsvoorwaarden.
- c. *Geheimhouding*
De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te vermoeden dat geheimhouding is vereist.
- d. *Arbeidsomstandigheden*
De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen in overeenstemming met relevante wetgeving, één en ander zoals een goed werkgever betaamt.
- e. *Convenant Kwaliteit Kinderopvang*
De werkgever zal handelen volgens de richtlijnen en bepalingen van het Convenant Kwaliteit Kinderopvang zoals overeengekomen tussen BOinK enerzijds en de Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang / MOgroep Kinderopvang anderzijds.
- f. *Fusies & Reorganisaties*
De werkgever zal de verplichtingen voortvloeiend uit de SER-fusiegedragsregels en de WOR in acht nemen bij voorgenomen besluiten ten aanzien van fusie en/of reorganisaties. De betrokken werknemersorganisaties en OR zullen tijdig hierover worden geïnformeerd.
- g. *Flexwet*
De bepalingen van de Wet Flex en Zekerheid (BW artikel 667, 668 en 668 A) zijn van toepassing met betrekking tot het aantal en de duur van de contracten voor bepaalde tijd, voor zover in deze bijlage er niet van is afgeweken c.q. nader geregeld.
- h. *Goed werkgeverschap*
De werkgever zal de belangen van de werknemer als een goed werkgever in acht nemen.

2.2. Verplichtingen van de werknemer

- a. *Goed werknemerschap*
De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- b. *Uitvoering opgedragen werkzaamheden*
De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren. De werknemer dient in te stemmen met wijzigingen in de werkzaamheden en/of standplaats, voor zover dit in redelijkheid en billijkheid

van hem verwacht kan worden. Indien wijziging van werkzaamheden/standplaats - als in dit artikel bedoeld- plaats dient te vinden, zal de werkgever vooraf overleg hebben met de werknemer. Eventuele meerkosten zullen in redelijkheid en billijkheid worden vergoed, voor zover niet in overleg met OR/PVT reeds vastgelegd in een ondernemingsregeling.

- c. *Melding afwezigheid*
Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid of andere oorzaak verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk, onder vermelding van de reden(en) door te geven aan de werkgever (leidinggevende). De werkgever kan een verzuimprotocol opstellen met nadere regelgeving omtrent handelingen bij ziekte en herstel.
- d. *Nevenwerkzaamheden*
 1. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten, of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, is voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever vereist.
 2. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft gegeven maar waarvoor wel toestemming is vereist alsmede als gevolg van werkzaamheden en activiteiten als zelfstandige, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in hoofdstuk 8 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
- e. *Misbruik van positie*
Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever zal de werknemer zich ervan onthouden:
 1. Middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
 2. Middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
 3. Andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
 4. Zonder toestemming van de werkgever goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.
- f. *Geheimhouding*
De werknemer verplicht zich om zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na de beëindiging daarvan absolute geheimhouding te betrachten ten aanzien van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop de werknemer met deze informatie bekend is geworden.
- g. *Verklaring omtrent gedrag*
De werknemer is verplicht een verklaring omtrent gedrag (e.e.a. conform de Wet kinderopvang) te overleggen. Werknemers die nog niet in de branche (kinderopvang) werkzaam zijn en stagiaires die langer dan drie maanden stage lopen krijgen eenmalig de kosten van de VOG vergoed.

Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst

3.1.De individuele arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:

- onbepaalde tijd
- bepaalde tijd

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan en dat de CAO, alsmede toekomstige wijzigingen, van toepassing is.

3.2.Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen. De duur van de proeftijd bedraagt in afwijking van artikel 7: 652 BW twee maanden. Degene die de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd beëindigt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van de beëindiging.

3.3.Opzegtermijn en einde van de arbeidsovereenkomst

- a. De opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor werkgever en werknemer: twee maanden.
- b. In individuele gevallen kan, bij werknemers hoger dan in schaal 12 ingeschaald, in een arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van drie maanden worden afgesproken voor zowel werkgever als werknemer.
- c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst zonder dat daartoe opzegging is vereist.
- d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van een maand voor zowel werkgever als werknemer. Tussentijdse opzegging kan alleen geschieden door inschakeling van het UWV (geldt uitsluitend voor de werkgever) of de kantonrechter of met wederzijds goedvinden.
- e. De arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd tegen de laatste dag van de maand.
- f. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- g. De arbeidsovereenkomst eindigt bij overlijden van de werknemer.

3.4.BBL-regeling (beroepsbegeleidende leerweg)

- a. De werkgever die een BBL-leerling het onderdeel beroepspraktijkvorming laat vervullen, dient een arbeidsovereenkomst voor ten minste 20 uur per week aan te bieden, waarbij de inschaling conform de CAO Kinderopvang (artikel 9.6) dient te geschieden. Voor de werknemers die hoofdzakelijk worden ingezet op de BSO kan een arbeidsovereenkomst van tenminste 12 uur worden overeengekomen.
- b. De formatieve inzetbaarheid wordt door de werkgever vastgesteld na advies van de opleidings- en praktijkbegeleider en is oplopend van 0-100% in de eerste 2 leerjaren en vervolgens 100%.

HOOFDSTUK 4 Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof

4.1. Arbeidsduur

- a. De contractuele en feitelijke arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
- b. Deelname aan direct uit de aard der werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen voor zover vallend buiten de feitelijke arbeidsduur, worden in tijd gecompenseerd op een in overleg tussen werkgever en werknemer nader te bepalen tijdstip.
- c. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT nadere afspraken maken over de invulling van de gemiddelde arbeidsduur.

4.2. Werktijden

- a. De normale werktijd kan worden vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur.
- b. Ten aanzien van de vaststelling van werk-/rusttijden is de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet van toepassing. De werkgever kan met de OR/PVT een nadere regeling vaststellen binnen de wettelijke kaders.
- c. De werkgever dient de vastgestelde werktijden (standaardrooster) van de individuele werknemer tenminste 10 etmalen van tevoren ter kennis te brengen aan de werknemer. In bijzondere omstandigheden kan tussentijds van dit standaardrooster worden afgeweken.
- d. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.
- e. De werkgever zal in overleg met de werknemer besluiten de extra gewerkte uren in tijd of in geld uit te betalen.

4.3. Seniorenregeling

Zie Hoofdstuk 10, artikel 11 Overgangsmatregelen.

4.4. Vakantiedagen

De werknemer heeft bij een voltijds arbeidsovereenkomst per kalenderjaar recht op 190 vakantie-uren met behoud van salaris. De werknemer kan het variabele deel van de eindejaarsuitkering inzetten om het verlof per kalenderjaar tot maximaal 210 uren uit te breiden.

Voor werknemers die reeds in dienst waren op 31 december 2005 zijn overgangsbepalingen opgenomen in Hoofdstuk 10 artikel 11.

4.5. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen

- a. Het moment van opname van vakantie-uren wordt in overleg met de werkgever in beginsel in het eerste kwartaal van het lopende kalenderjaar vastgesteld. Zoveel mogelijk zal rekening gehouden worden met de wensen van de werknemer.
- b. Van het genoemde aantal vakantie-uren worden als regel -bij voltijd dienstverband- minimaal 80 uren aaneengesloten verleend. Verlof over een aaneengesloten periode van meer dan 80 uren kan door werkgever worden verleend indien de bezetting van de afdeling en de algehele bedrijfscontinuïteit dat toelaten.
- c. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest van de werkgever, heeft een evenredige aanspraak op vakantie.

4.6. Vakantie en arbeidsongeschiktheid

- a. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie, dan zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Voorwaarde hiervoor is dat de arbeidsongeschiktheid door de werkgever

wordt geaccepteerd als gevolg van door de werknemer schriftelijke geleverde bewijsvoering of indien de werknemer over die dag(en) een wettelijke uitkering ter zake van ziekte heeft ontvangen. De werknemer moet de werkgever van de arbeidsongeschiktheid terstond telefonisch in kennis stellen.

- b. Indien de medewerker arbeidsongeschikt is, zijn voor de opbouw van de vakantierechten de wettelijke bepalingen (artikel 635, lid 4, Boek 7 BW) van toepassing.

4.7. Vakantiedagen bij beëindiging dienstverband

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in overleg met de werkgever, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet geheel heeft kunnen opnemen, dan zullen de resterende vakantie-uren bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantiedagen zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

4.8. Feestdagen

- a. In beginsel worden geen werkzaamheden verricht op feestdagen. Onder feestdagen wordt in deze CAO-bijlage verstaan:
 - nieuwjaarsdag
 - beide paasdagen
 - Hemelvaartsdag
 - beide pinksterdagen
 - beide kerstdagen
 - 5 mei eenmaal per 5 jaren (en wel voor het eerst in 2010)
 - KoninginnedagIndien het in het bedrijf van werkgever gebruikelijk is om op weekenddagen en feestdagen werkzaamheden te verrichten, vindt compensatie plaats van de gewerkte tijd.
- b. De zon- en feestdagen omvatten een tijdvak van 24 aaneengesloten uren, dat aanvangt op 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
- c. De werknemer kan, voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag een daartoe strekkend verzoek indienen. De werkgever zal na overleg met de werknemer bepalen of en hoe realisatie hiervan kan plaatsvinden.

Hoofdstuk 5 Beloning

5.1. Algemeen

- a. Het niveau van de functie van de werknemer is vastgesteld volgens het t.b.v. de branche kinderopvang ontwikkelde systeem van functiewaardering.
- b. De werknemer ontvangt schriftelijk bericht bij wijziging van functie en/of schaalniveau, met het daarbij behorende nieuwe salaris.
- c. Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend dat past binnen de voor die functie gehanteerde salarisschaal. Voor een overzicht van de functie indelingen en matrix wordt verwezen naar het functieboek (bijlage 5) Een overzicht van de bij de functies behorende salarisschalen is opgenomen in bijlage 1 van de CAO.
- d. Aan de werknemer, die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan, gedurende maximaal 1 jaar, een lagere salarisschaal worden toegekend, dan de salarisschaal die met het functieniveau overeenkomt.
- e. In afwijking van art 628 BW heeft de werknemer die is aangesteld als oproepkracht geen recht op loondoorbetaling gedurende het tijdvak dat hem geen werkzaamheden worden aangeboden, met uitzondering van de bepalingen uit artikel 628a BW.
- f. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem overeenkomen.
- g. De werknemer waarvan de werkgever een in overleg met de OR/ PVT overeengekomen beoordelingssysteem heeft, ontvangt afhankelijk van de mate van functioneren en conform die systematiek, jaarlijks een individuele salarisaanpassing.

Bij ontbreken van een dergelijk systeem ontvangt de werknemer jaarlijks een periodieke salarisverhoging tot het maximum van zijn schaal, tenzij hij aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval ontvangt hij in het betreffende jaar geen periodieke salarisverhoging.
- h. Indien in enig jaar de werknemer langdurig afwezig is (langer dan 6 maanden), kan de werkgever besluiten in dat jaar geen periodieke salarisverhoging toe te kennen of het moment van toekenning op te schorten.
- i. De werkgever kan, indien voor zover niet geregeld in een vastgelegde beoordelingsregeling, een werknemer meerdere periodieken of een eenmalige gratificatie toe kennen vanwege diens mate van functioneren.
- j. Het salaris wordt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald; eventuele toeslagen worden in de daaropvolgende maand uitbetaald.
- k. Geen salaris is verschuldigd over de periode gedurende welke de werknemer opzettelijk en in strijd met zijn verplichtingen, nalaat zijn werkzaamheden uit te voeren. Dit wordt de werknemer schriftelijk medegedeeld.

5.2. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt met ingang van de datum van overplaatsing ingeschaald in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

- b. De werknemer wordt ingeschaald in het naasthogere bedrag van de salarisschaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, waarbij het verschil tussen het "oude" salaris en het "nieuwe" salaris tenminste 1 periodiek bedraagt.

5.3. Waarneming

De medewerker die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, wordt gedurende de periode van vervanging, een waarnemingstoelage toegekend. Deze toelage wordt vastgesteld op het verschil tussen het salaris van de medewerker en het salaris dat hij zou hebben ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de betreffende functie.

Deze toelage wordt niet toegekend indien de vervanging korter duurt dan 30 dagen, dan wel deel uitmaakt van zijn functie. Toekenning vindt plaats vanaf het tijdstip van waarneming.

5.4. Plaatsing in een lagere functie

De medewerker die wegens onvoldoende functioneren of op eigen verzoek is teruggeplaatst naar een lager ingedeeld functieniveau, ontvangt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op het moment van terugplaatsing, een salaris dat overeenkomt met het betreffende nieuwe functieniveau. Bij een verschil van mening, voortvloeiende uit dit artikel, kan de werknemer bezwaar maken en zich laten ondersteunen door een adviseur, bijvoorbeeld een adviseur van de betrokken werknemersorganisatie.

5.5. Variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering (EJU)

- a. Per individuele onderneming zullen in overleg met OR/PVT in 2009 resp. 2010 te behalen resultaten worden gedefinieerd volgens SMART-criteria. Het kunnen bereiken van de afgesproken resultaten en/of doelen moet door de werknemers beïnvloedbaar zijn en het al dan niet behaald zijn ervan moet objectief meetbaar kunnen worden vastgesteld. Bij volledige realisatie van de gestelde doelen wordt de werknemer een uitkering verstrekt van 5,0% van het jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoelage. De datum van betaalbaarstelling van deze uitkering wordt tussen werkgever en OR/PVT nader bepaald, doch betaling vindt plaats uiterlijk vóór mei 2010 respectievelijk mei 2011. De uitkering wordt uitbetaald aan de werknemer die op 31 december 2009 resp. 31 december 2010 in dienst is van de werkgever.
- b. De maximale 5,0% variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering kan worden verdeeld over meerdere doelen. De variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering wordt alsdan uitsluitend uitgekeerd voor die doelen die volledig zijn gerealiseerd. Bij (gedeeltelijke) realisatie daarvan wordt de werknemer een (gedeeltelijke) uitkering verstrekt ter grootte van 5,0% van het jaarsalaris (vermeerderd met vakantietoelage).
- c. De werkgever moet de schriftelijke voorstellen voor de te bereiken resultaten en/of doelen, de hierbij geldende procedure en de faciliteiten om het resultaat en/of doel te behalen voor 1 januari ter instemming (conform artikel 27 WOR) aan de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel voorleggen. Met de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel moet voor 1 juli een akkoord bereikt zijn. Als de werkgever niet voordat het desbetreffende jaar begint een voorstel voor te bereiken doel(en) voorlegt, moet de werkgever de eindejaarsuitkering uitbetalen.
- d. Indien niet voldaan wordt aan de gestelde termijnen kan de werkgever en OR, PVT en personeel zich wenden tot de Bedrijfscommissie voor de Welzijnssector.
- e. De bedoeling is dat de variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering niet pensioenpremieplichtig is, aangezien deze nadrukkelijk niet gegarandeerd is, maar variabel en resultaatafhankelijk.
- f. In december 2009 wordt ten minste 1,5% van de eindejaarsuitkering over 2009 gegarandeerd uitgekeerd.

Hoofdstuk 6 Toeslagen

6.1. Vakantietoeslag

- a. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt vanaf de eerste dag van de maand juni van enig jaar tot en met de laatste dag van de maand mei van het daarop volgende jaar.
- b. Over het totaal van het feitelijk verdiende maandsalaris (inclusief eventuele loondoorbetalingen, uitkeringen of aanvullingen als bedoeld in hoofdstuk 8 (artikel 1 – 6) wordt 8% vakantietoeslag betaald.
- c. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de vakantietoeslag minimaal € 160,77 per maand met ingang van 1 mei 2009 en minimaal € 161,57 per maand met ingang van 1 januari 2010.
- d. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei van elk kalenderjaar.
- e. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke kalendermaand, waarvoor nog geen vakantietoeslag werd uitbetaald, deze alsnog uitgekeerd.

6.2. Werkurentoeslag/Onregelmatigheidstoeslag (ORT)

- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten de uren gelegen tussen 0.600 uur en 20.00 uur, ontvangt een toeslag overeenkomstig de volgende tabel:

Maandag t/m vrijdag:
06.00 – 20.00 uur: 0%
20.00 – 06.00 uur: 20%
Zaterdag:
06.00 – 20.00 uur: 30%
20.00 – 06.00 uur: 40%
Zon- en feestdagen:
06.00 – 20.00 uur: 45%
20.00 – 06.00 uur: 45%

- b. Geen toeslag wordt toegekend aan de werknemer met een salaris boven volgnummer 21 van de salarisschaal.

Hoofdstuk 7 Werk en privé

7.1. Algemeen

De werkgever wil zorgdragen voor het scheppen van een goede balans tussen werk en privé van haar werknemers. Zij geeft dit inhoud door in haar arbeidsvoorwaardenbeleid adequate voorzieningen op te nemen die de werknemer de mogelijkheid bieden om bepaalde situaties in de privé-sfeer op te vangen.

7.2. Buitengewoon verlof

a. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen (als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg) mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont én deze op een werkdag van de werknemer plaatsvindt. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

1. gedurende de bevalling van de partner, de dag van de bevalling;
2. na de bevalling van de partner: 5 dagen in een periode van 4 weken na de bevalling (kraamverlof);
3. gedurende twee dagen voor huwelijk of geregistreerd partnerschap; voor ondertrouw kan de werknemer gebruik maken van de wettelijke regeling (buitengewoon verlof voor de duur van ondertrouw);
4. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner, van een (stief-/pleeg- of adoptie-)kind van de werknemer, van (schoon)ouders, broers en zussen;
5. gedurende één dag bij overlijden van grootouders, zwagers, schoonzussen en kleinkinderen;
6. gedurende één dag bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer;
7. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag per jaar.

b. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens schriftelijk verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandsalaris verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

7.3. Wet arbeid en zorg

a. *Betaald of onbetaald verlof*

Werknemers kunnen gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze verlofregelingen zijn wettelijk bepaald:

- zwangerschap- en bevallingsverlof
- ouderschapsverlof *)
- adoptieverlof
- calamiteiten- en ander kortdurend verlof conform artikel 628 BW en hoofdstuk 4, art 1, Wet Arbeid en Zorg
- kortdurend zorgverlof conform hoofdstuk 5, art 1 van de Wet arbeid en zorg

Al deze vormen van verlof dienen m.u.v. calamiteitenverlof vooraf schriftelijk te worden aangevraagd bij de direct leidinggevenden.

*) Dit verlof dient minimaal 2 maanden voorafgaand aan ingangsdatum schriftelijk te worden aangevraagd. Ten aanzien van adoptieverlof geldt dat de werknemer de werkgever tijdig dient te informeren over de adoptie.

b. *Bijzonder zorgverlof:*

De werknemer heeft recht op doorbetaald verlof overeenkomstig het hieronder bepaalde, bij ernstige ziekte van een of meer genoemde personen indien blijkt dat thuisverzorging noodzakelijk is en door de werknemer wordt verricht. De noodzaak dient aangetoond te worden door een schriftelijke verklaring van de behandelend arts.

Het recht bestaat ten aanzien van: partner, (stief-/pleeg-) ouders, (stief-, pleeg-, aangehuwde) kinderen.

1. Het verlof wordt verleend aan de werknemer wiens dienstverband minstens 1 jaar heeft geduurd. Het maximum aantal uren verlof wordt bepaald door de gemiddelde werkweek van de werknemer te vermenigvuldigen met 13.
 2. Over de opgenomen verlof uren wordt 25% van het salaris doorbetaald, tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde contractuele arbeidsduur, gedurende max. 6 maanden.
 3. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, betaalt de werkgever gedurende maximaal 6 maanden het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
 4. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kan de werkgever verzoeken hiervan af te wijken ten behoeve van een langere periode met minder verlof of een kortere periode met meer verlof per week. Tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten, stemt de werkgever in met dat verzoek.
- c. Ouderschapsverlof
De werknemer kan gebruik maken van ouderschapsverlof conform de wettelijke bepalingen.

Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid

8.1 Algemeen

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten -en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004- gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO/ WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

8.2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandsalaris met als minimum tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon en als maximum 70% van het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

8.3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van het maandsalaris volgens onderstaande staffel:

Gedurende de eerste 26 weken van ziekmelding : een aanvulling tot 100%
Vanaf week 27 tot en met week 52 : een aanvulling tot 85%

8.4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

8.5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling volgens onderstaande staffel:

Vanaf week 53 tot en met week 78 : een aanvulling tot 80%
Vanaf week 79 tot en met week 104 : een aanvulling tot 75%

8.6. Ter stimulering van re-integratie

De werknemer die in het belang van zijn re-integratie gedurende minimaal 4 weken gedeeltelijk arbeid heeft verricht ontvangt hiervoor, met terugwerkende kracht tot het moment van gedeeltelijke hervatting, een stimuleringsaanvulling ter grootte van 10% over de gewerkte uren. De werknemer ontvangt in totaal aan loon, aanvulling en stimuleringsaanvulling tot maximaal 90% van het maandinkomen.

De stimuleringsaanvulling wordt ook toegekend indien en voor zolang de werknemer deelneemt aan activiteiten op een werkplek gericht op re-integratie welke in overleg met de arbodienst en/of een sociaal medisch team worden afgesproken.

Cumulatie van de stimuleringsaanvullingen vindt niet plaats.

De werknemer die hervat in passende arbeid ontvangt over de gewerkte uren een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

a. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

- b. De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde:
1. *loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 - door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie, bijstelling of uitvoering van een plan van aanpak tot reïntegratie.
 2. *loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten ten aanzien van de werknemer die:*

zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
Bij herhaalde overtreding heeft de werkgever het recht de aanvulling te weigeren.
 3. *aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

8.7. Medewerking regresrecht werkgever

In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen (een) derde(-n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen en doen en laten wat voor de uitoefening van de rechten van de werkgever gewenst en/of noodzakelijk is.

Hoofdstuk 9 Vergoedingen en tegemoetkomingen

9.1. Collectieve zorgverzekering

de Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang biedt leden de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering. De werkgever kan deze regeling aanbieden aan de werknemers.

9.2. Verhuiskostenregeling

De werkgever zal ingeval hij voornemens is werknemers verplicht te laten verhuizen, na overleg met de OR/PVT een verhuisregeling treffen, waar een indexatieafspraken onderdeel van is.

9.3. Tegemoetkoming kosten woon/werkverkeer

De werkgever kan met instemming van de OR/PVT een ondernemingsregeling vaststellen inzake de vergoeding van reiskosten woon/werkverkeer, waar een indexatieafspraken onderdeel van is.

9.4. Tegemoetkoming dienstreizen en gebroken dienst

- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reiskosten met eigen vervoer moet maken, ontvangt hiervoor een (fiscaal tot en met € 0,19 onbelaste) vergoeding ter grootte van € 0,20 (prijsspeil 1 mei 2009) per kilometer. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT een afwijkende regeling vaststellen, waar een indexatie-afspraken onderdeel van is.
- b. In geval van gebroken dienst worden de extra gemaakte kilometers van de tweede en volgende maal gereden woon-werkverkeer route op die dag vergoed tegen € 0,20 (waarvan € 0,19 onbelast) per kilometer (prijsspeil 1 mei 2009).

9.5. Jubileumtoelage

De werknemer die al dan niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers onder de werkingssfeer van de CAO Kinderopvang, de CAO BKN, de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of de CAO Jeugdzorg, heeft recht op een jubileumgratificatie volgens de volgende staffel:

Bij 25 dienstjaren: een half maandsalaris
Bij 40 dienstjaren: een heel maandsalaris

Onder maandsalaris wordt in dit artikel begrepen het bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage over een maand.

9.6. Overlijdensuitkering

- a. Bij het overlijden van de werknemer zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, zoals bedoeld in artikel 674 Boek 7 BW. Deze uitkering is gelijk aan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen gedurende de maand van overlijden en de nog niet uitbetaalde vakantie uitkering alsmede een uitkering ineens ter hoogte van 2 maal het maandsalaris.
- b. De onder a. genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

9.7. Stagevergoeding

De werkgever kan een stagevergoeding overeenkomen van maximaal:

Bij 1 stagedag per week: € 40,- per maand
Bij 2 stagedagen per week: € 80,- per maand
Bij 3 stagedagen per week: € 120,- per maand
Bij 4 of 5 stagedagen per week: € 160,- per maand

9.8.Opleidingen

De werknemer is verplicht de (bij-)scholing, leer-, en opleidingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk zijn en die door de werkgever in overleg met de werknemer worden aangewezen. Deze activiteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden, en de daaraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.

9.9.Ontwikkelplan, ontwikkelscan en EVC

- a. Indien de kandidaat-werknemer niet voldoet aan de in de CAO gestelde kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker, kan de kandidaat-werknemer worden aangesteld als pedagogisch medewerker in ontwikkeling. De werkgever stelt binnen twee maanden na indiensttreding in de functie van pedagogisch medewerker in ontwikkeling, een ontwikkelplan op, eventueel met behulp van de door CAO-partijen erkende en ter beschikking gestelde ontwikkelscan. Als de werkgever niet beschikt over een praktijkopleider of niet erkend is als leerwerkbedrijf, dient de werkgever het ontwikkelplan te maken met behulp van genoemde ontwikkelscan.
- b. De kosten die met de uitvoering van de ontwikkelscan zijn gemoeid kunnen worden gefinancierd uit fondsen door de overheid ter beschikking gesteld (zoals via het Bureau Kwaliteit Kinderopvang, BKK), danwel door de werkgever zelf.
- c. De werkgever kan (al dan niet via BKK) de werknemer bij indiensttreding als pedagogisch medewerker, pedagogisch medewerker i.o. of BBL-leerling de direct hieraan voorafgaand gemaakte kosten van een EVC-procedure gericht op het voldoen aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker vergoeden.
- d. De werkgever kan de pedagogisch medewerker i.o. eenmaal in een periode van 3 jaar een EVC-procedure vergoeden gericht op de kwalificatie zoals opgenomen in het functieboek voor de functie van pedagogisch medewerker.

9.10. Pedagogisch medewerker in ontwikkeling

- a. In afwijking van de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker gelden voor de functie van pedagogisch medewerker in ontwikkeling de volgende instroomeisen:
 - De kandidaat-werknemer beschikt over een diploma op minimaal MBO-3-niveau of over een HAVO- of VWO-diploma;
 - óf
 - De kandidaat-werknemer beschikt over relevante werkervaring en een (buitenlands) diploma waarvan nog niet bekend is of de kwaliteit gelijk is aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker.
 - én
 - De uitkomst van de ontwikkelscan c.q. het opgestelde ontwikkelplan wijst uit dat instroom als pedagogisch medewerker in ontwikkeling verantwoord is.
- b. Met de pedagogisch medewerker in ontwikkeling kunnen een of meerdere arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd, voor een totale duur van maximaal 3 jaar. Zodra binnen deze periode een diploma wordt behaald dat voldoet aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker, wordt de functie in de arbeidsovereenkomst van de werknemer aangepast in de functie van pedagogisch medewerker en de bijbehorende inschaling vastgelegd.
- c. De werkgever en de pedagogisch medewerker in ontwikkeling gaan een arbeidsovereenkomst aan van ten minste 20 uur per week. Voor de pedagogisch medewerker in ontwikkeling die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 12 uur per week. Voor de HBO-student die wordt aangesteld als pedagogisch medewerker in ontwikkeling en die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de

arbeidsovereenkomst ten minste gemiddeld 12 uur per week, gerekend over een heel jaar.

- d. Tussentijdse opzegging is mogelijk, conform artikel 3.3, ingeval het functioneren van de werknemer verdere ontwikkeling tot pedagogisch medewerker verhindert. Het oordeel over het functioneren moet zijn gebaseerd op een plaatsgevonden functioneringsgesprek.
- e. De werkgever stelt binnen 2 maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst in overleg met de pedagogisch medewerker in ontwikkeling een persoonlijk ontwikkelplan op. Dit ontwikkelplan vormt onderdeel van het personeelsdossier. De basis voor dit ontwikkelplan zijn de resultaten uit de ontwikkelscan of de beoordeling van de praktijkopleider en leidinggevende. In het ontwikkelplan wordt vastgelegd hoe de werknemer gaat werken aan zijn ontwikkeling gericht op het voldoen aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker. In het ontwikkelplan worden minimaal de volgende afspraken schriftelijk vastgelegd:
 - het beoogde te behalen diploma;
 - de resultaten uit de beoordeling of de ontwikkelscan;
 - de fasering van het ontwikkeltraject;
 - de activiteiten in het traject;
 - de faciliteiten in het traject (omvang en aard van hulpmiddelen en begeleiding);
 - de formatieve inzetbaarheid;
 - de wijze waarop de voortgang en mate van ontwikkeling via functioneringsgesprekken gevolgd wordt.
- f. Functioneringsgesprekken met de pedagogisch medewerker i.o. worden minimaal 2 keer per jaar gehouden. Onderwerp van elk gesprek is het ontwikkelplan en indien noodzakelijk kan er een nieuwe ontwikkelscan worden afgenomen en de werkgever kan dit plan in elk gesprek in overleg met de werknemer aanpassen.
- g. De werkgever kan de pedagogisch medewerker in ontwikkeling faciliteren met begeleiding, leer- en opleidingsactiviteiten, waaronder Crebo- en Croho-erkende opleidingsonderdelen op grond van de afspraken in het ontwikkelplan en kan (een gedeelte van) de daarbij behorende opleidingskosten vergoeden. Indien via overheidsfondsen (waaronder bijvoorbeeld het BKK) adequate financiële vergoeding wordt geboden, dan is de werkgever verplicht, met gebruikmaking van deze fondsen, de voornoemde begeleiding aan te bieden. De werkgever voldoet tevens aan alle uit de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) en/of de Wet Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs (WHW) voortvloeiende voorschriften.
- h. Een pedagogisch medewerker in ontwikkeling wordt bij indiensttreding ingeschaald in schaal 5, ten minste op volgnummer 7.

9.11 Premie WGA

De van 1 mei 2009 tot 1 mei 2010 door de werkgever ingehouden WGA-premie is nihil.

9.12. Eenmalige uitkering

- a. Ter compensatie van het verschil ten opzichte van dezelfde bepalingen in de CAO Kinderopvang ontvangen werknemers in dienst van de werkgever (artikel 1.5 lid 2 CAO) een eenmalige uitkering van bruto € 250 (pro rato naar omvang dienstverband en naar maand van indiensttreding). Deze uitkering wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald. Hiermee hebben partijen bereikt dat deze afspraken inclusief de overeengekomen compensatie gelijkwaardig zijn aan de vergelijkbare bepalingen uit de CAO Kinderopvang.
- b. BKN zal zijn leden adviseren een pro rato deel ter hoogte van € 59 van deze compensatie aan werknemers toe te kennen over de periode van 5 februari tot en met 30 april 2009.

Hoofdstuk 10 Diverse bepalingen

10.1. Overige regelingen

De werkgever kan na overleg met OR/PVT nadere regels stellen ten aanzien van:
Telefoonkosten
Thuis- of telewerk
Fietsenplan
Employability/scholings- en loopbaanbeleid
Sparverlofmogelijkheden

10.2. Gedragscode

De werkgever stelt in overleg met de OR/PVT een gedragscode vast, gericht op het binnen de onderneming voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag.

10.3. Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan de werknemer die zich misdraagt, onverwijld mondeling en/of schriftelijk een of meerdere van de volgende maatregelen opleggen waarbij de genoemde volgorde niet van belang is voor het bepalen van de maatregel:

- schriftelijke berisping
- plaatsing in een andere functie, vestiging, locatie of groep voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon
- al dan niet onmiddellijke opzegging van de arbeidsovereenkomst
- schorsing met behoud van salaris.

Schorsing kan slechts worden opgelegd in het kader van een onderzoek. De schorsing bedraagt ten hoogste 14 werkdagen welke in uitzonderlijke gevallen, zulks te motiveren door de werkgever, kan worden verlengd tot maximaal 6 weken.

Indien uit het onderzoek blijkt dat de werknemer ten onrechte geschorst is, zal hij mondeling en schriftelijk volledig worden gerehabiliteerd.

De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de werknemer heeft gehoord. De werknemer kan zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

De maatregel wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer op het moment van of zo spoedig mogelijk na de ten uitvoerlegging van de maatregel.

10.4. Faciliteiten leden werknemersorganisaties

De werknemer die kaderlid is en/of deel uit maakt van een der besturende organen van de werknemersorganisaties, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die werknemersorganisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar, mits de betreffende vergadering vooraf schriftelijk door de werknemersorganisatie aan de werkgever is gemeld en de bedrijfsomstandigheden dat toelaten.

Voor de werknemer die tevens lid is van een OR/PVT wordt de tijd besteed aan activiteiten in het kader van de OR/PVT op bovenstaande dagen in mindering gebracht.

Het is aan leden en kaderleden van de werknemersorganisaties, mits vooraf aan de werkgever gemeld, toegestaan:

- gebruik te maken van publicatieborden om informatie te verstrekken en aankondigingen van werknemersorganisaties bekend te maken
- gebruik te maken van ruimten van de werkgever voor het houden van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties, buiten werktijd.

