



CAO KINDEROPVANG 2020 – 2021
VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS
(gewijzigde versie per 1 augustus 2020
voor de overgang van het peuterspeelzaalwerk naar de cao Kinderopvang)

Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang





Voor vragen over interpretatie of toepassing van deze cao kunt u als lid terecht bij uw werkgeversorganisatie of werknemersorganisatie.

Werkgevers (voor zover lid):

Brancheorganisatie Kinderopvang

Postbus 275

2700 AG Zoetermeer

Telefoon: 030 – 753 99 00

Website: www.kinderopvang.nl

Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

Koningin Wilhelminalaan 3

3527 LA Utrecht

Telefoon.: 085 – 021 85 00

Website: www.maatschappelijkekinderopvang.nl

Werknemers (voor zover lid)

FNV Zorg en Welzijn

Telefoon: 088 – 368 03 68

Website: www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/zorg-en-welzijn/

CNV Zorg en Welzijn

Telefoon: 030 – 751 10 48

Website: www.mijnvakbond.nl/CNV-Zorg-Welzijn

Het secretariaat van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) wordt gevoerd door

FCB

Koningin Wilhelminalaan 3

3527 LA Utrecht

Telefoon: 085 – 105 18 50

E-mail: caokinderopvang@fcb.nl

Website: www.kinderopvang-werkt.nl

Voorwoord

Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot 1 juli 2021. Naast afspraken over arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen, hebben cao-partijen afspraken gemaakt om de werkdruk te verlagen en het werkplezier te verhogen. Dat is van belang voor het behoud van medewerkers. Ook vinden cao-partijen het belangrijk om een aantrekkelijke branche te zijn. Voor de huidige medewerkers én voor stagiairs en werkzoekenden. Daarnaast is er blijvende aandacht voor kwaliteit. De pedagogisch medewerkers leveren immers een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van de kinderopvang. Daarom is het nog belangrijker dat zij met plezier hun werk doen en zich blijven ontwikkelen en dat zij trots zijn op hun beroep.

Verwerking cao-akkoord

De afspraken uit het cao-akkoord zijn verwerkt in de cao-tekst. Een aantal afspraken zullen cao-partijen binnen het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) verder uitwerken. Zo is bijvoorbeeld afgesproken projecten te starten voor ontwikkeling van een beroepscode en een visie op beroepsontwikkeling, en wordt de werkgroep functiedifferentiatie voortgezet.

Nieuwe cao in begrijpelijke taal

Bij een aantrekkelijke branche hoort ook een aantrekkelijke cao. Dit betekent naast goede afspraken ook een duidelijke en begrijpelijke cao. Vanuit dit uitgangspunt is de gehele cao doorgenomen en herschreven in begrijpelijke taal. Met deze herschrijving is de cao niet inhoudelijk gewijzigd.

Voor een betere aansluiting bij het merendeel van de medewerkers in de kinderopvang wordt in de cao gesproken over 'ze', 'zij' en 'haar' als naar de medewerker wordt verwezen. Maar natuurlijk worden hiermee alle medewerkers bedoeld.

Met het herschrijven van de cao zijn geen inhoudelijke wijzigingen beoogd. Mochten er toch interpretatieverschillen zijn over artikelen in de cao, dan is de tekst van het oude artikel leidend. Dit geldt uiteraard alleen voor zover het betreffende artikel niet gewijzigd is vanwege het cao-akkoord.

Beter overzicht kwalificatie-eisen

De kwalificatie-eisen waren opgenomen in het functieboek, bijlage 12. Daardoor waren deze moeilijk vindbaar. Vanwege het streven naar een duidelijke cao zijn de kwalificatie-eisen daarom uit het functieboek gehaald en in een afzonderlijke bijlage opgenomen, bijlage 13. Bij de functies waarvoor een kwalificatie-eis geldt, wordt in het functieboek verwezen naar deze bijlage. Inhoudelijk is hiermee niets gewijzigd, het geeft alleen meer overzicht.

Inhoud

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | Algemeen..... | 1 |
| 1.1 | Begrippenlijst..... | 1 |
| 1.2 | Werkings sfeer..... | 3 |
| 1.3 | Overgangsregeling peuterspeelzaalwerk..... | 3 |
| 1.4 | Looptijd en tussentijdse wijziging..... | 3 |
| 1.5 | Ontheffing cao en cao-bepalingen..... | 3 |
| 1.6 | Karakter van de cao..... | 4 |
| 1.7 | Maatwerk op ondernemingsniveau..... | 4 |
| 2. | Relatie tussen werkgever en medewerker..... | 5 |
| 2.1 | Plichten van de werkgever..... | 5 |
| 2.2 | Plichten voor de medewerker..... | 6 |
| 3 | De arbeidsovereenkomst..... | 7 |
| 3.1 | De arbeidsovereenkomst en proeftijd..... | 7 |
| 3.2 | De inhoud van de arbeidsovereenkomst..... | 7 |
| 3.3 | De kosten van de Verklaring Omtrent Gedrag – VOG..... | 7 |
| 3.4 | Een arbeidsovereenkomst met min/max-afspraken over uren..... | 7 |
| 3.5 | Locaties voor oproepkrachten..... | 8 |
| 3.6 | Schorsen en op non-actief stellen..... | 8 |
| 3.7 | De arbeidsovereenkomst beëindigen..... | 9 |
| 4. | Aantal uren, werkdagen en werktijden..... | 11 |
| 4.1 | Aantal uren..... | 11 |
| 4.2 | Werkdagen en werktijden..... | 12 |
| 4.3 | Recht op onbereikbaarheid..... | 13 |
| 4.4 | Pauze..... | 13 |
| 4.5 | De jaarurensystematiek..... | 13 |
| 4.6 | Toepassing van de Arbeidstijdenwet door de werkgever..... | 14 |
| 5. | Beloning..... | 15 |
| 5.1 | Het salaris bepalen..... | 15 |
| 5.2 | Het bepalen van het salaris bij indiensttreding van de medewerker..... | 15 |
| 5.3 | Jaarlijkse verhoging van het salaris..... | 15 |
| 5.4 | De medewerker gaat werken in een andere functie..... | 16 |
| 5.5 | De betaling van het salaris..... | 16 |
| 5.6 | De medewerker neemt tijdelijk de functie waar van een andere medewerker..... | 16 |
| 5.7 | Eenmalige uitkering..... | 16 |
| 5.8 | Eindejaarsuitkering..... | 17 |
| 5.9 | Gratificatie..... | 17 |
| 5.10 | De pensioenregeling en pensioenpremie..... | 17 |
| 5.11 | Het vitaliteitsbudget van de medewerker (vervalt per 1 juli 2020)..... | 17 |
| 5.12 | Doorbetaling van het salaris als de medewerker ziek of arbeidsongeschikt is..... | 17 |
| 5.13 | PAWW-bijdrage en PAWW-uitkering..... | 19 |
| 5.14 | Fietsenplan..... | 20 |
| 5.15 | Bijdrage vakbond en beroepsorganisatie..... | 20 |
| 5.16 | Uitkering als de medewerker overlijdt..... | 20 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 6. | Toeslagen en vergoedingen..... | 21 |
| 6.1 | Vakantietoeslag..... | 21 |
| 6.2 | Werkurentoeslag..... | 21 |
| 6.3 | Jubileumtoeslag..... | 21 |
| 6.4 | Bijdrage zorgverzekering..... | 22 |
| 6.5 | Vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer..... | 22 |
| 6.6 | Vergoeding voor dienstreizen..... | 22 |
| 6.7 | Vergoeding voor verhuiskosten..... | 22 |
| 6.8 | Vergoeding voor telefoonkosten..... | 23 |
| 6.9 | Vergoeding voor thuiswerk en telewerk..... | 23 |
| 6.10 | Vergoeding voor gebroken diensten..... | 23 |
| 7. | Vakantie, verlof, arbeid en zorg..... | 24 |
| 7.1 | Vakantie..... | 24 |
| 7.2 | Vakantie als de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt..... | 24 |
| 7.3 | Verlofbudget..... | 24 |
| 7.4 | Levensfasebudget..... | 25 |
| 7.5 | Vakantieverlof bij arbeidsongeschiktheid..... | 26 |
| 7.6 | Seniorenverlof (afbouwregeling)..... | 26 |
| 7.6.a | Seniorenregeling..... | 27 |
| 7.7 | Verlof op feestdagen..... | 27 |
| 7.8 | Buitengewoon verlof..... | 28 |
| 7.9 | Langdurend zorgverlof..... | 29 |
| 7.10 | Overige vormen van verlof..... | 30 |
| 8. | Arbeidsomstandigheden en sociaal beleid..... | 32 |
| 8.1 | Arbeidsomstandigheden..... | 32 |
| 8.2 | Diversiteit bevorderen..... | 32 |
| 8.3 | Gedragscode..... | 32 |
| 9. | Mogelijkheden voor instroom, loopbaanontwikkeling en professionalisering..... | 33 |
| 9.1 | Beleid voor opleiding, scholing en loopbaan..... | 33 |
| 9.2 | Bijscholing..... | 33 |
| 9.3 | Functioneringsgesprek en beoordeling..... | 33 |
| 9.4 | Vergoeding voor een EVC-procedure..... | 34 |
| 9.5 | Werken als pedagogisch medewerker in ontwikkeling..... | 34 |
| 9.6 | Regels voor student-medewerkers..... | 36 |
| 9.6.1 | Werken als mbo-student-medewerker..... | 36 |
| 9.6.2 | Werken als hbo-student-medewerker..... | 37 |
| 9.6.3 | Andere studenten formatief inzetten..... | 38 |
| 9.7 | Stagevergoeding voor studenten..... | 38 |
| 9.8 | De gelijkstellingscommissie..... | 39 |
| 9.9 | Vergoeding van de VOG..... | 39 |
| 10 | De medezeggenschap..... | 40 |
| 10.1 | Een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen, algemene rechten van de PVT..... | 40 |
| 10.2 | Het instemmingsrecht van OR en PVT en ondersteuning PVT door deskundige..... | 40 |
| 10.3 | Samenstelling van het bestuur van de onderneming..... | 40 |
| 10.4 | Andere afspraken over medezeggenschap..... | 40 |

| | | |
|-------------------|--|------------|
| 10.5 | Bij een reorganisatie..... | 41 |
| 10.6 | Bij een fusie | 41 |
| 10.7 | Verlof voor vakbondsleden | 42 |
| 10.8 | Hulpmiddelen voor vakbondsleden | 42 |
| 11 | Meningsverschillen | 43 |
| 11.1 | Een meningsverschil | 43 |
| 11.2 | Een meningsverschil niet of niet verder behandelen | 43 |
| 11.3 | Andere bepalingen | 44 |
| 12 | Naleving..... | 45 |
| | | |
| Bijlage 0 | – Buitenlandse medewerkers | 46 |
| Bijlage 1 | – Functiematrix | 47 |
| Bijlage 2 | – Salarisschalen..... | 49 |
| Bijlage 3 | – Overgangsregels..... | 55 |
| Bijlage 4 | – Reglement Commissie van Geschillen | 57 |
| Bijlage 5 | – Arbeidstijdenwet | 59 |
| Bijlage 6 | – Standaardregelingen en Uitvoeringsregeling A (cao Kinderopvang 2005)..... | 61 |
| Bijlage 7 | – Voorbeelden/modellen arbeidsovereenkomsten | 68 |
| Bijlage 8 | – Reglement gelijkstellingscommissie | 75 |
| Bijlage 9 | – Inzetbaarheid en salariëring student-werknemers | 77 |
| Bijlage 10 | – Ontheffingsregeling..... | 78 |
| Bijlage 11 | – Cao-akkoord | 80 |
| Bijlage 12 | - Functieboek..... | 88 |
| | Overzicht van de matrixfuncties | 89 |
| | Primair proces..... | 92 |
| | Leidinggevende functies..... | 115 |
| | Facilitair, Staf..... | 131 |
| Bijlage 13 | – Kwalificatie-eisen | 171 |
| | 1. Kwalificatie-eis gastouder in loondienst | 171 |
| | 2. Kwalificatie-eis pedagogisch medewerker | 175 |
| | 3. Kwalificatie-eis bemiddelingsmedewerker gastouderbureau | 184 |
| | 4. Kwalificatie-eis Pedagogisch beleidsmedewerker/Coach en Pedagogisch Coach..... | 189 |
| | Bijlage I | 192 |
| | Bijlage II | 205 |
| | Bijlage III..... | 206 |
| | Bijlage IV | 208 |
| Bijlage 14 | – Akkoord Overgangsregeling peuterspeelzalen/kinderopvang..... | 211 |
| Bijlage 15 | – Overgangsregeling peuterspeelzaalwerk van cao SW naar cao KO..... | 212 |

1 Algemeen

1.1 Begrippenlijst

Wat betekenen de volgende begrippen in deze cao?

- a. *Arbeidsovereenkomst*: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk wetboek (BW).
- b. *Cao*: deze collectieve arbeidsovereenkomst inclusief alle bijlagen die erbij horen.
- c. *Cao-partijen*: werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties die betrokken zijn bij de cao Kinderopvang.
- d. *Directie*: de persoon of personen die (volgens de statuten) de eindverantwoordelijkheid heeft of hebben voor de onderneming. De directie heeft de bevoegdheid om medewerkers aan te nemen en te ontslaan en om de begroting, jaarrekening en het jaarverslag te maken.
- e. *Fte*: fulltime-equivalent. Dit is een manier om het aantal uur van een voltijdbaan om te rekenen naar een deeltijdbaan.
- f. *Gebroken dienst*: een dienst volgens rooster op één of meer locaties, bestaande uit twee of meer dienstdelen, waar een onbetaalde onderbreking van meer dan één uur tussen zit.
- g. *Jaarsalaris*: 12 keer het maandsalaris
- h. *Licht huishoudelijk werk*: opruimwerk en schoonmaakwerk dat de pedagogisch medewerker tijdens haar dienst doet. Dit werk is nodig voor een veilige en hygiënische omgeving voor de opvang van de kinderen. Denk bijvoorbeeld aan:
 - Opruimen en schoonmaken na afloop van het spelen, knutselen of andere activiteiten
 - Opruimen en schoonmaken na het eten
 - Opruimen of schoonmaken als een kind naar de wc is gegaan.
- i. *Maand*: een kalendermaand.
- j. *Maandsalaris*: het brutomaandloon dat de werkgever en medewerker op basis van bijlage 1 en 2 hebben afgesproken, exclusief toeslagen, vergoedingen en/of tegemoetkomingen, vakantietoelage, vitaliteitsbudget (vervalt per 1 juli 2020) en eventuele gratificatie.
- k. *Medewerker*: een vrouw of man die met een arbeidsovereenkomst in dienst is bij de werkgever.