10.5. Pensioen

De werkgever kent een pensioenvoorziening van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) .

Op het salaris van de werknemer wordt maandelijks een werknemersbijdrage ingehouden. Gedurende de looptijd van de CAO zal eventuele verandering van de pensioenpremielast tussen werkgever en werknemer gelijkelijk worden verrekend (50 % kosten werkgever, 50% kosten werknemer). Het werknemersdeel van de premie bedraagt met ingang van 1 januari 2009 10,47% van het salaris voor de ouderdom en partnerpensioenregeling (na vermindering van de AOW franchise zoals gehanteerd door PFZW).

Het werknemersdeel van de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen is per 1 januari 2009: nihil.

Voor het pensioenreglement en de voorwaarden wordt verwezen naar de pensioenbrochure van PFZW.

10.6.Aanpassing salarisschalen

De salarisschalen zijn gebaseerd op een 40-urige werkweek.

De salarisschalen zijn op 1 mei 2009 verhoogd met 1,0% en worden op 1 januari 2010 verhoogd met 0,5 %.

10.7. Eenmalige aanpassingen salarisschalen 2009

Schaal 6 start met ingang van 1 mei 2009 met volgnummer 9 en loopt door tot en met volgnummer 21.

10.8. Levensloop

De werkgever verstrekt aan werknemers geboren na 1 januari 1951 een maandelijkse bijdrage ter grootte van 0,50% van het bruto maandsalaris op de levenslooptrekening van de werknemer.

Werknemers, geboren na 1 januari 1951 en die niet deelnemen aan een levensloopregeling, ontvangen een maandelijkse bijdrage ter grootte van 0,50% van het bruto maandsalaris.

10.9.Vakbondscontributie

Indien de georganiseerde werknemer daarom verzoekt zal de werkgever de verschuldigde vakbondscontributie van de werknemersorganisatie inhouden op het salaris of de eindejaarsuitkering van de werknemer. Een en ander conform de richtlijnen van de Belastingdienst.

10.10. PVT-faciliteiten

Gezien het belang dat partijen hechten aan de medezeggenschap binnen de organisatie, krijgt de PVT naar redelijkheid en billijkheid die faciliteiten zoals de WOR noemt voor de ondernemingsraad voor wat betreft vergaderingen in werktijd en scholing. De PVT heeft hierover overleg met de werkgever.

10.11. Overgangsmatregelen

a. Voor de werknemer die op grond van de CAO Branche Kinderopvang Nederland 2007-2008 of eerder verworven recht in 2008 een grotere verlofaanspraak dan 190 uur heeft, wordt het meerdere toegevoegd aan het verlofbudget.

b. Onderstaande overgangsmatregelen gelden voor werknemers die op 31 december 2005 in dienst zijn van de werkgever.

1. *Leeftijd en levensfasegericht personeelsbeleid:*

a. Werknemers geboren na 31 december 1950 en op 31 december 2005 in dienst van de werkgever hebben recht op de leeftijdsdagen volgens onderstaande staffel.

leeftijd op 31 december 2005: 40 – 44 jaar : 7,2 uren

leeftijd op 31 december 2005 : 45 – 49 jaar : 14,4 uren

leeftijd op 31 december 2005 : 50 – 54 jaar : 28,8 uren

- b. Voor de uitvoering hiervan geldt dat de werknemers recht hebben op de leeftijdsdagen die behoren bij hun leeftijd op 31 december 2005. De daarbij behorende dagen worden gefixeerd.
- c. De werknemer zoals bedoeld in dit artikel behoudt het recht op de gefixeerde leeftijdsdagen totdat de werkgever in overleg met OR/PVT een levensfasegericht personeelsbeleid heeft vastgesteld, waarbinnen de leeftijdsdagen kunnen worden ingezet voor bijvoorbeeld taakgericht werken, opleidingen of coaching.

2. *Seniorenregeling* (van toepassing voor werknemers geboren voor 1 januari 1951 en in dienst van de werkgever op 31 december 2005):

- a. De werknemer geboren voor 1 januari 1951 met een volledig dienstverband heeft recht op verkorting van de arbeidsduur met behoud van salaris met 4 uren per week in de vorm van een werkweek van 32 uren.
- b. De werkgever kan deze arbeidsduurverkorting -na overleg met de werknemer- op een andere wijze vorm geven, met dien verstande dat 188 doorbetaalde verlof uren per kalenderjaar worden toegekend. De werknemer met een deeltijddienstverband en de werknemer die gedurende een gedeelte van het jaar in dienst is, heeft naar rato aanspraak op deze arbeidsduurverkorting, afgerond op halve uren ten gunste van de werknemer.
- c. De arbeidsduurverkorting dient in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen en aan het eind van het kalenderjaar eventueel niet opgenomen arbeidsduurverkorting komt te vervallen.
- d. Werknemers die vanaf 1 mei 2009 in dienst komen zonder voorafgaand dienstverband onder de werkingssfeer van de CAO zijn van de bepalingen in lid b2 uitgezonderd.

10.12. Afspraak functieboek

De werkgever kan t.b.v. de functie van ervaren Pedagogisch medewerker 2 extra periodieken als uitloop in schaal 6 toevoegen. De functie (senior) heeft dan als maximale volgnummer: 23.

BIJLAGE 1 FUNCTIEMATRIX

1. Overzicht matrixfuncties en bijbehorende salarisschalen

(ex artikel 5.1 CAO)

In onderstaand overzicht worden de in het functieboek (bijlage 5) beschreven matrixfuncties en de daarbij behorende salarisschalen schematisch weergegeven.

Schema van matrixfuncties en salarisschalen

| Salaris-schaal | Primair proces, Leidinggevend | Leidinggevend | Facilitair, Staf |
|----------------|--|---|---|
| 1 | | | |
| 2 | | | Huishoudelijk medewerker |
| 3 | Groepshulp*1 | | Telefonist / Receptionist |
| 4 | | | Medewerker technische dienst |
| 5 | Gastouder in loondienst *2 | | Administratief-secretarieel medewerker A |
| 6 | Pedagogisch medewerker Pedagogisch medewerker BSO | | Administratief medewerker B Medewerker planning Secretaresse B |
| 7 | Praktijkopleider Bemiddelings-medewerker gastouderbureau *3 | Assistent leidinggevende | Administratief medewerker C Systeembeheerder Relatiebeheerder Secretaresse C |
| 8 | | | Inkoper Beleids- of stafmedewerker A Pedagogisch beleidsmedewerker |
| 9 | | Leidinggevende A Hoofd gastouderbureau | Beleids- of stafmedewerker B Financieel-administratief medewerker D |
| 10 | | | Beleids- of stafmedewerker C |
| 11 | | Leidinggevende stafafdeling | |
| 12 | | Leidinggevende B | |

*1 Indien de functie van Groepshulp wordt uitgeoefend in een volgens de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' (I/D-regeling) gefinancierde instroombaan kan, voor zover en zolang deze regeling dit vereist, op deze functie de in bijlage 3 artikel 4 opgenomen salarisschaal worden toegepast.

*2 Voor informatie over de pedagogisch medewerker in ontwikkeling en de BBL-leering, zie artikel 9.5 en 9.6 van de CAO.

*3 Zie ook het overzicht met in de praktijk voorkomende differentiaties op de functie van pedagogisch medewerker die leiden tot indeling in een hogere functiegroep.

2. Functie buiten matrix

Als de in de functiebeschrijving van de werknemer vermelde werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk overeenkomen met een in het functieboek

opgenomen matrixfunctie wordt de salarisschaal als volgt vastgesteld:

- a** De werkgever geeft aan welke salarisschaal naar zijn mening op de functie moet worden toegepast. De werkgever geeft daarbij beargumenteerd aan welke functieverzwarende elementen in de functie ontbreken ten aanzien van een zoveel mogelijk vergelijkbare matrixfunctie in de naasthogere salarisschaal en welke functieverzwarende elementen in de functie wel aanwezig zijn in vergelijking met een zoveel mogelijk vergelijkbare matrixfunctie in de naastlagere salarisschaal.

dan wel

- b** De werkgever stelt de salarisschaal vast met behulp van de (computerondersteunde) Methodische Niveau Toekenning (MNT-methode) voor de Kinderopvang. Deze MNT-methode mag door de werkgever alleen worden toegepast als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
- de werknemer moet kunnen beschikken over de ter inzage versie van de MNT-methode;
 - voor de werknemer bestaat de mogelijkheid deskundige ondersteuning in te schakelen.

BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN
(ex Hoofdstuk 5 CAO)

1. Salarisnummers en bedragen voor werknemers

Bedragen in euro's per maand bij een voltijds dienstverband van 36 uur

| Nr | € per 01/05/2009 | € per 01/01/2010 |
|----|---------------------|---------------------|
| 1 | 1.406 | 1.413 |
| 2 | 1.445 | 1.452 |
| 3 | 1.486 | 1.493 |
| 4 | 1.524 | 1.532 |
| 5 | 1.566 | 1.574 |
| 6 | 1.609 | 1.617 |
| 7 | 1.652 | 1.660 |
| 8 | 1.698 | 1.706 |
| 9 | 1.742 | 1.751 |
| 10 | 1.788 | 1.797 |
| 11 | 1.837 | 1.846 |
| 12 | 1.887 | 1.896 |
| 13 | 1.936 | 1.946 |
| 14 | 1.987 | 1.997 |
| 15 | 2.040 | 2.050 |
| 16 | 2.094 | 2.104 |
| 17 | 2.148 | 2.159 |
| 18 | 2.204 | 2.215 |
| 19 | 2.260 | 2.271 |
| 20 | 2.320 | 2.332 |
| 21 | 2.379 | 2.391 |
| 22 | 2.439 | 2.451 |
| 23 | 2.505 | 2.518 |
| 24 | 2.567 | 2.580 |
| 25 | 2.632 | 2.645 |
| 26 | 2.699 | 2.712 |
| 27 | 2.769 | 2.783 |
| 28 | 2.837 | 2.851 |
| 29 | 2.909 | 2.924 |
| 30 | 2.983 | 2.998 |
| 31 | 3.056 | 3.071 |
| 32 | 3.133 | 3.149 |
| 33 | 3.211 | 3.227 |
| 34 | 3.289 | 3.305 |
| 35 | 3.371 | 3.388 |
| 36 | 3.453 | 3.470 |
| 37 | 3.539 | 3.557 |
| 38 | 3.624 | 3.642 |
| 39 | 3.713 | 3.732 |
| 40 | 3.805 | 3.824 |
| 41 | 3.896 | 3.915 |
| 42 | 3.990 | 4.010 |
| 43 | 4.084 | 4.104 |
| 44 | 4.181 | 4.202 |

| Nr | € per 01/05/2009 | € per 01/01/2010 |
|----|---------------------|---------------------|
| 45 | 4.282 | 4.303 |
| 46 | 4.382 | 4.404 |
| 47 | 4.487 | 4.509 |
| 48 | 4.593 | 4.616 |
| 49 | 4.704 | 4.728 |
| 50 | 4.812 | 4.836 |
| 51 | 4.926 | 4.951 |
| 52 | 5.040 | 5.065 |
| 53 | 5.156 | 5.182 |
| 54 | 5.273 | 5.299 |
| 55 | 5.398 | 5.425 |
| 56 | 5.523 | 5.551 |
| 57 | 5.649 | 5.677 |
| 58 | 5.778 | 5.807 |
| 59 | 5.910 | 5.940 |
| 60 | 6.045 | 6.075 |
| 61 | 6.180 | 6.211 |
| 62 | 6.320 | 6.352 |
| 63 | 6.461 | 6.493 |
| 64 | 6.606 | 6.639 |

2. Salarisschalen

a. Tabellen met salarisschalen bij een voltijds dienstverband van 36 uur

1. Bedragen in euro's per maand bij 36 uur per 1 mei 2009 (stijging 1,0%)

| Schaal 1 | | Schaal 2 | | Schaal 3 | | Schaal 4 | | Schaal 5 | |
|----------|--------------------|----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag |
| 1 | 1.406 | 2 | 1.445 | 4 | 1.524 | 6 | 1.609 | 7 | 1.652 |
| 2 | 1.445 | 3 | 1.486 | 5 | 1.566 | 7 | 1.652 | 8 | 1.698 |
| 3 | 1.486 | 4 | 1.524 | 6 | 1.609 | 8 | 1.698 | 9 | 1.742 |
| 4 | 1.524 | 5 | 1.566 | 7 | 1.652 | 9 | 1.742 | 10 | 1.788 |
| 5 | 1.566 | 6 | 1.609 | 8 | 1.698 | 10 | 1.788 | 11 | 1.837 |
| 6 | 1.609 | 7 | 1.652 | 9 | 1.742 | 11 | 1.837 | 12 | 1.887 |
| 7 | 1.652 | 8 | 1.698 | 10 | 1.788 | 12 | 1.887 | 13 | 1.936 |
| | | 9 | 1.742 | 11 | 1.837 | 13 | 1.936 | 14 | 1.987 |
| | | | | 12 | 1.887 | 14 | 1.987 | 15 | 2.040 |
| | | | | | | 15 | 2.040 | 16 | 2.094 |
| | | | | | | | | 17 | 2.148 |
| | | | | | | | | 18 | 2.204 |

| Schaal 6 | | Schaal 7 | | Schaal 8 | | Schaal 9 | | Schaal 10 | |
|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag |
| 9 | 1.742 | 14 | 1.987 | 17 | 2.148 | 21 | 2.379 | 25 | 2.632 |
| 10 | 1.788 | 15 | 2.040 | 18 | 2.204 | 22 | 2.439 | 26 | 2.699 |
| 11 | 1.837 | 16 | 2.094 | 19 | 2.260 | 23 | 2.505 | 27 | 2.769 |
| 12 | 1.887 | 17 | 2.148 | 20 | 2.320 | 24 | 2.567 | 28 | 2.837 |
| 13 | 1.936 | 18 | 2.204 | 21 | 2.379 | 25 | 2.632 | 29 | 2.909 |
| 14 | 1.987 | 19 | 2.260 | 22 | 2.439 | 26 | 2.699 | 30 | 2.983 |
| 15 | 2.040 | 20 | 2.320 | 23 | 2.505 | 27 | 2.769 | 31 | 3.056 |
| 16 | 2.094 | 21 | 2.379 | 24 | 2.567 | 28 | 2.837 | 32 | 3.133 |
| 17 | 2.148 | 22 | 2.439 | 25 | 2.632 | 29 | 2.909 | 33 | 3.211 |
| 18 | 2.204 | 23 | 2.505 | 26 | 2.699 | 30 | 2.983 | 34 | 3.289 |
| 19 | 2.260 | 24 | 2.567 | 27 | 2.769 | 31 | 3.056 | 35 | 3.371 |
| 20 | 2.320 | 25 | 2.632 | 28 | 2.837 | 32 | 3.133 | 36 | 3.453 |
| 21 | 2.379 | | | 29 | 2.909 | 33 | 3.211 | 37 | 3.539 |

| Schaal 11 | | Schaal 12 | | Schaal 13 | | Schaal 14 | | Schaal 15 | |
|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag |
| 29 | 2.909 | 34 | 3.289 | 39 | 3.713 | 45 | 4.282 | 51 | 4.926 |
| 30 | 2.983 | 35 | 3.371 | 40 | 3.805 | 46 | 4.382 | 52 | 5.040 |
| 31 | 3.056 | 36 | 3.453 | 41 | 3.896 | 47 | 4.487 | 53 | 5.156 |
| 32 | 3.133 | 37 | 3.539 | 42 | 3.990 | 48 | 4.593 | 54 | 5.273 |
| 33 | 3.211 | 38 | 3.624 | 43 | 4.084 | 49 | 4.704 | 55 | 5.398 |
| 34 | 3.289 | 39 | 3.713 | 44 | 4.181 | 50 | 4.812 | 56 | 5.523 |
| 35 | 3.371 | 40 | 3.805 | 45 | 4.282 | 51 | 4.926 | 57 | 5.649 |
| 36 | 3.453 | 41 | 3.896 | 46 | 4.382 | 52 | 5.040 | 58 | 5.778 |
| 37 | 3.539 | 42 | 3.990 | 47 | 4.487 | 53 | 5.156 | 59 | 5.910 |
| 38 | 3.624 | 43 | 4.084 | 48 | 4.593 | 54 | 5.273 | 60 | 6.045 |
| 39 | 3.713 | 44 | 4.181 | 49 | 4.704 | 55 | 5.398 | 61 | 6.180 |
| 40 | 3.805 | 45 | 4.282 | 50 | 4.812 | 56 | 5.523 | 62 | 6.320 |
| 41 | 3.896 | 46 | 4.382 | 51 | 4.926 | 57 | 5.649 | 63 | 6.461 |
| 42 | 3.990 | 47 | 4.487 | 52 | 5.040 | 58 | 5.778 | 64 | 6.606 |

2. Bedragen in euro's per maand bij 36 uur per 1 januari 2010 (stijging 0,5%)

| Schaal 1 | | Schaal 2 | | Schaal 3 | | Schaal 4 | | Schaal 5 | |
|----------|--------------------|----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag |
| 1 | 1.413 | 2 | 1.452 | 4 | 1.532 | 6 | 1.617 | 7 | 1.660 |
| 2 | 1.452 | 3 | 1.493 | 5 | 1.574 | 7 | 1.660 | 8 | 1.706 |
| 3 | 1.493 | 4 | 1.532 | 6 | 1.617 | 8 | 1.706 | 9 | 1.751 |
| 4 | 1.532 | 5 | 1.574 | 7 | 1.660 | 9 | 1.751 | 10 | 1.797 |
| 5 | 1.574 | 6 | 1.617 | 8 | 1.706 | 10 | 1.797 | 11 | 1.846 |
| 6 | 1.617 | 7 | 1.660 | 9 | 1.751 | 11 | 1.846 | 12 | 1.896 |
| 7 | 1.660 | 8 | 1.706 | 10 | 1.797 | 12 | 1.896 | 13 | 1.946 |
| | | 9 | 1.751 | 11 | 1.846 | 13 | 1.946 | 14 | 1.997 |
| | | | | 12 | 1.896 | 14 | 1.997 | 15 | 2.050 |
| | | | | | | 15 | 2.050 | 16 | 2.104 |
| | | | | | | | | 17 | 2.159 |
| | | | | | | | | 18 | 2.215 |

| Schaal 6 | | Schaal 7 | | Schaal 8 | | Schaal 9 | | Schaal 10 | |
|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag |
| 9 | 1.751 | 14 | 1.997 | 17 | 2.159 | 21 | 2.391 | 25 | 2.645 |
| 10 | 1.797 | 15 | 2.050 | 18 | 2.215 | 22 | 2.451 | 26 | 2.712 |
| 11 | 1.846 | 16 | 2.104 | 19 | 2.271 | 23 | 2.518 | 27 | 2.783 |
| 12 | 1.896 | 17 | 2.159 | 20 | 2.332 | 24 | 2.580 | 28 | 2.851 |
| 13 | 1.946 | 18 | 2.215 | 21 | 2.391 | 25 | 2.645 | 29 | 2.924 |
| 14 | 1.997 | 19 | 2.271 | 22 | 2.451 | 26 | 2.712 | 30 | 2.998 |
| 15 | 2.050 | 20 | 2.332 | 23 | 2.518 | 27 | 2.783 | 31 | 3.071 |
| 16 | 2.104 | 21 | 2.391 | 24 | 2.580 | 28 | 2.851 | 32 | 3.149 |
| 17 | 2.159 | 22 | 2.451 | 25 | 2.645 | 29 | 2.924 | 33 | 3.227 |
| 18 | 2.215 | 23 | 2.518 | 26 | 2.712 | 30 | 2.998 | 34 | 3.305 |
| 19 | 2.271 | 24 | 2.580 | 27 | 2.783 | 31 | 3.071 | 35 | 3.388 |
| 20 | 2.332 | 25 | 2.645 | 28 | 2.851 | 32 | 3.149 | 36 | 3.470 |
| 21 | 2.391 | | | 29 | 2.924 | 33 | 3.227 | 37 | 3.557 |

| Schaal 11 | | Schaal 12 | | Schaal 13 | | Schaal 14 | | Schaal 15 | |
|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag |
| 29 | 2.924 | 34 | 3.305 | 39 | 3.732 | 45 | 4.303 | 51 | 4.951 |
| 30 | 2.998 | 35 | 3.388 | 40 | 3.824 | 46 | 4.404 | 52 | 5.065 |
| 31 | 3.071 | 36 | 3.470 | 41 | 3.915 | 47 | 4.509 | 53 | 5.182 |
| 32 | 3.149 | 37 | 3.557 | 42 | 4.010 | 48 | 4.616 | 54 | 5.299 |
| 33 | 3.227 | 38 | 3.642 | 43 | 4.104 | 49 | 4.728 | 55 | 5.425 |
| 34 | 3.305 | 39 | 3.732 | 44 | 4.202 | 50 | 4.836 | 56 | 5.551 |
| 35 | 3.388 | 40 | 3.824 | 45 | 4.303 | 51 | 4.951 | 57 | 5.677 |
| 36 | 3.470 | 41 | 3.915 | 46 | 4.404 | 52 | 5.065 | 58 | 5.807 |
| 37 | 3.557 | 42 | 4.010 | 47 | 4.509 | 53 | 5.182 | 59 | 5.940 |
| 38 | 3.642 | 43 | 4.104 | 48 | 4.616 | 54 | 5.299 | 60 | 6.075 |
| 39 | 3.732 | 44 | 4.202 | 49 | 4.728 | 55 | 5.425 | 61 | 6.211 |
| 40 | 3.824 | 45 | 4.303 | 50 | 4.836 | 56 | 5.551 | 62 | 6.352 |
| 41 | 3.915 | 46 | 4.404 | 51 | 4.951 | 57 | 5.677 | 63 | 6.493 |
| 42 | 4.010 | 47 | 4.509 | 52 | 5.065 | 58 | 5.807 | 64 | 6.639 |

- b. Tabellen met salarisschalen bij een dienstverband van 40 uur
1. Bedragen in euro's per maand bij 40 uur per 1 mei 2009 (stijging 1,0%)

| Schaal 1 | | Schaal 2 | | Schaal 3 | | Schaal 4 | | Schaal 5 | |
|----------|--------------------|----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag |
| 1 | 1.562 | 2 | 1.606 | 4 | 1.694 | 6 | 1.788 | 7 | 1.836 |
| 2 | 1.606 | 3 | 1.651 | 5 | 1.739 | 7 | 1.836 | 8 | 1.887 |
| 3 | 1.651 | 4 | 1.694 | 6 | 1.788 | 8 | 1.887 | 9 | 1.936 |
| 4 | 1.694 | 5 | 1.739 | 7 | 1.836 | 9 | 1.936 | 10 | 1.987 |
| 5 | 1.739 | 6 | 1.788 | 8 | 1.887 | 10 | 1.987 | 11 | 2.041 |
| 6 | 1.788 | 7 | 1.836 | 9 | 1.936 | 11 | 2.041 | 12 | 2.097 |
| 7 | 1.836 | 8 | 1.887 | 10 | 1.987 | 12 | 2.097 | 13 | 2.151 |
| | | 9 | 1.936 | 11 | 2.041 | 13 | 2.151 | 14 | 2.208 |
| | | | | 12 | 2.097 | 14 | 2.208 | 15 | 2.267 |
| | | | | | | 15 | 2.267 | 16 | 2.326 |
| | | | | | | | | 17 | 2.387 |
| | | | | | | | | 18 | 2.449 |

| Schaal 6 | | Schaal 7 | | Schaal 8 | | Schaal 9 | | Schaal 10 | |
|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag |
| 9 | 1.936 | 14 | 2.208 | 17 | 2.387 | 21 | 2.643 | 25 | 2.925 |
| 10 | 1.987 | 15 | 2.267 | 18 | 2.449 | 22 | 2.710 | 26 | 2.999 |
| 11 | 2.041 | 16 | 2.326 | 19 | 2.512 | 23 | 2.784 | 27 | 3.077 |
| 12 | 2.097 | 17 | 2.387 | 20 | 2.578 | 24 | 2.853 | 28 | 3.152 |
| 13 | 2.151 | 18 | 2.449 | 21 | 2.643 | 25 | 2.925 | 29 | 3.232 |
| 14 | 2.208 | 19 | 2.512 | 22 | 2.710 | 26 | 2.999 | 30 | 3.314 |
| 15 | 2.267 | 20 | 2.578 | 23 | 2.784 | 27 | 3.077 | 31 | 3.396 |
| 16 | 2.326 | 21 | 2.643 | 24 | 2.853 | 28 | 3.152 | 32 | 3.481 |
| 17 | 2.387 | 22 | 2.710 | 25 | 2.925 | 29 | 3.232 | 33 | 3.568 |
| 18 | 2.449 | 23 | 2.784 | 26 | 2.999 | 30 | 3.314 | 34 | 3.654 |
| 19 | 2.512 | 24 | 2.853 | 27 | 3.077 | 31 | 3.396 | 35 | 3.746 |
| 20 | 2.578 | 25 | 2.925 | 28 | 3.152 | 32 | 3.481 | 36 | 3.837 |
| 21 | 2.643 | | | 29 | 3.232 | 33 | 3.568 | 37 | 3.932 |

| Schaal 11 | | Schaal 12 | | Schaal 13 | | Schaal 14 | | Schaal 15 | |
|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag |
| 29 | 3.232 | 34 | 3.654 | 39 | 4.125 | 45 | 4.758 | 51 | 5.473 |
| 30 | 3.314 | 35 | 3.746 | 40 | 4.227 | 46 | 4.869 | 52 | 5.600 |
| 31 | 3.396 | 36 | 3.837 | 41 | 4.328 | 47 | 4.986 | 53 | 5.729 |
| 32 | 3.481 | 37 | 3.932 | 42 | 4.433 | 48 | 5.104 | 54 | 5.859 |
| 33 | 3.568 | 38 | 4.027 | 43 | 4.538 | 49 | 5.226 | 55 | 5.998 |
| 34 | 3.654 | 39 | 4.125 | 44 | 4.646 | 50 | 5.346 | 56 | 6.136 |
| 35 | 3.746 | 40 | 4.227 | 45 | 4.758 | 51 | 5.473 | 57 | 6.277 |
| 36 | 3.837 | 41 | 4.328 | 46 | 4.869 | 52 | 5.600 | 58 | 6.421 |
| 37 | 3.932 | 42 | 4.433 | 47 | 4.986 | 53 | 5.729 | 59 | 6.566 |
| 38 | 4.027 | 43 | 4.538 | 48 | 5.104 | 54 | 5.859 | 60 | 6.717 |
| 39 | 4.125 | 44 | 4.646 | 49 | 5.226 | 55 | 5.998 | 61 | 6.867 |
| 40 | 4.227 | 45 | 4.758 | 50 | 5.346 | 56 | 6.136 | 62 | 7.022 |
| 41 | 4.328 | 46 | 4.869 | 51 | 5.473 | 57 | 6.277 | 63 | 7.179 |
| 42 | 4.433 | 47 | 4.986 | 52 | 5.600 | 58 | 6.421 | 64 | 7.341 |

2. Bedragen in euro's per maand bij 40 uur per 1 januari 2010 (stijging 0,5%)

| Schaal 1 | | Schaal 2 | | Schaal 3 | | Schaal 4 | | Schaal 5 | |
|----------|--------------------|----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag |
| 1 | 1.570 | 2 | 1.614 | 4 | 1.702 | 6 | 1.797 | 7 | 1.845 |
| 2 | 1.614 | 3 | 1.659 | 5 | 1.748 | 7 | 1.845 | 8 | 1.896 |
| 3 | 1.658 | 4 | 1.702 | 6 | 1.797 | 8 | 1.896 | 9 | 1.946 |
| 4 | 1.702 | 5 | 1.748 | 7 | 1.845 | 9 | 1.946 | 10 | 1.997 |
| 5 | 1.748 | 6 | 1.797 | 8 | 1.896 | 10 | 1.997 | 11 | 2.051 |
| 6 | 1.797 | 7 | 1.845 | 9 | 1.946 | 11 | 2.051 | 12 | 2.107 |
| 7 | 1.845 | 8 | 1.896 | 10 | 1.997 | 12 | 2.107 | 13 | 2.162 |
| | | 9 | 1.946 | 11 | 2.051 | 13 | 2.162 | 14 | 2.219 |
| | | | | 12 | 2.107 | 14 | 2.219 | 15 | 2.278 |
| | | | | | | 15 | 2.278 | 16 | 2.338 |
| | | | | | | | | 17 | 2.399 |
| | | | | | | | | 18 | 2.461 |

| Schaal 6 | | Schaal 7 | | Schaal 8 | | Schaal 9 | | Schaal 10 | |
|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | Nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag |
| 9 | 1.946 | 14 | 2.219 | 17 | 2.399 | 21 | 2.656 | 25 | 2.940 |
| 10 | 1.997 | 15 | 2.278 | 18 | 2.461 | 22 | 2.724 | 26 | 3.014 |
| 11 | 2.051 | 16 | 2.338 | 19 | 2.525 | 23 | 2.798 | 27 | 3.092 |
| 12 | 2.107 | 17 | 2.399 | 20 | 2.591 | 24 | 2.867 | 28 | 3.168 |
| 13 | 2.162 | 18 | 2.461 | 21 | 2.656 | 25 | 2.940 | 29 | 3.248 |
| 14 | 2.219 | 19 | 2.525 | 22 | 2.724 | 26 | 3.014 | 30 | 3.331 |
| 15 | 2.278 | 20 | 2.591 | 23 | 2.798 | 27 | 3.092 | 31 | 3.413 |
| 16 | 2.338 | 21 | 2.656 | 24 | 2.867 | 28 | 3.168 | 32 | 3.498 |
| 17 | 2.399 | 22 | 2.724 | 25 | 2.940 | 29 | 3.248 | 33 | 3.586 |
| 18 | 2.461 | 23 | 2.798 | 26 | 3.014 | 30 | 3.331 | 34 | 3.672 |
| 19 | 2.525 | 24 | 2.867 | 27 | 3.092 | 31 | 3.413 | 35 | 3.765 |
| 20 | 2.591 | 25 | 2.940 | 28 | 3.168 | 32 | 3.498 | 36 | 3.856 |
| 21 | 2.656 | | | 29 | 3.248 | 33 | 3.586 | 37 | 3.952 |

| Schaal 11 | | Schaal 12 | | Schaal 13 | | Schaal 14 | | Schaal 15 | |
|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag | nr. | Salaris- bedrag |
| 29 | 3.248 | 34 | 3.672 | 39 | 4.146 | 45 | 4.782 | 51 | 5.500 |
| 30 | 3.331 | 35 | 3.765 | 40 | 4.248 | 46 | 4.893 | 52 | 5.628 |
| 31 | 3.413 | 36 | 3.856 | 41 | 4.350 | 47 | 5.011 | 53 | 5.758 |
| 32 | 3.498 | 37 | 3.952 | 42 | 4.455 | 48 | 5.130 | 54 | 5.888 |
| 33 | 3.586 | 38 | 4.047 | 43 | 4.561 | 49 | 5.252 | 55 | 6.028 |
| 34 | 3.672 | 39 | 4.146 | 44 | 4.669 | 50 | 5.373 | 56 | 6.167 |
| 35 | 3.765 | 40 | 4.248 | 45 | 4.782 | 51 | 5.500 | 57 | 6.308 |
| 36 | 3.856 | 41 | 4.350 | 46 | 4.893 | 52 | 5.628 | 58 | 6.453 |
| 37 | 3.952 | 42 | 4.455 | 47 | 5.011 | 53 | 5.758 | 59 | 6.599 |
| 38 | 4.047 | 43 | 4.561 | 48 | 5.130 | 54 | 5.888 | 60 | 6.751 |
| 39 | 4.146 | 44 | 4.669 | 49 | 5.252 | 55 | 6.028 | 61 | 6.901 |
| 40 | 4.248 | 45 | 4.782 | 50 | 5.373 | 56 | 6.167 | 62 | 7.057 |
| 41 | 4.350 | 46 | 4.893 | 51 | 5.500 | 57 | 6.308 | 63 | 7.215 |
| 42 | 4.455 | 47 | 5.011 | 52 | 5.628 | 58 | 6.453 | 64 | 7.378 |

BIJLAGE 3 OVERGANGSREGELS

1. Verkregen rechten van vóór 01-01-2000

Artikel 74 van de CAO Kinderopvang 2005 is van toepassing op:

1. De werknemer die jegens de werkgever direct voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van de CAO Kinderopvang 2000 (1-1-2000) recht had op een (of meer) van de in lid 2 genoemde arbeidsvoorwaarden behoudt dit recht. Deze arbeidsvoorwaarden worden als verkregen recht aangemerkt.
2.
 - a. Een langere periode van loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid dan geregeld in artikel 44 van die CAO, tot en met maximaal 24 maanden.
 - b. Geen beperking van de wachtduur als geregeld in artikel 4 lid 1 Uitvoeringsregeling I van die CAO.
 - c. Een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week en in samenhang daarmee 6 uur arbeidsduurverkortung als geregeld in artikel 49 van die CAO.
 - d. Het voor de in artikel 64 van die CAO geregelde jubileumtoelage meetellen van tot en met 1999 doorgebrachte diensttijd vallend onder de CAO Jeugdhulpverlening en/of de (voormalige) CAO Gezinsverzorging.
 - e. Een gunstiger onregelmatigheidstoelage dan geregeld in artikel 53 van die CAO.
 - f. Een gunstiger pensioenvoorziening dan voortvloeiend uit deelneming in het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM).
3. Indien zich tussen werkgever en werknemer een geschil voordoet of sprake is van een gunstiger regeling als bedoeld onder e en f, kan aan het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) hierover een uitspraak worden gevraagd.