Zie bijlage 0 voor de bepalingen die van toepassing zijn op een buitenlandse medewerker waarop Europese regelgeving van toepassing is: de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU).

De volgende personen zijn in deze cao geen medewerker:

- Vakantiekrachten (scholieren die in hun schoolvakantie eenvoudig, niet- structureel werk doen. Dit doen ze in maximaal 4 aaneengesloten weken)
- leden van de directie of raad van bestuur
- personen die toezicht moeten houden op schoolkinderen tijdens de middagpauze.

Wanneer we in deze cao verwijzen naar de medewerker, gebruiken we *zij*, *ze* en *haar*. Natuurlijk bedoelen we daar ook altijd *hij* en *hem*.

- l. *Medezeggenschap*:
 - OR: een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
 - of
 - PVT: een personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

- of*
- Als er geen OR of PVT is: het personeel
- m. *Min-uren*: uren die de medewerker minder heeft gewerkt dan het afgesproken gemiddeld aantal uur per maand volgens de jaarurensystematiek.
- n. *Niet-groepsgebonden werk*: taken waarvoor het volgende geldt:
- De taken horen bij de functie van pedagogisch medewerker en passen bij de functiebeschrijving van pedagogisch medewerker.
 - Medewerkers moeten deze taken uitvoeren:
 - buiten de groep.
- of*
- op de groep, maar zonder dat de taken meetellen voor de beroepskracht-kindratio (BKR). Dit is de berekening van het maximaal aantal kinderen per medewerker per groep.
- o. *OAK*: Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang: het overleg tussen de Werkgeversorganisaties en Werknemersorganisaties.
- p. *Onderneming*: een organisatorisch verband dat als een zelfstandige eenheid optreedt en waarin medewerkers werken op basis van een arbeidsovereenkomst.
- q. *Partner*:
1. Echtgenoot of echtgenote of geregistreerde partner.
 2. Een persoon, die geen familie is in de eerste of tweede graad, met wie de werknemer op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding heeft. Dit moet blijken uit een notariële akte of een verklaring die beide partners hebben ondertekend.
- r. *Pauze*: een periode van ten minste vijftien minuten achter elkaar, waarmee het werk tijdens de dienst wordt onderbroken en waarin de medewerker geen enkele verplichting heeft ten aanzien van het afgesproken werk.
- s. *Pedagogisch medewerker in ontwikkeling*: een medewerker die voldoet aan de instroomeisen van artikel 9.5 lid 1 en die met behulp van het ontwikkelplan, zoals beschreven in artikel 9.5 lid 5 eraan werkt om te voldoen aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker.
- t. *Plus-uren*: uren die de medewerker méér heeft gewerkt dan het afgesproken gemiddeld aantal uur per maand volgens de jaarurensystematiek.
- u. *Standplaats*: de plaats of plaatsen waar de medewerker gewoonlijk werkt.
- v. *Student-medewerker*: iemand voor wie het volgende geldt:
- Ze volgt een opleiding die kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker. Dit kan een van de volgende opleidingen zijn:
 - een mbo-opleiding: beroepsbegeleidende leerweg (bbl) of derde leerweg (ook wel ovo genoemd)
 - een hbo-opleiding: duale leerroute.
 - De werkgever heeft met haar een (leer)arbeidsovereenkomst gesloten.
- w. *Uursalaris binnen de jaarurensystematiek*: het jaarsalaris gedeeld door het aantal jaaruren volgens artikel 4.1. lid 3, gebaseerd op een voltijdbaan.
- x. *Werkgever*: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming voert die valt onder de werkingssfeer zoals bedoeld in artikel 1.2.
- Wanneer we in deze cao verwijzen naar de werkgever, gebruiken we *zij*, *ze* en *haar*.
- y. *Werkgeversorganisaties*: Brancheorganisatie Kinderopvang en Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang.

- z. *Werknemersorganisaties*: FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn.
- aa. *Werktijd*: de tijd die de medewerker in opdracht van de werkgever werk verricht, waaronder de tijd zoals bedoeld in artikel 4.1 lid 2.

1.2 Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op ondernemingen die tegen vergoeding kinderopvang verzorgen voor kinderen. Onder 'vergoeding' wordt hier ook verstaan: subsidie met een eventuele ouderbijdrage. Ze doen dit tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet onderwijs voor die kinderen begint. Deze kinderopvang omvat:
 - a. dagopvang;
 - b. voor-, tussen-, buiten- en naschoolse opvang;
 - c. per 1 augustus 2020: peuteropvang (peuterspeelzaalwerk);
 - d. (bemiddeling bij) gastouderopvang.

Uitgezonderd is het overblijven. Dit is het toezichthouden op schoolgaande kinderen dat zich beperkt tot het toezicht tijdens de middagpauze.

2. Biedt een werkgever naast de in lid 1 genoemde dienstverlening ook tegen vergoeding andere diensten aan derden aan? Dan kan deze werkgever de cao die geldt voor deze andere diensten toepassen op een medewerker die in hoofdzaak werkzaamheden voor die andere diensten verricht.

1.3 Overgangsregeling peuterspeelzaalwerk

Door de aanpassing van de cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang valt peuterspeelzaalwerk per 1 augustus 2020 onder de cao Kinderopvang. Op de medewerkers die vanaf 1 augustus 2020 overgaan naar de cao Kinderopvang, is de overgangsregeling in bijlage 15 van toepassing.

1.4 Looptijd en tussentijdse wijziging

1. Deze cao treedt in werking met ingang van 1 januari 2020 en eindigt met ingang van 1 juli 2021, zonder dat hiervoor opzegging is vereist.
2. Partijen bij de cao Kinderopvang kunnen overeenkomen deze cao tijdens de looptijd te wijzigen.

1.5 Ontheffing cao en cao-bepalingen

1. Valt een werkgever ook onder de werkingssfeer van een andere cao dan de cao Kinderopvang? Dan kan deze werkgever een verzoek tot ontheffing indienen bij cao-partijen Kinderopvang. De werkgever moet bij haar verzoek laten zien dat ze instemming heeft van de medezeggenschap.
2. Cao-partijen Kinderopvang kunnen in overleg met partijen bij de andere cao, bepalingen van de cao Kinderopvang geheel of gedeeltelijk niet van toepassing verklaren op de arbeidsverhouding tussen een werkgever en al haar medewerkers. Of tussen een werkgever en een gedeelte van haar medewerkers.
3. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, moet het verzoek ten minste aan de volgende criteria voldoen:
 - a. De aanvrager toont aan dat ze onder de werkingssfeer van de cao Kinderopvang en één of meer andere cao's valt. Dit mag niet een ondernemings-cao zijn.
 - b. De aanvrager onderbouwt om welke reden(en) ze ontheffing vraagt. En ze beargumenteert waarom deze redenen moeten leiden tot ontheffing van de cao.

- c. De aanvrager toont aan dat de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers voldoende gewaarborgd zijn. Deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de medewerkers verlenen dan wat voor hen zou gelden volgens deze cao. Dit blijkt uit afspraken die de werkgever heeft gemaakt met de regionale vertegenwoordigers van de vakbonden betrokken bij deze cao en de instemming van de medezeggenschap.

Een ontheffingsverzoek na een eerder afgewezen verzoek is mogelijk. Maar alleen als er sprake is van gewijzigde feiten en/of omstandigheden.

4. In bijlage 10 staat de regeling die vastlegt:
- Bij wie een werkgever een ontheffingsverzoek kan indienen.
 - Aan welke criteria en voorwaarden een ontheffingsverzoek moet voldoen.
 - Hoe de procedure verloopt en welke termijnen daarvoor gelden.
 - Aan welke eisen de beslissing van cao-partijen Kinderopvang moet voldoen.
 - De inrichting van de klachtenprocedure.

1.6 Karakter van de cao

Van de bepalingen in de cao kan noch ten nadele noch ten voordele worden afgeweken, tenzij in een bepaling expliciet is opgenomen dat met instemming van de medezeggenschap het mogelijk is om binnen de gestelde kaders afwijkende afspraken te maken.

1.7 Maatwerk op ondernemingsniveau

In een aantal cao-bepalingen staat dat de werkgever op ondernemingsniveau maatwerkafspraken kan maken of moet maken met instemming van de medezeggenschap. Het gaat om de volgende bepalingen:

- Ontheffing cao (artikel 1.5)
- Niet-groepsgebonden werk (artikel 2.1 lid 4)
- Locaties voor oproepkrachten (artikel 3.5)
- Beperking individueel recht op uitbreiding arbeidsovereenkomst (artikel 4.1 lid 9)
- Manier van invoering van jaarurensystematiek (artikel 4.5 lid 2)
- Toepassing van de arbeidstijdenwet (artikel 4.6)
- Gratificatie (artikel 5.9)
- Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer (artikel 6.5)
- Vergoeding voor dienstreizen (artikel 6.6)
- Vergoeding voor verhuiskosten (artikel 6.7)
- Vergoeding voor telefoonkosten (artikel 6.8)
- Vergoeding voor thuiswerk en telewerk (artikel 6.9)
- Arbeidsomstandigheden (artikel 8.1)
- Diversiteit bevorderen (artikel 8.2)
- Gedragscode (artikel 8.3)
- Beleid voor opleiding, scholing en loopbaan (artikel 9.1)
- Beoordeling (artikel 9.3 lid 2)
- Samenstelling van het bestuur van de onderneming (artikel 10.3)
- Bij een reorganisatie (artikel 10.5)
- Bij een fusie (artikel 10.6)

2. Relatie tussen werkgever en medewerker

2.1 Plichten van de werkgever

1. *Medewerkers kunnen de cao inzien*

De werkgever laat aan de medewerkers weten waar ze deze cao kunnen inzien. Zijn er daarnaast maatwerkafspraken? Dan laat de werkgever ook aan de medewerkers weten waar ze deze kunnen inzien.

2. *Privé-informatie geheim houden*

a. De werkgever houdt privé-zaken van de medewerkers geheim. Behalve als de medewerker toestemming heeft gegeven om deze informatie bekend te maken. Het gaat hier over privé-zaken en -informatie, waarvan de werkgever in redelijkheid weet of kan vermoeden dat die geheim moet blijven. Bij dit alles houdt de werkgever zich aan de wetten en regels over de bescherming van persoonsgegevens¹.

b. Wat hierboven staat bij a blijft gelden als de arbeidsovereenkomst van de medewerker is geëindigd.

3. *Kwaliteit op het werk mogelijk maken*

De werkgever houdt zich aan de regels over de groepsgrootte en het inzetten van medewerkers. Deze regels staan in de artikelen 7 tot en met 9 en 16 tot en met 18 van het 'Besluit kwaliteit kinderopvang'².

Het woord medewerkers betekent hier:

- een pedagogisch medewerker
- een pedagogisch medewerker in ontwikkeling
- een student-medewerker
- een pedagogisch beleidsmedewerker/coach
- een pedagogisch coach

4. *Niet-groepsgebonden werk*

a. Een pedagogisch medewerker doet ook niet-groepsgebonden werk (zie artikel 1.1. sub n).

b. De werkgever zorgt ervoor dat er voor niet-groepsgebonden werk minimaal 46 uur beschikbaar is per fte pedagogisch medewerker, per jaar, per vestiging. Bij deze berekening telt vervanging door ziekte en/of verlof niet mee. Om het aantal fte in een jaar te bepalen, gaat de werkgever uit van het aantal fte op 1 januari van dat jaar. De werkgever kan zelf bepalen hoe ze niet-groepsgebonden uren over medewerkers verdeelt. Deze uren zijn geen individueel recht per medewerker.

c. De werkgever bepaalt in een ondernemingsregeling welk werk niet-groepsgebonden werk is. Daarin bepaalt de werkgever ook hoe medewerkers apart werktijd krijgen voor dit werk. Voor deze ondernemingsregeling heeft de werkgever de instemming nodig van de medezeggenschap.

d. Er komt een brochure van cao-partijen met duidelijke uitleg over niet-groepsgebonden werk en met voorbeelden van ondernemingsregelingen. Deze brochure wordt gepubliceerd op www.kinderopvang-werkt.nl.

¹ Het gaat hier om de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG (UAVG).

² www.wetten.overheid.nl/BWBR0039936/2018-03-01.

2.2 Plichten voor de medewerker

1. *Tijdelijk andere werkzaamheden doen. Tijdelijk werken op een andere locatie dan de standplaats*

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

2. *Werkzaamheden buiten de onderneming melden*

a. De medewerker moet werkzaamheden buiten de onderneming schriftelijk melden bij de werkgever. Dit geldt ook voor onbetaalde werkzaamheden in de volgende gevallen:

- De werkzaamheden hebben een relatie met de functie van de medewerker.
- De werkzaamheden zouden de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden.

De medewerker moet deze andere werkzaamheden van tevoren melden bij de werkgever: minimaal 1 maand voordat ze beginnen.

Krijgt de medewerker binnen 1 maand na de melding geen reactie van de werkgever? Dan kan ze ervan uitgaan, dat de werkgever ermee instemt.

b. Besluit de werkgever dat een medewerker bepaalde werkzaamheden buiten de onderneming niet mag doen? Dan moet de werkgever dit schriftelijk laten weten aan de medewerker. Daarbij moet ze uitleggen waarom het niet mag. De medewerker mag dan niet beginnen met de werkzaamheden.

c. Doet een medewerker werkzaamheden buiten de onderneming waarvoor het volgende geldt:

- De werkgever heeft geen toestemming gegeven voor deze werkzaamheden.

of

- De medewerker heeft deze werkzaamheden niet gemeld terwijl dat wel moest.

En wordt de medewerker door deze werkzaamheden arbeidsongeschikt? Dan heeft de medewerker geen recht op de extra doorbetaling van het salaris of aanvullingen op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die staan in artikel 5.12. De extra doorbetaling of aanvulling heet het bovenwettelijk deel.

3. *Wat de medewerker niet mag doen*

De medewerker mag het volgende niet doen - niet zelf en ook niet indirect:

- Meedoen aan aannemingen, leveringen of werken die anderen uitvoeren voor de werkgever
- Geschenken of beloningen aannemen van personen of organisaties waarmee de medewerker direct of indirect te maken heeft bij haar werk.

Heeft de werkgever hiervoor geen uitdrukkelijke toestemming gegeven, dan mag de medewerker ook de volgende dingen niet doen:

- Persoonlijke diensten laten uitvoeren door andere medewerkers.
- Spullen van de werkgever voor eigen doelen gebruiken
- Actief diensten aanbieden of uitvoeren voor de klanten of andere relaties van de werkgever, ook niet na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt alleen als de medewerker een vaste baan heeft.

3 De arbeidsovereenkomst

3.1 De arbeidsovereenkomst en proeftijd

1. De afspraken tussen werkgever en de medewerker staan in een schriftelijke arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever en de medewerker kunnen schriftelijk een proeftijd van maximaal 2 maanden afspreken in de volgende situaties:
 - Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan 2 jaar.
 - Bij een vaste arbeidsovereenkomst.

Voor het afspreken van een proeftijd gelden de wettelijke regels. Er is één uitzondering:

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden tot 2 jaar. In die situatie kan de proeftijd 2 maanden zijn. Dit wijkt af van artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek.

3. Beëindigt de werkgever of de medewerker de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd? Dan moet de werkgever of de medewerker hierover schriftelijke uitleg geven als de ander daarom vraagt.

3.2 De inhoud van de arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst moeten de volgende zaken staan:

- a. De naam en woonplaats van de medewerker en van de werkgever.
- b. De datum waarop de arbeidsovereenkomst begint.
- c. De functie van de medewerker. Of een beschrijving van het werk dat ze gaat doen.
- d. De plaats waar de medewerker gaat werken. Dit kunnen meer plaatsen zijn.
- e. Het aantal uur dat de medewerker werkt en volgens welke werktijdenregeling.
- f. Of het gaat om een tijdelijke of een vaste arbeidsovereenkomst. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst staat erbij tot wanneer die duurt en waarom het een tijdelijke arbeidsovereenkomst is.
- g. Afspraken over het salaris:
 - De salarisschaal.
 - Het startsalaris.
 - De periode waarover de werkgever het salaris betaalt.
 - De datum waarop het salaris elk jaar omhoog kan gaan. Zie artikel 5.3.
- h. Of de medewerker wel of niet moet verhuizen naar de plaats waar ze gaat werken.
- i. Dat deze cao geldt.

Er kunnen nog meer afspraken in de arbeidsovereenkomst staan.

In bijlage 7 staat een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst. En een voorbeeld van een verandering van een arbeidsovereenkomst.

3.3 De kosten van de Verklaring Omtrent Gedrag – VOG

Moet een nieuwe medewerker een Verklaring Omtrent Gedrag hebben? Dan vergoedt de werkgever de kosten van deze verklaring.

3.4 Een arbeidsovereenkomst met min/max-afspraken over uren

Hebben de werkgever en de medewerker een arbeidsovereenkomst afgesproken waar alleen in staat hoeveel uur de medewerker minimaal werkt per maand? Of hoeveel uur minimaal en hoeveel uur maximaal per maand? Dan mag het verschil tussen het minimum en het maximum niet meer zijn dan 60 uur per maand.

Voor deze overeenkomsten is artikel 4.5 lid 1, tweede zin niet van toepassing.

3.5 Locaties voor oproepkrachten

De werkgever doet haar best om oproepkrachten zoveel mogelijk op een beperkt aantal locaties in te zetten. Ze houdt hierbij rekening met de omvang van het werkgebied en de spreiding binnen het werkgebied. De medezeggenschap heeft instemmingsrecht over wat een beperkt aantal locaties is.

3.6 Schorsen en op non-actief stellen

De werkgever kan besluiten dat de medewerker tijdelijk niet mag komen werken. Er zijn twee mogelijkheden:

- Schorsen
- Op non-actief stellen

1. Schorsen

a. Schorsen kan in situaties waarin het volgende aan de hand is:

- De werkgever denkt dat er een dringende reden is om de medewerker meteen te ontslaan. Het gaat hier om een dringende reden zoals in de wet staat (artikel 7:677 en 7:678, Burgerlijk Wetboek).

én

- De werkgever vindt het in het belang van het werk dringend noodzakelijk dat de medewerker niet komt werken.

De schorsing mag maximaal 14 dagen duren. De werkgever kan één keer besluiten om de medewerker nog langer te schorsen. Ook dit mag voor maximaal 14 dagen.

b. Besluit de werkgever om een medewerker te schorsen? Of om de schorsing te verlengen? Dan vertelt de werkgever dit meteen aan de medewerker. Ze vertelt erbij waarom ze de medewerker schorst of de schorsing verlengt en voor hoe lang. De werkgever stuurt de medewerker zo snel mogelijk ook een schriftelijke bevestiging van de schorsing of verlenging. Daarin geeft ze de redenen voor dit besluit.

c. Voordat de werkgever een medewerker schorst, nodigt ze de medewerker uit. De medewerker kan dan mondeling haar mening over de situatie te geven. De medewerker mag iemand meenemen om haar hierbij te helpen.

d. Is een medewerker geschorst? Dan krijgt ze haar salaris doorbetaald.

e. Is een medewerker geschorst en blijkt dat er geen reden was voor deze schorsing? Dan moet de werkgever een verklaring schrijven waarin staat dat er geen reden was voor de schorsing. Dit om de medewerker haar 'goede naam' terug te geven. Dit heet ook wel eerherstel.

Heeft de medewerker van iemand hulp gekregen? Dan vergoedt de werkgever de kosten van deze persoon.

f. Heeft de werkgever aan andere personen verteld dat de medewerker is geschorst? Dan kan de medewerker aan de werkgever vragen om aan deze personen te laten weten dat de medewerker eerherstel heeft gekregen. De werkgever moet dit dan doen.

g. Was er geen reden voor de schorsing? En regelt de werkgever het eerherstel voor de medewerker niet? Of deelt ze het eerherstel niet op tijd schriftelijk mee aan de medewerker of de andere personen? Dan kan dit voor de medewerker een reden zijn om de arbeidsovereenkomst meteen te beëindigen. Het gaat hier om een dringende reden zoals in de wet staat (artikel 7:679 Burgerlijk Wetboek).

2. **Op non-actief stellen**

- a. Op non-actief stellen kan in situaties die het doorgaan van het werk ernstig verstoren. Het maakt niet uit wat de oorzaak is waardoor het werk niet goed kan doorgaan.
- b. De werkgever mag de medewerker maximaal 14 dagen op non-actief stellen. En ze kan één keer besluiten om de medewerker nog langer op non-actief te stellen. Ook weer voor maximaal 14 dagen.
- c. Besluit de werkgever om een medewerker op non-actief te stellen? Of om de medewerker langer op non-actief te stellen? Dan vertelt de werkgever dit zo snel mogelijk aan de medewerker. De werkgever vertelt erbij waarom het voor het werk nodig is om de medewerker op non-actief te stellen. Dit doet ze ook als ze besluit om de medewerker langer op non-actief te stellen.
- d. Na maximaal 14 of maximaal 28 dagen is de periode voorbij dat de medewerker op non-actief gesteld mag zijn. De medewerker heeft dan het recht om weer aan het werk te gaan. Maar niet als de werkgever intussen een ontslagprocedure is gestart. Dan kan de werkgever steeds besluiten hoe lang ze de medewerker nog op non-actief stelt. Dit mag ze blijven doen totdat de arbeidsovereenkomst eindigt. Of tot de ontslagprocedure is afgelopen.
Wel moet de werkgever daarbij steeds aan de medewerker de mogelijkheid geven om haar mening over de situatie te geven.
- e. Is een medewerker op non-actief gesteld? Dan krijgt ze haar salaris doorbetaald.
- f. Heeft de werkgever een medewerker op non-actief gesteld? Dan moet de werkgever doen wat mogelijk is om het werk weer door te laten gaan. Dit moet ze doen zolang de medewerker op non-actief gesteld is.
- g. De werkgever mag een medewerker niet op non-actief stellen als straf.

3. **Continue screening**

De screeningsautoriteit Justis screent het Personenregister Kinderopvang. Ze controleren dagelijks of de medewerkers in dit register strafbare feiten hebben gepleegd die niet samengaan met werken in de kinderopvang.

- a. De werkgever kan uit de screening de melding krijgen dat een medewerker een nieuwe Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) moet aanvragen. De werkgever stelt deze medewerker dan meteen op non-actief. De medewerker blijft op non-actief totdat ze weer met een geldige VOG in het Personenregister Kinderopvang staat.
- b. Krijgt de medewerker geen nieuwe VOG? Of vraagt ze geen nieuwe aan? Dan verlengt de werkgever de op non-actiefstelling totdat de arbeidsovereenkomst eindigt. In deze situatie geldt artikel 3.7 lid 6.
- c. In de volgende situatie staat de medewerker niet meer op non-actief en heeft ze het recht om weer aan het werk te gaan:
 - Als de medewerker een nieuwe VOG heeft gekregen
én
 - Ze is ingeschreven in het Personenregister Kinderopvang
én
 - Ze is in dit register gekoppeld aan de onderneming waar ze werkt.

3.7 De arbeidsovereenkomst beëindigen

Bij dit artikel hoort een overgangsregel voor medewerkers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren. De overgangsregel staat in bijlage 3, artikel 2.

1. Wil de medewerker of de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen? Dan moet de medewerker of de werkgever dit schriftelijk doen en daarbij de reden van de opzegging geven. De eerste dag van de maand geldt als opzegdatum.
2. Bij een vaste arbeidsovereenkomst is de opzegtermijn voor de werkgever en de medewerker 2 maanden. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst nog 2 maanden doorloopt na de opzegdatum.
Heeft een medewerker een hogere salarisschaal dan schaal 12?
Dan kunnen de werkgever en medewerker in de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van 3 maanden afspreken. Deze langere opzegtermijn geldt voor de werkgever en de medewerker.
3. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op de einddatum die in de arbeidsovereenkomst staat. Of op de datum waarop het werk eindigt, dat in de arbeidsovereenkomst staat.
4. De werkgever en de medewerker kunnen een tijdelijke arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. De opzegtermijn voor de werkgever en de medewerker is 2 maanden.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op de dag waarop de medewerker recht krijgt op pensioen volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW). De werkgever en de medewerker kunnen hierover andere afspraken maken.
6. Krijgt de medewerker geen nieuwe VOG na een melding uit de continue screening? Dan neemt de werkgever stappen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Meer informatie over de continue screening staat in artikel 3.6, lid 3.

4. Aantal uren, werkdagen en werktijden

In dit hoofdstuk staan onderwerpen waarop overgangsregels van toepassing zijn voor voormalig peuterspeelzaalmedewerkers. Dit in verband met de overgang van het peuterspeelzaalwerk naar de cao Kinderopvang. Zie bijlage 15.

4.1 Aantal uren

1. Heeft de medewerker een voltijdbaan? Dan werkt ze gemiddeld 36 uur per week.
2. Onder de werktijd van de medewerker vallen ook:
 - Vergaderingen die direct voortkomen uit haar werk.
 - Bijscholing.
 - Reistijd en wachttijd die de medewerker heeft door opgedragen werk.
 - Extra reistijd woon-werkverkeer omdat de medewerker langer moet reizen dan normaal. Dit geldt alleen als de medewerker moet reizen naar een andere plaats dan haar standplaats.
 - Eerder beginnen of later eindigen om de locatie te openen of te sluiten.
 - Halen en brengen van kinderen.
3. Een medewerker met een voltijdbaan in de jaarurensystematiek werkt een bepaald aantal uur per jaar. Dit is het aantal dagen in een kalenderjaar min de zaterdagen en zondagen, keer 7,2.

Voor de looptijd van de cao leidt dit tot het volgende aantal jaaruren:

| Jaar | Werkbare dagen | Jaaruren* |
|------|----------------|-----------|
| 2017 | 260 | 1872 |
| 2018 | 261 | 1879,2 |
| 2019 | 261 | 1879,2 |
| 2020 | 262 | 1886,4 |
| 2021 | 261 | 1879,2 |

* De werkgever houdt rekening met het volgende bij de berekening van het aantal te werken uur per jaar:

- a. Hoeveel vakantie-uren de medewerker heeft. Zie artikel 7.1
 - b. Hoeveel uren verlof de medewerker opneemt uit het verlofbudget. Zie artikel 7.3.
 - c. Of de medewerker recht heeft op seniorenverlof. En zo ja, hoeveel uren seniorenverlof de medewerker heeft. Zie artikel 7.6.
 - d. Hoeveel uren verlof de medewerker heeft voor feestdagen, die niet op zaterdag of zondag vallen. Zie artikel 7.7.
4. Heeft de werkgever de jaarurensystematiek van artikel 4.5 ingevoerd? Dan is het aantal uur dat de medewerker per maand werkt de jaaruren gedeeld door 12. Dit geldt voor de medewerker met een voltijdbaan.
 5. De medewerker kan in overleg met de werkgever afspreken dat ze meer uren per week werkt. Dit kan tot maximaal gemiddeld 40 uur per week. Hebben de werkgever en medewerker dit afgesproken? Dan heeft de medewerker het recht om het aantal uur dat ze per week werkt weer te veranderen in het oorspronkelijke aantal uur.