2. Opzegtermijn

Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere opzegtermijn dan 2 maanden gold, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever of diens rechtsopvolger in dienst blijft.

3. Salarisgarantieregeling 31 december 2003

1. Bij de invoering van deze salarisregeling op 31 december 2003 om 23.59 uur zijn aan werknemers die op dat moment in dienst waren garanties gegeven. Daarbij is gebruik gemaakt van de in lid 3 opgenomen tabel met garantiesalarisnummers en salarisbedragen. Deze garanties zijn toegepast in situaties waarin het maximum van de salarisschaal van de werknemer op 31 december 2003 hoger was dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.
2. De werknemer die bij de in lid 1 bedoelde invoering recht heeft verworven op een salarisgarantie conform de bepalingen van Hoofdstuk III van de Uitvoeringsregeling Salariëring van de CAO Kinderopvang 2005 behoudt dit recht zolang de werknemer bij dezelfde werkgever (of diens rechtsopvolger) een functie uitoefent waaraan een gelijk of lager salarisrecht is verbonden als voortvloeiend uit het verworven recht, tenzij gebruik gemaakt is van artikel 20 van de Uitvoeringsregeling Salariëring van de CAO Kinderopvang 2005 en dit recht is afgekocht.
3. Tabel met garantiesalarisnummers en salarisbedragen per 1 mei 2009 en per 1 januari 2010 bij een 36-urige werkweek:

| nr | € per 1 mei 2009 | € per 1 januari 2010 |
|----|------------------|----------------------|
| 14 | 1.987 | 1.997 |
| 15 | 2.040 | 2.050 |
| 16 | 2.094 | 2.104 |
| 17 | 2.148 | 2.159 |
| 18 | 2.204 | 2.215 |
| 19 | 2.260 | 2.271 |
| 20 | 2.320 | 2.332 |
| 21 | 2.379 | 2.391 |
| 22 | 2.439 | 2.451 |
| 23 | 2.505 | 2.518 |
| 24 | 2.567 | 2.580 |
| 25 | 2.632 | 2.645 |
| 26 | 2.699 | 2.712 |
| 27 | 2.769 | 2.783 |
| 28 | 2.837 | 2.851 |
| 29 | 2.909 | 2.924 |
| 30 | 2.983 | 2.998 |
| 31 | 3.056 | 3.071 |
| 32 | 3.133 | 3.149 |
| 33 | 3.211 | 3.227 |
| 34 | 3.289 | 3.305 |
| 35 | 3.371 | 3.388 |
| 36 | 3.453 | 3.470 |
| 37 | 3.539 | 3.557 |
| 38 | 3.624 | 3.642 |
| 39 | 3.713 | 3.732 |
| 40 | 3.805 | 3.824 |
| 41 | 3.896 | 3.915 |
| 42 | 3.990 | 4.010 |
| 43 | 4.084 | 4.104 |
| 44 | 4.181 | 4.202 |
| 45 | 4.282 | 4.303 |
| 46 | 4.382 | 4.404 |
| 47 | 4.487 | 4.509 |
| 48 | 4.593 | 4.616 |
| 49 | 4.704 | 4.728 |
| 50 | 4.812 | 4.836 |
| 51 | 4.926 | 4.951 |
| 52 | 5.040 | 5.065 |
| 53 | 5.156 | 5.182 |
| 54 | 5.273 | 5.299 |
| 55 | 5.398 | 5.425 |
| 56 | 5.523 | 5.551 |
| 57 | 5.649 | 5.677 |
| 58 | 5.778 | 5.807 |
| 59 | 5.910 | 5.940 |
| 60 | 6.045 | 6.075 |
| 61 | 6.180 | 6.211 |
| 62 | 6.320 | 6.352 |
| 63 | 6.461 | 6.493 |
| 64 | 6.606 | 6.639 |

De in deze tabel vermelde salarisbedragen worden volledig aangepast aan de algemene loonontwikkeling van de CAO, totdat partijen tijdens toekomstige CAO-onderhandelingen overeenkomen deze bedragen niet meer volledig te indexeren.

4. In- en Doorstroombanen

1. De werkgever verstrekt jaarlijks aan de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een overzicht van het aantal gerealiseerde in- en doorstroombanen en hoeveel van de in deze banen werkzame werknemers zijn doorgestroomd naar een reguliere arbeidsplaats.
2. De bepalingen van deze CAO zijn onverminderd van toepassing op een werknemer die werkzaam is op een, op grond van de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' gefinancierde arbeidsplaats.
Ten aanzien van een in- en doorstroombaan neemt de werkgever de volgende regels in acht.
 - a. Bij het realiseren van een in- en doorstroombaan mag geen sprake zijn van verdringing van een bestaande arbeidsplaats dan wel van invulling van een reeds voorziene arbeidsplaats. Het moet gaan om een extra arbeidsplaats boven de bestaande werkgelegenheid bij de werkgever die zonder gebruikmaking van de in dit lid genoemde regeling niet tot stand zou zijn gekomen.
 - b. De werkgever stelt een begeleidingsplan op dat waarborgen biedt voor een reële training en begeleiding van de werknemer, ter bevordering van diens mogelijke doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats. In dit plan wordt in ieder geval voorzien in de aanwijzing van een begeleider die met de begeleiding van de werknemer is belast.
 - c. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer bij voldoende geschiktheid, indien zich binnen de onderneming een vacature voordoet, te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats.
 - d. De werkgever zal ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer, voor doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats, ten minste na afloop van het eerste jaar van het dienstverband met deze werknemer een beoordelingsgesprek voeren.
3. Het salaris van de werknemer die werkzaam is in een volgens de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' (I/D-regeling) gefinancierde instroombaan, kan, voor zover en zolang deze regeling dit vereist, worden vastgesteld overeenkomstig de onderstaande salarisschaal.

Bedragen in euro's per maand bij een voltijds werkweek van 36 uur

| Nummer | Salarisbedrag per 1 mei 2009 | Salarisbedrag per 1 juli 2009 | Salarisbedrag per 1 januari 2010 |
|--------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 1.381,20 | WML (1/7/9) | WML (1/1/10) |
| 2 | 1.445 | 1.445 | 1.452 |
| 3 | 1.486 | 1.486 | 1.493 |
| 4 | 1.524 | 1.524 | 1.532 |
| 5 | 1.566 | 1.566 | 1.574 |
| 6 | 1.609 | 1.609 | 1.617 |
| 7 | 1.652 | 1.652 | 1.660 |
| 8 | 1.698 | 1.698 | 1.706 |
| 9 | 1.742 | 1.742 | 1.751 |
| 10 | <i>Vervallen</i> | <i>Vervallen</i> | <i>Vervallen</i> |
| 11 | 1.795,56 | 130% WML | 130% WML |

De salarisschaal Instroombaan is gekoppeld aan het geldende wettelijk minimumloon (WML).

Het bedrag bij salarisnummer 1 is gelijk aan het WML (per 01-01-2009 en per 01-07-2009). De bedragen bij de salarisnummers 2 tot en met 9 komen overeen met de bedragen vermeld bij dezelfde salarisnummers in bijlage 2. Het maximumbedrag in salarisnummer 11 is 130% van het WML (per 01-01-2009 en per 01-07-2009).

5. Overgangsregeling Ouderschapsverlof (met ingang van 01-01-2009)

1. In afwijking van artikel 7.3 van de CAO en in aanvulling op hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) gelden voor de werknemer in de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010 die van het recht op betaald ouderschapsverlof gebruikmaakt onderstaande bepalingen.
 - a. Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 26.
 - b. Over de opgenomen verlofuren wordt 25% van het salaris doorbetaald, dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
 - c. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw van de werknemer betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
 - d. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
 - e. In afwijking van het onder d gestelde kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 12 maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
 - f. Het bepaalde onder b en c is slechts van toepassing gedurende een periode van maximaal 24 maanden per kind.
 - g. Op de onder b vermelde salarisdoorbetaling wordt de fiscaal geldende heffingskorting waarop de werknemer recht heeft in mindering gebracht.
 - h. Als tijdens of binnen 6 maanden na het einde van het betaalde ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst is geëindigd of de overeengekomen arbeidsduur is verminderd, betaalt de werknemer het doorbetaalde salaris over het genoten ouderschapsverlof aan de werkgever terug. Als het gaat om vermindering van de overeengekomen arbeidsduur betaalt de werknemer alleen het doorbetaalde salaris terug over het deel waarmee de arbeidsduur is teruggebracht. Deze laatste terugbetaling geschiedt echter niet als de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever zijn verzoek om de arbeidsduur aan te passen aan de tijdens het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur heeft geweigerd.
2. De werkgever en de werknemer mogen indien zij hierover overeenstemming bereiken, afwijken van het bepaalde in lid 1 sub b en g, met dien verstande dat dan het in lid 1 sub b genoemde percentage 12,5 % bedraagt en de in lid 1 sub g vermelde heffingskorting niet in mindering wordt gebracht.
3. Het verlofbudget in het jaar waarin het ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk wordt opgenomen, wordt, in afwijking van artikel 7.3 lid 1 bij een volledig dienstverband per kalenderjaar vastgesteld op 190 uur.
4. In afwijking van het gestelde in lid 1 tot en met 3 kan de werknemer ook kiezen voor de wettelijke regeling ouderschapsverlof. In dat geval is artikel 7.3 onverkort van toepassing.

6. Buitengewoon verlof leden van publiekrechtelijke organen

De werknemer, die op 30 april 2008 met de werkgever een afspraak heeft over onderstaande regeling uit de CAO Kinderopvang 2007-2008, behoudt de daaruit voortvloeiende en hieronder vermelde rechten voor de duur van de huidige zittingsperiode; daarna kan de werkgever het verlof opnieuw toekennen conform artikel 7.6 lid 2.

- a. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer – met behoud van zijn gehele of gedeeltelijke salaris – recht op buitengewoon verlof voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke collegies waarin de werknemer is benoemd of verkozen en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze collegies, een en ander voor zover dat niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
- b. De werkgever kan de werknemer verlof zonder behoud van salaris verlenen bij aanvaarding van de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie, van wethouder van een gemeente of van dagelijks bestuurslid van een stadsdeelraad of van een plusregio ingesteld op grond van de Wet Gemeenschappelijke regelingen (WGR).

7. Medezeggenschap

In afwijking van het bepaalde in artikel 2, lid 1 van de WOR blijft bij de werkgever die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan 50 werknemers werkzaam zijn en waar op 30 april 2008 een OR is ingesteld de instellingsplicht van een OR in stand.

BIJLAGE 4 REGLEMENT COMMISSIE VAN GESCHILLEN
(ex Hoofdstuk 11 CAO)

1. Samenstelling

1. De Commissie van Geschillen, verder te noemen: 'Commissie', bestaat uit 3 leden.
2. De samenstelling van de Commissie is als volgt:
 - a. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werkgeversorganisaties gezamenlijk;
 - b. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werknemersorganisaties gezamenlijk;
 - c. één lid en diens plaatsvervanger, tevens voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, worden benoemd door de onder a en b bedoelde organisaties gezamenlijk.
3. Het secretariaat van de Commissie wordt gevoerd door FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht.

2. Aanhangig maken van een geschil

1. Een geschil wordt aanhangig gemaakt door toezending van een gemotiveerd verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie.
2. De partij die het geschil aanhangig maakt moet dit onmiddellijk schriftelijk meedelen aan de andere partij, onder bijvoeging van een afschrift van het verzoekschrift.
3. Na ontvangst van het verzoek daartoe van het secretariaat van de Commissie moet de andere partij binnen 3 weken na dagtekening van dit verzoek een gemotiveerd verweerschrift in viervoud bij het secretariaat indienen.
4. Een afschrift van het verweerschrift moet door de andere partij gelijktijdig worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
5. Het secretariaat van de Commissie kan – indien dit voor de behandeling van het geschil wenselijk wordt geacht – partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een te stellen termijn en eventueel op een voorgeschreven wijze.
6. De behandeling van het geschil kan niet plaatsvinden indien niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 7 lid 1 van dit reglement.

3. Wijze van behandeling

1. De Commissie kan de behandeling van het geschil zowel schriftelijk als mondeling afdoen.
2. Bij de behandeling van het geschil door de Commissie kunnen partijen zich doen bijstaan door een raadsman.

4. Mondelinge behandeling

1. Indien de Commissie besluit tot mondelinge behandeling van het geschil worden partijen ten minste 2 weken tevoren schriftelijk uitgenodigd.
2. De mondelinge behandeling is openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.
3. Tijdens de mondelinge behandeling worden partijen in tegenwoordigheid van elkaar gehoord.
4. Indien een partij getuigen en/of deskundigen wil (doen) horen moet zij dit ten minste 8 dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt schriftelijk meedelen aan het secretariaat van de Commissie, onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen. De partij die getuigen en/of deskundigen wil doen horen moet de andere partij dit direct schriftelijk meedelen.
5. Met uitzondering van het gestelde in artikel 11.1 lid 2 van de CAO stelt de Commissie voor de aanvang van de mondelinge behandeling vast of partijen

overeengekomen zijn de uitspraak van de Commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

5. Beraadslaging

De beraadslaging van de Commissie geschiedt in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De tijdens deze vergadering gedane mededelingen zijn geheim. De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling, waarbij geen van de leden zich van stemming mag onthouden.

6. Uitspraak

De Commissie doet binnen 4 weken na de beraadslaging schriftelijk en met redenen omkleed uitspraak. De uitspraak wordt gelijktijdig aan partijen toegezonden.

7. Behandelingskosten

1. De partij die een geschil aanhangig maakt bij de Commissie moet gelijktijdig met de toezending van het verzoekschrift een bedrag van € 113,45 overmaken op bankrekening 69.95.05.615, ten name van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken, onder vermelding van de namen van de partijen in het geschil.
2. Indien de Commissie de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt in het gelijk stelt wordt € 90,76 gerestitueerd.
3. In alle overige gevallen vindt geen restitutie plaats.

BIJLAGE 5 FUNCTIEBOEK
(*ex artikel 5.1 CAO*)

Deze is los verkrijgbaar.

Dit functieboek is bijlage 5 bij de CAO Kinderopvang 2009 – 2010 en maakt als zodanig deel uit van de CAO (zie in dit verband met name artikel 5.1 en bijlage 1 van de CAO). In dit functieboek zijn de meeste beschrijvingen opgenomen van de in de branche kinderopvang voorkomende functies (in de CAO en deze bijlage matrixfuncties en varianten genoemd). Voorafgaand aan deze beschrijvingen wordt eerst in een overzicht aangegeven om welke functies het gaat en welke salarisschalen op grond van de CAO voor die functies gelden. Voor de situatie dat een in de praktijk bestaande functie eventueel niet of slechts gedeeltelijk overeenkomt met een van de in dit functieboek beschreven functies, wordt in bijlage 1 van de CAO aangegeven op welke wijze de toepasselijke salarisschaal dan wordt vastgesteld.

OVERZICHT VAN DE MATRIXFUNCTIES

In onderstaand overzicht wordt vermeld welke matrixfuncties in dit functieboek worden beschreven.

PRIMAIR PROCES

1. Groepshulp
2. Gastouder in loondienst
3. Pedagogisch medewerker (*1)
4. Praktijkopleider
5. Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau

LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

6. Assistent leidinggevende
7. Leidinggevende A
8. Hoofd gastouderbureau
9. Leidinggevende stafafdeling
10. Leidinggevende B

FACILITAIR, STAF

11. Huishoudelijk medewerker
12. Medewerker technische dienst
13. Telefonist/ Receptionist
14. Administratief-secretarieel medewerker A
15. Administratief medewerker B
16. Secretaresse B
17. Administratief medewerker C
18. Secretaresse C
19. Financieel-administratief medewerker D
20. Relatiebeheerder
21. Medewerker planning
22. Systeembeheerder
23. Inkoper
24. Beleids- of stafmedewerker A (*2)
25. Beleids- of stafmedewerker B
26. Beleids- of stafmedewerker C

*1

- Voor informatie over de pedagogisch medewerker in ontwikkeling en de BBL-leerling, zie artikel 9.5 en 9.6 van de CAO en de opleidingseisen in de functie van pedagogisch medewerker.
- Zie ook het overzicht met in de praktijk voorkomende differentiaties op de functie van pedagogisch medewerker die leiden tot indeling in een hogere functiegroep, en de beschrijving van de variant pedagogisch medewerker BSO, direct volgend op de functie van pedagogisch medewerker.

*2

Zie ook de beschrijving van de variant pedagogisch beleidsmedewerker, direct volgend op de functie beleids- of stafmedewerker A.

SCHEMA VAN MATRIXFUNCTIES EN SALARISSCHALEN

(ex artikel 5.1 CAO)

In onderstaand overzicht worden de in dit functieboek beschreven matrixfuncties en de daarbij behorende salarisschalen schematisch weergegeven.

Schema van matrixfuncties en salarisschalen

| Salaris-schaal | Primair proces | Leidinggevend | Facilitair, Staf |
|----------------|--|---|---|
| 1 | | | |
| 2 | | | Huishoudelijk medewerker |
| 3 | Groepshulp*1 | | Telefonist / Receptionist |
| 4 | | | Medewerker technische dienst |
| 5 | Gastouder in loondienst *2 | | Administratief-secretarieel medewerker A |
| 6 | Pedagogisch medewerker Pedagogisch medewerker BSO | | Administratief medewerker B Medewerker planning Secretaresse B |
| 7 | Praktijkopleider Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau *3 | Assistent leidinggevende | Administratief medewerker C Systeembeheerder Relatiebeheerder Secretaresse C |
| 8 | | | Inkoper Beleids- of stafmedewerker A Pedagogisch beleidsmedewerker |
| 9 | | Leidinggevende A Hoofd gastouderbureau | Beleids- of stafmedewerker B Financieel-administratief medewerker D |
| 10 | | | Beleids- of stafmedewerker C |
| 11 | | Leidinggevende stafafdeling | |
| 12 | | Leidinggevende B | |

- *1 Indien de functie van groepshulp wordt uitgeoefend in een volgens de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' (I/D-regeling) gefinancierde instroombaan kan, voor zover en zolang deze regeling dit vereist, op deze functie de in de CAO, bijlage 3 artikel 4 opgenomen salarisschaal worden toegepast.
- *2 Voor informatie over de pedagogisch medewerker in ontwikkeling en de BBL-leerling, zie artikel 9.5 en 9.6 van de CAO.
- *3 Zie ook het overzicht met in de praktijk voorkomende differentiaties op de functie van pedagogisch medewerker die leiden tot indeling in een hogere functiegroep.

BESCHRIJVINGEN VAN DE MATRIXFUNCTIES

PRIMAIR PROCES

1. GROEPSHULP

ALGEMENE KENMERKEN

De groepshulp werkt groepsondersteunend in het kindercentrum. In sommige ondernemingen wordt onderscheid gemaakt tussen een groepshulp met het accent op het huishoudelijke werk en een groepshulp met het accent op de licht verzorgende werkzaamheden.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het ondersteunen van de pedagogisch medewerker in het kindercentrum door het uitvoeren van algemeen verzorgende taken en/of licht huishoudelijke werkzaamheden.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De groepshulp ressorteert hiërarchisch onder het (unit-)hoofd.

RESULTAATGEBIEDEN

Pedagogisch medewerkers ondersteunen

- Voert onder begeleiding van de pedagogisch medewerker licht verzorgende werkzaamheden uit, zoals het kinderen eten geven, verschonen e.d..
- Voert licht huishoudelijke werkzaamheden uit ter ondersteuning van de pedagogisch medewerkers.
- Houdt samen met de pedagogisch medewerker(s) toezicht op (buiten-)activiteiten.
- Begeleidt samen met de pedagogisch medewerker(s) kinderen tijdens uitstapjes buiten het kindercentrum.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Pedagogisch medewerkers ondersteund, zodanig dat zij gemakkelijker en met meer aandacht de kinderen kunnen opvangen in een schone ruimte.

Vorraad bijhouden en aanvullen

- Houdt binnen de gestelde richtlijnen voorraden bij en doet boodschappen. Stelt in voorkomende gevallen zelfstandig een boodschappenlijst op ter fiattering door het (unit-)hoofd of de pedagogisch medewerker.

Resultaat:

Vorraden binnen de gestelde richtlijnen bijgehouden en aangevuld, zodanig dat de pedagogisch medewerkers voorzien zijn van de benodigde middelen en artikelen.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- VMBO werk- en denkniveau.
- Kennis van de richtlijnen ten aanzien van veiligheid en hygiëne.

Specifieke functiekenmerken

- Sociale vaardigheden voor het motiveren en stimuleren van kinderen bij de lichte zorgtaken. Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid voor het contact met de pedagogisch medewerkers en de kinderen.

Bezwarende omstandigheden

- Bezwarende omstandigheden kunnen onderdeel uitmaken van de functie (fysieke belasting door tillen van kinderen).

2. GASTOUDER IN LOONDIENST

ALGEMENE KENMERKEN

De gastouder is verantwoordelijk voor de dagelijkse opvang en verzorging van maximaal 4 kinderen in een woonhuis. Het maximum aantal op te vangen kinderen is wettelijk bepaald. Gedurende de opvang is de terugvalmogelijkheid beperkt en wordt een beroep gedaan op de zelfstandigheid van de gastouder.

DOEL VAN DE FUNCTIE

De dagelijkse opvang en verzorging van kinderen in een woonhuis.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De gastouder ressorteert hiërarchisch onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd (vaak het gastouderbureau onder leiding van het hoofd gastouderbureau), dan wel de directie.

RESULTAATGEBIEDEN

Kinderen begeleiden

- Begeleidt kinderen, zowel in groepsverband als in individueel opzicht.
- Draagt zorg voor het scheppen van een situatie binnen de groep waarin kinderen zich veilig voelen en worden gestimuleerd door middel van diverse activiteiten.
- Begeleidt kinderen bij de dagelijkse voorkomende bezigheden.

Resultaat:

Kinderen begeleid gedurende de met de ouders afgesproken periode, zodanig dat zij opgevoed en gestimuleerd worden.

Kinderen verzorgen

- Draagt zorg voor de dagelijkse verzorging van kinderen.

Resultaat:

Kinderen verzorgd gedurende de met de ouders afgesproken periode, zodanig dat zij schoon zijn en gevoed worden volgens geldende hygiëne-eisen en afspraken met de ouders.

Informatie uitwisselen over kinderen en werkzaamheden

- Draagt zorg voor een goed (periodiek) contact met ouders/ verzorgers en informeert bij deze naar specifieke aandachtspunten (dagritme, voeding e.d.) en bijzonderheden van de op te vangen kinderen.
- Signaleert bijzonderheden in de ontwikkeling van kinderen en informeert de leidinggevende en/of de ouders/ verzorgers hierover.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Informatie uitgewisseld, zodanig dat zowel de ouders/ verzorgers, de leidinggevende, als de gastouder beschikken over de voor de verzorging en begeleiding relevante informatie, zodat dat het betreffende kind/ de betreffende kinderen zo optimaal mogelijk opgevangen kan/ kunnen worden.

Ruimten en materiaal beschikbaar houden

- Verricht licht huishoudelijke werkzaamheden die direct voortkomen uit de opvang, zoals het schoonhouden van de ruimte en het beschikbare materiaal.

Resultaat:

Een schone ruimte en materiaal goed verzorgd, zodat kinderen in een schone en veilige omgeving opgevangen kunnen worden.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- Pedagogische kennis.
- Kennis van en inzicht in groepsdynamische processen.
- Kennis van de geldende richtlijnen ten aanzien van veiligheid en hygiëne.

Specifieke functiekenmerken

- Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van kinderen.
- Zelfstandigheid in verband met de beperkte terugvalmogelijkheid.
- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid voor het onderhouden van contacten met ouders/ verzorgers en het rapporteren over de ontwikkeling van kinderen.
- Flexibele instelling in verband met het werken op wisselende tijden.

Bezwarende omstandigheden

- Bezwarende omstandigheden kunnen onderdeel uitmaken van de functie (fysieke belasting door tillen van kinderen).

3. PEDAGOGISCH MEDEWERKER

ALGEMENE KENMERKEN

De pedagogisch medewerker is verantwoordelijk voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van een groep kinderen in een kindercentrum. De doelgroep en soort opvang kan verschillen, zoals bijvoorbeeld kinderdagverblijven, buitenschoolse, tussenschoolse en/of naschoolse opvang.

DOEL VAN DE FUNCTIE

De dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van een groep kinderen in een kindercentrum.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De pedagogisch medewerker ressorteert hiërarchisch onder het (unit-)hoofd en begeleidt in voorkomende gevallen pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, groepshulpen, BBL-ers, BOL-ers en stagiaires.

RESULTAATGEBIEDEN

Kinderen begeleiden

- Begeleidt kinderen, zowel in groepsverband als in individueel opzicht.
- Schept een situatie binnen de groep waarin kinderen zich veilig voelen en stimuleert kinderen, door middel van uitvoering van het pedagogisch beleidsplan, zich verder te ontwikkelen.
- Begeleidt kinderen bij de dagelijkse voorkomende bezigheden.
- Organiseert activiteiten gericht op ontwikkeling, eventueel buiten het kindercentrum.

Resultaat:

Kinderen begeleid gedurende de met de ouders/ verzorgers afgesproken periode, zodanig dat zij volgens het pedagogisch plan zich ontwikkelen, opgevoed en gestimuleerd worden.

Kinderen verzorgen

- Draagt zorg voor de dagelijkse verzorging van kinderen.

Resultaat:

Kinderen verzorgd gedurende de met de ouders/ verzorgers afgesproken periode, zodanig dat zij schoon zijn en gevoed worden volgens geldende hygiëne-eisen en afspraken met de ouders.

Informatie uitwisselen over kinderen en werkzaamheden

- Houdt de ontwikkeling van kinderen bij en rapporteert of informeert hierover (periodiek) het hoofd.
- Informeert bij kennismaking de ouders/ verzorgers over de gang van zaken binnen de groep.
- Draagt zorg voor een goed (periodiek) contact met ouders/ verzorgers en informeert naar specifieke aandachtspunten (dagritme, voeding e.d.) en bijzonderheden van de op te vangen kinderen, ook bijvoorbeeld in de vorm van ouderavonden.
- Onderhoudt in het geval van schoolgaande kinderen contact met de betreffende scholen.
- Stemt met collega's af over de dagindeling en de verdeling van de werkzaamheden en draagt mede zorg voor een goede samenwerking en voor een goede overdracht.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Informatie uitgewisseld, zodanig dat zowel de ouders/ verzorgers, de leidinggevende als de pedagogisch medewerkers beschikken over de voor de verzorging en begeleiding relevante informatie, zodat het betreffende kind/ de betreffende kinderen zo optimaal mogelijk opgevangen kan/ kunnen worden.

Ruimten en materiaal beschikbaar houden

- Verricht licht huishoudelijke werkzaamheden in de groep en draagt *mede* zorg voor het beheer, de aanschaf en de hygiëne en goede staat van de inventaris.

Resultaat:

Een schone ruimte en een goed verzorgde inventaris, zodat kinderen in een schone en veilige omgeving opgevangen kunnen worden.

Deskundigheid bevorderen

- Begeleidt en instrueert, indien op de groep aanwezig, pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, groepshulpen, BBL-ers, BOL-ers en stagiaires en rapporteert hierover periodiek aan het hoofd.

Resultaat:

Deskundigheid bevordert, zodanig dat pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, groepshulpen, BBL-ers, BOL-ers en stagiaires zo goed mogelijk ingezet kunnen worden op de groep en (indien van toepassing) in staat gesteld worden hun leerdoelen te behalen.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- In het bezit van een van de hieronder genoemde opleidingsniveaus.*
- Pedagogische kennis.
- Kennis van en inzicht in groepsdynamische processen.
- Kennis van de geldende hygiëne- en veiligheidseisen.
- Kennis van de ontwikkelingsfases van een kind.

* Met een (kandidaat)werknemer die een van de hieronder onder a of b vermelde opleidingen volgt kan een arbeidsovereenkomst voor de functie van BBL-leerling worden aangegaan, conform artikel 9.6 van de CAO.

Met een kandidaat-werknemer die een van de hier onder a of b vermelde diploma's wenst te behalen kan een arbeidsovereenkomst voor de functie van pedagogisch medewerker in ontwikkeling worden afgesloten conform artikel 9.5 CAO.

Specifieke functiekenmerken

- Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van kinderen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het opstellen van verslagen en contacten met ouders/ verzorgers.

Bezwarende omstandigheden

- Bezwarende omstandigheden kunnen onderdeel uitmaken van de functie (fysieke belasting door tillen van kinderen).

Kwalificatie-eis pedagogisch medewerker

Voor de functie van pedagogisch medewerker is een opleidingsachtergrond vereist conform a t/m c.

a) Bestaande beroepsopleidingen waarvan het diploma kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker

b) Bestaande beroepsopleidingen waarvan het diploma kwalificeert – naast die van opleidingen onder a en c - indien de functie van pedagogisch medewerker alleen wordt uitgeoefend in de buitenschoolse- of naschoolse opvang (BSO/NSO).

c1) Beroepsopleidingen waarvan door partijen bij de CAO Kinderopvang is bepaald dat een reeds behaald diploma ook kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker.

c2) Beroepsopleidingen waarvan een nog niet afgeronde opleiding kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker.

a) De volgende diploma's kwalificeren voor de functie van pedagogisch medewerker:

MBO

- **Sociaal Pedagogisch Werker 3 (SPW-3),**

- Sociaal Pedagogisch Werker 4 (MBO-SPW4),
- Pedagogisch Werker niveau 3,
- Pedagogisch Werker 3 Kinderopvang,
- Pedagogisch Werker niveau 4,
- Pedagogisch Werker 4 Kinderopvang,
- Onderwijsassistent,
- Onderwijsassistent PO/SO (primair onderwijs/speciaal onderwijs)
- Sociaal-Cultureel Werker (SCW),

HBO

- Leraar basisonderwijs (aan Hogeschool, Pabo of IPABO),
- Pedagogiek (HBO-bachelor),
- Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH),
- Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV),

indien dit diploma bij een onderwijsinstelling is behaald met inachtneming van de eisen die de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) of de Wet Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs (WHW) aan deze opleiding stelt.

- b) Indien de functie van pedagogisch medewerker alleen wordt uitgeoefend in de buitenschoolse of naschoolse opvang (BSO/NSO) kwalificeren naast de diploma's onder a) ook de volgende diploma's:

MBO

- Sport- en bewegingsleider 3,
- Sport + Bewegen 3,
- Sport en bewegingscoördinator 4,
- Sport + Bewegen 4,

HBO

- Leraar lichamelijke oefening (ALO of CIOS),
- Kunstzinnig vormende opleidingen op HBO-niveau (docentenrichting binnen kunstonderwijs of kunstzinnige richting binnen lerarenopleiding),

indien dit diploma bij een onderwijsinstelling is behaald met inachtneming van de eisen die de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) of de Wet Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs (WHW) aan deze opleiding stelt.

- c) Hieronder wordt een aantal beroepsopleidingen vermeld waarvan door partijen bij de CAO Kinderopvang is bepaald dat:

- 1) een reeds behaald diploma ook kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker:

- Brancheopleiding Ervaren Peuterspeelzaalleidster (BEP);
- MBO-AB (kwalificatieniveau 4), en -SD (kwalificatieniveau 3 en 4), conform de WEB;
- MBO-CW, -IW, -SD, -V, -VZ, -SA, -AW, -AT;
- MDGO-AW/RW, -AW/CW, -AB, -SA/SD, -VZ, -VP;
- Kinderverzorging/Jeugdverzorging (KV/JV 2- of 3-jarig);
- Leidster kindercentra van de OVDB;
- vakopleiding Leidster kindercentra, conform de WEB;
- MBO-VIG (verzorgende individuele gezondheidszorg/kwalificatieniveau 3);
- VSID/KDV (verdere scholing in dienstverband/kinderdagverblijven);
- pedagogische academie;
- applicatiecursus leraar basisonderwijs (als vervolg op en in combinatie met kleuterakte A/B);
- akte Lager onderwijs zonder hoofdakke (oude kweekschoolopleiding);
- akte Kleuterleidster B;

- **Ierarenopleiding Omgangskunde, Verzorging/Huishoudkunde, Verzorging/Gezondheidskunde;**
 - **Verpleegkunde A, -B, -Z;**
 - **Kinderverzorging en Opvoeding;**
 - **HBO: richting MWD;**
 - **HBO-IW, -CW, -MW, -J, -V;**
 - **Mikojel (dagopleiding academies Middeloo, Kopse Hof en Jelburg);**
 - **Pedagogiek MO-A of kandidaatsexamen Pedagogiek;**
 - **NXX (volgens de Wet op het voortgezet onderwijs);**
 - **HBO Creatieve therapie en Kunstzinnige therapie;**
 - **docent Dans;**
 - **docent Drama;**
 - **EMGZ (extramurale gezondheidszorg)**
- 2) Een nog niet afgeronde beroepsopleiding kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker indien sprake is van een:**
- **Overgangsbewijs naar het 4de jaar PABO**
 - **deeltijd HBO-studenten, indien er sprake is van:**
 - **een studie zoals genoemd onder de kwalificatie-eis bij a) of b);**
 - **50% van de studiepunten zijn behaald van de totale opleiding;**
 - **minimaal 1 jaar relevante stage- en/of werkervaring.**

VARIANT EN DIFFERENTIATIES PEDAGOGISCH MEDEWERKER

Hier zijn functiebeschrijvingen opgenomen die niet in de functiematrix zijn opgenomen, maar wel in de praktijk voor kunnen komen. Op grond van bijlage 1 artikel 2 van de CAO Kinderopvang is het mogelijk functies te beschrijven die afwijken van de functies in het functieboek. Deze functies worden gewaardeerd door vergelijking met de functies in de functiematrix. De functies die hier zijn opgenomen betreffen varianten of differentiaties van de functie pedagogisch medewerker. Ook bij de functie beleidsmedewerker A is een variant beschreven.

LEESWIJZER

Waar wordt gesproken over 'basisfunctie' wordt de matrixfunctie pedagogisch medewerker bedoeld op basis waarvan de variant of differentiatie is opgesteld. De variant pedagogisch medewerker BSO is een voorbeeld van hoe een functiebeschrijving voor een pedagogisch medewerker die in de BSO werkt eruit zou kunnen zien.

De differentiaties pedagogisch medewerker 1, 2, 3 en 4 zijn voorbeelden van differentiaties van de functie pedagogisch medewerker. Deze differentiaties stellen hogere eisen aan de functiebeoefenaar en zijn dan ook hoger gewaardeerd. De differentiaties zijn ook mogelijk voor een pedagogisch medewerker BSO.

INDELING

Deze functiebeschrijvingen zijn gewaardeerd met behulp van MNT (Methodische Niveau Toekenning) voor de Kinderopvang. Hieronder is de indeling in de salarisschalen van de CAO voor deze functies weergegeven.

| Functie | Indeling | Variant | Indeling | Differentiatie | Indeling |
|------------------------|----------|----------------------------|----------|----------------|----------|
| Pedagogisch medewerker | 6 | | | 1 | 7 |
| | | | | 2 | 7 |
| | | | | 3 | 7 |
| | | | | 4 | 7 |
| | | Pedagogisch medewerker BSO | 6 | 1 | 7 |
| | | | | 2 | 7 |
| | | | | 3 | 7 |
| | | | | 4 | 7 |

| | |
|-----------------------------------|---|
| <i>Functie</i> | <i>Pedagogisch medewerker BSO</i> |
| Algemene kenmerken van de functie | De pedagogisch medewerker BSO is verantwoordelijk voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en begeleiding van een groep kinderen op een buitenschoolse opvang (kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar). De functie richt zich specifiek op de opvang van kinderen binnen een buiten-, tussen,- en/ of naschoolse opvang. Tijdens het gaan van school naar de buiten-, tussen,- en/ of naschoolse opvang draagt de BSO de verantwoording voor de kinderen. |
| Doel van de functie | Het zorgdragen voor de dagelijkse buitenschoolse opvang, ontwikkeling, begeleiding van een groep kinderen binnen de buitenschoolse opvang |
| Organisatorische positie | Zie basisfunctie. |
| Resultaatgebieden | <p><i>Kinderen begeleiden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Begeleidt kinderen zowel in groepsverband als in individueel opzicht. • Schept een huiselijke sfeer binnen de groep waarin kinderen zich veilig voelen en stimuleert kinderen door middel van uitvoering van het pedagogisch beleidsplan zich verder te ontwikkelen. • Bewaakt het groepsproces; signaleert problemen, lost conflictsituaties op en betreft de groep hierbij. • Begeleidt kinderen bij de dagelijkse voorkomende bezigheden. <p><i>Resultaat: Kinderen begeleid gedurende de met de ouders/verzorgers afgesproken periode zodanig dat zij volgens het pedagogisch plan zich ontwikkelen, opgevoed en gestimuleerd worden.</i></p> <p><i>Kinderen verzorgen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zie basisfunctie. <p><i>Activiteiten organiseren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiseert activiteiten op het gebied van sport en bewegen, kunst en creativiteit, natuur en techniek en samen spelen en maakt daarbij gebruik van uiteenlopende hulpmiddelen; houdt daarbij rekening met de wensen en behoeften van het individuele kind en de groep. • Schakelt bij activiteiten incidenteel externe deskundigen in en maakt afspraken met hen over inhoud en doel van de activiteiten. • Organiseert uitstapjes buiten de locatie. <p><i>Resultaat: Activiteiten georganiseerd zodanig dat deze bijdragen aan de ontwikkeling van de kinderen en beantwoordt wordt aan de wensen en behoeften van het kind en de groep.</i></p> <p><i>Informatie uitwisselen over kinderen en werkzaamheden</i> Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderhoudt contact met de scholen die de kinderen bezoeken. <p><i>Ruimten en materiaal beschikbaar houden</i> Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Draagt mede zorg voor het beheer, de aanschaf en de hygiëne en goede staat van de inventaris en het materiaal en betreft de groep hierbij. |

| | |
|------------------------|--|
| | <p><i>Resultaat: een schone ruimte, inventaris en materiaal zodat kinderen in een schone en veilige omgeving opgevangen kunnen worden die overeenkomt met hun wensen en ideeën.</i></p> <p><i>Deskundigheid bevorderen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zie basisfunctie. |
| Profiel van de functie | <p>Kennis</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van de organisatorische en algemeen pedagogische beleidskaders. <p>Specifieke functiekenmerken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zie basisfunctie. <p>Bezwarende omstandigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zie basisfunctie. |

| <i>Differentiatie</i> | <i>Pedagogisch medewerker (differentiatie 1)</i> |
|-----------------------------------|--|
| Algemene kenmerken van de functie | De pedagogisch medewerker (1) kenmerkt zich, naast de taken en werkzaamheden zoals benoemd in de basisbeschrijving van pedagogisch medewerker, door het leveren van een specifieke bijdrage aan de vertaling van pedagogische beleidsvoornemens naar de werkvloer. De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/of naschoolse opvang. |
| Doel van de functie | Het zorg dragen voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van een groep kinderen in een kindercentrum, en het leveren van een specifieke bijdrage aan de vertaling van pedagogische beleidsvoornemens naar de werkvloer. |
| Organisatorische positie | De pedagogisch medewerker (1) ressorteert hiërarchisch onder het (unit) hoofd en geeft functionele aanwijzingen aan pedagogisch medewerkers (in ontwikkeling), BBL-leerlingen, groepshulpen en/ of stagiaires. |
| Resultaatgebieden | <p>De pedagogisch medewerker (1) verricht de werkzaamheden zoals weergegeven in de basisfunctie pedagogisch medewerker, doch is daarboven structureel belast met:</p> <p><i>Activiteiten ten aanzien van het pedagogisch beleid uitvoeren (op de groep)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Levert een bijdrage aan de uitvoering van operationele activiteiten voortvloeiend uit het pedagogisch beleid. • Coördineert inhoudelijk de processen, werkwijzen en procedures voortvloeiend uit het pedagogisch beleid en bewaakt de continuïteit hiervan. <p><i>Resultaat: Activiteiten uitgevoerd, zodanig dat een aantoonbare bijdrage is geleverd aan de uitvoering van het pedagogisch beleid en processen, werkwijzen en procedures correct worden uitgevoerd.</i></p> <p><i>Coaching en kennisoverdracht verzorgen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Signaleert hiaten/ knelpunten in kennis, vaardigheden en houding bij pedagogisch medewerkers en coacht hen waar nodig, gevraagd en ongevraagd bij het verrichten van specifieke werkzaamheden en aangelegenheden op de groep zoals vroegsignalering kindermishandeling, gebruik van het kindvolgsysteem et cetera; maakt hierbij gebruik van bijvoorbeeld video-interactie en kindbesprekingen. • Geeft pedagogische werkbegeleiding en draagt specifieke kennis en vaardigheden over aan collega's. <p><i>Resultaat: Advies en begeleiding geboden, zodanig dat een aantoonbare bijdrage is geleverd aan de deskundigheidsbevordering van collega's.</i></p> |
| Profiel van de functie | <p>Kennis</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MBO 4 werk- en denkniveau (door opleiding of ervaring). • Inzicht in het pedagogisch beleid van de organisatie en hieruit voortvloeiende processen, procedures en werkwijzen. • Kennis van de organisatorische en algemeen pedagogische beleidskaders. |

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <p>Specifieke functiekenmerken Als basisfunctie, aangevuld met: Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van zowel kinderen als collega's.</p> |
| <i>Differentiatie</i> | <i>Pedagogisch medewerker (differentiatie 2)</i> |
| Algemene kenmerken van de functie | De pedagogisch medewerker (2) kenmerkt zich, naast de taken en werkzaamheden zoals benoemd in de functiebeschrijving van pedagogisch medewerker, door het intensief begeleiden van het individuele kind vanuit een gestructureerde didactische/ pedagogische aanpak. De pedagogisch medewerker (2) richt zich op kinderen in de leeftijd van 0 tot 12 jaar waarbij sprake is van ontwikkelings- en opvoedingsproblemen. De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/of naschoolse opvang. |
| Doel van de functie | Het in samenwerking met een pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende terugdringen van ontwikkelingsachterstanden bij kinderen tot 12 jaar door het mede ontwikkelen en uitvoeren van een gestructureerd (individueel) begeleidingsplan binnen het team. |
| Organisatorische positie | Zie basisfunctie. |
| Resultaatgebieden | <p>De pedagogisch medewerker (2) verricht de werkzaamheden zoals weergegeven in de basisfunctie pedagogisch medewerker, doch is daarboven structureel belast met:</p> <p><i>Begeleidingsplan mede ontwikkelen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verzamelt (met toestemming van de ouders) gegevens door middel van observatie, gesprekken met ouders/ verzorgers en eventueel andere hulpverleners. • Stelt in overleg met de pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende het taal- en ontwikkelingsniveau van het individuele kind vast. • Signaleert en herkent eventuele afwijkingen in cognitieve, sociale, emotionele, zintuiglijke, motorische, creatieve en/of taalontwikkeling. • Formuleert in overleg met de pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende individuele doelen voor het kind. • Plant individuele activiteiten, stelt in overleg met de pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende vast welke activiteiten het meeste geschikt zijn. • Vertaalt individuele doelen naar groepsactiviteiten en groepsdoelen. <p><i>Resultaat: Begeleidingsplan mede ontwikkeld, zodanig dat het individuele kind gestructureerd begeleid kan worden om de problematiek terug te dringen.</i></p> <p><i>Begeleidingsplan uitvoeren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Voert in overleg met de ouders het begeleidingsplan uit, waarbij het kind zowel aan gerichte individuele activiteiten als groepsactiviteiten deelneemt; maakt hierbij gebruik van gerichte methodes om de specifieke ontwikkelingsachterstand terug te dringen. • Stimuleert het kind tot een gelijkwaardige participatie in de groep, stimuleert de cognitieve, sociale, emotionele, zintuiglijk motorische, |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <p>creatieve en taalontwikkeling door middel van op de leeftijd en capaciteiten afgestemde activiteiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Houdt toezicht gedurende de uitvoering van activiteiten, stelt regels, geeft grenzen aan, corrigeert waar nodig en bewaakt hygiëne en veilig gebruik van materialen. • Signaleert en adviseert naar de leidinggevende indien een kind meer hulp of ondersteuning nodig heeft dan binnen de organisatie geboden kan worden (rekening houdend met de draagkracht van het team) en onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende doorverwijzing naar andere instanties en/of instellingen nodig is. <p><i>Resultaat: Begeleidingsplan uitgevoerd, zodat ontwikkelde (taal)achterstanden zo veel mogelijk teruggedrongen kunnen worden.</i></p> <p><i>Ontwikkeling evalueren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evalueert tussentijds en over het totaal, de ontwikkeling in het algemeen en meer specifiek op taal- en ontwikkelingsachterstanden; houdt in samenwerking met een pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende een dossier bij. • Stelt in samenwerking met een pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende zonodig het didactisch/ pedagogisch plan bij. • Stemt in samenwerking met een pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende af met de ouders/ verzorgers. • Stelt in samenwerking met een pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende een eindverslag op. <p><i>Resultaat: Ontwikkeling geëvalueerd, zodanig dat verbeteringen of aanpassingen kunnen worden doorgevoerd.</i></p> |
| <p>Profiel van de functie</p> | <p>Kennis</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MBO 4 werk- en denkniveau (door opleiding of ervaring). • Kennis van specifieke didactische/ pedagogische methodes. • Kennis van actuele en voorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen. • Kennis van inzicht in het inpassen van een individu binnen een groepsdynamisch proces. • Vaardigheden om de methoden te kunnen toepassen. <p>Specifieke functiekenmerken</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van kinderen en het motiveren van ouders. |

| | |
|-----------------------------------|--|
| <i>Differentiatie</i> | <i>Pedagogisch medewerker (differentiatie 3)</i> |
| Algemene kenmerken van de functie | De pedagogisch medewerker (3) kenmerkt zich, naast de taken en werkzaamheden zoals benoemd in de basisbeschrijving van pedagogisch medewerker, door het uitvoeren van gedelegeerde leidinggevende taken. De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/ of naschoolse opvang. |
| Doel van de functie | Het zorg dragen voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van een groep kinderen in een kindercentrum en het zorg dragen voor een optimale dagelijkse gang van zaken op de groep. |
| Organisatorische positie | De pedagogisch medewerker (3) ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de organisatorische eenheid en geeft operationeel leiding aan de medewerkers van de organisatorische eenheid of onderdeel daarvan. |
| Resultaatgebieden | <p>De pedagogisch medewerker (3) verricht de werkzaamheden zoals weergegeven in de basisfunctie pedagogisch medewerker, doch is daarboven structureel belast met:</p> <p><i>Medewerkers aansturen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Houdt toezicht op, beoordeelt en geeft feedback op de uitvoering van de werkzaamheden van de pedagogisch medewerkers en andere medewerkers van de betreffende organisatorische eenheid. • Adviseert en ondersteunt de pedagogisch medewerkers in probleemsituaties onder andere als terugvalmogelijkheid. • Draagt eventueel bij aan functioneringsgesprekken die de hiërarchisch leidinggevende voert met de medewerkers. <p><i>Resultaat: Medewerkers aangestuurd en ondersteund, zodat de kwaliteit van dienstverlening binnen de organisatorische eenheid gewaarborgd is.</i></p> <p><i>Interne bedrijfsvoering coördineren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fungeert als aanspreekpunt binnen de organisatorische eenheid, maar ook voor ouders/ verzorgers. • Voert het wachtlijst- en plaatsingsbeleid uit conform door het bestuur/ de directie vastgestelde richtlijnen/afspraken. Voert introductiegesprekken met ouders/ verzorgers van kinderen. • Zorgt voor de juiste kwantitatieve bezetting binnen de organisatorische eenheid, maakt hiertoe dienstroosters en zorgt voor vervanging bij ziekte. • Houdt het budget bij. • Voert (indien van toepassing) het dagelijks beheer van de accommodatie en inventaris van de betreffende organisatorische eenheid. • Behandelt klachten van ouders/ verzorgers volgens de binnen de organisatie afgesproken richtlijnen en procedures. <p><i>Resultaat: Interne bedrijfsvoering is gecoördineerd, zodanig dat benodigde informatie en voorzieningen beschikbaar zijn.</i></p> |
| Profiel van de functie | <p>Kennis</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MBO 4 werk- en denkniveau (door opleiding of ervaring). |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Kennis van de organisatorische en algemeen pedagogische beleidskaders. <p>Specifieke functiekenmerken Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none">• Leidinggevende capaciteiten en sociale vaardigheden om medewerkers te begeleiden en te stimuleren.• Plan- en organisatievermogen voor het coördineren van werkzaamheden binnen de organisatorische eenheid.• Pro-actief en ondernemend in het signaleren en bespreken van consequenties van ontwikkelingen. |
|--|--|

| <i>Differentiatie</i> | <i>Pedagogisch medewerker (differentiatie 4)</i> |
|-----------------------------------|--|
| Algemene kenmerken van de functie | De pedagogisch medewerker (4) kenmerkt zich, naast de taken en werkzaamheden zoals benoemd in de basisbeschrijving van pedagogisch medewerker, door het vormen van de schakel tussen opleidingsinstituut en de werkbegeleider/praktijkbegeleider die de leerlingen/stagiaires begeleidt. De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/ of naschoolse opvang. |
| Doel van de functie | Het zorg dragen voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van een groep kinderen in een kindercentrum en het begeleiden van werkbegeleiders/praktijkbegeleiders (pedagogisch medewerkers) en het in samenwerking met de leidinggevende werven, selecteren, plaatsen en begeleiden van BBL-ers, BOL-ers, stagiaires en pedagogisch medewerkers in ontwikkeling. |
| Organisatorische positie | Zie basisfunctie. |
| Resultaatgebieden | <p>De pedagogisch medewerker (4) verricht de werkzaamheden zoals weergegeven in de basisfunctie pedagogisch medewerker, doch is daarboven structureel belast met:</p> <p><i>Deskundigheid bevorderen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Stelt, samen met de leidinggevende, een planning op, inclusief introductieplan, voor de BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, in overleg met de opleiding en gebaseerd op het pedagogisch beleidsplan. • Begeleidt individuele medewerkers met een leer-arbeidsovereenkomst, evalueert middels gesprekken met BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling de voortgang en stelt indien nodig, in overleg met de leidinggevende, de planning bij. • Onderhoudt contact met en coacht werkbegeleiders/praktijkbegeleiders (pedagogisch medewerkers), o.a. door hen regelmatig te voorzien van relevante informatie over ontwikkelingen. • Draagt, in samenwerking met de leidinggevende, zorg voor het plaatsvinden van de beoordelingen van het leerproces van de leerlingen en organiseert praktijktoetsen met externe beoordelaar. <p><i>Resultaat: Deskundigheid bevordert, zodanig dat de BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling zo goed mogelijk ingezet kunnen worden op de groep en (indien van toepassing) in staat worden gesteld hun leerdoelen te behalen.</i></p> <p><i>Informatie uitwisselen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Legt verslag van en rapporteert over ontwikkelingen met betrekking tot het leerproces van de BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling aan de regiomanager/ het hoofd p&o/ de daartoe aangewezen functionaris. • Onderhoudt contacten met opleidingsinstellingen over de voortgang van het leertraject van BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en |

| | |
|------------------------|---|
| | <p>eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Functioneert als aanspreekpunt voor opleidingsinstituten voor eenvoudige vragen; verwijst complexe vragen naar de leidinggevende. <p><i>Resultaat: Informatie uitgewisseld, zodanig dat zowel de opleidingsinstituten als de interne betrokkenen beschikken over de voor de deskundigheidsbevordering relevante informatie.</i></p> <p><i>BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling werven</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Werft BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling en selecteert en plaatst hen vervolgens in samenwerking met het (unit-)hoofd. <p><i>Resultaat: BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling geworven en geselecteerd, zodanig dat de organisatie beschikt over potentieel toekomstige pedagogisch medewerkers.</i></p> <p><i>Ontwikkelingen bijhouden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Houdt ontwikkelingen ten aanzien van opleidingen en meldt deze aan de leidinggevende. • Signaleert voor de beroepspraktijkvorming relevante ontwikkelingen en rapporteert deze aan het hoofd P&O/ de daartoe aangewezen functionaris ten behoeve van de beleidsvorming. • Werkt actief aan de ontwikkeling van eigen vakkennis. <p><i>Resultaat: Ontwikkelingen bijgehouden, zodanig dat de organisatie het beleid met betrekking tot de opleidingen actueel kan houden.</i></p> <p><i>Administratie afhandelen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Draagt zorg voor de uit de functie voortkomende administratie en archivering, zoals het bijhouden van de erkenningen van de opleidingsinstituten, bijvoorbeeld met betrekking tot geldigheidsduur van de erkenning. <p><i>Resultaat: Administratie afgehandeld, zodanig dat gegevens correct en tijdig verwerkt zijn en de juiste gegevens op tijd beschikbaar zijn.</i></p> |
| Profiel van de functie | <p>Kennis</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MBO 4 werk- en denkniveau (door opleiding of ervaring). • Bij voorkeur afgeronde MBO 4 opleiding praktijkopleider of beschikkend over bekwaamheid met betrekking tot methodische, didactische en beoordelingsvaardigheden dan wel bereid de genoemde bekwaamheid binnen een afgesproken tijd te verwerven. • Kennis van de organisatorische en algemeen pedagogische beleidskaders. <p>Specifieke functiekenmerken</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en begeleiden van BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling en werkbegeleiders. • Organisatievermogen. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het opstellen van plannen en het onderhouden van diverse contacten binnen en buiten de eigen onderneming. |
|--|--|

4. PRAKTIJKOPLEIDER

ALGEMENE KENMERKEN

De functie praktijkopleider is een functie die over het algemeen onder een van de stafafdelingen ressorteert. De functie vormt een schakel tussen het opleidingsinstituut en de pedagogisch medewerkers die de medewerkers met een leer-arbeidsovereenkomst en/of stagiaires begeleiden (ook wel werkbegeleiders/ praktijkbegeleiders genoemd). In de praktijk betreft het soms een gecombineerde functie met de functie van pedagogisch medewerker.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het begeleiden van werkbegeleiders/praktijkbegeleiders (= pedagogisch medewerker die BBL-ers, leerling-werknemers (HBO), BOL-ers en/of stagiaires begeleidt) en het in samenwerking met het (unit-)hoofd werven, selecteren, plaatsen en begeleiden van BBL-ers, leerling-werknemers (HBO), BOL-ers en stagiaires.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De praktijkopleider ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd dan wel onder de directie en geeft zelf geen leiding.

RESULTAATGEBIEDEN

Deskundigheid bevorderen

- Stelt een planning op, inclusief introductieplan, voor de BBL-ers, leerling-werknemers (HBO), BOL-ers en/of stagiaires in overleg met de opleiding en gebaseerd op het pedagogisch beleidsplan.
- Begeleidt individuele medewerkers met een leer-arbeidsovereenkomst, evalueert middels gesprekken met BBL-ers, leerling-werknemers (HBO), BOL-ers en/of stagiaires de voortgang en stelt indien nodig de planning bij.
- Onderhoudt contact met en coacht werkbegeleiders/ praktijkbegeleiders, o.a. door hen regelmatig te voorzien van relevante informatie over ontwikkelingen.
- Draagt zorg voor het plaatsvinden van de beoordelingen van het leerproces van de leerlingen en organiseert praktijktoetsen met externe beoordelaar.

Resultaat:

Deskundigheid bevordert, zodanig dat de pedagogisch medewerkers die in opleiding zijn (BBL-ers, leerling-werknemers (HBO), BOL-ers en/of stagiaires) zo goed mogelijk ingezet kunnen worden op de groep en (indien van toepassing) in staat worden gesteld hun leerdoelen te behalen.

Informatie uitwisselen

- Legt verslag van en rapporteert over ontwikkelingen met betrekking tot het leerproces van de leerlingen aan de regiomanager/ het hoofd p&o/ de daartoe aangewezen functionaris.
- Onderhoudt contacten met opleidingsinstellingen over de voortgang van het leertraject van de BBL-ers, leerling-werknemers (HBO), BOL-ers en stagiaires.
- Functioneert als aanspreekpunt voor opleidingsinstellingen.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Informatie uitgewisseld, zodanig dat zowel de opleidingsinstellingen als de interne betrokkenen beschikken over de voor de deskundigheidsbevordering relevante informatie.

BBL-ers, leerling-werknemers (HBO), BOL-ers en/of stagiaires werven

- Werft BBL-ers, leerling-werknemers (HBO), BOL-ers en/of stagiaires en selecteert en plaatst hen vervolgens in samenwerking met het (unit-)hoofd.

Resultaat:

BBL-ers, leerling-werknemers (HBO), BOL-ers en/of stagiaires geworven en geselecteerd, zodanig dat de organisatie beschikt over potentieel toekomstige pedagogisch medewerkers.

Ontwikkelingen bijhouden

- Houdt ontwikkelingen ten aanzien van de opleidingen bij en doet voorstellen met betrekking tot inkoop van opleidingen.
- Signaleert voor de beroepspraktijkvorming relevante ontwikkelingen en rapporteert en adviseert het hoofd p&o/ de daartoe aangewezen functionaris over het beleid en de beroepspraktijkvorming.
- Werkt actief aan de ontwikkeling van eigen vakkennis.

Resultaat:

Ontwikkelingen bijgehouden, zodanig dat de organisatie het beleid met betrekking tot de opleidingen actueel kan houden.

Administratie afhandelen

- Draagt zorg voor de uit de functie voortkomende administratie en archivering, zoals het bijhouden van de erkenningen van de opleidingsinstituten, bijvoorbeeld met betrekking tot geldigheidsduur van de erkenning.

Resultaat:

Administratie afgehandeld, zodanig dat gegevens correct en tijdig verwerkt zijn en de juiste gegevens op tijd beschikbaar zijn.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- In het bezit van een van de opleidingsniveaus zoals vermeld bij de functie van pedagogisch medewerker.
- Bij voorkeur afgeronde (MBO-)opleiding praktijkopleider of beschikkend over (door de Calibris in het kader van de Regeling voor de erkenning van leerbedrijven te toetsen) eerder verworven bekwaamheid met betrekking tot methodische, didactische en beoordelingsvaardigheden dan wel bereid de genoemde bekwaamheid binnen een afgesproken tijd te verwerven.
- Meerdere jaren ervaring als pedagogisch medewerker.
- Kennis van en inzicht in de processen van kinderopvang.
- Kennis van en inzicht in groepsdynamische processen.
- Kennis van de richtlijnen ten aanzien van veiligheid en hygiëne.
- Kennis van de ontwikkelingsfasen van een kind.

Specifieke functiekenmerken

- Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en begeleiden van deelnemers/ werkbegeleiders.
- Organisationsvermogen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het opstellen van plannen en het onderhouden van diverse contacten binnen en buiten de eigen onderneming.

5. BEMIDDELINGSMEDEWERKER GASTOUDERBUREAU

ALGEMENE KENMERKEN

Het gastouderbureau houdt zich bezig met het proces van bemiddeling binnen de gastouderopvang. Met de gastouders bestaat een arbeidsovereenkomst of een bemiddelingsovereenkomst.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het uitvoeren van werkzaamheden ten aanzien van voorziening vraagouders, voorziening gastouders, bemiddeling en begeleiding.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De bemiddelingsmedewerker gastouderbureau ressorteert hiërarchisch onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel de directie.

RESULTAATGEBIEDEN

Vraag- en aanbod afstemmen

- Bezoekt vraag- en gastouders ter kennismaking en regelt een kennismakingsgesprek tussen hen.
- Gaat aan de hand van diverse factoren de meest passende verbintenis (koppeling) tussen vraag- en gastouders na en brengt de koppeling tot stand.
- Bewaakt de kwaliteit van de door de gastouders geleverde kinderopvang, door het regelmatig houden van evaluatiegesprekken tussen vraag- en gastouders met betrekking tot de opvangsituatie en het bezoeken van vraag- en gastouders. Corrigeert waar nodig.
- Bemiddelt bij verschillen van inzicht tussen vraag- en gastouders en lost deze zoveel mogelijk op. Legt probleemsituaties voor aan de betreffende leidinggevende.
- Draagt zorg voor noodoplossingen bij plotselinge verhindering van de gastouders.

Resultaat:

Vraag- en aanbod afgestemd, zodanig dat kinderen gedurende de met de vraag- en gastouders afgesproken tijd opgevangen worden, volgens de gewenste kwaliteit.

Vraagouders en gastouders werven en selecteren

- Werft en selecteert vraag- en gastouders en voert intakegesprekken met hen.
- Onderhoudt contacten met externe partijen (zoals basisscholen) in verband met de werving van gastouders

Resultaat:

Vraag- en gastouders geworven en geselecteerd, zodanig dat beide bestanden op elkaar aansluiten en passen bij de doelstellingen van het gastouderbureau.

Informatie verstrekken

- Organiseert mede cursussen of thema-avonden en introductiebijeenkomsten van inhoudelijke en procesmatige aard.
- Verstreckt informatie en uitleg aan ouders/ verzorgers over gastouderopvang in relatie tot andere kinderopvangmogelijkheden, o.a. telefonisch.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Informatie verstrekt, zodanig dat zowel vraag- en gastouders als collega's op de hoogte zijn van de voor hen relevante informatie.

Administratie afhandelen

- Handelt de administratie af met betrekking tot de contracten tussen vraag- en gastouders en de instelling, vult daartoe bijvoorbeeld een modelcontract in waarin alle afspraken met betrekking tot de opvang worden vastgelegd.

Resultaat:

Administratie afgehandeld, zodanig dat gegevens correct en tijdig verwerkt zijn en de juiste gegevens op tijd beschikbaar zijn.

(PR-)Beleid mede realiseren

- Levert op basis van eigen praktijkervaring een bijdrage aan de beleid- en werkontwikkeling van het gastouderbureau.
- Signaleert behoefte aan nieuwe publicitaire acties en denkt daarover mee.

Resultaat:

(PR-)beleid mede gerealiseerd, zodanig dat op basis van praktijkervaring beleid en publicitaire acties ontwikkeld en uitgevoerd kunnen worden.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- MBO werk- en denkniveau.
- Kennis van en inzicht in de processen van kinderopvang/ gastouderopvang.

Specifieke functiekenmerken

- Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van gastouders.
- Plan- en organisatievermogen voor het matchen van vraag- en gastouders.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het onderhouden van contacten met vraag- en gastouders en diverse onderdelen van de eigen onderneming.

LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

Hierna worden vijf leidinggevende functies beschreven, waarvan assistent leidinggevende de lichtste en Leidinggevende B de zwaarste variant is. Net als de overige in het functieboek beschreven functies betreft het ook hier matrixfuncties. Dat betekent dat in de praktijk naast deze beschreven functies nog andere leidinggevende functies voor kunnen komen. Voor de inschaling van die andere leidinggevende functies kan dan gebruik worden gemaakt van de hier opgenomen functiebeschrijvingen, door de in de eigen onderneming voorkomende (afwijkende) leidinggevende functies te vergelijken met de hier beschreven functies en daarbij na te gaan of de vergeleken functies wat betreft de zwaarte ervan van eenzelfde of een (duidelijk) ander niveau beschouwd moeten worden. De zwaarte van een leidinggevende functie hangt samen met de reikwijdte van het leidinggeven. De reikwijdte van leidinggeven neemt toe indien een functionaris aan meer personen leiding geeft en/of op een hoger managementniveau binnen de onderneming functioneert. Naarmate hiervan meer sprake is neemt de invloed van de functionaris op het (strategisch) beleid van de onderneming toe.

Om de zwaarte van leidinggevende functies te bepalen zijn een aantal kenmerken of criteria van belang, namelijk:

- vorm van het leidinggeven
- omvang van het leidinggeven (grootte van de afdeling/ aantal personen)
- aard en niveau van de activiteiten waaraan leiding wordt gegeven

Natuurlijk zijn ook andere kenmerken of criteria van belang, zoals het ontwikkelingsstadium c.q. de professionaliteit van de organisatorische eenheid waaraan leiding wordt gegeven e.d., maar bovenstaande kenmerken bepalen al voor een groot deel de zwaarte van de functie. De hierboven genoemde criteria hebben invloed op meerdere van de gezichtspunten die binnen de 'Bakkenist-methode voor functiewaardering' worden gehanteerd. Deze methode ligt ten grondslag aan de waardering van de in het functieboek beschreven matrixfuncties en de daarbinnen gehanteerde gezichtspunten betreffen: kennis, zelfstandigheid, sociale vaardigheden, risico's, verantwoordelijkheden en invloed, uitdrukkingsvaardigheid, bewegingsvaardigheid, oplettendheid, overige functie-eisen en inconvenianten.