6. In deze cao staan arbeidsvoorwaarden die afhangen van het aantal uur dat de medewerker gemiddeld werkt. Hoeveel uur dit gemiddeld is, staat in de arbeidsovereenkomst van de medewerker. De arbeidsvoorwaarden gelden dan naar verhouding van dat aantal uur.
7. Bij alle functies in deze cao is het uitgangspunt dat medewerkers deze in deeltijd kunnen doen.
8. Werkt de medewerker in deeltijd? En komt er een vacature vrij waar de medewerker geschikt voor is volgens de functie-eisen? Dan heeft de medewerker recht op uitbreiding van het aantal uur in haar arbeidsovereenkomst.
9. Wil de medewerker die in deeltijd werkt gebruik maken van haar recht om de uren in haar arbeidsovereenkomst uit te breiden? Dan kan de werkgever besluiten dat dit niet kan. Maar alleen op basis van bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische, of bedrijfs sociale redenen. En de werkgever moet een regeling hebben waarin staat dat ze mag afwijken van dit recht van de medewerker en/of dit recht mag beperken. De medezeggenschap moet met deze regeling instemmen. Voor de instemming van de medezeggenschap geldt artikel 27 van de WOR.

4.2 Werkdagen en werktijden

1. De normale werktijden zijn op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur. De werkgever bepaalt de werktijden. Hierbij houdt ze zoveel mogelijk rekening met de levensbeschouwelijke opvattingen van de medewerker.
2. Werkt de medewerker volgens een rooster? Dan moet de werkgever de medewerker minimaal 10 werkdagen van tevoren laten weten op welke dagen en tijden de medewerker moet werken. Binnen deze termijn van 10 werkdagen kan de werkgever alleen in de volgende situaties van dit rooster afwijken:
 - a. De medewerker moet een zieke collega vervangen.
 - b. De medewerker moet een collega vervangen die met buitengewoon verlof is vanwege de bevalling van haar partner, ernstige en/of acute ziekte van haar partner of familie, of overlijden van haar partner of andere familieleden. Deze situaties staan in artikel 7.8 lid 1, onder c, f of g.
3. Aan het begin van het dienstverband bepalen de werkgever en medewerker in overleg op welke dagen de medewerker kan werken. Ze doen dit ook als het aantal uur dat de medewerker werkt verandert.

Het gaat dan om de dagen zoals bedoeld bij lid 4. Zo kan de medewerker een balans vinden tussen werk en privé. En/of tussen werk en ander werk.

Wil de medewerker of de werkgever de afgesproken individuele werkdag, werkdagen of beschikbaarheidsdag veranderen? Dan kan dit alleen na overleg tussen de medewerker en de werkgever. De verandering gaat 3 maanden na dit overleg in. Behalve als de werkgever en medewerker in overleg een kortere termijn afspreken.
4. *Beschikbaarheidsdag*

Naast de vastgestelde werkdag of werkdagen als bedoeld in lid 3 mag de werkgever de medewerker maximaal één dag per week meer inroosteren (beschikbaarheidsdag). Dit geldt voor medewerkers die werken in de hele dagopvang, in de bso of allebei. Hele dagopvang is opvang die 8 uur of meer geopend is.

Uitzonderingen

De regel over de beschikbaarheidsdag geldt niet in de volgende situaties:

 - a. De medewerker heeft een 0-urencontract of min/max contract.

b. In de bso op studiedagen of schoolvakanties.

In deze situaties mag de werkgever de medewerker op meer dan één beschikbaarheidsdag inroosteren.

5. Gebruikt de werkgever geen jaarurensystematiek zoals staat in artikel 4.5? Dan bepalen de werkgever en medewerker in overleg hoe de werkgever extra gewerkte uren vergoedt. Dit kan in geld, of in vrije tijd.

Krijgt de medewerker de extra uren vergoed in tijd? Dan mag ze deze uren binnen hetzelfde kalenderjaar vrij nemen. De werkgever betaalt het salaris van de medewerker door tijdens deze vrije uren.

Gebruikt de medewerker deze uren niet binnen hetzelfde kalenderjaar? Dan kan ze de uren aan het einde van het kalenderjaar toevoegen aan haar levensfasebudget. Het aantal extra gewerkte uren dat ze maximaal mag toevoegen is twee keer het gemiddeld aantal uur dat ze per week werkt. Heeft de medewerker een voltijdbaan? Dan mag ze dus maximaal 72 uur aan extra gewerkte uren sparen. Deze uren worden in geld toegevoegd aan haar levensfasebudget (zie artikel 7.4).

Doet ze dit niet? Dan bepaalt de werkgever na het einde van het kalenderjaar wanneer de medewerker de extra gewerkte uren opneemt als extra vrije tijd. De werkgever betaalt het salaris van de medewerker door tijdens deze vrije uren.

4.3 Recht op onbereikbaarheid

1. De medewerker hoeft niet bereikbaar te zijn voor werk op de dagen dat zij vrij is. Is er een calamiteit? Dan mag de werkgever de medewerker wel bellen. Maar dan hoeft de medewerker niet te reageren. Ze heeft ook dan het recht om onbereikbaar te zijn.
2. Werkt de medewerker in een flexpool? Dan moet zij wel bereikbaar zijn op de afgesproken beschikbaarheidsdagen. Buiten de afgesproken beschikbaarheidsdagen geldt lid 1.

4.4 Pauze

De duur van de pauze is in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet. Als de pauze meer dan één uur duurt, is sprake van een gebroken dienst. Artikel 6.10 is dan van toepassing.

4.5 De jaarurensystematiek

1. De werkgever kan een jaarurensystematiek invoeren waarbij het aantal uur dat de medewerker werkt, per maand kan verschillen. Per maand kan de medewerker maximaal 20% meer of maximaal 20% minder werken dan het afgesproken gemiddeld aantal uur per maand.
2. Wil de werkgever een jaarurensystematiek invoeren? Dan hoeft ze daar geen instemming voor te krijgen van de medezeggenschap. De werkgever moet wel in overleg met de medezeggenschap bepalen op welke manier ze de jaarurensystematiek invoert.
3. Het saldo van het aantal plus-uren en min-uren mag nooit meer zijn dan het afgesproken gemiddeld aantal uur per maand. Dit geldt voor het hele kalenderjaar.
4. De jaarurensystematiek zorgt ervoor dat er geen urensaldo blijft staan op 31 december van het hetzelfde kalenderjaar.
5. Heeft de medewerker aan het einde van het kalenderjaar nog plus-uren over? Of heeft de medewerker nog plus-uren over aan het eind van haar dienstverband? Dan spreken de werkgever en medewerker samen af hoe de werkgever de plus-uren vergoedt. Dit kan in geld of in vrije tijd.

Krijgt de medewerker de plus-uren vergoed in tijd? Dan mag de medewerker deze uren binnen hetzelfde kalenderjaar vrij nemen. De werkgever betaalt het salaris van de medewerker door tijdens deze vrije uren.

Gebruikt de medewerker deze uren niet binnen hetzelfde kalenderjaar? Dan kan ze de uren aan het einde van het kalenderjaar toevoegen aan haar levensfasebudget. Het aantal plus-uren dat ze maximaal mag toevoegen is twee keer het gemiddeld aantal uur dat ze per week werkt. Heeft de medewerker een voltijd baan? Dan mag ze dus maximaal 72 uur aan plus-uren sparen. Deze uren worden in geld toegevoegd aan haar levensfasebudget (zie artikel 7.4).

Doet ze dit niet? Dan bepaalt de werkgever na het einde van het kalenderjaar wanneer de medewerker de plus-uren opneemt als extra vrije tijd. De werkgever betaalt het salaris van de medewerker door tijdens deze vrije uren.

6. Heeft de medewerker aan het einde van het kalenderjaar nog min-uren? Dan vervallen deze uren. Ze komen voor rekening van de werkgever. De medewerker hoeft dus geen salaris in te leveren.
7.
 - a. Kan de medewerker door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet werken? Dan blijft ze ingeroosterd zoals afgesproken. Dit geldt zolang de roosterperiode duurt. Eindigt de roosterperiode tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid? Dan gaat de medewerker terug naar het afgesproken gemiddeld aantal uur per maand.
 - b. Kan de medewerker niet werken door zwangerschaps- of bevallingsverlof? Of door ziekte of arbeidsongeschiktheid die veroorzaakt is door zwangerschap of bevalling? Dan gaat de medewerker terug naar het afgesproken gemiddeld aantal uur per maand. Dit gebeurt vanaf het begin van het zwangerschapsverlof.

4.6 Toepassing van de Arbeidstijdenwet door de werkgever

1. Voor de onderwerpen 'zondagsbepaling bij zondagsarbeid' en 'arbeid in nachtdienst' gelden de regelingen uit bijlage 5, kolom A. Deze regelingen zijn anders dan die uit de Arbeidstijdenwet.
2. De werkgever kan andere afspraken maken voor de onderwerpen 'zondagsbepaling bij zondagsarbeid' en 'arbeid in nachtdienst'. In de Arbeidstijdenwet staat welke mogelijkheden de werkgever hiervoor heeft. In bijlage 5, kolom B staat wat de werkgever maximaal mag veranderen.

De werkgever kan deze andere afspraken alleen maken als de medezeggenschap hiermee instemt. Voor de instemming van de medezeggenschap geldt artikel 27 van de WOR.

5. Beloning

Bij dit hoofdstuk horen overgangsregels. Deze staan in bijlage 3.

In dit hoofdstuk staan onderwerpen waarop overgangsregels van toepassing zijn voor voormalig peuterspeelzaalmedewerkers. Dit in verband met de overgang van het peuterspeelzaalwerk naar de cao Kinderopvang. Zie bijlage 15.

5.1 Het salaris bepalen

1. De werkgever stelt het salaris vast volgens de salarisschaal die hoort bij de functie van de medewerker. Welke salarisschaal bij welke functie hoort, staat in bijlage 1, in de functiematrix.

Valt de medewerker onder de Participatiewet? Dan krijgt ze het wettelijk minimumloon als salaris.

2. De bedragen van de salarisschalen gelden vanaf 1 januari 2020. Deze bedragen staan in bijlage 2. De werkgever verhoogt deze bedragen twee keer:
 - a. Per 1 juli 2020 met 3,0%.
 - b. Op 1 januari 2021 met € 12 bruto

Met ingang van 1 juli 2020: omzetting vitaliteitsbudget

Per 1 juli 2020 vervalt het vitaliteitsbudget (artikel 5.11). Het wordt dan kostenneutraal opgenomen in de salarisschalen. Het salaris van de medewerker stijgt hierdoor met 0,36%. Dit komt bovenop de salarisstijging van 3,0%. In totaal stijgt het salaris van de medewerker per 1 juli 2020 dus met 3,36%.

5.2 Het bepalen van het salaris bij indiensttreding van de medewerker

Wanneer de medewerker begint met werken bij de werkgever bepaalt de werkgever haar salaris volgens de salarisschaal die hoort bij haar functie. De salarisschalen staan in bijlage 2. Heeft de medewerker al eerder in dezelfde functie gewerkt? Dan heeft ze bij haar nieuwe werkgever recht op minimaal hetzelfde salarisnummer als ze voor het laatst had bij haar oude werkgever. Maar alleen als een van de volgende situaties voor de medewerker geldt:

- De medewerker heeft direct voor ze begon met werken, gewerkt in dezelfde functie bij een werkgever die ook onder deze cao valt.
- De medewerker heeft maximaal één maand geleden voor ze begon met werken, gewerkt in dezelfde functie bij een werkgever die ook onder deze cao valt.

5.3 Jaarlijkse verhoging van het salaris

1. Ieder jaar verhoogt de werkgever het salaris van de medewerker met 1 salarisnummer.

Dit gebeurt tot de medewerker het hoogste salarisnummer heeft bereikt van de salarisschaal van haar functie.

Valt de medewerker onder de Participatiewet? Dan verandert de werkgever het salaris alleen als het wettelijk minimumloon verandert. Dit staat ook in bijlage 2, onderdeel 3.

2. Vindt de werkgever dat de medewerker haar werk aantoonbaar niet goed genoeg doet? Dan kan de werkgever bepalen dat ze het salaris van de medewerker dit jaar niet verhoogt. De werkgever moet dit eerst schriftelijk laten weten aan de medewerker. Daarbij moet ze uitleggen waarom ze vindt dat de medewerker haar werk niet goed genoeg doet.

3. Vindt de werkgever dat de medewerker haar werk zeer goed of uitstekend doet? Dan kan de werkgever het salaris van de medewerker verhogen met meer dan 1 salarisnummer. De werkgever moet dit eerst schriftelijk laten weten aan de medewerker. Daarbij moet ze uitleggen waarom ze vindt dat de medewerker haar werk zeer goed of uitstekend doet.
4. Wil de werkgever het salaris van de medewerker niet verhogen? Of juist met meer dan 1 salarisnummer verhogen? Dan kan de werkgever dit alleen doen als er een beoordelingsregeling is waar de medezeggenschap mee heeft ingestemd. Zie artikel 9.3, lid 2 voor meer informatie over de beoordelingsregeling.

5.4 De medewerker gaat werken in een andere functie

1. Gaat de medewerker werken in een functie met een hogere salarisschaal? Dan krijgt ze een salaris uit die salarisschaal. Dit gebeurt vanaf de datum waarop ze overgaat naar de nieuwe functie. Het salaris is minstens 1 salarisnummer hoger dan het salarisnummer dat de medewerker kreeg in haar vorige functie.
2. Gaat de medewerker over naar een andere functie met dezelfde salarisschaal? En doet ze dit bij dezelfde werkgever? Dan heeft ze vanaf het moment van deze overgang recht op minimaal hetzelfde salaris als in haar vorige functie.
3. Valt de medewerker niet meer onder de Participatiewet? Dan bepaalt de werkgever het salaris van de medewerker volgens de salarisschaal die hoort bij haar functie. Welke salarisschaal dat is, staat in bijlage 1, in de functiematrix. De medewerker start dan in het laagste nummer van de salarisschaal.

5.5 De betaling van het salaris

1. De medewerker krijgt het salaris uiterlijk 2 dagen voor het einde van de maand. Krijgt de medewerker toeslagen? Dan krijgt ze deze in de volgende maand. Iedere maand krijgt de medewerker een salarisstrook.
2. Werkt de medewerker volgens haar arbeidsovereenkomst minder dan 15 uur per week? En heeft de medewerker geen vaste tijdstippen waarop ze werkt? Of is het niet duidelijk hoeveel uur ze werkt? Dan heeft de medewerker recht op 3 uur salaris voor iedere periode waarin ze minder dan 3 uur werkt.