Vorm van het leidinggeven

Er moet duidelijk onderscheid worden gemaakt in hiërarchisch, functioneel en operationeel leidinggeven. Hieronder zullen deze verschillende vormen van leidinggeven nader worden gedefinieerd.

- *Hiërarchisch leidinggeven*: het direct en indirect leidinggeven. De leidinggevende is verantwoordelijk voor bezetting, werkverdeling, kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamheden, beoordelen van het functioneren, selecteren, werven en ontslaan van medewerkers.
- *Operationeel leidinggeven*: het coördineren van de dagelijkse werkzaamheden. Het verdelen van werk, het stellen van prioriteiten, het verdelen en controleren van de kwantiteit en kwaliteit van de werkzaamheden. De leidinggevende is eventueel betrokken bij de beoordeling van het functioneren van medewerkers, maar draagt geen eindverantwoordelijkheid daarin.
- *Functioneel leidinggeven*: het bepalen en bewaken op welke manier de taken worden verricht, welke protocollen gelden en wat het na te streven kwaliteitsniveau is. Er wordt leiding gegeven aan medewerkers ten aanzien van vakinhoudelijke zaken.

Omvang van het leidinggeven

Wat betreft de grootte van de afdeling (aantal personen) wordt onderscheid gemaakt naar kleine, middelgrote en grote afdelingen. De hier genoemde aantallen zijn gebaseerd op de eerdergenoemde 'Bakkenist-methode voor functiewaardering'.

- kleine afdeling : ca. 5-15 personen
- middelgrote afdeling : ca. 15-30 personen
- grote afdeling : ca. 50 personen of meer

De hier vermelde aantallen personen betreffen geen absoluut gegeven. Het zijn richtinggevend aantal. De zwaarte van een leidinggevende functie wordt, zoals eerder opgemerkt, ook door andere factoren bepaald, zoals de hierna aangeduide aard van de activiteiten waaraan leiding wordt gegeven.

Aard en niveau van de activiteiten waaraan leiding wordt gegeven

Ook de aard van de activiteiten waaraan leiding wordt gegeven is van belang bij de bepaling van de zwaarte van een leidinggevende functie. Deze aard heeft gevolgen voor de complexiteit van de functie en de mate waarin de activiteiten overzichtelijk zijn en voor de diversiteit aan kennis die benodigd is. Hieronder zullen een aantal gradaties worden aangegeven, die betrekking hebben op de aard van de activiteiten.

- Het voorbereiden, plannen en/of coördineren in overzichtelijke situaties, waarbij er sprake is van meerdere homogene of enkele heterogene activiteiten. Hierbij kan gedacht worden aan het geven van operationele leiding aan een kleine, doch qua activiteiten moeilijk planbare afdeling of het operationeel leiding geven aan een middelgrote afdeling met een homogeen takenpakket.
- Het voorbereiden, plannen en/of coördineren in overzichtelijke situaties, waarbij er sprake is van meerdere heterogene activiteiten. Hierbij kan gedacht worden aan het geven van leiding aan een middelgrote afdeling met een heterogeen takenpakket of het geven van leiding aan een grote afdeling met een homogeen takenpakket.
- Het tot een geheel samenvoegen en aansturen van meerdere belangrijke functiegebieden en/of operationele activiteiten. Hierbij kan gedacht worden aan het geven van leiding aan meerdere afdelingen met heterogene activiteiten of een moeilijk planbare afdeling met complexe activiteiten.

Onder homogene activiteiten wordt in dit verband verstaan dat binnen de betreffende afdeling een of enkele op elkaar lijkende werksoorten voorkomen, zoals diverse vormen van kinderopvang. Ook een administratieve afdeling kan bijvoorbeeld een homogeen takenpakket kennen. Onder heterogene activiteiten wordt in dit verband begrepen dat de betreffende afdeling een gevarieerd en gedifferentieerd takenpakket kent, liggend op zeer uiteenlopende vak- of beleidsgebieden. Bijvoorbeeld een business unit met meerdere soorten dienstverlening, maar ook stafafdelingen zoals financiën, p&o e.d.. Hiervoor is dan kennis benodigd van verschillende, uit elkaar liggende, werkgebieden.

De hiernavolgende niveaumatrix is een hulpmiddel om vast te stellen in welke functiegroep of salarisschaal een bepaalde leidinggevende functie thuishoort. De genoemde criteria en beschreven korte typering zijn niet bedoeld om rigide toe te passen.

NIVEAUMATRIX LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

| INDELING | KORTE TYPERING / MATRIXFUNCTIE | VORM LEIDING-GEVEN | OMVANG LEIDING-GEVEN | AARD EN NIVEAU ACTIVITEITEN |
|-----------|---|--------------------|----------------------|--|
| SCHAAL 7 | Assistent leidinggevende (matrixfunctie) | operationeel | ca. 5 personen | Meerdere homogene of enkele heterogene activiteiten (bijvoorbeeld een of hooguit enkele groepen) |
| SCHAAL 8 | Deze leidinggevende voert geen uitvoerende taken uit als pedagogisch medewerker. | of: hiërarchisch | ca. 5 personen | Meerdere homogene of enkele heterogene activiteiten (bijvoorbeeld een ondersteunende afdeling) |
| | | of: operationeel | 5 – 15 personen | Meerdere homogene of enkele heterogene activiteiten (bijvoorbeeld meerdere groepen) |
| SCHAAL 9 | Leidinggevende A (matrixfunctie) en Hoofd gastouderbureau (matrixfunctie) | hiërarchisch | 5 – 15 personen | Meerdere heterogene activiteiten |
| SCHAAL 10 | Naast het implementeren van operationeel beleid (zie Leidinggevende A), levert deze leidinggevende ook een bijdrage aan de tactische beleidsontwikkeling: signaleert ontwikkelingen en doet voorstellen. Er is hierdoor sprake van een zwaardere functie-eis op het gebied van kennis en zelfstandigheid ten opzichte van Leidinggevende A. | hiërarchisch | 15 – 30 personen | Meerdere heterogene activiteiten |
| SCHAAL 11 | Leidinggevende stafafdeling (matrixfunctie) | hiërarchisch | 5 – 15 personen | Eén of meerdere beleidsgebieden of organisatie-onderdelen: personeelszaken, ICT, financiën |
| | of: Een leidinggevende die een middelgroot tot groot organisatie-onderdeel aanstuurt en voor het betreffende onderdeel op tactisch (in plaats van strategisch) niveau het beleid voorbereidt en implementeert. | hiërarchisch | 30 – 50 personen | Meerdere heterogene activiteiten |

| INDELING | KORTE TYPERING / MATRIXFUNCTIE | VORM LEIDING- GEVEN | OMVANG LEIDING- GEVEN | AARD EN NIVEAU ACTIVITEITEN |
|--------------|---|---------------------------|---|--|
| SCHAAL 12 | Leidinggevende B (matrixfunctie) | hiërarchisch | 50 of meer personen | Meerdere belangrijke functiegebieden en/of operationele activiteiten |
| SCHAAL 13 | Deze leidinggevende is lid van MT en is integraal verantwoordelijk voor een (zeer) groot onderdeel (bijvoorbeeld een business unit) van de organisatie. Draagt niet alleen bij aan het strategisch beleid, maar is hier ook verantwoordelijk voor. Het organisatie-onderdeel is óf zeer groot óf groot en zeer complex. | hiërarchisch | of: meer dan 250 personen of: meer dan 50 personen | Meerdere belangrijke functiegebieden en/of operationele activiteiten Zeer complex organisatie-onderdeel. Academisch werk- en denkniveau is een vereiste. Denk bijvoorbeeld aan een onderdeel met zeer complexe administratieve processen. |

6. ASSISTENT LEIDINGGEVENDE

ALGEMENE KENMERKEN

De assistent leidinggevende voert naast de reguliere pedagogisch medewerkertaken meerdere (door de direct leidinggevende) gedelegeerde leidinggevende taken uit. Voorwaarde is dat deze taken duurzaam en structureel tot de functie behoren en dat de taken een hoger niveau van bijvoorbeeld kennis, probleemoplossend vermogen, organisatorische vaardigheden en/of sociale vaardigheden met zich meebrengen, bovenop het niveau van de pedagogisch medewerker. De assistent leidinggevende doet deze werkzaamheden voor een kleine organisatorische eenheid of een onderdeel daarvan, bijvoorbeeld één of hooguit enkele groepen. Evenals de pedagogisch medewerker is de assistent leidinggevende verantwoordelijk voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van een groep kinderen in een kindercentrum. De doelgroep en soort opvang kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buitenschoolse, tussenschoolse en/of naschoolse opvang.

DOEL VAN DE FUNCTIE

De assistent leidinggevende zorgt ervoor dat de dagelijkse gang van zaken binnen de organisatorische eenheid, of een onderdeel daarvan, op optimale wijze doorgang kan vinden. Bovendien is de assistent leidinggevende evenals de pedagogisch medewerker verantwoordelijk voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van een groep kinderen.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De assistent leidinggevende ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de betreffende organisatorische eenheid. De assistent leidinggevende geeft operationeel leiding aan de medewerkers van de betreffende organisatorische eenheid of een onderdeel daarvan.

RESULTAATGEBIEDEN

Medewerkers aansturen

- Houdt toezicht op, beoordeelt en geeft feedback op de uitvoering van de werkzaamheden van de pedagogisch medewerkers en andere medewerkers van de betreffende organisatorische eenheid.
- Adviseert en ondersteunt de pedagogisch medewerkers in probleemsituaties onder andere als terugvalmogelijkheid.
- Draagt eventueel bij aan functioneringsgesprekken die de hiërarchisch leidinggevende voert met de medewerkers.

Resultaat:

Medewerkers aangestuurd en ondersteund, zodat de kwaliteit van dienstverlening binnen de organisatorische eenheid gewaarborgd is.

Interne bedrijfsvoering coördineren

- Fungeert als aanspreekpunt binnen de organisatorische eenheid, maar ook voor ouders/ verzorgers.
- Voert het wachtlijst- en plaatsingsbeleid uit conform door het bestuur/ de directie vastgestelde richtlijnen/ afspraken. Voert introductiegesprekken met ouders/ verzorgers van kinderen.
- Zorgt voor de juiste kwantitatieve bezetting binnen de organisatorische eenheid, maakt hiertoe dienstroosters en zorgt voor vervanging bij ziekte.
- Houdt het budget bij.

- Voert (indien van toepassing) het dagelijks beheer van de accommodatie en inventaris van de betreffende organisatorische eenheid.
- Behandelt klachten van ouders/ verzorgers volgens de binnen de organisatie afgesproken richtlijnen en procedures.

Resultaat:

Interne bedrijfsvoering is gecoördineerd, zodanig dat benodigde informatie en voorzieningen beschikbaar zijn.

Onderstaande werkzaamheden betreffen dezelfde als die van de pedagogisch medewerker:

Kinderen begeleiden

- Begeleidt kinderen, zowel in groepsverband als in individueel opzicht.
- Schept een situatie binnen de groep waarin kinderen zich veilig voelen en stimuleert kinderen, door middel van uitvoering van het pedagogisch beleidsplan, zich verder te ontwikkelen.
- Begeleidt kinderen bij de dagelijkse voorkomende bezigheden.
- Organiseert activiteiten gericht op ontwikkeling, eventueel buiten het kindercentrum.

Resultaat:

Kinderen begeleid gedurende de met de ouders/ verzorgers afgesproken periode, zodanig dat zij volgens het pedagogisch plan zich ontwikkelen, opgevoed en gestimuleerd worden.

Kinderen verzorgen

- Draagt zorg voor de dagelijkse verzorging van kinderen.

Resultaat:

Kinderen verzorgd gedurende de met de ouders/ verzorgers afgesproken periode, zodanig dat zij schoon zijn en gevoed worden volgens geldende hygiëne-eisen en afspraken met de ouders/ verzorgers.

Informatie uitwisselen over kinderen en werkzaamheden

- Houdt de ontwikkeling van de kinderen bij en rapporteert of informeert hierover (periodiek) het hoofd.
- Informeert bij kennismaking de ouders/ verzorgers over de gang van zaken binnen de groep.
- Draagt zorg voor goed (periodiek) contact met ouders/ verzorgers en informeert naar specifieke aandachtspunten (dagritme, voeding e.d.) en bijzonderheden van de op te vangen kinderen, ook bijvoorbeeld in de vorm van ouderavonden.
- Onderhoudt in het geval van schoolgaande kinderen contact met de betrokken scholen waarvan de kinderen een kindercentrum bezoeken.
- Stemt met collega's af over dagindeling en de verdeling van de werkzaamheden en draagt mede zorg voor een goede samenwerking en voor een goede overdracht.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Informatie uitgewisseld zodanig dat zowel de ouders/ verzorgers, de leidinggevende als de pedagogisch medewerkers beschikken over de voor de verzorging en begeleiding relevante informatie, zodat het betreffende kind/ de betreffende kinderen zo optimaal mogelijk opgevangen kan/ kunnen worden.

Ruimten en materiaal beschikbaar houden

- Verricht licht huishoudelijke werkzaamheden in de groep en draagt mede zorg voor het beheer en de aanschaf en de hygiëne en goede staat van de inventaris.

Resultaat:

Een schone ruimte en een goed verzorgde inventaris, zodat kinderen in een schone en veilige omgeving opgevangen kunnen worden.

Deskundigheid bevorderen

- Begeleidt en instrueert, indien binnen de organisatorische eenheid aanwezig, pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, groepshulpen, BBL-ers, BOL-ers en stagiaires en rapporteert hierover periodiek aan het hoofd.

Resultaat:

Deskundigheid bevordert, zodanig dat pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, groepshulpen, BBL-ers, BOL-ers en stagiaires zo goed mogelijk ingezet kunnen worden binnen de organisatorische eenheid en (indien van toepassing) in staat gesteld worden hun leerdoelen te behalen.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- In het bezit van een van de opleidingsniveaus zoals vermeld bij de functie van pedagogisch medewerker.
- Pedagogische kennis.
- Kennis van en inzicht in groepsdynamische processen.
- Kennis van de geldende hygiëne- en veiligheidseisen.
- Kennis van de ontwikkelingsfases van een kind.

Specifieke functiekenmerken

- Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van kinderen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het opstellen van verslagen en contacten met ouders/ verzorgers.
- Leidinggevende capaciteiten en sociale vaardigheden om medewerkers te begeleiden en te stimuleren.
- Plan- en organisatievermogen voor het coördineren van werkzaamheden binnen de organisatorische eenheid.
- Pro-actief en ondernemend in het signaleren en bespreken van consequenties van ontwikkelingen.

Bezwarende omstandigheden

- Bezwarende omstandigheden kunnen onderdeel uitmaken van de functie (fysieke belasting door tillen van kinderen).

7. LEIDINGGEVENDE A

ALGEMENE KENMERKEN

De leidinggevende A is een leidinggevende functie in het primair proces met een operationeel karakter. Onder operationeel karakter wordt in dit verband verstaan dat de leidinggevende A zorgt voor het realiseren en aansturen van de uitvoering van de werkplannen en dagelijks leiding geeft aan de betreffende organisatorische eenheid. De leidinggevende A geeft hiërarchisch leiding aan een kleine organisatorische eenheid, die zorg draagt voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van een groep kinderen in een kindercentrum. De doelgroep en soort opvang kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buitenschoolse, tussenschoolse en/of naschoolse opvang. Echter, binnen de betreffende organisatorische eenheid wordt slechts één of een beperkt aantal van deze werksoorten aangeboden.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het coördineren en zorg dragen voor de realisatie van de doelstellingen en werkzaamheden binnen de betreffende organisatorische eenheid op basis van werkplannen. De leidinggevende A is verantwoordelijk voor de uitvoering en realisatie van het tactische en operationele beleid.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De leidinggevende A ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd. De leidinggevende A geeft hiërarchisch leiding aan alle medewerkers binnen de betreffende organisatorische eenheid.

RESULTAATGEBIEDEN

Beleid implementeren en bewaken

- Is verantwoordelijk voor het vertalen van het ondernemingsbeleid naar de medewerkers van de betreffende organisatorische eenheid.
- Implementeert het tactische en pedagogische beleid van de onderneming en draagt zorg voor de uitvoering ervan.
- Formuleert een (pedagogisch) werkplan voor de betreffende organisatorische eenheid op basis van de door de onderneming uitgezette beleidslijnen/ geformuleerde plannen en voert dit uit conform de door de directie vastgestelde richtlijnen/ afspraken.
- Signaleert en analyseert ontwikkelingen en knelpunten in de uitvoering van het operationeel beleid en overlegt hierover met betrokkenen.
- Doet verbeteringsvoorstellen ten aanzien van de dienstverlening.

Resultaat:

Beleid geïmplementeerd en bewaakt, zodanig dat de voor de betreffende organisatorische eenheid geformuleerde doelstellingen op het gebied van kinderopvang behaald zijn.

Medewerkers aansturen

- Geeft leiding aan medewerkers door de kwaliteit en kwantiteit van de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden te controleren en coördineren en medewerkers te begeleiden, instrueren, coachen en motiveren, waar nodig. Heeft een begeleidende taak ten aanzien van de pedagogisch medewerkers bij de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden en houdt daartoe periodiek kinder- en/of werkbesprekingen.

- Zorgt voor de juiste kwantitatieve en kwalitatieve bezetting binnen de betreffende organisatorische eenheid. Maakt hiertoe dienstroosters, overlegt trainingsbehoeften met de leidinggevende en/of P&O en voert (mede) werving- en selectiegesprekken.
- Houdt functioneringsgesprekken.

Resultaat:

Medewerkers aangestuurd, zodanig dat zij de doelstellingen ten aanzien van hun werkzaamheden hebben kunnen realiseren.

Interne bedrijfsvoering coördineren

- Coördineert administratieve taken. Houdt budgetten bij.
- Bewaakt de uitvoering van overleg- en samenwerkingsvormen en neemt hieraan deel.
- Fungeert als aanspreekpunt binnen de betreffende organisatorische eenheid.
- Voert (indien van toepassing) het dagelijks beheer van de in gebruik zijnde accommodatie en inventaris.
- Voert het wachtlijst- en plaatsingsbeleid uit conform door het bestuur/ de directie vastgestelde richtlijnen/ afspraken. Voert intakegesprekken met ouders/ verzorgers van kinderen.
- Behandelt klachten van ouders/ verzorgers volgens richtlijnen en procedures.
- Heeft een signalerende, analyserende en rapporterende rol naar collega-leidinggevenden en de naast-hogere leidinggevende met betrekking tot knelpunten in de uitvoering en met betrekking tot ontwikkelingen.

Resultaat:

Interne bedrijfsvoering is gecoördineerd, zodanig dat de dagelijkse gang van zaken verloopt volgens de richtlijnen die gesteld zijn.

Informatie uitwisselen

- Voert intakegesprekken met ouders/ verzorgers van de kinderen.
- Onderhoudt contacten met ouders/ verzorgers en fungeert als aanspreekpunt. Spreekt in voorkomende gevallen met ouders/ verzorgers over de ontwikkeling van hun kinderen en bemiddelt zonodig in het contact met externe deskundigen.

Resultaat:

Informatie uitgewisseld, zodanig dat zowel ouders/ verzorgers als pedagogisch medewerkers beschikken over de voor de verzorging en begeleiding relevante informatie, zodat het betreffende kind/ de betreffende kinderen zo optimaal mogelijk opgevangen kan/ kunnen worden en zonodig de juiste externe deskundigen ingeschakeld kunnen worden.

Processen interne organisatie faciliteren

- Heeft een signalerende, analyserende en rapporterende rol naar het hoofdenoverleg en de regiomanager en/of de directie met betrekking tot knelpunten in de uitvoering van het beleid en met betrekking tot ontwikkelingen.
- Draagt zorg voor een correcte klachtenbehandeling.
- Onderhoudt in voorkomende gevallen contacten met inspectie/ brandweer/ gemeente.
- Neemt deel aan of zit voor bij gebruikelijk werkoverleg.

Resultaat:

Processen interne organisatie gefaciliteerd, zodanig dat belanghebbenden correct en tijdig geïnformeerd zijn, klachten correct afgehandeld worden en benodigde middelen en voorzieningen aanwezig en in goede staat zijn.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO werk- en denkniveau.
- Pedagogische kennis.
- Kennis van de organisatorische processen en de richtlijnen van de onderneming.
- Kennis van en inzicht in groepsdynamische processen.

Specifieke functiekenmerken

- Leidinggevende capaciteiten en sociale vaardigheden voor het stimuleren en instrueren van medewerkers.
- Plan- en organisatievermogen voor het coördineren en realiseren van werkzaamheden binnen de betreffende organisatorische eenheid.
- Pro-actief en ondernemend in het signaleren en bespreken van consequenties van ontwikkelingen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het onderhouden van contacten binnen en buiten de onderneming en voor het opstellen van werkplannen.

8. HOOFD GASTOUDERBUREAU

ALGEMENE KENMERKEN

Het gastouderbureau houdt zich bezig met het proces van bemiddeling binnen de gastouderopvang. Gastouders gaan op vrijwillige basis een bemiddelingsovereenkomst met het gastouderbureau aan of zijn in loondienst bij de organisatie. In dat geval is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Het hoofd gastouderbureau dat hier beschreven is geeft geen leiding aan gastouders, maar wel aan de bemiddelingsmedewerkers. Indien er sprake is van een hoofd gastouderbureau die wel leiding geeft aan gastouders in loondienst, kan de functie met betrekking tot inschaling het beste vergeleken worden met de functies van (unit-)hoofd en regiomanager.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het leidinggeven aan het gastouderbureau en het eindverantwoordelijk zijn voor het gastouderbureau.

ORGANISATORISCHE POSITIE

Het hoofd gastouderbureau ressorteert hiërarchisch onder de directeur c.q. het bestuur en geeft hiërarchisch leiding aan de bemiddelingsmedewerkers.

RESULTAATGEBIEDEN

Beleid voorbereiden

- Ondersteunt de directie/ het bestuur bij de voorbereiding van het ondernemingsbeleid ten aanzien van de gastouderopvang, door zich op de hoogte te houden van ontwikkelingen met betrekking tot het kinderopvangbeleid.
- Houdt zich op de hoogte van relevante ontwikkelingen met betrekking tot het kinderopvangbeleid en bereidt mede (op hoofdlijnen) het door de onderneming te voeren beleid voor.
- Doet voorstellen voor de begroting, jaarplannen en subsidieaanvragen.

Resultaat:

Beleid (mede) voorbereid, zodanig dat er heldere en concrete doelstellingen geformuleerd kunnen worden voor het gastouderbureau.

Beleid implementeren

- Draagt zorg voor het up-to-date houden van het pedagogisch werkplan voor het gastouderbureau (afgestemd op het pedagogisch beleid binnen de onderneming) en voor de uitvoering daarvan.

Resultaat:

Pedagogisch beleid geïmplementeerd, zodanig dat de voor het gastouderbureau geformuleerde doelstellingen met betrekking tot vraag- en gastouders behaald kunnen worden.

Interne processen organisatie faciliteren

- Draagt zorg voor een bij de marktvrage passend bestand van gastouders.
- Draagt zorg voor een optimale planning van medewerkers, gastouders en bereikbaarheid van het gastouderbureau.
- Draagt zorg voor afstemming met andere gastouderbureaus en andere vormen van kinderopvang.
- Evalueert regelmatig en stelt zonodig binnen het gastouderbureau toegepaste werkmethoden en procedures bij. Levert tevens een bijdrage aan de

ontwikkeling van methodieken ter ondersteuning van de gastouderopvang en maakt deze voor het gastouderbureau.

- Draagt zorg voor de inning en betaling van de gastoudervergoedingen.
- Verricht eventueel (een deel van) de werkzaamheden van de bemiddelingsmedewerker.
- Neemt deel aan of zit voor bij gebruikelijk werkoverleg.

Resultaat:

Processen interne organisatie gefaciliteerd, zodanig dat belanghebbenden correct en tijdig geïnformeerd zijn en benodigde middelen en voorzieningen aanwezig en in goede staat zijn.

Medewerkers aansturen

- Geeft leiding aan het gastouderbureau in algemene zin op het gebied van personele aangelegenheden, binnen de daartoe gestelde beleidskaders en geldende richtlijnen (Arbo, kwaliteit).
- Zorgt voor een juiste bezetting (kwantitatief en kwalitatief). Dat wil zeggen dat ook het benodigde kennisniveau wordt vastgesteld en dat (eventueel in samenwerking met p&o) zorg wordt gedragen voor het opleiden en trainen van de medewerkers.
- Houdt functionerings- en beoordelingsgesprekken, bespreekt ontwikkelingen en loopbaanperspectieven.

Resultaat:

Medewerkers aangestuurd, zodanig dat zij in staat zijn hun bijdrage te leveren aan het realiseren van de doelstellingen.

Deskundigheid gastouders bevorderen

- Stelt deskundigheidsbevorderingsprogramma's ten behoeve van gastouders samen en draagt zorg voor de ontwikkeling van cursusmateriaal.

Resultaat:

Deskundigheid gastouders bevorderd, zodanig dat zij in staat zijn de kinderen volgens de eisen van de onderneming op te vangen.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO werk- en denkniveau.
- Kennis van en inzicht in de processen van gastouderbureaus.
- Kennis van en inzicht in groepsdynamische processen.
- Pedagogische kennis.

Specifieke functiekenmerken

- Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van medewerkers.
- Managementvaardigheden voor het leidinggeven en aansturen van het gastouderbureau.
- Plan- en organisatievermogen voor het leidinggeven en het matchen van vraag- en gastouders.

9. LEIDINGGEVENDE STAFADFELING

ALGEMENE KENMERKEN

De leidinggevende stafafdeling is onder verantwoordelijkheid van de (algemeen) directeur/ directie belast met leidinggevende taken op één of meerdere beleidsgebieden of organisatie-onderdelen (personeelszaken, ICT, financiën) en verricht, met in achtneming van de gestelde beleidskaders, hieruit voortvloeiende werkzaamheden op het gebied van ontwikkeling, vaststelling en uitvoering binnen de onderneming.

DOEL VAN DE FUNCTIE

De leidinggevende stafafdeling is belast met de ontwikkeling, de vaststelling en de uitvoering van het beleid van één of meerdere beleidsgebieden met inachtneming van de gestelde beleidskaders en/of met het geven van leiding en sturing aan één of meerdere organisatieonderdelen.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De leidinggevende stafafdeling ressorteert hiërarchisch onder de (algemeen) directeur/ directie. De leidinggevende stafafdeling geeft leiding aan één of meerdere toegewezen beleidsgebieden/ organisatieonderdelen.

RESULTAATGEBIEDEN

Beleid ontwikkelen en realiseren

- Ontwikkelt, stelt bij en implementeert het interne ondernemingsbeleid en initieert beleidsrelevant onderzoek.
- Bereidt mede voor, stuurt aan en draagt zorg voor de totstandkoming van de beleidscyclus aangaande één of meerdere beleidsgebieden/ organisatieonderdelen met als uitvloeisel daarvan het op- en (doen) vaststellen van het jaarlijkse beleidsplan.

Resultaat:

Beleid ontwikkeld en gerealiseerd, zodanig dat het in concrete doelstellingen vertaalde beleid uitgevoerd kan worden.

Processen (interne) organisatie faciliteren

- Schept randvoorwaarden voor de werkvloer, waaronder het inkopen van materiële voorzieningen/ middelen.
- Rapporteert periodiek aan de (algemeen) directeur/ directie over de voortgang van de betreffende afdeling.
- Neemt deel aan of zit voor bij gebruikelijk overleg. Neemt indien gebruikelijk deel aan het directie-/ MT-overleg.
- Vervangt de (algemeen) directeur bij diens afwezigheid.
- Behartigt de belangen van de onderneming en vertegenwoordigt deze naar buiten.

Resultaat:

Processen interne organisatie gefaciliteerd, zodanig dat belanghebbenden correct en tijdig geïnformeerd zijn en benodigde middelen en voorzieningen aanwezig en in goede staat zijn.

Medewerkers aansturen

- Geeft leiding aan de afdeling in algemene zin op het gebied van personele aangelegenheden, binnen de geldende richtlijnen (Arbo, kwaliteit).

- Zorgt voor juiste bezetting (kwantitatief en kwalitatief). Dat wil zeggen dat ook het benodigde kennisniveau wordt vastgesteld en dat er (eventueel in samenwerking met P&O) zorg wordt gedragen voor het opleiden en trainen van de medewerkers. Onderhoudt hiertoe werkgerelateerde externe contacten in de regio met bijvoorbeeld welzijnsorganisaties en scholen.
- Houdt functionerings- en beoordelingsgesprekken, bespreekt ontwikkelingen en loopbaanperspectieven.

Resultaat:

Medewerkers aangestuurd, zodanig dat zij in staat zijn hun bijdrage te leveren aan het realiseren van de doelstellingen.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO/ Academisch werk- en denkniveau.
- Kennis van managementtechnieken, organisatie-, personeels-, financieel- en zorg-/ kwaliteitsbeleid.

Specifieke functiekenmerken

- Analytisch vermogen voor het structureren van beleidslijnen uit een complexe hoeveelheid gegevens en het kunnen vertalen van beleidslijnen naar concrete haalbare consistente doelen.
- Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van medewerkers.
- Managementvaardigheden voor het leidinggeven en aansturen van de afdeling.
- Plan- en organisatievermogen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het opstellen van beleidsplannen en het onderhouden van contacten met diverse onderdelen van de onderneming.

10. LEIDINGGEVENDE B

ALGEMENE KENMERKEN

De Leidinggevende B betreft een functie met een strategisch karakter. Onder strategisch karakter wordt in dit verband verstaan dat de Leidinggevende B belast is met de ontwikkeling, vaststelling en uitvoering van het beleid op een of meerdere beleidsgebieden, zoals het primair proces, personeelsbeheer, kwaliteit en financiën. De Leidinggevende B geeft leiding aan een grote organisatorische eenheid (bijvoorbeeld een regio of sector). Binnen deze organisatorische eenheid bestaan kleinere organisatorische eenheden die onder leiding staan van bijvoorbeeld een Leidinggevende A. In de regio of sector vindt de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van groepen kinderen plaats. Over het algemeen betreft het binnen de regio of sector verschillende doelgroepen en soorten opvang, zoals kinderdagverblijven, buitenschoolse, tussenschoolse en/of naschoolse opvang.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het realiseren van de operationele, beleidsmatige, financiële en personele doelstellingen binnen de betreffende organisatorische eenheid en het waarborgen dat de dienstverlening van deze organisatorische eenheid op korte en lange termijn aansluit bij de marktontwikkelingen en -eisen. De Leidinggevende B is verantwoordelijk voor de uitvoering en realisatie van het strategische beleid.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De Leidinggevende B ressorteert hiërarchisch onder de Directeur. De Leidinggevende B geeft hiërarchisch leiding aan een grote organisatorische eenheid.

RESULTAATGEBIEDEN

Strategisch beleid voorbereiden en realiseren

- Draagt bij aan de ontwikkeling en voorbereiding van het totale strategische beleid.
- Signaleert ontwikkelingen met betrekking tot kinderopvang en maatschappij en vertaalt deze naar mogelijkheden voor nieuwe dienstverlening en ondernemingsbeleid.
- Vertaalt het strategische beleid van de onderneming naar specifieke doelstellingen voor de betreffende organisatorische eenheid en voert deze uit.
- Stelt (beleids-)plannen en -rapportages op.

Resultaat:

Beleid voorbereid en gerealiseerd, zodanig dat heldere en concrete doelstellingen (binnen het verantwoordelijkheidsgebied) geformuleerd en behaald zijn op de verschillende (beleids-)terreinen.

Medewerkers aansturen

- Geeft leiding aan medewerkers door de kwaliteit en kwantiteit van de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden te controleren en medewerkers te begeleiden, instrueren, coachen en motiveren, waar nodig.
- Zorgt voor de juiste kwantitatieve en kwalitatieve bezetting binnen de betreffende organisatorische eenheid, signaleert trainingsbehoeften en zorgt dat medewerkers getraind worden en voert werving- en selectiegesprekken.
- Houdt functionerings- en beoordelingsgesprekken en bespreekt loopbaanperspectieven met medewerkers.

Resultaat:

Medewerkers aangestuurd, zodanig dat zij de doelstellingen ten aanzien van hun werkzaamheden hebben kunnen realiseren.

Processen interne organisatie faciliteren

- Schept randvoorwaarden voor de werkkuitvoering, waaronder het inkopen van materiële voorzieningen / middelen.
- Rapporteert periodiek aan de directie over de voortgang van de bedrijfsvoering binnen de regio.
- Is mede verantwoordelijk bij het voorkomen en oplossen van calamiteiten.
- Bewaakt de uitvoering en neemt deel aan overleg- en samenwerkingsvormen.

Resultaat:

Processen interne organisatie gefaciliteerd, zodanig dat belanghebbenden correct en tijdig geïnformeerd zijn en benodigde middelen en voorzieningen beschikbaar zijn.

Financiële doelstellingen behalen

- Draagt bij aan het vaststellen van de begroting en het budget van meerdere afdelingen.
- Bewaakt het budget en onderneemt actie bij dreigende tekorten.

Resultaat:

Financiële doelstellingen behaald, zodanig dat voldaan is aan de begroting en het budget niet overschreden is.

Onderhouden van contacten

- Onderhoudt interne en externe werkcontacten en volgt afspraken op tussen de onderneming en betrokken instanties zoals gemeenten en verwante organisaties in de kinderopvang.

Resultaat:

Voor de functie relevante interne en externe contacten zijn onderhouden.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO/ Academisch werk- en denkniveau.
- Kennis van dienstverlening op het gebied van kinderopvang.
- Kennis van managementtechnieken, organisatie-, personeels-, financieel- en kwaliteitsbeleid.

Specifieke functiekenmerken

- Sociale vaardigheden voor het motiveren, coachen en instrueren van medewerkers en voor contacten met derden.
- Managementvaardigheden voor het leidinggeven en aansturen van de organisatorische eenheid.
- Pro-actief en ondernemend in het signaleren en inspelen op feitelijke en verwachte (markt)ontwikkelingen en het (mede) vertalen hiervan in beleid.
- Analytisch vermogen voor het structureren van beleidslijnen naar concrete haalbare, consistente doelen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het vertalen van beleidsplannen en het onderhouden van contacten met contactpersonen van diverse onderdelen van en buiten de onderneming.

FACILITAIR, STAF

11. HUISHOUELIJK MEDEWERKER

ALGEMENE KENMERKEN

De functie huishoudelijk medewerker kenmerkt zich door het verrichten van huishoudelijke werkzaamheden ten behoeve van alle ruimtes in de onderneming, zoals vestiging(en), centraal bureau en locatie(s). De huishoudelijk medewerker heeft, in tegenstelling tot de groepshulp, geen direct contact met de kinderen.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het verrichten van huishoudelijke werkzaamheden in alle ruimtes van de organisatie, zoals vestiging(en), centraal bureau en locatie(s).

ORGANISATORISCHE POSITIE

De huishoudelijk medewerker ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel de directie. De huishoudelijk medewerker geeft zelf geen leiding aan anderen.

RESULTAATGEBIEDEN

Gebouwen schoonhouden

- Verricht schoonmaakwerkzaamheden en licht huishoudelijke taken binnen de verschillende algemene ruimten (werkruimten, sanitair, keuken, algemene ruimten) in het (de) gebouw(en), volgens vastgesteld schema.
- Verzamelt afval en vuil en draagt zorg voor de afvoer van het afval en vuil.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Gebouwen schoongehouden, zodanig dat medewerkers en kinderen van een hygiënische omgeving gebruik kunnen maken.

Voorraad bijhouden

- Houdt de voorraad schoonmaakmaterialen en -middelen (en eventueel andere huishoudelijke artikelen) bij en geeft de benodigdheden door aan de leidinggevende.

Resultaat:

Voorraad bijgehouden, zodanig dat schoonmaakmaterialen en- middelen (en eventueel andere huishoudelijke artikelen) tijdig en in voldoende mate beschikbaar zijn.

Gebreken signaleren

- Signaleert gebreken aan gebouwen en meldt deze gebreken aan de leidinggevende of de technische dienst (volgens richtlijnen van de onderneming).

Resultaat:

Gebreken gesignaleerd, zodanig dat de leidinggevende of de technische dienst zorg kan dragen voor reparatie.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- VMBO werk- en denkniveau.
- Kennis van de richtlijnen ten aanzien van veiligheid en hygiëne.

Specifieke functiekenmerken

- Correct gedrag in persoonlijke contacten.
- Zorgdragen voor veiligheid en hygiëne met betrekking tot eigen werkzaamheden.
- Het zelfstandig kunnen uitvoeren van opgedragen werkzaamheden binnen gestelde richtlijnen.

Bezwarende omstandigheden

- Bezwarende omstandigheden kunnen onderdeel uitmaken van de functie (fysieke belasting door langdurig lopen, staan en tillen en lichamelijk risico bij het werken met gevaarlijke stoffen en lopen op vochtige vloeren).

12. MEDEWERKER TECHNISCHE DIENST

ALGEMENE KENMERKEN

De functie medewerker technische dienst kenmerkt zich door het verrichten van onderhouds- en reparatiewerkzaamheden aan gebouwen, inventaris en speelgoed.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het verrichten van werkzaamheden verband houdende met het onderhoud en herstel/ reparatie van de gebouwen, inventaris en speelgoed, alsmede het uitvoeren van algemene onderhouds- en tuintaken.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De medewerker technische dienst ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel de directie. De medewerker technische dienst geeft zelf geen leiding aan anderen.

RESULTAATGEBIEDEN

Gebouwen en inventaris onderhouden

- Voert algemene, reparatie- en onderhoudswerkzaamheden uit (aan gebouwen, inventaris en speelgoed), volgens een vastgesteld schema of op basis van eigen waarneming of melding van gebruikers.
- Verhelpt storingen aan technische installaties, volgens een vastgesteld schema of op basis van eigen waarneming of melding van gebruikers, dan wel schakelt de externe servicedienst in (conform servicecontracten).

Resultaat:

Gebouwen en inventaris onderhouden, zodanig dat medewerkers en klanten van de onderneming op een veilige wijze van de gebouwen en overige voorzieningen gebruik kunnen maken.

Terrein onderhouden

- Verricht diverse werkzaamheden, waaronder het onderhouden en aanleggen van het niet-verharde terrein rond de gebouwen en het onderhouden van borders en gazonnen. Houdt daarbij rekening met de hiervoor geldende veiligheidseisen.

Resultaat:

Terrein onderhouden, zodanig dat medewerkers en klanten van de organisatie op een veilige wijze zich op het terrein van de organisatie kunnen begeven.

Materiaal en gereedschap beheren

- Beheert en onderhoudt het gereedschap.
- Koopt materialen en onderdelen in ten behoeve van eigen werkzaamheden, conform daartoe geldende afspraken.

Resultaat:

Materiaal en gereedschap beheerd, zodanig dat voldoende materiaal en gereedschap in goede staat aanwezig is.

Interne activiteiten ondersteunen

- Verricht werkzaamheden bij interne verhuizingen.
- Verricht overig voorkomende gerelateerde werkzaamheden.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Interne activiteiten ondersteund, zodanig dat de werkzaamheden in de onderneming zo goed mogelijk doorgang kunnen vinden.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- VMBO werk- en denkniveau, eventueel een voor de functie relevante (technische) opleiding.
- Technisch inzicht.
- Kennis van de richtlijnen ten aanzien van veiligheid en hygiëne.

Specifieke functiekenmerken

- Affiniteit met materiaal, machines en apparatuur.
- Correct gedrag in persoonlijke contacten.
- Zorgdragen voor veiligheid en hygiëne met betrekking tot eigen werkzaamheden.
- Het zelfstandig kunnen uitvoeren van opgedragen werkzaamheden binnen gestelde richtlijnen.

Bezwarende omstandigheden

- Bezwarende omstandigheden kunnen onderdeel uitmaken van de functie (fysieke belasting door langdurig lopen, staan en tillen en lichamelijk risico bij het werken met gereedschappen, machines en gevaarlijke stoffen en lopen op vochtige vloeren).

13. TELEFONIST/ RECEPTIONIST

ALGEMENE KENMERKEN

De functie van telefonist/ receptionist komt voor bij diverse ondernemingen en kenmerkt zich door het ondersteunende karakter: het bieden van algemene ondersteuning aan het kantoor en de medewerkers op het gebied van receptie, telefoon, informatievoorziening, en administratieve werkzaamheden.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het zorgdragen voor de afhandeling van het inkomend telefoonverkeer en het ontvangen van bezoekers.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De telefonist/ receptionist ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd. De telefonist/ receptionist geeft zelf geen leiding aan anderen.

RESULTAATGEBIEDEN

Informatie verstrekken

- Neemt eenvoudige boodschappen en/of informatie aan en geeft deze door.
- Verstrekt eenvoudige boodschappen/ informatie, zoals bijvoorbeeld telefoonnummers en adressen, aan externen/ interne medewerkers volgens voorschriften.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Informatie tijdig verstrekt, zodanig dat zowel interne medewerkers als externen snel en juist geïnformeerd zijn.

Telefoonverkeer afhandelen

- Neemt inkomende gesprekken aan en beoordeelt aan de hand van de aard van het onderwerp van het gesprek met welke afdeling of persoon het gesprek moet worden doorverbonden.
- Bewaakt het brand- en storingspaneel en handelt volgens voorschrift bij calamiteiten.
- Brengt op aanvraag telefonische verbindingen tot stand.

Resultaat:

Telefoonverkeer afgehandeld, zodanig dat inkomende gesprekken snel en accuraat afgehandeld zijn, verbindingen op correcte wijze tot stand zijn gebracht en bij brand of calamiteiten volgens voorschrift gehandeld wordt.

Bezoekers ontvangen

- Ontvangt bezoekers en informeert medewerkers over de komst van het bezoek. Verwijst bezoekers eventueel door naar de te bezoeken afdeling of persoon.
- Registreert de aanwezigheid van bezoekers.

Resultaat:

Bezoekers ontvangen, zodanig dat zij bij de juiste persoon of afdeling terecht komen en het bezoek correct is vastgelegd in het administratieve systeem.

Werkprocessen faciliteren

- Houdt reserveringen van de vergaderruimtes bij.

- Verricht kopieerwerkzaamheden, neemt binnenkomende post en faxen, waaronder aangetekende- en exprespost e.d., in ontvangst en registreert en distribueert deze.

Resultaat:

Werkprocessen gefaciliteerd, zodanig dat kopieerwerkzaamheden tijdig en correct worden uitgevoerd, post tijdig en correct wordt verwerkt, reserveringen van vergaderruimtes bijgehouden zijn etc.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- VMBO werk- en denkniveau.
- Kennis van de organisatie en van de taakstelling van de afdelingen.

Specifieke functiekenmerken

- Oplettendheid is nodig voor het werken in een omgeving waarin diverse zaken zich tegelijkertijd kunnen aandienen.
- Klantvriendelijkheid en representativiteit is van belang met het oog op interne en externe contacten.
- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is van belang voor het op eenduidige wijze overbrengen van concrete informatie en voor het opvragen van informatie.
- Integriteit bij het omgaan met vertrouwelijke informatie.

14. ADMINISTRATIEF-SECRETARIEEL MEDEWERKER A

ALGEMENE KENMERKEN

In de praktijk zijn vele varianten ten aanzien van de samenstelling van het takenpakket op niveau A mogelijk. De administratief-secretarieel medewerker A is belast met het verrichten van type- en/of verificatie- en/of registratiewerkzaamheden ter ondersteuning van (een) afdeling(en).

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het verzamelen, vastleggen en verwerken van gegevens van administratieve en/of secretariële aard, zodanig dat tijdig informatie aan belanghebbenden kan worden verstrekt.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De administratief-secretarieel medewerker A ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd. De administratief-secretarieel medewerker A geeft zelf geen leiding aan anderen.

RESULTAATGEBIEDEN

(Financiële) gegevens verwerken

- Verricht typewerkzaamheden: typen van Nederlandse teksten aan de hand van een onvolledig concept (verkortingen, weglatingen van bij te zoeken verwijzingen, namen e.d.) c.q. van handgeschreven stukken in vreemde talen.
- Verricht verificatiewerkzaamheden met betrekking tot declaraties, rekeningen en facturen, beperkt naar soort en/of complexiteit, inclusief controle op vereiste parafen en verklaringen.
- Legt op aanwijzing (wijzigingen in) gegevens (financieel en niet-financieel) in het geautomatiseerd systeem vast, aan de hand van brondocumenten en volgens vastgestelde procedures, alsmede controleert gegevens op de juiste verwerking.

Resultaat:

(Financiële) gegevens verwerkt, zodanig dat gegevens correct, actueel en tijdig zijn opgenomen in de daartoe bestemde systemen.

Informatie beschikbaar stellen

- Vraagt op verzoek informatie op en verstrekt informatie aan belanghebbenden (interne organisatie, externe instanties).
- Neemt inkomende telefoongesprekken aan en verbindt deze, na beoordeling van de aard van het gesprek, door naar de desbetreffende personen en/of verstrekt 'standaard'-inlichtingen.
- Verricht archiefwerkzaamheden, waaronder het opbergen/ opzoeken van stukken volgens eenvoudige ingangen of codes, alsmede verstrekt op aanvraag dossiers/ stukken.

Resultaat:

Informatie beschikbaar gesteld, zodanig dat voor de belanghebbenden tijdig actuele, complete en correcte informatie beschikbaar en toegankelijk is.

Werkprocessen faciliteren

- Verricht diverse werkzaamheden, die afwisselend of in vaste combinatie zelfstandigheid, inzicht en eigen oordeel vereisen, zoals onder meer kopieerwerkzaamheden, het verzorgen van de post binnen de daartoe geldende richtlijnen, het bijhouden van de voorraad kantoorbenodigdheden, het samenstellen van documentatie- en circulatiemappen.

- Deelt op aanwijzing/ in overleg agenda in, maakt afspraken, maakt vergaderstukken gereed, bewaakt de afhandelingsvoortgang van lopende zaken en verricht eenvoudige notuleerwerkzaamheden.
- Informeert, rappelleert en zorgt voor het tijdig (doen) verzamelen en verzenden van gegevens, inclusief het vragen om en verstrekken van inlichtingen over de administratieve gang en stand van zaken.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Werkprocessen gefaciliteerd, zodanig dat kopieerwerkzaamheden tijdig en correct worden uitgevoerd, post tijdig en correct wordt verwerkt, kantoorbenodigdheden beschikbaar zijn etc.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- VMBO werk- en denkniveau, eventueel een voor de functie relevante opleiding (administratief/ secretariael).
- Kennis van de administratieve procedures binnen het werkgebied.
- Kennis van geautomatiseerde gegevensverwerking en bestandsbeheer.

Specifieke functiekenmerken

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid voor het vragen en geven van concrete informatie.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het opstellen van standaardcorrespondentie.
- Accuratesse en nauwkeurigheid bij het registreren, muteren en archiveren van gegevens.
- Integriteit bij het verwerken van financiële of persoonsgegevens.
- Dienstverlenende en klantgerichte instelling.

15. ADMINISTRATIEF MEDEWERKER B

ALGEMENE KENMERKEN

De zwaarte van de functie is afhankelijk van de complexiteit van de administratieve stromen en de mate van zelfstandigheid die benodigd is om de werkzaamheden te verrichten. In de praktijk zijn diverse varianten ten aanzien van de samenstelling van het takenpakket op niveau B mogelijk. Onderstaand zijn 2 varianten beschreven.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het verrichten van (financieel-)administratieve activiteiten en het verstrekken van informatie aan belanghebbenden met betrekking tot de financiële positie van de onderneming.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De administratief medewerker B ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd. De administratief medewerker B geeft, in voorkomende gevallen, functionele aanwijzingen aan één of enkele medewerker(s).

RESULTAATGEBIEDEN

VARIANT FINANCIEEL-ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

Financiële gegevens verwerken

- Verwerkt gegevens van financiële aard in de financiële administratie (declaraties, facturen, boekingen).
- Controleert de dagelijkse verwerking van financiële gegevens.
- Controleert de aansluiting tussen de boekhouding (het grootboek) en subadministraties zoals debiteuren, crediteuren en activa.
- Stelt de facturen betaalbaar en controleert betalingen aan crediteuren en de specificatie van de debiteurenposten.
- Beperkt, waar mogelijk en binnen de daartoe gestelde kaders en procedures, het debiteurensaldo door het versturen van aanmaningen en het treffen van betalingsregelingen.

Resultaat:

Financiële gegevens verwerkt, zodanig dat de gegevens bestemd voor zowel crediteuren- als debiteurenadministratie correct en tijdig zijn verwerkt en betalingen correct en tijdig hebben plaatsgevonden en het debiteurensaldo zoveel mogelijk beperkt is gehouden.

Informatie beschikbaar stellen

- Beantwoordt telefonisch vragen van debiteuren.
- Stelt fiscale aangiften op.
- Maakt periodieke rapportages en ad hoc analyses van financiële aard.
- Verstrekt, op verzoek, mondeling en/of schriftelijk informatie uit de financiële administratie aan het management (intern) en belanghebbenden (in- en extern).
- Verzamelt gegevens voor het opstellen van de begroting, de jaarrekening en periodieke financiële overzichten.
- Archiveert financiële brondocumenten.
- Stelt, ten behoeve van de kredietbewaking, cijferoverzichten op met betrekking tot aan te gane en aangegane verplichtingen en het verloop van uitgaven en ontvangsten.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Informatie beschikbaar gesteld, zodanig dat betrokkenen op tijd, volledig en correct geïnformeerd kunnen worden en benodigde overzichten beschikbaar zijn voor het nemen van actie.

Werkprocessen verbeteren

- Signaleert mogelijkheden tot verbetering in werkmethoden en procedures binnen de administratieve organisatie.

Resultaat:

Werkprocessen verbeterd, zodanig dat werkzaamheden efficiënter en met een zo hoog mogelijke kwaliteit uitgevoerd kunnen worden.

VARIANT MEDEWERKER SALARISADMINISTRATIE

Salarisgegevens verwerken

- Ontvangt (indien van toepassing van de afdeling P&O) en/of verzamelt informatie over (mutaties in) betalingen van salarissen, inhoudingen, premies en belastingen, declaraties en onkostenvergoedingen.
- Registreert en verwerkt deze gegevens en maakt ze gereed voor de geautomatiseerde verwerking, door eventueel een extern salarisverwerkingsbureau.
- Controleert outputlijsten en brengt zonodig correcties aan.

Resultaat:

Salarisgegevens verwerkt, zodanig dat salarissen correct en tijdig uitbetaald kunnen worden.

Betalingsopdrachten verzorgen

- Stelt betalingsopdrachten op en verzendt deze voor de betaling van de netto-salarisbedragen en voor de afdracht loonbelasting en sociale premies. Draagt zorg voor journalisering.
- Draagt zorg voor afzonderlijke salarisbetalingen, zoals verrekening bij uitdiensttreding, alsmede verzorgt contante betalingen en onkostenvergoedingen door middel van kaskwitanties.

Resultaat:

Betalingsopdrachten verzorgd, zodanig dat betalingen (reguliere of afzonderlijke salarissen) uitgevoerd worden.

Ziektekosten- en pensioenadministratie bijhouden

- Verricht werkzaamheden inzake de ziektekosten- en pensioenadministratie, zoals het aanmelden van deelnemers, het doorgeven van mutaties en het samenstellen van de opgave voor de inhouding van de premies.
- Controleert de betaalde c.q. ontvangen premies en uitkeringen in verband met pensioen, arbeidsongeschiktheid en onderhoudt contact met betrokken uitvoeringsinstanties.

Resultaat:

Ziektekosten- en pensioenadministratie bijgehouden, zodat gegevens volledig, correct en actueel zijn en de betaalde c.q. ontvangen premies en uitkeringen correct zijn.

Informatie beschikbaar stellen

- Verstrekt algemene en individuele toelichtingen op de salarisafrekeningen (met betrekking tot inhoudingen sociale wetgeving e.d. en over pensioen- en ziektekostenverzekeringen voor zover het de berekening van uit te betalen en in te houden bedragen betreft).

- Draagt zorg voor werkgeversverklaringen.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Informatie beschikbaar gesteld, zodanig dat betrokkenen op tijd volledig en correct geïnformeerd kunnen worden.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- MBO werk- en denkniveau.
- Kennis van de toepassing van relevante (financiële) applicaties en automatiseringspakketten.
- Kennis van en inzicht in de administratieve processen en inrichting van de afdeling(en), alsmede in (het begrippenkader van) de administratieve organisatie.

Specifieke functiekenmerken

- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het overdragen van informatie en het verzorgen van correspondentie.
- Ordelijkheid en systematisch werken en nauwkeurigheid voor het op de juiste wijze verwerken van een diversiteit aan gegevens.
- Stressbestendigheid in verband met werkzaamheden die onder tijdsdruk staan en waarbij verstoring een rol kan spelen.
- Integriteit bij het verwerken van financiële en/of persoonsgegevens.
- Dienstverlenende en klantgerichte instelling.

16. SECRETARESSE B

ALGEMENE KENMERKEN

De zwaarte van de functie is afhankelijk van de complexiteit van de werkzaamheden en de mate van zelfstandigheid die benodigd is om de werkzaamheden te verrichten.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het verrichten van secretariële activiteiten en het verstrekken van informatie aan belanghebbenden met betrekking tot secretariële/ organisatorische activiteiten.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De secretaresse B ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd. De secretaresse B geeft, in voorkomende gevallen, functionele aanwijzingen aan één of enkele medewerker(s).

RESULTAATGEBIEDEN

Correspondentie en stukken opstellen en verwerken

- Verricht typewerkzaamheden aan de hand van een onvolledig concept, waarin globale verwijzingen naar bij te zoeken gegevens voorkomen.
- Concipieert en verwerkt zelfstandig correspondentie en andere bescheiden aan de hand van aanwijzingen met betrekking tot de inhoud (mededelingen, verzoeken om informatie e.d.).
- Handelt de correspondentie (kopiëren, registreren, distribueren en/of verzenden) en documenten (bijvoorbeeld het grafisch vormgeven met behulp van daarvoor bestemde software) af.
- Notuleert bijeenkomsten, maakt verslagen en/of samenvattingen.

Resultaat:

Correspondentie en stukken opgesteld en verwerkt, zodanig dat deze na fiat van de leidinggevende/ betreffende opdrachtgever correct en op tijd naar de juiste bestemming kunnen.

Overlegmomenten realiseren

- Organiseert op verzoek van betrokkene(n) in- en externe bijeenkomsten en vergaderingen.
- Bereidt bijeenkomsten/ vergaderingen voor door het concipiëren van de agenda en maakt vergaderstukken gereed en distribueert deze.
- Maakt afspraken ten behoeve van de leidinggevende en (eventueel) de medewerkers, bewaakt de agenda en attendeert op gemaakte afspraken.
- Bewaakt de afhandeling van besluiten en stelt planningen op.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Overlegmomenten gerealiseerd, zodanig dat de juiste mensen op tijd op goed voorbereide bijeenkomsten komen en de juiste stukken beschikbaar zijn.

Informatie verstrekken

- Neemt inkomende telefoongesprekken aan voor de afdeling en handelt deze gesprekken zoveel mogelijk zelfstandig af (informatie verstrekken, doorverbinden).

Resultaat:

Informatie verstrekt, zodanig dat betrokkenen goed geïnformeerd worden en de leidinggevende/ afdeling zo min mogelijk belast wordt, of de leidinggevende/ afdeling zo goed mogelijk de betrokkene te woord kan staan.

Werkprocessen faciliteren

- Selecteert de inkomende post naar prioriteit, zoekt eventueel dossiers/ stukken erbij en legt de stukken ter afhandeling voor aan de betreffende medewerker.
- Verricht archiefwerkzaamheden, waaronder het opbergen/ opzoeken van (vertrouwelijke) stukken en het toekennen van ingangen of codes conform de daarvoor geldende (centrale) richtlijnen.
- Verricht diverse ondersteunende werkzaamheden, zoals het bijhouden van de afdelingsvoorraad kantoorbenodigdheden, het samenstellen van documentatie- en circulatiemappen, het bijhouden van losbladige handboeken e.d..

Resultaat:

Werkprocessen gefaciliteerd, zodanig dat post tijdig en correct wordt verwerkt, documenten en kantoorbenodigdheden beschikbaar zijn etc..

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- MBO werk- en denkniveau.
- Kennis van de toepassing van relevante applicaties en automatiseringspakketten.

Specifieke functiekenmerken

- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het overdragen van informatie en het verzorgen van correspondentie.
- Ordelijkheid en systematisch werken en nauwkeurigheid voor het op de juiste wijze verwerken van een diversiteit aan gegevens.
- Stressbestendigheid in verband met werkzaamheden die onder tijdsdruk staan en waarbij verstoring een rol kan spelen.
- Organisatorische vaardigheden voor het organiseren van het werk binnen de afdeling en/ of het organiseren van bijeenkomsten etc..
- Integriteit bij het verwerken van vertrouwelijke gegevens.
- Dienstverlenende en klantgerichte instelling.

17. ADMINISTRATIEF MEDEWERKER C

ALGEMENE KENMERKEN

De zwaarte van de functie is afhankelijk van de complexiteit van de administratieve stromen en de mate van zelfstandigheid die benodigd is om de werkzaamheden te verrichten. In de praktijk zijn diverse varianten ten aanzien van de samenstelling van het takenpakket op niveau C mogelijk.

De hier beschreven functie betreft een medewerker met zowel interne als externe contacten.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het organiseren/ of coördineren dan wel het bieden van secretariële, administratieve, financiële en organisatorische ondersteuning aan leidinggevende(n), afdeling(en) en directie.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De administratief medewerker C ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel de directie. De administratief medewerker C kan in voorkomende gevallen leiding geven aan medewerkers.

RESULTAATGEBIEDEN

Financiële gegevens verwerken

- Verwerkt gegevens van financiële aard in de financiële administratie (declaraties, facturen, boekingen).
- Controleert de dagelijkse verwerking van financiële gegevens.
- Controleert de aansluiting tussen de boekhouding (het grootboek) en subadministraties zoals debiteuren, crediteuren en activa.
- Stelt de facturen betaalbaar en controleert/ doet controleren betalingen aan crediteuren en de specificatie van de debiteurenposten.
- Beperkt, waar mogelijk en binnen de daartoe gestelde kaders en procedures, het debiteurensaldo door het versturen van aanmaningen en het treffen van betalingsregelingen.

Resultaat:

Financiële gegevens verwerkt, zodanig dat gegevens voor alle betreffende financiële administraties correct en tijdig verwerkt zijn en betalingen correct en tijdig hebben plaatsgevonden.

Informatie beschikbaar stellen

- Stelt, ten behoeve van de kredietbewaking, cijferoverzichten op met betrekking tot aan te gane en aangegane verplichtingen en het verloop van uitgaven en ontvangsten.
- Stelt fiscale aangiften op.
- Maakt periodieke rapportages en ad hoc analyses van financiële aard.
- Verstreekt, op verzoek, mondeling en/of schriftelijk informatie uit de financiële administratie aan het management (intern) en belanghebbenden (in- en extern).
- Verzamelt gegevens voor het opstellen van de begroting, de jaarrekening en periodieke financiële overzichten.
- Archiveert financiële brondocumenten.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Informatie beschikbaar gesteld, zodanig dat betrokkenen op tijd, volledig en correct geïnformeerd kunnen worden en het management op tijd beschikt over de juiste overzichten.

Werkprocessen verbeteren

- Signaleert mogelijkheden tot verbetering in werkmethoden en procedures binnen de administratieve organisatie.

Resultaat:

Werkprocessen verbeterd, zodanig dat werkzaamheden efficiënter en met een zo hoog mogelijke kwaliteit uitgevoerd kunnen worden.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO werk- en denkniveau.
- Kennis van de toepassing van relevante (financiële) applicaties en automatiseringspakketten.
- Kennis van de administratieve procedures en relevante wetgeving.
- Kennis van en inzicht in de administratieve processen en inrichting van de afdeling(en), alsmede in (het begrippenkader van) de administratieve organisatie.

Specifieke functiekenmerken

- Analytisch vermogen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het communiceren op alle niveaus en het geven van werkopdrachten.
- Ordelijkheid en systematisch werken en nauwkeurigheid voor het op de juiste wijze verwerken van een diversiteit aan gegevens.
- Stressbestendigheid in verband met werkzaamheden die onder tijdsdruk staan en waarbij verstoring een rol kan spelen.

18. SECRETARESSE C

ALGEMENE KENMERKEN

De zwaarte van de functie is afhankelijk van de complexiteit van de werkzaamheden en de mate van zelfstandigheid die benodigd is om de werkzaamheden te verrichten.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het verrichten van secretariële activiteiten en het verstrekken van informatie aan belanghebbenden met betrekking tot secretariële en/of organisatorische activiteiten.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De secretaresse C ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd. De secretaresse C geeft functionele aanwijzingen aan één of enkele medewerker(s).

RESULTAATGEBIEDEN

Stukken opstellen en verwerken

- Concipieert en verwerkt zelfstandig correspondentie en andere bescheiden van inhoudelijke aard aan de hand van summiere aanwijzingen.
- Notuleert bijeenkomsten, maakt verslagen en/of samenvattingen en neemt die acties die nodig zijn om de voortgang van de gemaakte afspraken te bewerkstelligen.
- Bereidt (beleid)notities voor door het ordenen, selecteren en be-/ verwerken van relevant materiaal.
- Beoordeelt inkomende post/ stukken op het belang van overleg of besluitvorming en handelt deze post/ stukken, waar mogelijk, af .

Resultaat:

Correspondentie en stukken opgesteld en verwerkt, zodanig dat deze na fiat van de leidinggevende/ betreffende opdrachtgever correct en op tijd naar de juiste bestemming kunnen.

Overlegmomenten realiseren

- Organiseert en voert het secretariaat van bestuurs-/ directievergaderingen, alsmede secretariaten van commissies, overleg- en werkgroepen.
- Beheert en bewaakt de agenda ten behoeve van de directie.
- Biedt administratieve en procedurele ondersteuning bij de uitvoering van besluiten.
- Bereidt besluiten voor en voert ze uit/ doet ze uitvoeren en verzorgt de informatie hieromtrent eventueel in samenwerking met anderen.
- Ontvangt bezoekers.
- Fungeert als eerste aanspreekpunt van leidinggevendenden/ directie ten behoeve van in- en externe relaties.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Overlegmomenten gerealiseerd, zodanig dat de juiste mensen op tijd op goed voorbereide bijeenkomsten komen en de juiste stukken beschikbaar zijn.

Collega's aansturen

- Coördineert en bewaakt de voortgang van de dagelijkse werkzaamheden en controleert de uitvoering en kwaliteit van de werkzaamheden.
- Geeft inhoudelijke aanwijzingen aan collega's.

Resultaat:

Collega's aangestuurd, zodat werkzaamheden op tijd worden uitgevoerd volgens de geldende kwaliteitseisen.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO werk- en denkniveau.
- Kennis van de toepassing van relevante (financiële) applicaties en automatiseringspakketten.

Specifieke functiekenmerken

- Analytisch vermogen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het communiceren op alle niveaus en het geven van werkopdrachten.
- Ordelijkheid en systematisch werken en nauwkeurigheid voor het op de juiste wijze verwerken van een diversiteit aan gegevens.
- Stressbestendigheid in verband met werkzaamheden die onder tijdsdruk staan en waarbij verstoring een rol kan spelen.
- Organisatorische vaardigheden voor het organiseren van het werk binnen de afdeling en/of het organiseren van bijeenkomsten etc..
- Integriteit bij het verwerken van financiële en/of persoonsgegevens.
- Dienstverlenende en klantgerichte instelling.

19. FINANCIËEL-ADMINISTRATIEF MEDEWERKER D

ALGEMENE KENMERKEN

De functie van financieel-administratief medewerker D wordt in sterke mate bepaald door de complexiteit van de administratieve stromen, de mate van zelfstandigheid die benodigd is om de werkzaamheden te verrichten, de controlerende taak en het opleveren van managementinformatie.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het zorgdragen voor en bewaken van de administratieve organisatie, het beheren van de (complexe) geldstromen en het opleveren van managementinformatie.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De financieel-administratief medewerker D ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel de directie. De financieel-administratief medewerker D kan in voorkomende gevallen leiding geven aan medewerkers.

RESULTAATGEBIEDEN

Financieel beleid realiseren

- Adviseert over c.q. ontwikkelt, in overleg met de directie, het te voeren financiële beleid.
- Draagt zorg voor de uitvoering en realisatie van het financiële beleid.

Resultaat:

Financieel beleid gerealiseerd, zodanig dat de concreet en helder geformuleerde doelstellingen behaald worden.

Financiële positie beheren

- Bewaakt de financiële (liquiditeits-)positie van de onderneming. Belegt middelen op korte/ lange termijn.
- Levert een bijdrage aan het verwerven van alternatieve financiering (subsidies en fondsen) door het onderhouden van contacten met subsidiegevers en financiers.
- Stuurt de begrotingscyclus aan en bewaakt de toegekende budgetten.
- Beheert de verzekeringsportefeuille.

Resultaat:

Financiële positie beheerd, zodanig dat de onderneming over voldoende financiële middelen beschikt en de verzekeringsportefeuille actueel is.

Bedrijfsadministratieve processen inrichten en aansturen

- Evalueert de bedrijfsadministratieve processen en rapporteert de resultaten. Adviseert over eventuele verbeteringsmaatregelen aan de directie.
- Richt de werkprocessen van de financiële administratie in en stuurt deze aan. Bevordert daarbij de kwaliteit en bewaakt de afstemming hiervan.