5.6 De medewerker neemt tijdelijk de functie waar van een andere medewerker

Spreekt de werkgever met de medewerker af dat ze tijdelijk de hoger ingeschaalde functie van een andere medewerker waarneemt? Geheel of voor een deel? En heeft dit niet te maken met vakantie van de andere medewerker? Dan heeft de medewerker recht op een toelage. Maar alleen als ze de functie 30 dagen of langer heeft waargenomen. De medewerker krijgt de toelage dan vanaf het moment waarop ze begon met het waarnemen van de functie. De toelage is het verschil tussen het eigen salaris van de medewerker en het salaris dat ze zou hebben gehad als ze was ingeschaald in de functie die ze waarneemt.

5.7 Eenmalige uitkering

- a. Over de periode 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 krijgt de medewerker een eenmalige uitkering van 3% over de verdiende maandsalarissen in deze periode. Deze eenmalige uitkering telt mee voor de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering (zie artikel 5.8) en telt niet mee voor het pensioen. Deze eenmalige uitkering wordt in juli 2020 uitbetaald tegelijk met de salarisverhoging.
- b. Is de medewerker tussen 1 januari en 1 juli uit dienst getreden? Dan krijgt ze de eenmalige uitkering over de periode 1 januari tot de datum dat ze uit dienst is gegaan.

5.8 Eindejaarsuitkering

- a. De medewerker krijgt een eindejaarsuitkering van 2%. De eindejaarsuitkering wordt in december van ieder kalenderjaar uitbetaald. De eindejaarsuitkering wordt berekend over de 12 maandsalarissen in de periode januari tot en met december van het betreffende kalenderjaar.
- b. Komt de medewerker in de loop van het jaar in dienst? Dan wordt de eindejaarsuitkering voor dat kalenderjaar berekend vanaf de datum dat ze in dienst is. Gaat de medewerker in de loop van het jaar uit dienst? Dan wordt de eindejaarsuitkering voor dat kalenderjaar berekend tot de datum dat ze uit dienst gaat.

5.9 Gratificatie

1. De werkgever kan vanwege een bijzondere reden een gratificatie toekennen aan een groep medewerkers of aan alle medewerkers. De gratificatie kan eenmalig in een kalenderjaar worden toegekend en is niet structureel. Over de gratificatie wordt geen pensioen en vakantietoeslag opgebouwd.
2. Als de werkgever gebruik wil maken van de in lid 1 genoemde mogelijkheid, stelt zij hiervoor een regeling vast met instemming van de medezeggenschap. De werkgever geeft in deze regeling aan welke beloningsvormen zij hanteert en om welke redenen en binnen welke grenzen de gratificatie kan worden toegekend.

5.10 De pensioenregeling en pensioenpremie

1. In het pensioenreglement van de Stichting 'Pensioenfonds Zorg en Welzijn' (PFZW) staan de rechten en plichten van de werkgever en de medewerker met betrekking tot pensioen. Hierin staat ook hoe PFZW de jaarlijkse pensioenpremie bepaalt.
2. De medewerker betaalt een deel van de pensioenpremie. De werkgever houdt dit deel in op het salaris van de medewerker.

Welk deel van de pensioenpremie betaalt de medewerker? Vanaf 1 januari 2020 geldt daarover het volgende:

- a. Voor het ouderdoms- en partnerpensioen betaalt de medewerker 10,53% van de pensioengrondslag.
- b. Voor het arbeidsongeschiktheidspensioen betaalt de medewerker geen premie.

De pensioengrondslag is het deel van het salaris waarover de medewerker pensioen opbouwt. De pensioengrondslag staat in het pensioenreglement van PFZW.

3. De medewerker en de werkgever betalen sinds 1 januari 2011 elk een even groot deel van de wijziging van de premielast. Cao-partijen berekenen jaarlijks de nieuwe verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en medewerker met het rekenprogramma van PFZW.

5.11 Het vitaliteitsbudget van de medewerker (vervalt per 1 juli 2020)

Het vitaliteitsbudget is een bijdrage die de medewerker van de werkgever krijgt. De bijdrage is 0,4% van het maandsalaris. De werkgever betaalt deze bijdrage tegelijk met het maandsalaris.

5.12 Doorbetaling van het salaris als de medewerker ziek of arbeidsongeschikt is

1. Is de medewerker ziek en kan ze daardoor haar werk helemaal of voor een deel niet doen? Dan is ze arbeidsongeschikt en heeft ze recht op doorbetaling van haar maandsalaris. Het gaat hier om situaties zoals bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

De medewerker houdt dit recht op doorbetaling van het maandsalaris zolang ze arbeidsongeschikt is en een arbeidsovereenkomst heeft bij de werkgever.

| Hoeveel procent van het maandsalaris betaalt de werkgever door? | |
|--|--------------------|
| | Hoeveel % salaris? |
| Tijdens maand 1 tot en met 6 | 100% |
| Tijdens maand 7 tot en met 12 | 90% |
| Tijdens maand 13 tot en met 18 | 80% |
| Tijdens maand 19 tot en met 24 (104 weken) | 70% |

2. In de volgende situaties zijn de percentages die in lid 1 staan hoger vanaf maand 7:
- De medewerker doet activiteiten die als doel hebben dat ze weer gaat werken. Deze activiteiten moeten onderdeel zijn van een re-integratieplan.
 - De medewerker volgt scholing of training. Deze scholing of training heeft als doel dat ze weer gaat werken.
 - De medewerker gaat werken in een functie waarvoor een lager salaris geldt. Dit kan bij de eigen werkgever zijn. Of bij een andere werkgever.

| Hoeveel procent van het maandsalaris betaalt de werkgever in deze situaties door? | |
|--|--------------------|
| | Hoeveel % salaris? |
| Tijdens maand 7 tot en met 12 | 95% |
| Tijdens maand 13 tot en met 18 | 90% |
| Tijdens maand 19 tot en met 24 (104 weken) | 85% |

3. Is de medewerker arbeidsongeschikt maar wel voor een deel arbeidsgeschikt verklaard? En doet ze voor dat deel haar werk? Dan krijgt ze voor de gewerkte uren 100% van het uursalaris betaald.
4. Heeft de medewerker zwangerschapsverlof of bevallingsverlof? Dan heeft ze recht op een uitkering. Dit staat in artikel 3.7 lid 1 van de Wet arbeid en zorg (WAZO). Deze uitkering kan lager zijn dan het laatste maandsalaris van de medewerker. In dat geval vult de werkgever de uitkering aan tot 100% van haar laatste maandsalaris.
5. Is de medewerker minder dan 35% arbeidsongeschikt volgens de regels in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)? Dan ontslaat de werkgever de medewerker niet na twee jaar ziekte (104 weken). De werkgever en medewerker spannen zich tot het uiterste in om een passende functie te vinden voor de medewerker. Dit kan een functie binnen of buiten de onderneming zijn. Kunnen de werkgever en medewerker na een redelijke termijn geen passende functie vinden? En kunnen ze aantonen dat ze zich daarvoor wel hebben ingespannen? Dan kan de ontslagbescherming van de medewerker eindigen. De werkgever kan de medewerker dan ontslaan.

Hebben de werkgever en medewerker zich tijdens de periode van 104 weken al aantoonbaar ingespannen om een passende functie te vinden binnen of buiten de onderneming? En is tijdens die periode al gebleken dat ze zo'n passende functie niet kunnen vinden? En zijn er dus geen re-integratiemogelijkheden meer? Dan kan de werkgever de medewerker na deze periode van 104 weken toch ontslaan.

6. In de volgende situaties mag de werkgever minder salaris doorbetalen dan in lid 1 en 2 staat:
 - Heeft de medewerker een arbeidsongeschiktheidsuitkering gekregen? En kreeg ze deze vanuit een (verplichte) wettelijke verzekering? Of vanuit een verzekering die verbonden is aan haar arbeidsovereenkomst? Dan gaat deze uitkering af van het doorbetaalde salaris.
 - Heeft de medewerker binnen of buiten haar arbeidsovereenkomst inkomsten gekregen? Voor werk dat ze tijdens haar arbeidsongeschiktheid heeft gedaan? Dan gaan deze inkomsten af van het doorbetaalde salaris.
7. Er zijn situaties waarin de medewerker geen recht heeft op doorbetaling van het maandsalaris of een aanvulling op het maandsalaris. Of waarin dit recht helemaal of voor een deel vervalt. Deze situaties zijn:
 - a. De medewerker heeft haar arbeidsongeschiktheid zelf expres veroorzaakt.
 - b. De arbeidsongeschiktheid komt voort uit een gebrek van de medewerker. En de medewerker heeft de werkgever bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst expres niets verteld over dit gebrek. Of ze heeft de werkgever expres verkeerde informatie gegeven over dit gebrek.
 - c. Zolang de medewerker zelf veroorzaakt dat ze langzamer beter wordt of dat ze niet beter wordt.
 - d. De medewerker heeft recht op een wettelijke uitkering door arbeidsongeschiktheid. En/of op een uitkering vanuit haar pensioenregeling. Maar door haar eigen schuld krijgt ze deze uitkeringen helemaal of voor een deel niet of niet meer.
 - e. De arbeidsongeschiktheid komt door werk dat de medewerker doet of deed naast haar werk bij de werkgever. En dit werk was volgens artikel 2.2 lid 2 niet toegestaan. Of de medewerker heeft de werkgever niet verteld dat ze dit andere werk deed.

Betaalt de werkgever het maandsalaris van de medewerker helemaal of voor een deel niet door? Of geeft de werkgever de medewerker helemaal of voor een deel geen aanvulling op het maandsalaris? Dan moet de werkgever dit meteen schriftelijk laten weten aan de medewerker.
8. Gelden er bij de werkgever regels over ziekte? En houdt de medewerker zich niet aan deze regels? Dan kan de werkgever het recht op de aanvulling of doorbetaling van het maandsalaris uitstellen. Dit zo lang de medewerker zich niet aan de regels houdt. Stelt de werkgever de aanvulling of doorbetaling van het maandsalaris uit? Dan moet ze dit meteen schriftelijk laten weten aan de medewerker.

5.13 PAWW-bijdrage en PAWW-uitkering

Vanaf september 2018 betalen medewerkers een eigen bijdrage voor de Private Aanvulling op de WW (3^e WW-jaar) en WGA. Deze aanvulling heet PAWW. De werkgever regelt dat de PAWW-bijdrage van het brutosalaris van de medewerker af gaat. Deze bijdrage gaat via de werkgever naar Stichting PAWW. Medewerkers kunnen van de Stichting PAWW een uitkering krijgen. De medewerker kan deze uitkering maximaal 14 maanden krijgen. Ze moet dan wel aan de voorwaarden voldoen.

De Stichting PAWW laat ieder jaar weten hoe hoog de PAWW-bijdrage is.

Wordt de medewerker werkloos? Dan moet ze een maand voordat haar wettelijke uitkering eindigt, zelf de PAWW-uitkering aanvragen. De medewerker krijgt de PAWW-uitkering van Stichting PAWW.

5.14 Fietsenplan

De werkgever en de medewerker kunnen afspreken om een deel van de beloning van de medewerker te gebruiken voor een fietsenplan. Dit moet volgens de regels van de Belastingdienst. De werkgever en de medewerker leggen de afspraken schriftelijk vast.

5.15 Bijdrage vakbond en beroepsorganisatie

1. De medewerker heeft het recht om gebruik te maken van de mogelijkheden die de werkkostenregeling biedt om de contributie van vakorganisaties en beroepsorganisaties uit het bruto maandsalaris te betalen. Over dit deel van het salaris hoeft zij geen belasting en premies af te dragen. Hiervoor levert zij aan het einde van het jaar de contributiebrief van de vakbond in bij de werkgever.
2. De werkgever wijst de medewerker op de gevolgen voor de sociale verzekeringswetgeving als de medewerker gebruikmaakt van de in lid 1 genoemde mogelijkheid.

5.16 Uitkering als de medewerker overlijdt

1. Als de medewerker overlijdt, betaalt de werkgever het volgende aan de erfgenamen:
 - Het salaris plus de vakantietoeslag tot en met de dag waarop de medewerker is overleden *en*
 - Een overlijdensuitkering. Deze uitkering is net zo hoog als het salaris inclusief vakantietoeslag dat de medewerker zou krijgen vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van die maand, plus 2 maanden.

In artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek staat wie deze erfgenamen zijn.

2. Zijn er geen erfgenamen zoals bedoeld in lid 1? Maar is er wel iemand anders voor wie de medewerker de kostwinner was? Dan ontvangt deze persoon het salaris en de overlijdensuitkering uit lid 1.
3. Is er ook niemand zoals bedoeld in lid 2? Dan kan de werkgever in bijzondere gevallen het salaris en de overlijdensuitkering uit lid 1 uitbetalen aan een andere persoon of andere personen. De werkgever beoordeelt dan of dit redelijk is.
4. Ontvangt iemand door het overlijden van de medewerker een uitkering volgens een wettelijk verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering? En heeft deze persoon ook recht op de overlijdensuitkering uit lid 1? Dan trekt de werkgever de verzekeringsuitkering af van het salaris en de overlijdensuitkering uit lid 1.

6. Toeslagen en vergoedingen

6.1 Vakantietoelage

1. De werkgever betaalt vakantietoelage over de periode die loopt van 1 juni tot en met 31 mei in het volgende jaar.
2. De vakantietoelage is 8% van het salaris dat de medewerker heeft verdiend in de periode uit lid 1. Bij het salaris horen ook de salarisdoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen die de medewerker in deze periode heeft ontvangen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Zie artikel 5.12.
3. Heeft de medewerker een voltijdbaan? Dan krijgt ze vanaf 1 januari 2020 minimaal € 169,91 vakantietoelage per maand. Dit bedrag gaat tegelijk met de verhoging van de salarisschalen omhoog. Vanaf 1 juli 2020 krijgt de medewerker met een voltijdbaan daarom minimaal €175,62 vakantietoelage per maand. En vanaf 1 januari 2021 minimaal € 176,58.
4. Krijgt de medewerker vakantie-uitkeringen volgens de sociale verzekeringswetten? Dan zitten die bij de vakantietoelage in.
5. De werkgever betaalt de vakantietoelage in mei.