Resultaat:

Bedrijfsadministratieve processen zodanig ingericht en aangestuurd, dat de financiële gegevens op juiste en efficiënte wijze in de grootboekadministratie zijn verwerkt.

Verslaglegging verzorgen

- Draagt zorg voor de verslaglegging van de financieel-economische positie van de onderneming.
- Onderhoudt ten aanzien van de verslaglegging contacten met accountants.

Resultaat:

Verslaglegging verzorgd, zodanig dat de financieel-economische positie van de onderneming inzichtelijk is.

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO werk- en denkniveau.
- Kennis van de toepassing van relevante (financiële) applicaties en automatiseringspakketten.
- Kennis van de administratieve procedures en relevante wetgeving.
- Kennis van en inzicht in de administratieve processen en inrichting van de afdeling(en), alsmede in (het begrippenkader van) de administratieve organisatie.

Specifieke functiekenmerken

- Analytisch vermogen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het communiceren op alle niveaus en het geven van werkopdrachten.
- Ordelijkheid en systematisch werken en nauwkeurigheid voor het op de juiste wijze verwerken van een diversiteit aan gegevens.
- Stressbestendigheid in verband met werkzaamheden die onder tijdsdruk staan en waarbij verstoring een rol kan spelen.
- Integriteit bij het verwerken van financiële en/of persoonsgegevens.

20. RELATIEBEHEERDER

ALGEMENE KENMERKEN

De relatiebeheerder houdt zich bezig met werkzaamheden op het gebied van relatiebeheer (PR, marketing en acquisitie) voor zakelijke relaties (bedrijven en/of instellingen of particulieren).

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het informeren van het relaties en het leveren van een bijdrage aan de uitbreiding van het relatiebestand.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De relatiebeheerder ressorteert hiërarchisch onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel de directie.

RESULTAATGEBIEDEN

Relatienetwerk beheren

- Onderhoudt contacten met toegewezen kinderopvangcentra en relaties.
- Adviseert zakelijke relaties inzake bedrijfsregelingen voor kinderopvang.
- Legt contact met nieuwe kinderopvangcentra.

Resultaat:

Relatienetwerk beheerd, zodanig dat relaties volledig en correct geïnformeerd zijn over de mogelijkheden met betrekking tot kinderopvang door de betreffende onderneming.

Relatienetwerk uitbreiden

- Verricht ondersteunende commerciële activiteiten ten behoeve van het uitbouwen en beheren van het relatiebestand, zoals mailings en/of plaatsen van advertenties.
- Verzorgt publiciteit over kinderopvang en de onderneming in het bijzonder, door het laten plaatsen van artikelen in (lokale) media, website, brochures etc..
- Bewaakt de huisstijl.

Resultaat:

Relatie netwerk uitgebreid, zodanig dat er een bijdrage wordt geleverd aan de groeidoelstellingen van de onderneming.

Bijdrage aan beleid leveren

- Levert een bijdrage aan het marketingplan, gericht op relatiebeheer, en werkt het schriftelijk uit.
- Signaleert trends en behoeften van zakelijke relaties met betrekking tot productaanpassingen en vernieuwing.
- Signaleert knelpunten en mogelijkheden inzake relatiebeheer en doet voorstellen ter verbetering.

Resultaat:

Bijdrage aan beleid geleverd, zodanig dat trends en behoeften gesignaleerd zijn, knelpunten verbeterd kunnen worden en het marketing plan uitgewerkt kan worden.

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- MBO werk- en denkniveau.
- Kennis op het gebied van PR en marketing.

Specifieke kenmerken

- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden voor het overbrengen van informatie.
- Contactuele vaardigheden voor het onderhouden van contacten met zakelijke relaties.

21. MEDEWERKER PLANNING

ALGEMENE KENMERKEN

De medewerker planning is ondersteunend aan het realiseren van de bezettingseisen. Hiertoe hanteert de medewerker planning de voorwaarden zoals vastgelegd in het plaatsingsbeleid.

DOEL VAN DE FUNCTIE

De medewerker planning adviseert en geeft uitvoering aan het vastgestelde plaatsingsbeleid.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De medewerker planning ressorteert hiërarchisch onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel de directie.

RESULTAATGEBIEDEN

Wachttijst beheren

- Beheert de wachttijst voor de aanwezige opvangvormen.

Resultaat:

Wachttijst beheerd, zodanig dat het juiste kind volgens de wachttijst op de juiste tijd in de juiste groep wordt geplaatst.

Informatie beschikbaar stellen

- Informeert in- en externe klanten over plaatsingsgegevens, opvangmogelijkheden, contracten, e.d..
- Voert correspondentie met betrokkenen inzake plaatsing.
- Onderhoudt contact met de vestigingen over plaatsingzaken.
- Stelt (mede) periodieke bezettingsoverzichten en prognoses samen.
- Informeert de administratie/ boekhouding in verband met de facturering.

Resultaat:

Informatie beschikbaar gesteld, zodanig dat alle betrokkenen op tijd over de juiste informatie beschikken.

Administratie bijhouden

- Voert administratieve werkzaamheden uit ten behoeve van de plaatsing van kinderen.
- Archiveert relevante plaatsingsgegevens.

Resultaat:

Administratie bijgehouden, zodanig dat gegevens correct en tijdig zijn verwerkt.

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- MBO werk- en denkniveau.
- Kennis van de toepassing van relevante applicaties en automatiseringspakketten.
- Kennis van de administratieve organisatie betreffende de kind-ouder-administratie.

Specifieke kenmerken

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid voor het verstrekken en opvragen van informatie.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het opstellen van standaardcorrespondentie.
- Nauwkeurigheid bij het registreren, muteren en archiveren van gegevens.
- Integriteit bij het verwerken van vertrouwelijke en/of persoonsgegevens.

22. SYSTEEMBEHEERDER

ALGEMENE KENMERKEN

De functie van systeembeheerder is faciliterend ten behoeve van de gehele organisatie.

De afdeling automatisering voert taken uit op het gebied van de technische ondersteuning van het informatievoorzieningsbeleid.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het beheren en optimaliseren van het netwerk en de computersystemen binnen de onderneming en het ondersteunen van de gebruikers.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De systeembeheerder functioneert hiërarchisch onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel de directie.

RESULTAATGEBIEDEN

Automatisering beheren

- Stelt normen, richtlijnen en procedures vast voor aanschaf, gebruik en beheer van de technische infrastructuur.
- Installeert en implementeert de hardware en software op de werkplekken.
- Onderhoudt het netwerk door middel van het maken van dagelijkse back-ups van het netwerk, beveiligt het netwerk en optimaliseert het netwerk.
- Voert versiebeheer, stelt systeemprogrammatuur en daaraan gerelateerde documentatie beschikbaar en distribueert deze.
- Registreert en evalueert klachten ten aanzien van de technische infrastructuur en voert oplossingen in.

Resultaat:

Automatisering beheerd, zodanig dat de gewenste gegevensverwerking c.q. informatie op een efficiënte wijze beschikbaar is en een kostenefficiënt beleid kan worden gevoerd.

Kennis overdragen

- Draagt noodzakelijke computerkennis, -vaardigheden en informatie over toepassingsmogelijkheden over aan de medewerkers in de onderneming.

Resultaat:

Kennis overgedragen, zodanig dat gebruikers over de voor hun relevante kennis beschikken om met de computers en de toepassingen om te kunnen gaan.

Ontwikkelingen bijhouden

- Vergaart relevante marktinformatie om zo adequaat in te kunnen spelen op de ontwikkelingen op het gebied van de automatisering.

Resultaat:

Ontwikkelingen bijgehouden, zodanig dat de systeembeheerder en de onderneming het automatiseringssysteem voldoende actueel kunnen houden.

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- MBO werk- en denkniveau;
- Kennis van geautomatiseerde besturingssystemen en programma's.
- Kennis van en inzicht in het informatietechnologiebeleid van de onderneming.

Specifieke functiekenmerken

- Oplettendheid ten aanzien van de afwijkingen, verstoringen en knelpunten die optreden in en rondom de technische infrastructuur.
- Probleemoplossend/ analytisch vermogen voor het interpreteren en oplossen van problemen.
- Ordelijkheid en systematisch werken ter voorkoming van problemen.
- Contactuele vaardigheden bij het oplossen van klachten en het instrueren van gebruikers.

23. INKOPER

ALGEMENE KENMERKEN

De inkoper verricht de centrale inkoop voor de verschillende regio's c.q. afdelingen en scheidt zodanige condities, dat de onderneming optimaal profijt heeft van een centrale inkoopafdeling.

DOEL VAN DE FUNCTIE

De inkoper is verantwoordelijk voor een adequaat inkoopbeleid voor de gehele onderneming.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De inkoper ressorteert hiërarchisch onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is geïmplementeerd, dan wel de directie.

RESULTAATGEBIEDEN

Producten en diensten inkopen

- Koopt diensten en producten voor de gehele onderneming in, zoals bijvoorbeeld meubilair, witgoed, centrale contracten voor onderhoud etc..
- Sluit efficiënte contracten ten aanzien van de levering van diensten en producten voor de gehele onderneming.
- Onderhoudt contacten met leveranciers en afnemers.

Resultaat:

Producten en diensten ingekocht, zodanig dat de onderneming zo efficiënt mogelijk over de benodigde producten en diensten beschikt.

Kwaliteit bewaken

- Bewaakt de uitvoering en de kwaliteit van de gesloten inkoopcontracten.
- Bewaakt of de geleverde diensten en/of producten voldoen aan de door de onderneming gestelde kwaliteit- en producteisen.

Resultaat:

Kwaliteit bewaakt, zodanig dat (de uitvoering van) de contracten en de geleverde producten en/of diensten voldoen aan de gestelde kwaliteit- en producteisen.

Budget bewaken

- Bewaakt de inkoopuitgaven en het hiervoor gereserveerde budget en signaleert tijdig dreigende overschrijdingen.

Resultaat:

Budget bewaakt, zodanig dat inkoopuitgaven inzichtelijk zijn en binnen budget blijven en eventuele overschrijdingen tijdig gesignaleerd worden.

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO werk- en denkniveau.
- Kennis van inkooptechnieken.

Specifieke kenmerken

- Onderhandelingsvaardigheden voor het zo gunstig mogelijk afsluiten van contracten en/of inkopen van artikelen.

- Contactuele vaardigheden voor de contacten met de leveranciers en afnemers.
- Zakelijke instelling voor het adequaat kunnen uitvoeren van het inkoopbeleid.

24. BELEIDS- OF STAFMEDEWERKER A

ALGEMENE KENMERKEN

De functie van beleids- of stafmedewerker A kenmerkt zich door het uitvoeren van (door de directie gestelde) beleidsvoornemens in de concrete werkpraktijk ten behoeve van de functionele afdelingen binnen de onderneming (bijvoorbeeld personeelszaken, ICT, financiën, opleidingen, kwaliteit, pedagogisch beleid).

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het uitvoeren van beleid op de onderscheiden beleidsterreinen binnen de onderneming.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De beleids- of stafmedewerker A ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel onder de directie. De beleids- of stafmedewerker A geeft zelf geen leiding aan anderen.

RESULTAATGEBIEDEN

Activiteiten op beleidsterrein uitvoeren

- Levert een bijdrage aan de uitvoering van activiteiten op het betreffende beleidsterrein, veelal onder (bege-)leiding van een beleids- of stafmedewerker B of C of een leidinggevende.
- Verricht voorkomende operationele/ uitvoerende werkzaamheden op het betreffende beleidsgebied.

Resultaat:

Activiteiten op beleidsterrein uitgevoerd, zodanig dat een bijdrage is geleverd aan het behalen van de doelstellingen.

Beleidsuitvoering toetsen

- Evalueert activiteiten op het betreffende beleidsterrein.
- Signaleert knelpunten ten aanzien van het betreffende beleidsterrein in relatie tot het ondernemings- en/of kinderopvangbeleid en neemt initiatieven die kunnen leiden tot verbeteringen en/of aanpassingen.

Resultaat:

Beleidsuitvoering getoetst, zodanig dat verbeteringen of aanpassingen kunnen worden doorgevoerd.

Informatie overdragen

- Draagt kennis en informatie over het betreffende beleidsterrein binnen de eigen onderneming over ten behoeve van deskundigheidsbevordering.
- Geeft voorlichting, informatie en advies aan in- en externe belanghebbenden, bijvoorbeeld door middel van mondelinge voorlichting, bijeenkomsten, specifieke activiteiten en/of publicaties.

Resultaat:

Informatie overgedragen, zodanig dat zowel interne als externe belanghebbenden op tijd voorzien zijn van volledige, relevante en correcte informatie.

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO werk- en denkniveau.

- Het kunnen onderkennen van trends en ontwikkelingen ten aanzien van de eigen beleidsterreinen.

Specifieke functiekenmerken

- Mondelinge en schriftelijke vaardigheden voor het overdragen van kennis en informatie en het mede ontwikkelen van beleidsstukken.
- Sociale vaardigheden voor het overdragen van kennis en informatie ten behoeve van deskundigheidsbevordering en in contacten met andere afdelingen of relaties.

VARIANT PEDAGOGISCH BELEIDSMEDEWERKER

De functiebeschrijving pedagogisch beleidsmedewerker betreft een variant, te weten een specifieke invulling van de functie beleidsmedewerker A.

| Functie | Pedagogisch beleidsmedewerker |
|-----------------------------------|---|
| Algemene kenmerken van de functie | De functie pedagogisch beleidsmedewerker kenmerkt zich door het leveren van een bijdrage aan de totstandkoming en implementatie van pedagogische beleidsvoornemens binnen de kinderopvangorganisatie. De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/ of naschoolse opvang en gastouderopvang. |
| Doel van de functie | Het bijdragen aan de voorbereiding en uitvoering van het pedagogisch beleid. |
| Organisatorische positie | De pedagogisch beleidsmedewerker ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel onder de directie. De pedagogisch beleidsmedewerker kan functionele leiding geven aan pedagogisch medewerkers (in ontwikkeling), BBL-leerlingen en Groepshulpen. |
| Resultaatgebieden | <p>Activiteiten ten aanzien van het pedagogisch beleid uitvoeren (binnen het kindercentrum op de groep/ gastouderbureau)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt pedagogisch beleid naar concrete activiteiten en levert een bijdrage aan de implementatie hiervan binnen het kindercentrum (op de groep)/ gastouderbureau. • Bewaakt het kwaliteitsniveau van het pedagogisch beleid binnen de organisatie; evalueert hiertoe activiteiten die in het kader van het pedagogisch beleid worden uitgevoerd. • Signaleert ontwikkelingen, knelpunten en verbetermogelijkheden binnen het kindercentrum (op de groep)/ gastouderbureau ten aanzien van het pedagogische beleid en doet op basis hiervan voorstellen voor de beleidsvorming aan de leidinggevende. <p><i>Resultaat: Activiteiten uitgevoerd, zodanig dat een aantoonbare bijdrage is geleverd aan het behalen van de doelstellingen, en verbeteringen/ aanpassingen in het pedagogisch beleid kunnen worden doorgevoerd.</i></p> <p>Advies en begeleiding bieden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begeleidt gevraagd en ongevraagd pedagogisch medewerkers bij het uitvoeren van het pedagogisch beleid in complexe situaties. • Werkt waar nodig in de uitvoering mee ten behoeve van coaching en intervisie van pedagogisch medewerkers. |

| | |
|-------------------------------|--|
| | <p><i>Resultaat: Advies en begeleiding geboden, zodanig dat een aantoonbare bijdrage is geleverd aan de deskundigheidsbevordering van pedagogisch medewerkers.</i></p> <p>Informatie overdragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Draagt kennis en informatie over het pedagogisch beleid over ten behoeve van deskundigheidsbevordering, zowel in als extern (scholen, ouders etc.). • Geeft voorlichting, informatie en advies aan in- en externe belanghebbenden <p><i>Resultaat: Informatie overgedragen, zodanig dat zowel in- als externe belanghebbenden op tijd zijn voorzien van volledige, relevante en correctie informatie.</i></p> |
| <p>Profiel van de functie</p> | <p>Kennis</p> <ul style="list-style-type: none"> • HBO werk- en denkniveau. • Kennis van het pedagogisch beleid van de organisatie en hierop van invloed zijnde in- en externe ontwikkelingen. <p>Specifieke functiekenmerken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mondelinge en schriftelijke vaardigheden voor het overdragen van kennis en informatie en het leveren van bijdragen aan beleidsstukken. • Sociale vaardigheden voor het overdragen van kennis en informatie ten behoeve van (in- en externe) deskundigheidsbevordering en in contacten met collega's/ kinderen/ ouders. |

25. BELEIDS- OF STAFMEDEWERKER B

ALGEMENE KENMERKEN

De functie van beleids- of stafmedewerker B richt zich op het ontwikkelen en implementeren van beleid ten behoeve van de functionele afdelingen binnen de onderneming (bijvoorbeeld personeelszaken, ICT, financiën, opleidingen, kwaliteit) en/of ten behoeve van het pedagogisch beleid dat gevoerd wordt binnen de units. De functie van beleids- of stafmedewerker B kenmerkt zich door het vertalen van beleidsvoornemens naar de concrete werkpraktijk.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het (actief) bijdragen aan de voorbereiding en uitvoering van beleid op de onderscheiden beleidsterreinen binnen de onderneming.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De beleids- of stafmedewerker B ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel onder de directie. De beleids- of stafmedewerker B geeft zelf geen leiding aan anderen.

RESULTAATGEBIEDEN

Beleid voorbereiden

- Volgt ontwikkelingen op de betreffende terreinen van beleidsvorming (maatschappelijke ontwikkelingen, ontwikkelingen binnen de politiek en/of binnen de sector) en adviseert het hoofd van de stafafdeling of de directie omtrent het te voeren beleid op deze terreinen.
- Ontwikkelt, binnen de door het hoofd/ de directie gestelde kaders, beleid op één of enkele onderscheiden beleidsterreinen binnen de onderneming.

Resultaat:

Beleid voorbereid, zodanig dat er een bijdrage wordt geleverd aan het kunnen formuleren van heldere en concrete doelstellingen voor het/ de betreffende beleidsterreinen(en).

Beleid realiseren

- Vertaalt, na vaststelling van het beleid, beleidsvoornemens naar concrete activiteiten. Ontwikkelt en implementeert activiteiten op het/ de onderscheiden beleidsterrein(en).
- Verricht voorkomende uitvoerende werkzaamheden.

Resultaat:

Beleid gerealiseerd, zodanig dat er een bijdrage is geleverd aan het behalen van de doelstellingen op het/ de betreffende beleidsterrein(en).

Beleidsuitvoering evalueren

- Evalueert activiteiten op het/ de betreffende beleidsterrein(en).
- Signaleert knelpunten ten aanzien van het/ de betreffende beleidsterrein(en) in relatie tot het ondernemings- en/of kinderopvangbeleid en neemt initiatieven die kunnen leiden tot verbeteringen en/of aanpassingen.

Resultaat:

Beleidsuitvoering geëvalueerd, zodanig dat verbeteringen en/of aanpassingen kunnen worden doorgevoerd.

Informatie overdragen

- Ontwikkelt en geeft uitvoering aan informatie- en kennisoverdracht op het/ de betreffende beleidsterrein(en) binnen de eigen onderneming en daarbuiten ten behoeve van deskundigheidsbevordering.
- Geeft daartoe voorlichting, informatie en advies aan interne en externe belanghebbenden door middel van mondelinge voorlichting, bijeenkomsten, specifieke activiteiten en/of publicaties.

Resultaat:

Informatie overgedragen, zodanig dat zowel interne als externe belanghebbenden op tijd voorzien zijn van volledige, relevante en correcte informatie.

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- HBO/ Academisch werk- en denkniveau.
- Het kunnen onderkennen van trends en ontwikkelingen ten aanzien van de eigen beleidsterreinen.
- Kennis van en inzicht in maatschappelijke en politieke ontwikkelingen.

Specifieke functiekenmerken

- Analytisch vermogen voor het vertalen van ontwikkelingen in concrete beleidsvoorstellen.
- Het kunnen stimuleren, motiveren en overtuigen van anderen bij het implementeren van beleidsontwikkelingen binnen de onderneming.
- Mondelinge en schriftelijke vaardigheden voor het opstellen en verdedigen van (beleids-)adviezen.

26. BELEIDS- OF STAFMEDEWERKER C

ALGEMENE KENMERKEN

De functie van beleids- of stafmedewerker C richt zich op het ontwikkelen en implementeren van beleid ten behoeve van de functionele afdelingen binnen de onderneming (bijvoorbeeld personeelszaken, ICT, financiën, opleidingen, kwaliteit) en/of ten behoeve van het pedagogisch beleid dat gevoerd wordt binnen de units. De functie van beleids- of stafmedewerker C kenmerkt zich door het vertalen van (maatschappelijke, juridische en wetenschappelijke) ontwikkelingen naar beleidsinitiatieven, het vormgeven/ ontwikkelen van beleid, het implementeren en het evalueren van de resultaten van beleidsontwikkeling.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het voorbereiden, ontwikkelen en implementeren van beleid op de onderscheiden beleidsterreinen binnen de onderneming.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De beleids- of stafmedewerker C ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel onder de directie. De beleids- of stafmedewerker C geeft zelf geen leiding aan anderen.

RESULTAATGEBIEDEN

Beleid ontwikkelen

- Volgt ontwikkelingen op de betreffende terreinen van beleidsvorming (maatschappelijke, juridische en wetenschappelijke ontwikkelingen, ontwikkelingen binnen de politiek en/of binnen de sector) en analyseert en interpreteert deze ontwikkelingen.
- Ontwikkelt, naar aanleiding van deze ontwikkelingen, beleid op de onderscheiden beleidsterreinen van de onderneming. Ten aanzien van deze beleidsontwikkeling is minimaal sprake van een breed beleidsterrein en de ontwikkeling van een coherente beleidsvisie, alsmede de verdediging van deze beleidsvisie (dit beleid) in interne en externe gremia. Daarnaast is sprake van het beheren van een deelgebied, het optreden als aanspreekpunt en het zelfstandig opereren (op eigen initiatief) binnen door anderen ruim bepaalde grenzen.

Resultaat:

Beleid ontwikkeld, zodanig dat er heldere en concrete doelstellingen geformuleerd kunnen worden voor het/ de betreffende beleidsterreinen(en).

Beleid vertalen en realiseren

- Vertaalt de ontwikkelingen en het vastgestelde beleid naar concrete (beleids)ontwikkelingstaken en projecten.
- Voert uit, stuurt aan c.q. realiseert interne en/of externe (beleids-)ontwikkelingstaken en projecten.
- Implementeert (procesmatig en inhoudelijk) resultaten van (beleids-)ontwikkeling en projecten binnen de onderneming.
- Verricht voorkomende uitvoerende werkzaamheden.

Resultaat:

Beleid vertaald en gerealiseerd, zodanig dat de geformuleerde doelstellingen voor het/ de betreffende beleidsterrein(en) behaald kunnen worden.

Beleidsuitvoering evalueren

- Toetst de effecten van de (beleids)ontwikkeling en projecten.

- Signaleert knelpunten ten aanzien van het betreffende beleidsterrein in relatie tot het ondernemings- en/of kinderopvangbeleid en neemt initiatieven die kunnen leiden tot verbeteringen en/of aanpassingen.

Resultaat:

Beleidsuitvoering geëvalueerd, zodanig dat verbeteringen en/of aanpassingen kunnen worden doorgevoerd.

Informatie overdragen

- Ontwikkelt en geeft uitvoering aan informatie- en kennisoverdracht op het/ de betreffende beleidsterrein(en) binnen de eigen onderneming en daarbuiten.
- Geeft daartoe voorlichting, informatie en advies aan interne en externe belanghebbenden door middel van mondelinge voorlichting, bijeenkomsten, specifieke activiteiten en/of publicaties.

Resultaat:

Informatie overgedragen, zodanig dat zowel interne als externe belanghebbenden op tijd voorzien zijn van volledige, relevante en correcte informatie.

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- Academisch werk- en denkniveau.
- Het kunnen onderkennen van trends en ontwikkelingen ten aanzien van de eigen beleidsterreinen, zodat beleidsadviserend kan worden opgetreden.
- Onderkennen, bijhouden van maatschappelijke trends, juridische en wetenschappelijke ontwikkelingen.

Specifieke functiekenmerken

- Analytisch vermogen voor het vertalen van ontwikkelingen in (beleids-)ontwikkelingstaken en/of projecten.
- Het kunnen stimuleren, motiveren en overtuigen van anderen bij het implementeren van beleidsontwikkelingen binnen de onderneming.
- Mondelinge en schriftelijke (en didactische) vaardigheden voor het overdragen van veranderingen binnen de onderneming.

BIJLAGE 6 ARBEIDSTIJDENWET
(ex artikel 4.4 CAO)

| | <i>(kolom A)</i> | <i>(kolom B)</i> |
|---|--|---|
| Normen werknemers vanaf 18 jaar | Bij CAO geregelde bepaling (a) | Gemaximeerde decentrale overlegruimte (b) |
| Zondagsarbeid | | |
| - zondagsbepaling | in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken | in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken |
| Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 en 06.00 uur) | | |
| - minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur | 14 uur | 14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) |
| - minimum rust na een reeks van 3 of meer nachtdiensten | 48 uur | 48 uur |
| - maximum arbeidstijd per nachtdienst (excl. overwerk) | 8 uur | 9 uur |
| - maximum arbeidstijd per 13 weken | gemiddeld 40 uur per week (520 uur) | gemiddeld 40 uur per week (520 uur) |
| - maximum aantal nachtdiensten | 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) | 28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) |
| - maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten | 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) | 7 |
| - gemiddelde arbeidstijd per week over 4 weken (excl. overwerk) | 50 uur | 55 uur |
| Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten | | |
| - maximum arbeidstijd per nachtdienst | 9 uur | 10 uur |
| - maximum arbeidstijd per 13 weken | gemiddeld 40 uur per week (520 uur) | gemiddeld 40 uur per week (520 uur) |
| - arbeidstijd per week (incl. overwerk) | 54 uur | 60 uur |

| Normen werknemers van 16 en 17 jaar | Bij CAO geregelde bepaling (a) | Gemaximeerde decentrale overlegruimte (b) |
|--|---|--|
| <i>Zondagsarbeid</i> | | |
| - zondagsrust | 4 vrije zondagen per 13 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij | 13 vrije zondagen per 52 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij |

BIJLAGE 7 STANDAARDREGELINGEN
(ex Hoofdstuk 6 CAO)

1. Standaardregeling reiskosten woon-werkverkeer
(ex artikel 6.5 CAO)

1. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer op grond van de volgende mogelijkheden:
 - Volledige vergoeding van de kosten van openbaar vervoer (laagste tarief); *ó*f
 - € 0,10 per kilometer (onbelast) bij gebruik van eigen auto of ander eigen vervoermiddel met toestemming van de werkgever indien de reis ook doelmatig per openbaar vervoer kan worden gemaakt; *ó*f
 - € 0,33 per kilometer (tot € 0,19 per kilometer onbelast) bij gebruik van eigen auto met toestemming werkgever indien de reis niet of niet doelmatig per openbaar vervoer kan worden gemaakt of indien sprake is van reizen op een zodanig tijdstip dat naar het oordeel van de werkgever aan dit reizen een sociaal veiligheidsrisico is verbonden; *ó*f
 - Volledige vergoeding van taxikosten indien de reis niet of niet doelmatig per openbaar vervoer of met eigen auto kan worden gemaakt.
2. Indien de werkgever en de werknemer dat overeenkomen kan de werkgever voor diens rekening aan de werknemer voor de reis een auto ter beschikking stellen.
3. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
4. De vergoedingen worden als regel gelijk met de salarisbetaling uitgekeerd.
5. De vergoedingsbedragen in deze regeling hebben als prijspeil 1 mei 2009 en worden geïndexeerd via de afgeleide consumentenprijsindex van CBS. Jaarlijks worden de herziene bedragen cumulatief berekend en indien deze berekening leidt tot een aanpassing van 0,5 eurocent of meer dan worden deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de CAO.

2. Standaardregeling vergoeding dienstreizen
(ex artikel 6.6 CAO)

1. De reizen in opdracht van de werkgever worden gemaakt met het openbaar vervoer tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
2. Aan de werknemer wordt voor in opdracht van de werkgever gemaakte reizen de volgende reiskostenvergoeding toegekend:
 - bij gebruik van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel op basis van verleende toestemming door de werkgever voor dit gebruik de volgende vergoedingsbedragen gelden (tot € 0,19 onbelast):

| | |
|----------------------|-------------------------------------|
| Per kalenderjaar | Personenauto's, motoren en scooters |
| 1 t/m 5.000 km | € 0,33 |
| 5.001 t/m 10.000 km | € 0,24 |
| 10.001 t/m 20.000 km | € 0,19 |
| boven 20.000 km | € 0,16; |
 - € 0,10 per kilometer (onbelast) bij gebruik van een eigen auto in plaats van openbaar vervoer, zonder toestemming van de werkgever;

- € 0,05 per kilometer (onbelast) bij gebruik van een fiets, met een minimum van € 0,64 per dag;
 - € 0,11 per kilometer (onbelast) bij gebruik van bromfiets, met een minimum van € 1,75 per dag;
 - volledige vergoeding bij gebruik van openbaar vervoer gebaseerd op het laagste tarief;
 - volledige vergoeding taxikosten indien geen openbaar aanwezig is, noch eigen vervoermiddel en er toestemming is verleend door de werkgever;
 - vergoeding voor verblijfskosten, bij verblijf voor een groot gedeelte van de dag of meer dagen buiten de standplaats tot een maximum van € 126,79 per etmaal.
3. De werkgever is verplicht de fiscaal vrijgestelde vergoedingsmogelijkheden optimaal te benutten door de vergoeding voor dienstreizen te salderen met de vergoeding voor woon-werkverkeer.
 4. Indien de vergoeding voor het gebruik van een eigen vervoermiddel geheel of gedeeltelijk op grond van of krachtens de Wet op de Loonbelasting 1964 geacht wordt tot het loon te behoren, zal daarop de daarover verschuldigde loonbelasting en premies volksverzekeringen en werknemersverzekeringen in mindering worden gebracht.
 5. De werkgever kan aan de werknemer voor zijn werkzaamheden een vervoermiddel ter beschikking stellen ofwel hem - tot wederopzegging - toestemming geven gebruik te maken van een eigen vervoermiddel. Bij deze opzegging dient een redelijke termijn in acht te worden genomen.
 6. Indien de werknemer gebruik maakt van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel, dient hij een verzekering af te sluiten, die tevens van kracht is gedurende het zakelijk gebruik van het gemotoriseerd vervoermiddel en die mede de aansprakelijkheid van de werkgever dekt, indien deze krachtens artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor de veroorzaakte schade. Tevens dient de werknemer een mede-inzittendenverzekering af te sluiten. De werknemer dient de polis daartoe aan de werkgever ter inzage te verstrekken.
 7. Aan de werknemer aan wie door de werkgever een vervoermiddel ter beschikking is gesteld, kan door de werkgever toestemming worden verleend dit vervoermiddel voor privédoeleinden te gebruiken. Voor dit privégebruik betaalt de werknemer aan de werkgever een vergoeding die wordt berekend volgens de tabel uit artikel 2.
 8. De werknemer dient de gegevens te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
 9. De vergoedingen worden als regel gelijk met de eerstvolgende salarisbetaling na indiening van de declaratie uitgekeerd.
 10. De vergoedingsbedragen in deze regeling hebben als prijspeil 1 mei 2009 en worden geïndexeerd via de afgeleide consumentenprijsindex van CBS. Jaarlijks worden de herziene bedragen cumulatief berekend en indien deze berekening leidt tot een aanpassing van 0,5 eurocent of meer dan worden deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de CAO.

3. Standaardregeling telefoonkostenvergoeding (ex artikel 6.8 CAO)

1. Deze regeling is van toepassing op de werknemer die naar het oordeel van de werkgever telefonisch bereikbaar moet zijn in of buiten werktijden.
2. Aan deze werknemer wordt:

- a. een vergoeding toegekend van de door hem voor de telefoon verschuldigde aanschaf-, aansluitings- en abonnementskosten ter hoogte van:
 - 100% van die kosten, indien zijn salaris gelijk of lager is dan overeenkomstig salarisnummer 18 van de in bijlage 2 opgenomen tabel;
 - 50% van die kosten, indien zijn salaris hoger is dan overeenkomstig salarisnummer 18 maar niet hoger dan overeenkomstig salarisnummer 26 van de hiervoor bedoelde tabel.
- b. een volledige vergoeding toegekend van de door hem voor de telefoon verschuldigde aanschaf-, aansluitings- en abonnementskosten van door de werkgever noodzakelijk geachte extra apparatuur.
- c. een volledige vergoeding toegekend van de kosten van noodzakelijke gesprekken ten gevolge van de noodzakelijke bereikbaarheid.

4. Standaardregeling thuiswerk/ telewerk (ex artikel 6.9 CAO)

1. Deze regeling is van toepassing indien de werkgever aan de werknemer, al of niet op diens eigen verzoek, het thuis verrichten van werkzaamheden kan opdragen.
2. Voor vergoeding komen kosten in aanmerking indien de werknemer voor meer dan 20% van de werktijd niet werkzaam is op zijn standplaats noch in een andere vestiging van de werkgever.
3. De werknemer ontvangt van de werkgever een onbelaste vergoeding van maximaal € 1.815 voor de inrichting van de werkplek in een periode van 5 kalenderjaren indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - Er is een gedagtekend schriftelijk contract tussen de werkgever en de betrokken werknemer, met daarin vastgelegd naam en adres werknemer en de dag of dagen in de week waarop de werknemer in de werkruimte thuis werkt;
 - Het contract wordt bewaard bij de loonadministratie;
 - De werknemer werkt ten minste eenmaal per week gedurende de gebruikelijke werktijd, zonder dat ook naar een arbeidsplaats buiten de woning wordt gereisd, voor de vervulling van zijn dienstbetrekking, in de werkruimte met behulp van telematica. Dit betekent dat op de werkplek thuis de mogelijkheid van digitale communicatie via een computer en een modem met de reguliere werkplek aanwezig is;
 - De inrichting van de werkruimte voldoet aan de eisen gesteld in het Arbeidsomstandighedenbesluit.
4. Indien de werknemer meer dan 70% van zijn werktijd thuis werkzaam is verstrekt de werkgever een vergoeding voor het gebruik van de ruimte.
5. De werkgever draagt zorg voor de beschikbaarstelling van computer, modem, apparatuur en software.

BIJLAGE 8 VOORBEEDEN/ MODELLEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. Voorbeeld arbeidsovereenkomst

(ex artikel 3.2 CAO)

De ondergetekenden:

1.
te
hierna te noemen *werkgever*, en

2.
te
hierna te noemen *werknemer*,

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden.

Artikel 1

De werknemer treedt in dienst met ingang van
in de functie van

Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden:

- in / vanuit¹
- in het werkgebied¹
- in¹

Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband / voor uren per week.¹

Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald:

Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd / voor bepaalde tijd¹,

en wel van tot en met

op grond van

Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met / zonder de mogelijkheid van tussentijdse opzegging.¹

De eerste 2 maanden van het dienstverband gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek.¹

Artikel 6

Op deze overeenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang (verder te noemen CAO), zoals deze thans luidt respectievelijk gedurende deze overeenkomst zal komen te luiden, welke CAO geacht wordt met deze overeenkomst een geheel uit te maken.

Artikel 7

De werknemer wordt gesalarieerd volgens salarisschaalals opgenomen in bijlage 2 van de CAO.

De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € per maand en dit is vastgesteld op basis van salarisnummer van voormelde salarisschaal.

De voor de werknemer geldende datum van de jaarlijkse verhoging is

Artikel 8

Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 7.1 van de CAO, bedraagt (parttimefactor x 144 uren).

Het aantal uren verlofbudget per jaar, als bedoeld in artikel 7.3 van de CAO bedraagt (parttimefactor x 66 uren).

Artikel 9

De werknemer is wel / niet verplicht te verhuizen naar of nabij de standplaats.¹

Artikel 10

Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit:

.....¹

Artikel 11

Onverminderd het in artikel 1.4 van de CAO bepaalde zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

- de werknemer is verplicht om opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde kinderen;^{1, 2}
-¹

Artikel 12

De wederzijdse opzegtermijn bedraagt op grond van artikel 3.6 van de CAO maanden.

(deze bepaling geldt eveneens bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien hierin de mogelijkheid van tussentijdse opzegging als hiervoor in artikel 5 bedoeld is opgenomen)

Artikel 13

De werknemer verklaart kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen een door beide partijen ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 14

De werknemer verklaart op zijn verzoek kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen:

- een exemplaar van het pensioenreglement;¹
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever;¹
- een exemplaar van deze arbeidsovereenkomst in zijn landstaal.¹

De werknemer verklaart bij de werkgever tevens inzage te kunnen hebben in de actuele tekst van de CAO en van het pensioenreglement.¹

Artikel 15

Bijzondere bepalingen:

Deze overeenkomst is een voortzetting van de op tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.¹

Voor de werknemer blijven op grond van bijlage 3 artikel 1 van de CAO de volgende arbeidsvoorwaarden gehandhaafd:

.....¹

Artikel 16

Overige bepalingen:

.....¹

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op , te

Werkgever

Werknemer

.....
(handtekening)

.....
(handtekening)

- ¹ Doorhalen wat niet van toepassing is en/of verder invullen.
- ² De (eventuele) opname van een schriftelijke verplichting tot mee-eten heeft fiscale redenen. Alleen als deze verplichting schriftelijk wordt opgelegd (omdat het mee-eten met de kinderen deel uitmaakt van het pedagogisch plan) is de maaltijd fiscaal onbelast. Tevens wordt de maaltijd dan als werktijd aangemerkt.

2. Voorbeeld wijziging arbeidsovereenkomst
(ex artikel 3.2 CAO)

De ondergetekenden:

1.
te
hierna te noemen *werkgever*, en

2.
te
hierna te noemen *werknemer*,

verklaren hierbij in de tussen hen op gedateerde arbeidsovereenkomst de volgende wijzigingen overeen te komen:

- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt met ingang van omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.¹
- de arbeidsduur wordt met ingang van vastgesteld op uren per week en de werktijden zijn als volgt bepaald:¹
- de werknemer vervult met ingang van de functie van¹
- de werknemer wordt met ingang van gesalarieerd volgens salarisschaal als opgenomen in bijlage 2 van de CAO.¹
- het salaris bedraagt met ingang van € per maand en is vastgesteld op basis van salarisnummer¹
- de voor de werknemer geldende datum van de jaarlijkse verhoging wordt met ingang van vastgesteld op¹
- de werknemer verricht met ingang van zijn werkzaamheden:
 - in / vanuit¹
 - in het werkgebied¹
 - in¹
- andere wijzigingen:
.....¹

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op, te

Werkgever

Werknemer

.....
(handtekening)

.....
(handtekening)

¹ Doorhalen wat niet van toepassing is en/of verder invullen.

3. Voorbeeld arbeidsovereenkomst BBL-LEERLING
(ex artikel 9.6 CAO)

Voor werknemers aangesteld op basis van de regeling beroepsbegeleidende leerweg (BBL) van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).

De ondergetekenden:

1.
te
hierna te noemen *werkgever*, en

2.
te
hierna te noemen *werknemer*,

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1

De werknemer treedt in dienst met ingang vanin de functie van BBL-leerling.

Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden

- in/vanuit.....¹
- in het werkgebied.....¹

Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband / voor(*gemiddeld; minimaal 20*) uren per week. of

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband / voor(*gemiddeld; minimaal 12*) uren per week, daar deze uitsluitend zal werken ten behoeve van de BSO. ¹

Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald:

Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt op grond van artikel 9.6 van de CAO aangegaan voor de duur van de opleiding en eindigt van rechtswege op de dag van beëindiging van de opleiding doch uiterlijk op (*maximaal 4 jaar*)..... .

Na diplomering wordt deze arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien hiervoor een vacature c.q. formatieruimte beschikbaar is en het functioneren van de werknemer dit niet verhindert. Een eventuele verhindering gelegen in het onvoldoende functioneren van de werknemer moet zijn gebaseerd op een in de 12 maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling op basis van een regeling als bedoeld in artikel 9.3 van de CAO. ²

Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. De termijn voor tussentijdse opzegging bedraagt zowel voor de werkgever als voor de werknemer 2 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

De eerste maand / 2 maanden van het dienstverband geldt / gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek.¹

Artikel 6

Op deze overeenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang (verder te noemen CAO), zoals deze thans luidt respectievelijk gedurende deze overeenkomst zal komen te luiden, welke CAO geacht wordt met deze overeenkomst een geheel uit te maken.

Artikel 7

De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisnummers 7 tot en met 9 van de in bijlage 2 opgenomen salaristabel (zie artikel 9.6 onder 2 van de CAO).

De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € per maand en dit is vastgesteld op basis van salarisnummer ... (ten minste 7).

Artikel 8

Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 7.1 en 7.3 van de CAO, bedraagt (*parttimefactor x 144 plus parttimefactor x 66 uren*).

Artikel 9

De werknemer is wel / niet verplicht te verhuizen naar of nabij de standplaats.¹

Artikel 10

Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit:

.....¹

Artikel 11

Onverminderd het in artikel 1.4 van de CAO bepaalde zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

- de werknemer is verplicht om opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde kinderen;
-¹

Artikel 12

De werknemer verklaart kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen een door beide partijen ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 13

De werknemer verklaart op zijn verzoek kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen:

- een exemplaar van het pensioenreglement;¹
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever;¹
- een exemplaar van deze arbeidsovereenkomst in zijn landstaal.¹

De werknemer verklaart bij de werkgever tevens inzage te kunnen hebben in de actuele tekst van de CAO en van het pensioenreglement.¹

Artikel 14

Bijzondere bepalingen:

De beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPV) die is overeengekomen tussen werknemer en het opleidingsinstituut op(*datum*) , is gekoppeld aan en maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

Afspraken omtrent inzetbaarheid conform artikel 9.6 lid 3 van de CAO worden schriftelijk vastgelegd.

Deze overeenkomst is een voortzetting van de op tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.¹

Voor de werknemer blijven op grond van bijlage 3 artikel 1 van de CAO de volgende arbeidsvoorwaarden gehandhaafd:.....¹

Artikel 15

Overige bepalingen:

Eventueel verwijzing naar regeling studiefaciliteiten.

.....¹

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op , te

Werkgever

Werknemer

.....
(handtekening)

.....
(handtekening)

¹ Doorhalen wat niet van toepassing is en/ of verder invullen.

² De in de derde volzin van artikel 5 gestelde voorwaarden voor omzetting naar onbepaalde tijd gelden voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2004 zijn aangegaan.

BIJLAGE 9 BELEIDSREGELS KWALITEIT KINDEROPVANG
(ex artikel 2.1lid 3 CAO)

Artikel 3. Dagopvang

1. Bij dagopvang vindt de opvang plaats in stamgroepen, met dien verstande dat in een groep:
 - a. in de leeftijd tot één jaar gelijktijdig ten hoogste twaalf kinderen aanwezig zijn;
 - b. in de leeftijd tot en met drie jaar gelijktijdig ten hoogste zestien kinderen aanwezig zijn, waaronder ten hoogste acht kinderen in de leeftijd tot één jaar.
2. De houder deelt de ouder en het kind mee tot welke stamgroep het kind behoort en welke beroepskrachten op welke dag aan welke groep zijn toegewezen.
3. Aan een kind worden ten hoogste drie vaste beroepskrachten toegewezen, waarvan per dag ten minste één beroepskracht werkzaam is in de groep van dat kind. Deze beroepskrachten zijn tevens aanspreekpunt voor de ouders van het kind.
4. Een kind maakt gedurende de week gebruik van ten hoogste twee verschillende stamgroepruimtes.
5. Het vierde lid is niet van toepassing bij speciale activiteiten, beschreven in het pedagogisch beleidsplan.
6. Het tweede, derde en vierde lid zijn niet van toepassing op kinderen die gebruik maken van opvang op dagen die per week verschillen.
7. Bij dagopvang bedraagt de verhouding tussen het aantal beroepskrachten en het aantal feitelijke aanwezige kinderen ten minste:
 - a. één beroepskracht per vier kinderen in de leeftijd tot één jaar;
 - b. één beroepskracht per vijf kinderen in de leeftijd van één tot twee jaar;
 - c. één beroepskracht per zes kinderen in de leeftijd van twee tot drie jaar;
 - d. één beroepskracht per acht kinderen in de leeftijd van drie tot vier jaar.
8. Het aantal beroepskrachten, bedoeld in het zevende lid, bij een gemengde leeftijdsgroep wordt bepaald aan de hand van de voor de aanwezige leeftijdscategorieën geldende maximale aantallen kinderen, waarbij aan het eind van de berekening naar boven kan worden afgerond.
9. Indien kinderen bij (spel)activiteiten de stamgroep verlaten, is het eerste lid niet van toepassing.
10. Indien bij dagopvang per dag ten minste tien aaneengesloten uren opvang wordt geboden, kunnen, in afwijking van het zevende, achtste of negende lid, voor ten hoogste drie uren per dag, met uitzondering van de uren tussen 9.30 en 12.30 uur en 15.00 en 16.30 uur, minder beroepskrachten worden ingezet, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal beroepskrachten, vereist op grond van het zevende of achtste lid, wordt ingezet. In de periode vóór 9.30 uur en na 16.30 uur kan de in de eerste volzin bedoelde afwijkende inzet van beroepskrachten ten hoogste anderhalf uur aaneengesloten bedragen en in de (pauze)periode tussen 12.30 uur en 15.00 uur, ten hoogste twee uren aaneengesloten en niet langer dan de duur van de middagpauze.
11. Indien op grond van het tiende lid slechts één beroepskracht in het kindercentrum wordt ingezet, dient ter ondersteuning van deze beroepskracht

ten minste één andere volwassene in het kindercentrum aanwezig te zijn.

12. Indien op grond van het zevende of achtste lid slechts één beroepskracht in een kindercentrum aanwezig is, dan dient de ondersteuning van deze beroepskracht door een andere volwassene in geval van calamiteiten te zijn geregeld.

Artikel 4. Buitenschoolse opvang

1. Bij buitenschoolse opvang vindt de opvang plaats in groepen, met dien verstande dat een basisgroep uit ten hoogste twintig kinderen bestaat in de leeftijd van vier jaar tot de leeftijd waarop het basisonderwijs voor die kinderen eindigt.
2. In afwijking van het eerste lid kan een basisgroep, voor kinderen in de leeftijd van acht jaar tot de leeftijd waarop het basisonderwijs voor die kinderen eindigt, bestaan uit ten hoogste dertig kinderen.
3. Bij buitenschoolse opvang bedraagt de verhouding tussen het aantal beroepskrachten en het feitelijk aanwezige aantal kinderen ten minste één beroepskracht per tien kinderen.
4. Bij buitenschoolse opvang voor kinderen in de leeftijd van acht jaar tot de leeftijd waarop het basisonderwijs voor die kinderen eindigt in een basisgroep met ten hoogste dertig kinderen, bedraagt de verhouding tussen het aantal beroepskrachten en het feitelijke aantal aanwezige kinderen, in afwijking van het derde lid, ten minste twee beroepskrachten, waarbij de beroepskrachten bij hun werkzaamheden worden ondersteund door een andere volwassene.
5. Indien kinderen bij (spel)activiteiten de basisgroep verlaten, is het eerste of tweede lid niet van toepassing.
6. Bij activiteiten in groepen groter dan dertig kinderen, besteedt de houder in het pedagogisch beleidsplan aantoonbaar extra aandacht aan de omgang met de basisgroep.
7. In afwijking van het derde of vierde lid kunnen voor en na de dagelijkse schooltijd alsmede gedurende vrije middagen voor ten hoogste een half uur per dag minder beroepskrachten worden ingezet, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal beroepskrachten wordt ingezet. Op vrije dagen of tijdens de schoolvakanties kan, indien per dag ten minste tien aaneengesloten uren buitenschoolse opvang wordt geboden, de in de vorige volzin bedoelde afwijkende inzet van beroepskrachten ten hoogste drie uur bedragen, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal op grond van het derde of vierde lid vereiste beroepskrachten wordt ingezet en de afwijkende inzet niet plaatsvindt tussen 9.30 uur en 12.30 uur en 15.00 uur en 16.30 uur. Artikel 3, tiende lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.
8. Indien op grond van het zevende lid slechts één beroepskracht in het kindercentrum wordt ingezet, dient ter ondersteuning van deze beroepskracht ten minste één andere volwassene in het kindercentrum aanwezig te zijn.
9. Indien ingevolge het derde of vierde lid één beroepskracht in een kindercentrum aanwezig is, dan dient de ondersteuning van deze beroepskracht door een andere volwassene in geval van calamiteiten te zijn geregeld.

BIJLAGE 10 CAO-AKKOORD



CAO-KINDEROPVANG, VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS

CAO-AKKOORD 2009 - 2010

Partijen bij de CAO Kinderopvang, te weten:

Maatschappelijk Ondernemers Groep, gevestigd te Utrecht

De Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang, gevestigd te Den Haag

als werkgeversorganisaties enerzijds

en

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

Vakbond de Unie, gevestigd te Culemborg

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij dat zij overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van de CAO Kinderopvang 2009 – 2010.

Op donderdag 2 april 2009 hebben MOgroep Kinderopvang, de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en vakbond De Unie een CAO-akkoord bereikt over de CAO Kinderopvang voor bijna 75.000 werknemers met een looptijd tot 1 mei 2010.

Hierbinnen zijn specifieke afspraken gemaakt voor werkgevers aangesloten bij BKN. Deze afspraken worden separaat en als zodanig aangeduid en zijn van toepassing op werkgevers, op 1 mei 2009 lid van BKN, ten aanzien van werknemers in dienst op 1 mei 2009. Overal waar in deze tekst werknemers in dienst van werkgevers lid van BKN wordt genoemd, wordt de voorgaande definitie bedoeld.

Partijen zijn tevreden dat er in deze onzekere tijden een akkoord is bereikt over de CAO Kinderopvang waarin alle partijen, zowel de twee werkgeversorganisaties als de drie bonden zich kunnen vinden. Als gevolg van de instemming van de achterbannen van bovenstaande partijen met dit

CAO-akkoord wordt de CAO Kinderopvang vanaf 1 mei 2009 toegepast door de leden van MOgroep Kinderopvang en leden van de BKN.

Ten opzichte van de CAO Kinderopvang 2008 – 2009 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen. Deze wijzigingen treden per 1 mei 2009 in werking, tenzij in dit akkoord een andere datum wordt genoemd.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van één jaar, van 1 mei 2009 tot en met 30 april 2010.

Partijen zijn overeengekomen uit hun midden een denktank te formeren om de gevolgen van de recessie en dreigende vraaguitval nauwgezet te monitoren. Zij beogen snel en adequaat te kunnen inspelen op wijzigingen in de arbeidsmarkt. Zij menen dat de branche zich geen gedwongen ontslagen zal kunnen veroorloven, omdat zodra de economie weer aantrekt zich een tekort aan gekwalificeerd personeel zal voordoen.

Ook zullen via deze denktank de ontwikkelingen, onderzoek en innovaties uit diverse samenwerkingsverbanden worden benut, zoals o.a. de Taskforce Kinderopvang, BKK, WOK en het ministerie.

Ook streven partijen ernaar om voor een volgende CAO-periode vroegtijdig te starten met het CAO-overleg, zodat dit vroegtijdig kan leiden tot helderheid over de tarieven.

Salarisstijging

De salarissen worden in deze CAO-periode twee maal verhoogd: 1,0 % per 1 mei 2009 en 0,5 % per 1 januari 2010. *De salarissen zijn in de bijlage opgenomen.*

Voor werknemers in dienst van werkgevers aangesloten bij BKN blijft de arbeidsduur bij een voltijds dienstverband gedurende deze CAO nog 40 uur. Dit betekent een omrekening van de salaristabel en overige direct aan de salarissen gerelateerde bedragen met de factor: *173,33/156.

Bij de BKN-leden vervalt inpassingsnummer 8 in schaal 6.

De vakantietoeslag wordt voor een werknemer met een voltijds dienstverband vastgesteld op ten minste € 144,69 per maand vanaf 1 mei 2009 en op ten minste € 145,42 vanaf 1 januari 2010.

Voor werknemers in dienst van werkgevers, aangesloten bij BKN geldt gedurende deze CAO bij een voltijds dienstverband de vakantietoeslag minimaal € 160,77 vanaf 1 mei 2009 en minimaal € 161,57 vanaf 1 januari 2010.

De jeugdschalen worden afgeschaft, 16 en 17-jarigen zullen direct in de salaristabel worden ingeschaald. Hierdoor wordt de sector aantrekkelijker voor jongeren.

Dit jaar onderzoeken partijen de feitelijke opbouw van de salarisschalen. Doel is te inventariseren hoe het aantal stappen in een schaal en de grootte van de stappen binnen de schaal zich verhouden tot andere branches. De resultaten kunnen worden gebruikt om de aantrekkelijkheid van het werken in de Kinderopvang te benadrukken en/of versterken.

Eindejaarsuitkering

Van de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering van 3,5 % zal in 2009 1,5% als garantie gelden. Voor werknemers van BKN-werkgevers geldt in 2009 ook deze garantie van 1,5% op een verder resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering van 5,0%.

Partijen constateren dat de uitvoeringspraktijk van de eindejaarsuitkering niet altijd even gemakkelijk verloopt. Om dit waar nodig te verbeteren ondernemen partijen daarvoor in de eerste helft van deze CAO-periode de volgende activiteiten:

- Voor de zomer 2009 zal een enquête gehouden worden onder ondernemingsraden en PVT's en directies over de ervaringen met de resultaat afhankelijke eindejaarsuitkering. Aan de hand van de uitkomsten zal een plan van aanpak verder uitgewerkt worden. CAO-partijen vragen FCB dit project uit te voeren.
- Vooruitlopend daarop willen partijen door middel van de redactie van de CAO-tekst de bestaande afspraken helderder omschrijven.
- Tevens onderzoeken partijen gezamenlijk de mogelijkheid om ook aan diegenen die binnen de branche van baan zijn veranderd, bij realisatie van de overeengekomen doelen, de gehele eindejaarsuitkering bij de nieuwe werkgever uit te betalen.

WGA-premie

De WGA-premie komt voor rekening van de werkgever.

Pensioenpremie

Het werknemersdeel van de OP/PP-premie blijft in 2009 9,84%. Dit is het percentage dat geldt sinds 1 januari 2009.

Voor werknemers in dienst van werkgevers, aangesloten bij BKN geldt dit kalenderjaar nog een OP/PP-premie van 10,47%.

Het werknemersdeel van de AP-premie is nihil, met de afspraak dat bij een latere verhoging er eerst 0,13% ten gunste van de werknemers verrekend zal worden.

Vergoedingen

In de CAO staan regelingen voor vergoedingen voor dienstreizen, verhuiskosten, telefoonkosten, thuis- en telewerk en gebroken diensten. Werkgevers kunnen in overleg met de medezeggenschap een eigen regeling afspreken, maar ook gebruik maken van de standaardregelingen, die automatisch van toepassing zijn als geen eigen regeling tot stand is gekomen.

Partijen zijn overeengekomen met ingang van dit akkoord de in deze standaardregelingen genoemde vergoedingsbedragen te indexeren via de prijsindex van CBS en daar de volgende werkwijze voor te hanteren. Jaarlijks worden de herziene bedragen cumulatief berekend en indien deze berekening leidt tot een aanpassing van 0,5 eurocent of meer dan worden deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de CAO.

Arbeidsduur en werktijden

Aan artikel 9.5. lid 3 wordt een zin toegevoegd: Voor de HBO-student die wordt aangesteld als pedagogisch medewerker in ontwikkeling en die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst ten minste gemiddeld 12 uur per week, gerekend over een heel jaar.

Bij de BSO zien partijen door de vakantieperioden fluctuatie in werkaanbod. Partijen hebben afgesproken in de komende CAO-periode te verkennen op welke wijze deze fluctuaties opgevangen kunnen worden.

Aan artikel 4.2 lid 3 wordt aan het begin een zin toegevoegd: "De werkgever zal in overleg met de werknemer besluiten de extra gewerkte uren in geld of in tijd uit te betalen."

CAO-partijen overleggen de komende periode over een mogelijk te starten pilot zelf-roosteren.

Verlof

Met ingang van januari 2009 is het verlofbudget ingevoerd. Partijen constateren dat er meer behoefte is aan voorlichting. Tevens willen CAO-partijen benadrukken dat verlofbudget voor werkgevers en werknemers de mogelijkheid biedt voor flexibiliteit en voor de vormgeving van levensfasebewust personeelsbeleid. Belemmeringen daarbij zouden moeten worden voorkomen.

Afgesproken is daarom te investeren in:

- Informatiemateriaal over de mogelijkheden van het verlofbudget voor werknemers en werkgevers;
- Hulpmiddelen voor administratieve beheersbaarheid voor werkgevers en de inzichtelijkheid voor werknemers.

- Handreikingen voor levensfasebewust personeelsbeleid voor werkgevers en werknemers.
- Informatie over mogelijkheden om verlofbudget in te zetten voor fiscaal vriendelijke arbeidsvoorwaarden.
- Inventarisatie van knelpunten in de toepassing van het verlofbudget en levensloopverlof om na te gaan of er voor een volgende CAO aanpassingen nodig zijn.

Afgesproken is verder dat:

- De afbouwregeling seniorenverlof vanaf 1 mei 2009 niet meer van toepassing is voor diegenen die vanaf die datum van buiten de sector in dienst komen.
- In het buitengewoon verlof wordt het kraamverlof voor partners verruimd tot 5 dagen.
- Dat de tekst van artikel 7.6. verduidelijkt wordt voor wat betreft buitengewoon verlof in aanvulling op en in afwijking van de Wet arbeid en Zorg.

Scholings- en loopbaanbeleid

Partijen vinden scholing van werknemers belangrijk en zijn blij met de middelen die OCW beschikbaar heeft gesteld voor de branche gericht op de ontwikkeling van kwaliteit.

CAO-partijen gaan onderzoeken op welke wijze in de volgende CAO afspraken kunnen worden opgenomen over een (organisatiegebonden en/of individueel) scholingsbudget met eventueel gebruikmaking van deze middelen. Ervaringen uit de huidige praktijk in kinderopvangorganisaties en uit andere sectoren en de behoefte bij werkgevers en werknemers zullen hierbij worden gebruikt. Daartoe zullen zij onderzoek doen naar het % van de loonsom dat kinderopvangorganisaties besteden aan scholing ook in vergelijking met de feitelijke besteding bij andere branches.

Partijen streven naar behoud van personeel in de branche en doen daarom in samenwerking met het arbeidsmarktfonds FCB onderzoek naar uitstroom uit de branche: redenen, richting en duur van dienstverbanden komen daarbij aan de orde.

Opleidingseisen Pedagogisch medewerker

In de CAO 2008 – 2009 zijn de opleidingseisen in het functieboek gewijzigd. Hierop worden nu een aantal correcties en toevoegingen geplaatst. Bij de kwalificatie-eis pedagogisch medewerkers wordt bij de lijst oude en branchevreemde diploma's toegevoegd:

- Overgangsbewijs naar 4^{de} jaar PABO. Deze was abusievelijk niet opgenomen in de CAO 2008-2009.
- Studenten deeltijd HBO-volgend, indien sprake is van het daadwerkelijk volgen van een opleiding, zoals genoemd onder de kwalificatie-eis bij a) en b) in het functieboek en er ten minste 50%

- studiepunten zijn behaald en sprake is van minimaal 1 jaar relevante stage- en/of werkervaring.
- HBO-Kunstzinnige Therapie.

Voor een aantal nieuwe opleidingen, die vanaf 2009 gaan diplomeren, waaronder HBO-bachelor Psychologie, Toegepaste Psychologie en Pedagogisch Management Kinderopvang, zullen partijen op basis van verzoeken onderzoek gaan doen of en hoe deze opleidingen worden opgenomen in het functieboek.

Alle wijzigingen gaan in per 1 mei 2009.

Ook hebben partijen afgesproken de komende CAO-periode te benutten voor een nader onderzoek naar de kwalificatie-eisen en de wijze waarop deze in de CAO zijn verwerkt, gericht op eenduidigheid en consistentie voor de toekomst. Speciale aandacht zal hierbij zijn voor opleidingsvarianten voor de BSO.

Functiegebouw

Afgesproken is te gaan werken aan de opname van een onderhoudsclausule in de cao ten aanzien van het functieboek, zodat deze in de volgende CAO opgenomen kan worden. CAO partijen menen dat werknemers recht hebben op een actuele functiebeschrijving. In het functieboek worden alleen standaard functiebeschrijvingen opgenomen die niet altijd toereikend zijn, de werkgever zal hier maatwerk moeten maken waarvoor de CAO mogelijkheden biedt (MNT-methode).

Instroom en participatie

CAO-partijen zien het belang van participatiebanen; niemand in Nederland moet aan de kant van de arbeidsmarkt blijven staan. Zij gaan een pilot monitoren gericht op de intrede van Wajongers en WSW-ers in de branche, bijvoorbeeld als Groepshulp, als Pedagogisch medewerker of in een indirecte functie. De pilot zal gebruik gaan maken van instrumentarium uit de CAO, zoals de ontwikkelscan.

Op basis van de resultaten uit de pilot overleggen CAO-partijen over de verspreiding van de resultaten en verdere introductie van deze werkwijze en daarmee van Wajongers en WSW-ers in de branche en de groepshulp bij de groep, zonder dat er sprake is van een nieuwe ID-baan. Het doel is volwaardige banen te realiseren.

Proeftijd

De proeftijdformulering uit de CAO 2007-2008 wordt weer in de CAO opgenomen.

Opzegtermijn

De formulering over de opzegtermijnen uit de CAO 2007-2008 wordt weer in de CAO opgenomen.

Structuur van de CAO

In de AB-structuur van de CAO komt een wijziging in lid 7b van artikel 1.4. De individuele afspraken zullen voortaan niet meer automatisch eindigen bij het einde van de looptijd van de CAO, maar op einddatum, zoals in onderling overleg wordt bepaald binnen de gemaakte afspraak zelf. Dit met uitzondering van de situatie waarin de CAO-afpraak wijzigt ten gunste van de werknemer. Dan eindigt de afspraak en moet door beide partijen weer worden bekrachtigd. Anders valt men terug op de CAO.

De CAO wordt ontsloten via een CAO-website, waarop CAO-partijen naast de CAO-tekst de relevante verwijzingen naar wet- en regelgeving opnemen.

Partijen onderzoeken de mogelijkheden om een handhavingsclausule op te nemen in de volgende CAO, daar zij de naleving van de CAO voor werkgevers en werknemers van groot belang vinden.

Specifieke afspraken voor werkgevers aangesloten bij BKN

Werkgevers, die op 1 mei 2009 aangesloten zijn bij BKN, volgen nog voor de duur van deze CAO-periode, de CAO BKN, opgenomen als onderdeel van de CAO Kinderopvang, aangevuld met de in dit akkoord overeengekomen collectieve afspraken en de specifieke afspraken voor BKN-werkgevers. Dit onder voorwaarde van de volgende afspraken, die eindigen op 1 mei 2010 en waarbij BKN zich committeert aan het bereiken van een gezamenlijke structuur per 1 mei 2010:

- Het werknemersdeel van de OP/PP-premie is voor 2009 10,47%;
- De arbeidsduur bij een voltijds dienstverband bedraagt 40 uur;
- De salaristabel wordt gehanteerd tot en met 31/12/09, met uitzondering van het vervallen inpassingsnummer 8 in schaal 6;
- De hoogte van de eindejaarsuitkering is 5,0%, waarvan in 2009 1,5% gegarandeerd is en 3,5% resultaatafhankelijk is;
- De hoogte van de levensloopbijdrage is 0,5%;
- De kan-bepaling over de tegemoetkoming zorgverzekering;
- De vakantiedagen per kalenderjaar (verlofbudget van 190 uur) en de bijbehorende bepalingen inzake de mogelijkheid dit aan te vullen door de inzet uit de eindejaarsuitkering en de overgangsbepalingen voor werknemers reeds in dienst op 31 december 2005.
- De aanvulling wettelijke loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid bedraagt het eerste half jaar een aanvulling tot 100%, het tweede half jaar een aanvulling tot 85%, het derde half jaar een aanvulling tot 80% en het vierde half jaar een aanvulling tot 75%.
- Leden die overstappen van MOgroep naar BKN tussen 1 mei 2009 en 1 mei 2010 kunnen hun huidige CAO blijven voortzetten en hoeven de specifieke afspraken voor BKN leden niet in te voeren.

Ter compensatie van het verschil ten opzichte van dezelfde bepalingen in de CAO Kinderopvang ontvangen deze werknemers een eenmalige uitkering van bruto € 250 (pro rato naar omvang dienstverband en naar maand van indiensttreding). Deze uitkering zal voor 4 maanden in 2010 vallen en het andere deel wordt uitgekeerd in 2009. Hiermee hebben partijen bereikt dat deze afspraken inclusief de overeengekomen compensatie gelijkwaardig zijn aan de vergelijkbare bepalingen uit de CAO Kinderopvang.

BKN zal zijn leden adviseren een pro rato deel van deze compensatie aan werknemers toe te kennen over de periode van 5 februari tot en met 30 april 2009.

Utrecht, 30 april 2009



Maatschappelijk Ondernemers Groep

M. Rompa, voorzitter

ABVAKABO FNV

C. M. van Brenk – van Barneveld

de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang

L. A. C. A. N. Schuerman

CNV Publieke Zaak

A. J. H. Zwaagstra

vakbond De Unie

K. C. van Leeuwen

I. L. de Vries