6.2 Werkkurentoelage

1. Werkt de medewerker in opdracht van de werkgever op uren voor 07.00 uur of na 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag? Of op een zaterdag, zondag of feestdag? Dan krijgt de medewerker een werkkurentoelage. Hoeveel toelage ze krijgt staat in de tabel hieronder.

| Werkkurentoelage | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------|
| | 07.00 – 19.00 uur | 19.00 – 07.00 uur |
| maandag tot en met vrijdag | – | 20% |
| zaterdag | 30% | 40% |
| zon- en feestdagen | 45% | 45% |

2. De medewerker krijgt geen werkkurentoelage voor de eerste 2 avonden waarop ze in een kalenderjaar werkt. Ze krijgt op deze 2 avonden haar gewone uursalaris uitbetaald.
3. Werkt de medewerker op maandag tot en met vrijdag? Dan krijgt ze de werkkurentoelage alleen als ze met haar werk begint voor 06.00 uur. Of als haar werk na 20.00 uur eindigt.
4. De werkgever berekent de werkkurentoelage over het uursalaris van de medewerker. Verdient de medewerker meer dan het uursalaris dat hoort bij salarisnummer 18? Dan berekent de werkgever de toelage over maximaal het uursalaris dat hoort bij salarisnummer 18. De salarisnummers staan in bijlage 2.
5. Wat in dit artikel staat geldt niet voor:
 - De medewerker die ingedeeld is in salarisschaal 11 of hoger. De salarisschalen staan in bijlage 2.
 - De medewerker die altijd buiten de tijdstippen uit lid 1 werkt. En die werkt in een ondersteunende functie die niet hoort bij het primaire proces van de kinderopvang. Wat bij het primaire proces van de kinderopvang hoort staat in bijlage 1.

6.3 Jubileumtoelage

1. Is de medewerker op 1 januari 2020 in dienst? Of is de medewerker op die datum in dienst en gaat zij na die datum over van de cao Sociaal Werk naar de cao Kinderopvang? Dan geldt het

volgende. Werkt de medewerker 25, 40 of 50 jaar bij één of meer werkgevers voor wie deze cao geldt? Of bij één of meer werkgevers voor wie de cao Sociaal Werk geldt? Dan krijgt ze een jubileumtoeslag. Zie lid 3. Het maakt niet uit of ze met of zonder onderbreking heeft gewerkt bij deze werkgevers.

2. Komt de medewerker na 1 januari 2020 in dienst? Dan geldt het volgende. Werkt de medewerker 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever en haar rechtsvoorganger(s)? Dan krijgt ze een jubileumtoeslag. Zie lid 3. Het maakt niet uit of ze met of zonder onderbreking heeft gewerkt bij de werkgever en haar rechtsvoorganger(s).
3. Hoeveel jubileumtoeslag krijgt de medewerker?
 - Een half maandsalaris bij 25 dienstjaren.
 - Een heel maandsalaris bij 40 dienstjaren.
 - Een heel maandsalaris bij 50 dienstjaren.
4. De werkgever berekent de jubileumtoeslag als volgt. Bij het maandsalaris van de medewerker telt ze de vakantietoeslag van één maand op. En daarbij telt ze de gemiddelde werkurentoeslag per maand op. De werkgever berekent deze gemiddelde werkurentoeslag over de 3 maanden voor het jubileum.

6.4 Bijdrage zorgverzekering

1. Heeft de medewerker een functie in schaal 1 tot en met 6? Dan betaalt de werkgever mee aan de zorgverzekering van de medewerker. De werkgever betaalt € 8,- bruto per maand.
2. Heeft de medewerker een aanvullende zorgverzekering? Dan betaalt de werkgever mee aan deze aanvullende zorgverzekering. De werkgever betaalt € 8,- bruto per maand. Dit geldt voor alle medewerkers met een aanvullende zorgverzekering.
3. De bijdragen uit lid 1 en 2 gelden los van het aantal uur dat de medewerker gemiddeld per week werkt. Heeft de medewerker meerdere arbeidsovereenkomsten bij een of meer werkgevers die onder deze cao vallen? Dan krijgt de medewerker de vergoeding maar 1 keer.

6.5 Vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer

1. De werkgever maakt een ondernemingsregeling voor de vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. De medezeggenschap moet hebben ingestemd met deze regeling.
2. Is er geen ondernemingsregeling zoals bedoeld in lid 1? Dan geldt de standaardregeling 'reiskosten woon-werkverkeer'. Deze standaardregeling staat in bijlage 6.

6.6 Vergoeding voor dienstreizen

1. De werkgever maakt een ondernemingsregeling voor de vergoeding van reiskosten en verblijfkosten voor dienstreizen. De medezeggenschap moet hebben ingestemd met deze regeling.
2. Is er geen ondernemingsregeling zoals bedoeld in lid 1? Dan geldt de standaardregeling 'vergoeding dienstreizen'. Deze standaardregeling staat in bijlage 6.

6.7 Vergoeding voor verhuiskosten

1. De werkgever maakt een ondernemingsregeling voor de vergoeding van verhuiskosten. En voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing. De medezeggenschap moet hebben ingestemd met deze regeling.
2. Is er geen ondernemingsregeling zoals bedoeld in lid 1? Dan geldt de standaardregeling. Dit is Uitvoeringsregeling A 'Vergoeding verhuiskosten en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing' uit de cao Kinderopvang 2005. Deze regeling staat in bijlage 6.

6.8 Vergoeding voor telefoonkosten

1. De werkgever maakt een ondernemingsregeling voor de vergoeding van telefoonkosten. De medezeggenschap moet hebben ingestemd met deze regeling.
2. Is er geen ondernemingsregeling zoals bedoeld in lid 1? Dan geldt de standaardregeling 'telefoonkostenvergoeding'. Deze staat in bijlage 6.

6.9 Vergoeding voor thuiswerk en telewerk

1. De werkgever maakt een ondernemingsregeling voor de vergoeding van thuiswerk en telewerk. De medezeggenschap moet hebben ingestemd met deze regeling.
2. Is er geen ondernemingsregeling zoals bedoeld in lid 1? Dan geldt de standaardregeling 'thuiswerk/telewerk'. Deze staat in bijlage 6.

6.10 Vergoeding voor gebroken diensten

1. Werkt de medewerker een gebroken dienst? Dan krijgt ze een vergoeding voor de kilometers die ze extra moet rijden boven haar normale woon-werkverkeer. Ze krijgt over deze kilometers een vergoeding van € 0,23 per km. Over € 0,19 daarvan hoeft ze geen belasting te betalen, over de andere € 0,04 wel.
2. Het OAK past de vergoeding uit lid 1 ieder jaar op 1 januari aan aan de inflatie. Dat is de stijging van het algemene prijspeil. De nieuwe vergoedingsbedragen komen op www.kinderopvang-werkt.nl te staan.

Het OAK gebruikt voor het berekenen van de vergoeding de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het OAK berekent de stijging door deze index van oktober van het jaar daarvoor te vergelijken met de index van oktober twee jaar daarvoor. Het OAK berekent dan het nieuwe vergoedingsbedrag. Ze tellen daarbij een nieuwe verhoging steeds op bij eerdere verhogingen. Blijkt dat de werkgever de vergoeding met een halve eurocent of meer moet verhogen? Dan zetten de cao-partijen de aanpassing ook in de cao. Ze ronden het bedrag daarbij af op hele eurocenten.

7. Vakantie, verlof, arbeid en zorg

In dit hoofdstuk staan onderwerpen waarop overgangsregels van toepassing zijn voor voormalig peuterspeelzaalmedewerkers. Dit in verband met de overgang van het peuterspeelzaalwerk naar de cao Kinderopvang. Zie bijlage 15.

7.1 Vakantie

1. Heeft de medewerker een voltijd baan? Dan heeft ze recht op 144 uur vakantie per kalenderjaar. Dit is het wettelijk vakantieverlof. De werkgever betaalt het salaris van de medewerker tijdens die vakantie door.
2. De medewerker moet haar vakantie-uren in principe opnemen binnen het kalenderjaar. Behalve als werkgever en medewerker hierover in overleg andere afspraken hebben gemaakt.
3. De werkgever bepaalt op tijd en in overleg met de medewerker wanneer de vakantie begint en eindigt. De medewerker neemt minstens 1 keer per kalenderjaar minstens 2 weken achter elkaar vakantie.

7.2 Vakantie als de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt

1. Eindigt de arbeidsovereenkomst van de medewerker? En heeft ze nog vakantie-uren? Dan kan ze die in overleg met de werkgever opnemen. Maar dat kan alleen voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
2. Heeft de medewerker niet al haar vakantie-uren kunnen opnemen? Dan betaalt de werkgever deze overgebleven vakantie-uren uit. Heeft de medewerker te veel vakantie-uren opgenomen? Dan trekt de werkgever de waarde van deze vakantie-uren af van het salaris van de medewerker.

7.3 Verlofbudget

1. Heeft de medewerker een voltijd baan? Dan heeft ze recht op 66 uur extra vakantieverlof per kalenderjaar. Dit is het bovenwettelijk vakantieverlof. Samen met de 144 uur wettelijk vakantieverlof uit artikel 7.1 is het totale vakantieverlof 210 uur.
2. Had de medewerker in 2008 recht op meer dan 210 uur vakantieverlof per jaar? Op basis van de cao Kinderopvang 2007-2008 of op basis van een verworven recht? Dan voegt de werkgever deze extra uren toe aan het verlofbudget.
3. De werkgever kan beslissen om aan alle medewerkers 26 uur van het verlofbudget uit te betalen in december. Dit beslist ze dan uiterlijk op 1 januari van hetzelfde kalenderjaar. De werkgever betaalt de uren in december uit op basis van het uursalaris dat op dat moment geldt.
De werkgever laat de medewerkers weten wat haar beslissing is. Ze geeft de medewerkers de mogelijkheid om hiervan af te wijken en de 26 uur op een andere manier te besteden volgens de mogelijkheden van lid 4.
4. De medewerker kan kiezen wat ze met haar 66 uur bovenwettelijk verlof wil doen. Daarbij moeten de werkgever en medewerker rekening houden met de wettelijke en fiscale regels. Wat kan de medewerker doen met haar bovenwettelijke verlofuren?
 - Ze kan deze verlofuren gebruiken voor vrije tijd. De werkgever betaalt het salaris van de medewerker dan door.
 - Ze kan deze verlofuren sparen. En de uren dan later gebruiken voor vrije tijd en/of verlof. De medewerker mag maximaal 66 verlofuren meenemen naar een volgend kalenderjaar. Behalve als ze hierover andere afspraken heeft gemaakt met de werkgever.

- Ze kan deze verlofuren aan het einde van het kalenderjaar toevoegen aan haar levensfasebudget. De medewerker mag maximaal 66 verlofuren toevoegen. Deze uren worden in geld toegevoegd aan het levensfasebudget.
 - Ze kan deze verlofuren gebruiken voor haar levensloopregeling. Bijvoorbeeld voor seniorenverlof en/of ouderschapsverlof.
 - Ze kan deze verlofuren laten uitbetalen. Ze krijgt voor de verlofuren dan het uursalaris dat op dat moment voor haar geldt.
5. Heeft de medewerker aan het eind van het kalenderjaar nog uren over van haar 66 uur bovenwettelijk verlof? Dan betaalt de werkgever deze uren uit. Behalve als de medewerker van tevoren heeft laten weten dat ze de uren wil gebruiken voor een van de mogelijkheden uit lid 4.
6. De mogelijkheden uit lid 1 t/m 5 veranderen niets aan het bedrag dat de werkgever gebruikt voor de berekening van:
- Vergoedingen
 - Tegemoetkomingen
 - Vakantietoeslag
 - Levensloopbijdrage

7.4 Levensfasebudget

1. De medewerker heeft de mogelijkheid om te sparen voor een levensfasebudget. Ze kan dit levensfasebudget gebruiken voor haar duurzame inzetbaarheid in iedere levensfase. Dit om bij te dragen aan een betere balans tussen belasting en belastbaarheid. En aan gezond en vitaal kunnen blijven werken.
2. *Vullen van het levensfasebudget*
 - a. De medewerker kan aan het einde van ieder kalenderjaar uren toevoegen aan haar levensfasebudget. Ze mag hiervoor de uren van haar verlofbudget gebruiken (zie artikel 7.3). En ze mag hiervoor haar extra gewerkte uren of plus-uren gebruiken. Het aantal uur dat ze maximaal mag toevoegen is twee keer het gemiddeld aantal uur dat ze per week werkt (zie artikel 4.2 lid 5 en artikel 4.5 lid 5).
Heeft de medewerker een voltijd baan? Dan mag ze dus maximaal 66 uur van haar verlofbudget toevoegen en maximaal 72 uur aan extra gewerkte uren of plus-uren. In totaal maximaal 138 uur.
 - b. De medewerker geeft aan het einde van ieder kalenderjaar aan haar werkgever door hoeveel uren ze wil sparen in haar levensfasebudget.
 - c. Deze uren worden in geld toegevoegd aan het levensfasebudget. Het bedrag is gelijk aan het aantal uur dat de medewerker wil sparen maal het uursalaris dat voor haar geldt op 31 december van dat jaar.
 - d. Het levensfasebudget wordt niet geïndexeerd. Dit betekent dat het bedrag in het levensfasebudget niet verhoogd wordt met de salarisstijgingen.
3. *Opnemen uit het levensfasebudget*
 - a. Wil de medewerker verlof opnemen uit haar levensfasebudget? Dan doet ze dit in overleg met haar werkgever.
 - b. Ze mag alleen voor de volgende doelen verlof opnemen:
 - Ouderschapsverlof
 - Zorgverlof of mantelzorg
 - Wekelijks of tijdelijk minder werken om de werkbelasting te verminderen
 - Langdurig verlof (sabbatical)

- Opname voorafgaand aan pensioen voor zover fiscale wet- en regelgeving dit toelaten
- c. De medewerker koopt verlof uit haar levensfasebudget voor één van deze doelen. Het geld uit het levensfasebudget wordt dan weer omgezet in verlofuren. Het aantal verlofuren is gelijk aan het bedrag dat ze wil opnemen gedeeld door het uursalaris dat op het moment van opname voor haar geldt.
- d. Neemt de medewerker verlof op? Dan moet ze dat voor een aaneengesloten periode doen. Of voor een bepaalde periode op een vaste dag of vast dagdeel in de week.

7.5 Vakantieverlof bij arbeidsongeschiktheid

1. Is de medewerker volledig of voor een deel arbeidsongeschikt? Dan bouwt ze wettelijk en bovenwettelijk vakantieverlof op. Voor beide geldt dat ze dit opbouwt over het volledige aantal uur dat ze volgens haar arbeidsovereenkomst werkt.
2. Neemt de medewerker vakantie op terwijl ze volledig of voor een deel arbeidsongeschikt is? Dan trekt de werkgever dit van haar vakantieverlof af. De werkgever gaat daarbij uit van het volledige aantal uur dat de medewerker volgens haar arbeidsovereenkomst werkt.
3. Wordt de medewerker arbeidsongeschikt tijdens een vastgestelde vakantie? En kan ze dat voldoende bewijzen? Dan trekt de werkgever de vakantie-uren niet af van het vakantieverlof.

7.6 Seniorenverlof (afbouwregeling)

1. Was de medewerker op 1 januari 2009 55 jaar of ouder? Of werd ze in 2009 55 jaar? En valt ze sinds 1 mei 2009 zonder onderbreking onder deze cao? Dan heeft ze bij een voltijdbaan recht op 153 uur extra verlof per kalenderjaar. De werkgever betaalt het salaris door tijdens deze uren.
2. Was de medewerker in 2009 50, 51, 52, 53 of 54 jaar? En valt ze sinds 1 mei 2009 zonder onderbreking onder deze cao? Dan heeft ze vanaf het kalenderjaar waarin ze 55 jaar wordt recht op extra verlofuren. De werkgever betaalt het salaris door tijdens deze uren. Op hoeveel extra uur verlof ze per kalenderjaar recht heeft staat in de tabel hieronder. Dit extra aantal verlofuren geldt bij een voltijdbaan.

| Extra verlofuren | |
|------------------------|--|
| Leeftijd op 31/12/2009 | Aantal extra verlofuren vanaf het jaar waarin de medewerker 55 wordt |
| 50 jaar | 77 |
| 51 jaar | 92 |
| 52 jaar | 107 |
| 53 jaar | 122 |
| 54 jaar | 138 |

3. De medewerker gebruikt de verlofuren uit lid 1 en 2 om minder uur per week te werken. Hierbij rondt de werkgever af op halve uren per week. De werkgever kan dit op een andere manier invullen na overleg met de medewerker. Hierbij geldt de voorwaarde dat de medewerker de verlofuren per kalenderjaar krijgt.
Heeft de medewerker aan het einde van het kalenderjaar niet alle uren van haar seniorenverlof opgenomen? Dan vervallen deze uren en kan ze de uren dus niet meer opnemen.
4. Dit artikel geldt ook voor medewerkers die van werkgever wisselen, als ze daarbij aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De medewerker komt vanaf 1 mei 2009 in dienst.
én
 - Ze heeft sinds 1 mei 2009 of eerder een arbeidsovereenkomst en valt zonder onderbreking onder deze cao.
5. Dit artikel geldt niet voor medewerkers die tot 1 mei 2010 vielen onder cao Kinderopvang 2009-2010, Bijlage A. En ook niet voor medewerkers die vallen onder de seniorenregeling in artikel 7.6.a.

7.6.a Seniorenregeling

Voldoet een medewerker aan de volgende voorwaarden?

- De medewerker is geboren voor 1 januari 1951. En ze maakte op 30 april 2010 gebruik van wat in dit artikel staat.
en
- De medewerker werkte op 31 december 2005 bij een werkgever die op basis van artikel 1.2 lid 5 van de cao 2009-2010 bijlage A van die cao toepaste. En deze werkgever viel van 31 december 2005 tot en met 1 mei 2009 onder de cao Branche Kinderopvang Nederland (BKN).

Dan geldt voor haar het volgende:

- a. Is de medewerker voor 1 januari 1951 geboren? En heeft ze een voltijd baan? Dan mag ze 4 uur per week minder werken. Ze heeft dan een werkweek van 32 uur. De werkgever betaalt het salaris van de medewerker over deze 4 uur door.
- b. De werkgever kan op een andere manier regelen dat de medewerker minder uur per week werkt. Dit kan alleen na overleg met de medewerker. De werkgever moet de medewerker wel 188 verlofuren per kalenderjaar geven. De werkgever betaalt het salaris tijdens deze 188 verlofuren door. Werkt de medewerker in deeltijd? Of werkt ze maar een deel van het jaar bij de werkgever? Dan heeft ze naar verhouding het recht om minder uur per week te werken. De werkgever rondt de vermindering af op halve uren in het voordeel van de medewerker.
- c. De medewerker moet de verlofuren in het kalenderjaar opnemen. Heeft ze aan het einde van het kalenderjaar niet alle verlofuren opgenomen? Dan vervallen deze uren en kan ze de uren dus niet meer opnemen.
- d. Is de medewerker vanaf 1 mei 2009 begonnen met werken bij de werkgever? En werkte ze direct daarvoor niet bij een werkgever die onder deze cao valt? Dan geldt dit artikel niet voor haar.

7.7 Verlof op feestdagen

1. De medewerker heeft recht op verlof op de volgende feestdagen. De werkgever betaalt het salaris van de medewerker door op deze dagen.

- Nieuwjaarsdag
- Tweede paasdag
- Koningsdag
- Vanaf 2010 één keer per 5 jaar op 5 mei
- Hemelvaartsdag
- Tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag

Vallen deze feestdagen op een zaterdag of zondag? Dan heeft de medewerker geen recht op verlof.

2. Kan de medewerker in het belang van het werk geen verlof krijgen op een feestdag uit lid 1? Omdat het werk anders niet normaal kan doorgaan? Dan heeft ze recht op vervangend verlof op een andere dag. De werkgever betaalt het salaris op deze dag door.
Werkt de medewerker op wisselende tijden? En geldt één van de volgende situaties voor de medewerker:
 - Ze werkte op een feestdag uit lid 1.
 - Ze was volgens haar rooster vrij op een feestdag uit lid 1.
 - Ze kon door arbeidsongeschikt niet werken op een feestdag uit lid 1.
 - Ze kon door vakantie niet werken op een feestdag uit lid 1.Dan heeft de medewerker ook recht op vervangend verlof op een andere dag. De werkgever betaalt het salaris dan door.
3. Wil de medewerker verlof voor het vieren van een niet-christelijke feestdag of gedenkdag? Dan moet ze dit op tijd aanvragen bij de werkgever. De medewerker kan alleen vrij krijgen voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
De werkgever bepaalt na overleg met de medewerker op welke manier de medewerker vrij krijgt:
 - De medewerker krijgt vrij volgens haar rooster.
 - De medewerker gebruikt een vakantiedag.
 - De medewerker krijgt buitengewoon verlof. De werkgever kan er dan voor kiezen het salaris wel of niet door te betalen.

7.8 Buitengewoon verlof

1. In de tabel hieronder staat bij welke gebeurtenissen de medewerker aaneengesloten verlof kan krijgen en voor hoelang. Tijdens dit verlof betaalt de werkgever het salaris van de medewerker door. Het gaat hier om verlof in aanvulling op de Wet arbeid en zorg (WAZO) of in afwijking van die wet. Voor dit verlof gelden de volgende voorwaarden:
 - De medewerker is zelf aanwezig bij de gebeurtenis waarvoor het verlof geldt.
 - De gebeurtenis waarvoor het verlof geldt, valt op een werkdag van de medewerker.
 - De medewerker laat aan de werkgever weten dat ze het verlof wil opnemen, als het kan minstens één dag van tevoren. Daarbij geeft ze aan de werkgever bewijs van de gebeurtenis waarvoor het verlof geldt.
 - In dit artikel betekent een 'dag' het aantal uur dat de medewerker volgens haar werktijdenregeling zou moeten werken op die dag.

| Buitengewoon verlof | | |
|---------------------|--|---|
| | Gebeurtenis | Hoeveel verlof? |
| a | Als de medewerker in ondertrouw gaat. Of als ze een notariële samenlevingsovereenkomst gaat tekenen. | 1 dag |
| b | Als de medewerker gaat trouwen. Of als zij en haar partner zich laten registreren volgens de Wet op het geregistreerd partnerschap. | 3 dagen |
| c | Als de partner van de medewerker gaat bevallen. Naast deze dagen heeft de medewerker met een voltijd baan <i>na</i> de bevalling, conform de WAZO, recht op 5 dagen geboorteverlof. En vanaf 1 juli 2020 op 5 weken aanvullend geboorteverlof. | 3 dagen |
| d | Als de medewerker zaken moet regelen die te maken hebben met adoptie. | Maximaal 10 dagen, per kind |
| e | Als een van de volgende personen ernstig ziek is en/of opeens ziek wordt: a. De partner van de medewerker. b. De ouders, stiefouders, schoonouders of pleegouders van de medewerker. c. De kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of aangetrouwde kinderen van de medewerker. | De werkgever bepaalt het aantal dagen |
| f | Als een bloedverwant (toelichting) of aanverwant (toelichting) van de medewerker overlijdt: a. Een van de personen genoemd onder e. b. Een bloedverwant of aanverwant in de tweede graad. c. Een bloedverwant of aanverwant in de derde graad. Regelt de medewerker de begrafenis, crematie en/of nalatenschap van de overleden bloedverwant of aanverwant? Dan krijgt ze maximaal 4 dagen verlof. | 4 dagen 2 dagen 1 dag |
| g | Als de medewerker naar een arts moet. | Hier krijgt ze alleen verlof voor, voor zover ze niet naar een arts kan buiten haar werktijden. |

- Is er een andere bijzondere gebeurtenis? Dan kan de werkgever de medewerker ook buitengewoon verlof geven, als de werkgever vindt dat daar reden voor is. Hoelang de medewerker verlof krijgt hangt af van de situatie. De werkgever bepaalt of ze het salaris van de medewerker dan doorbetaalt of niet.
- Wijst de werkgever een verzoek om buitengewoon verlof af? Dan moet ze de medewerker schriftelijk laten weten waarom ze het verzoek afwijst.

7.9 Langdurend zorgverlof

- Is het noodzakelijk dat de medewerker zorgt voor een persoon die ziek is? En gaat het om een persoon zoals bedoeld in artikel 5:1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg (WAZO)? Dan heeft de medewerker recht op langdurend zorgverlof.

2. Wil de medewerker gebruik maken van haar recht op langdurend zorgverlof? Dan gelden daarvoor de volgende regels in aanvulling op de WAZO. Of in afwijking van deze wet.
 - a. De medewerker kan het zorgverlof alleen krijgen als ze al minstens 1 jaar bij de werkgever werkt.
 - b. Het maximale aantal uur zorgverlof waar de medewerker recht op heeft is 13 keer het aantal uur dat de medewerker gemiddeld per week werkt.
 - c. Tijdens het zorgverlof betaalt de werkgever 25% van het salaris van de medewerker door. Dit doet de werkgever maximaal tot de helft van het aantal uur dat de medewerker volgens haar arbeidsovereenkomst gemiddeld per week werkt.

De doorbetaling geldt voor een periode van maximaal 6 maanden. En alleen in de volgende situatie:

 - De medewerker zorgt voor één of meer van de volgende personen:
 - Partner
 - Ouders, stiefouders, pleegouders of schoonouders
 - Kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of aangetrouwde kinderen
 - Deze persoon of personen zijn ernstig ziek

en

 - Uit een schriftelijke verklaring van een behandelend arts blijkt dat het noodzakelijk is dat de medewerker deze persoon of personen thuis verzorgt.
 - d. Blijft de medewerker vrijwillig pensioen opbouwen? Dan betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie door. De doorbetaling geldt voor een periode van maximaal 6 maanden.
 - e. De medewerker neemt haar verlof per week op in een periode van maximaal 6 maanden zonder onderbreking. De medewerker mag verlof opnemen voor maximaal de helft van het aantal uur dat ze per week werkt.
 - f. De medewerker kan de werkgever vragen of het verlof langer dan 6 maanden mag duren. Of ze kan vragen of ze meer uren verlof mag opnemen dan de helft van het aantal uur dat ze per week werkt. De werkgever stemt in met het verzoek van de medewerker, tenzij ze een heel belangrijke reden heeft om dit verzoek te weigeren.

7.10 Overige vormen van verlof

1. Verlofvormen WAZO

De medewerker kan gebruik maken van nog meer vormen van betaald of onbetaald verlof dan de verlofvormen die in deze cao zijn genoemd. Die andere vormen van verlof staan in de Wet arbeid en zorg (WAZO).

| Verlofvormen WAZO | | |
|--|-------------------|----------------|
| Verlofvorm | Hoofdstuk in WAZO | Zie ook in cao |
| Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof | 3 | - |
| Ouderschapsverlof | 6 | - |
| Adoptieverlof en verlof bij opname van een pleegkind | 3 | 7.8 lid 1.d |
| Verlof voor een onverwachte noodsituatie. Dit heet calamiteitenverlof. Of voor ander kort verzuimverlof. | 4 | 7.8 lid 1.e |
| Geboorteverlof | 4 | 7.8 lid 1.c |
| Kortdurend zorgverlof | 5 | - |
| Langdurend zorgverlof | 5 | 7.8 |

Deze vormen van verlof moet de medewerker op tijd van tevoren schriftelijk aanvragen bij de werkgever. Dit geldt niet voor verlof voor een onverwachte noodsituatie. En ook niet voor kortdurend zorgverlof. Ouderschapsverlof moet de medewerker minimaal 2 maanden van tevoren aanvragen.

2. *Mantelzorg*

Wil de medewerker mantelzorg gaan geven? Dan gaan de medewerker en werkgever hierover op tijd in overleg om afspraken te maken. De medewerker kan bijvoorbeeld tijdelijk minder uren gaan werken. Daarvoor kunnen de werkgever en medewerker extra gewerkte uren of plus-uren gebruiken. De werkgever en de medewerker leggen de afspraken die ze maken schriftelijk vast. Ze schrijven in ieder geval de volgende punten op:

- Hoelang de medewerker ongeveer mantelzorg denkt te gaan geven.
- Hoeveel uur per week of per dag de medewerker bezig is met mantelzorg.
- Hoe de medewerker de mantelzorg kan combineren met de tijden waarop ze werkt.

8. Arbeidsomstandigheden en sociaal beleid

8.1 Arbeidsomstandigheden

1. De cao-partijen hebben een Arbocatalogus Kinderopvang gemaakt. Deze staat op www.kinderopvang-werkt.nl. De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid uit met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de Arbocatalogus Kinderopvang. De medezeggenschap moet instemmen met de beslissingen van de werkgever over het arbeidsomstandighedenbeleid.
2. Heeft de werkgever doorgaans maximaal 25 medewerkers? Dan hoeft een arbodienst of deskundige de risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) van de werkgever niet te controleren. Dit geldt alleen als de werkgever voor het maken van de RI&E de (digitale) branche R&IE Kinderopvang gebruikt: de Risicomonitor. Deze staat op www.kinderopvang-werkt.nl.

8.2 Diversiteit bevorderen

De werkgever maakt een plan om de diversiteit in de onderneming te bevorderen. Dit kan de werkgever doen door medewerkers uit een etnische minderheid en medewerkers met een arbeidshandicap aan te nemen.

In dit plan moet de werkgever in ieder geval aandacht besteden aan maatregelen en voorzieningen binnen de onderneming die bedoeld zijn voor:

- Behoud, herstel, of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van medewerkers.
- De integratie van medewerkers afkomstig uit etnische minderheidsgroeperingen.

De medezeggenschap moet instemmen met het plan van de werkgever.

8.3 Gedragscode

De werkgever maakt een gedragscode. Het doel van deze gedragscode is om binnen de onderneming het volgende te voorkomen en tegen te gaan:

- Agressie
- Racisme
- Seksuele intimidatie
- Discriminatie op basis van leeftijd

De gedragscode heeft ook als doel dat iedereen elkaars levensbeschouwelijke opvattingen respecteert.

De medezeggenschap moet instemmen met de gedragscode die de werkgever maakt.

9. Mogelijkheden voor instroom, loopbaanontwikkeling en professionalisering

9.1 Beleid voor opleiding, scholing en loopbaan

1. De werkgever maakt ieder jaar een plan voor zijn beleid voor opleiding, scholing en loopbaanontwikkeling voor medewerkers. Dit plan heeft als doel dat medewerkers nu en in de toekomst kunnen blijven functioneren, binnen en buiten de onderneming waar ze nu werken. De medezeggenschap moet instemmen met dit plan van de werkgever.

Het doel van de opleidingen is ook het bevorderen van de kwaliteit van het werk binnen de organisatie, waaronder de pedagogische kwaliteit.

2. In het plan moeten in ieder geval het volgende staan:
 - a. Hoeveel geld er is om het plan uit te voeren.
 - b. Hoe het aanvragen van scholing werkt.
 - c. De mogelijkheden voor de medewerker om verlof te krijgen voor scholing.
 - d. De vergoeding van de kosten van de scholing. En of de medewerker de kosten van haar scholing terug moet betalen aan de werkgever.
 - e. De mogelijkheden voor de medewerker om met een deskundige een gesprek te voeren over haar loopbaan. De medewerker kiest de deskundige in overleg met de werkgever.
 - f. De mogelijkheden voor de medewerker voor het maken van een persoonlijk plan voor haar opleiding, de ontwikkeling van haar loopbaan of beide.
 - g. De mogelijkheden om de doorstroom van de medewerker naar ander werk te bevorderen.

9.2 Bijscholing

De medewerker moet de (bij)scholings-, leer- en opleidingsactiviteiten volgen die nodig zijn om haar werk te kunnen doen. En die de werkgever in overleg met haar aanwijst. Deze scholingsactiviteiten gelden als opgedragen werk. De werkgever betaalt de kosten van de scholingsactiviteiten. De tijd die de scholingsactiviteiten kosten, komt ook voor rekening van de werkgever.

9.3 Functioneringsgesprek en beoordeling

1. *Functioneringsgesprek*

De medewerker heeft één keer per jaar recht op een functioneringsgesprek met haar werkgever of leidinggevende. Ze moet hier wel zelf om vragen. Als ze dit doet, moet het gesprek binnen 6 weken plaatsvinden. De medewerker kan in het gesprek de volgende onderwerpen met de werkgever bespreken:

- De ontwikkeling van haar loopbaan. En haar wensen om een opleiding te volgen. Dit kan leiden tot een persoonlijk ontwikkelingsplan voor de medewerker.
- Beleid van de werkgever dat te maken heeft met de levensfase van de medewerker.
- De tijden waarop ze werkt en de combinatie van werk en privé.
- De arbeidsomstandigheden en werkbelasting.
- De mogelijkheden die er zijn om haar functioneren te verbeteren.

2. *Beoordeling*

- a. Wil de werkgever medewerkers gaan beoordelen? Dan moet ze dit minstens per functiegroep doen, zonder daarbij medewerkers over te slaan. De werkgever moet eerst bepalen welke functiegroepen er in de onderneming zijn. De

medezeggenschap moet hiermee instemmen. De werkgever kan daarbij bepalen dat ze de medewerkers bedoeld in artikel 9.5, 9.6 of 9.7 ziet als afzonderlijke functiegroepen.

- b. De werkgever maakt een regeling over hoe ze de medewerkers beoordeelt. De medezeggenschap moet instemmen met deze regeling. Voordat de beoordelingsperiode begint, maakt de werkgever deze regeling bekend aan de medewerkers.
- c. Wat moet er staan in de regeling over het beoordelen van medewerkers?
 - Op welke manier de werkgever de medewerker beoordeelt.
 - Op welke termijn de werkgever de medewerker beoordeelt.
 - Hoe de werkgever de beoordeling vastlegt.
 - Welke mogelijkheden de medewerker heeft om binnen de onderneming bezwaar te maken.
 - Op welke punten de werkgever let bij de beoordeling van de medewerker.
 - Hoe zwaar elk punt weegt waarop de werkgever de medewerker beoordeelt.

9.4 Vergoeding voor een EVC-procedure

1. Gaat de medewerker werken als pedagogisch medewerker, pedagogisch medewerker in ontwikkeling of student-medewerker? En heeft ze direct daarvoor een EVC-procedure gevolgd om te voldoen aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker? Dan vergoedt de werkgever de kosten voor de EVC-procedure. EVC staat voor 'erkenning verworven competenties'.
2. Is de medewerker een pedagogisch medewerker in ontwikkeling? Dan heeft ze het recht om in een periode van 3 jaar minstens één keer op kosten van de werkgever een EVC-procedure te volgen. Maar alleen na overleg met de werkgever. De EVC-procedure heeft als doel om te voldoen aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker.

9.5 Werken als pedagogisch medewerker in ontwikkeling³

1. Voor de pedagogisch medewerker in ontwikkeling gelden de volgende eisen om in te stromen. Dit in afwijking van de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker (bijlage 13):
 - a. Ze heeft een diploma op minimaal mbo3-niveau dat volgens bijlage 13 niet kwalificeert voor pedagogisch medewerker. Of ze heeft een havo-diploma of vwo-diploma.
of
Ze heeft relevante werkervaring en ze heeft een buitenlands diploma. De werkgever weet nog niet of de kwaliteit van dit diploma gelijk is aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker.
én
 - b. Het ontwikkelplan laat zien dat de medewerker verantwoord in kan stromen als pedagogisch medewerker in ontwikkeling. Zie lid 5 voor het ontwikkelplan.
2. De pedagogisch medewerker in ontwikkeling kan een of meer tijdelijke arbeidsovereenkomsten krijgen. Deze tijdelijke overeenkomsten tellen niet mee voor de ketenregeling uit artikel 7:668a lid 1 Burgerlijk Wetboek. Dit is een afwijking op grond van lid 9 van datzelfde wetsartikel.

³ Maximaal een derde van het minimaal in te zetten aantal beroepskrachten op een locatie mogen pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-medewerkers of stagiairs zijn. Dit staat in de Regeling Wet Kinderopvang. Deze regel geldt niet voor medewerkers die bezig zijn met een opleiding, maar al wel gekwalificeerd zijn om als pedagogisch medewerker te werken.

Dit geldt alleen als het gaat om een medewerker die nog niet voldoet aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker.

De pedagogisch medewerker in ontwikkeling kan ook een tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgen die net zolang duurt als het traject dat zij volgt om te voldoen aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker.

Voldoet de medewerker eenmaal aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker? Dan zet de werkgever op dat moment de tijdelijke arbeidsovereenkomst om in een vaste arbeidsovereenkomst voor pedagogisch medewerker. Dan gelden de regels van artikel 5.4 lid 1 voor overgang naar een functie met een hogere salarisschaal.

3. De arbeidsovereenkomst van de pedagogisch medewerker in ontwikkeling is voor minstens 20 uur per week.

Werkt de pedagogisch medewerker in ontwikkeling alleen op de bso? Dan is de arbeidsovereenkomst voor minstens 12 uur per week.

Is de pedagogisch medewerker in ontwikkeling een hbo-student? En werkt ze alleen op de bso? Dan is haar arbeidsovereenkomst minstens voor gemiddeld 12 uur per week. Dit gemiddelde berekent de werkgever over een heel jaar.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. Hierbij is artikel 3.7 van toepassing. Dit mag als de verdere ontwikkeling tot pedagogisch medewerker niet mogelijk is door het functioneren van de medewerker. Dit moet blijken uit een beoordeling als bedoeld in artikel 9.3, lid 2.
5. De werkgever maakt binnen 2 maanden nadat de medewerker is begonnen een persoonlijk ontwikkelplan. Ze doet dit in overleg met de pedagogisch medewerker in ontwikkeling. De werkgever gebruikt hiervoor de beoordeling door de praktijkopleider en de leidinggevende van de medewerker.

Het ontwikkelplan is een onderdeel van het personeelsdossier. In het plan staat hoe de medewerker gaat werken aan haar ontwikkeling als pedagogisch medewerker. Zodat ze uiteindelijk voldoet aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker. Deze staat in bijlage 13, onderdeel 2, sub a en b.

De werkgever en de medewerker leggen het ontwikkelplan schriftelijk vast. Er staan minimaal de volgende afspraken in:

- Welk diploma de medewerker wil gaan halen.
 - De uitkomst van de beoordeling door de praktijkopleider en de leidinggevende.
 - De fases van het ontwikkeltraject.
 - Welke activiteiten de medewerker moet doen.
 - Welke hulpmiddelen en begeleiding de medewerker krijgt.
 - Hoeveel uur de werkgever de medewerker formatief kan inzetten.
 - Hoe de werkgever de voortgang en de ontwikkeling van de medewerker volgt, via functioneringsgesprekken.
6. De pedagogisch medewerker in ontwikkeling heeft minimaal 2 functioneringsgesprekken per jaar. Dit wijkt af van artikel 9.3. In elk gesprek bespreken de werkgever en de medewerker het ontwikkelplan. In elk gesprek kan de werkgever dit plan aanpassen. De werkgever kan dit alleen doen in overleg met de medewerker.

7. De werkgever ondersteunt de pedagogisch medewerker in ontwikkeling met begeleiding, leeractiviteiten en opleidingsactiviteiten. Deze hebben als doel dat de medewerker gaat voldoen aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker. Dit doet de werkgever op grond van de afspraken die in het ontwikkelplan staan.
8. De werkgever betaalt alle kosten van het ontwikkelplan. De tijd die het ontwikkelplan kost komt ook voor rekening van de werkgever.
9. Als de pedagogisch medewerker in ontwikkeling in dienst treedt, krijgt ze minstens het salaris uit salarisschaal 5, nummer 7. Daarbij gelden artikel 5.2, 5.3 en 5.4.

9.6 Regels voor student-medewerkers⁴

9.6.1 Werken als mbo-student-medewerker

1. *Regels over de arbeidsovereenkomst*
 - a. Wil de werkgever een mbo-student in dienst nemen als student-medewerker? En volgt deze student de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) of de derde leerweg (ovo)? Dan moet de werkgever minstens voldoen aan de erkenningsregeling voor leerbedrijven. Deze is gemaakt door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). De mbo-student moet een opleiding volgen uit A of B van de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker. Deze eis staat in bijlage 13, onderdeel 2, sub A en B.
 - b. Gaat de mbo-student werken in de dagopvang? Dan krijgt ze een leer-arbeidsovereenkomst voor minstens 20 uur per week. Duurt de opleiding van de student gewoonlijk meer dan 3 jaar? Dan moet de werkgever de student een leer-arbeidsovereenkomst geven voor minstens het aantal uur per week van het onderdeel beroepspraktijkvorming van die opleiding of het opleidingsinstituut.

Werkt de mbo-student alleen in de bso? Dan moet de leer-arbeidsovereenkomst voor minstens 12 uur per week zijn. Dit is afhankelijk van de eisen van het opleidingsinstituut van de student.

De mbo-student-medewerker kan niet, zoals in artikel 4.5 staat, 20% meer of minder werken dan het afgesproken gemiddeld aantal uur per maand.
 - c. De werkgever kan de mbo-student een leer-arbeidsovereenkomst geven voor meer uren per week. Dit kan ze doen als volledige of gedeeltelijke vergoeding voor de tijd die de student bij het opleidingsinstituut of thuis besteedt aan haar opleiding.
 - d. De werkgever kan de mbo-student een tijdelijke leer-arbeidsovereenkomst geven voor zolang de opleiding duurt volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). De overeenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding eindigt. De overeenkomst eindigt uiterlijk 4 jaar nadat de mbo-student begon aan de opleiding.

Stopt de mbo-student-medewerker binnen of uiterlijk na 4 jaar met haar opleiding? Dan zet de werkgever de tijdelijke leer-arbeidsovereenkomst om in een vaste arbeidsovereenkomst. Dit doet de werkgever alleen als aan alle volgende voorwaarden is voldaan:

 - De student-medewerker heeft haar diploma gehaald.
 - Er is een vacature. Of er is in de formatie ruimte voor een nieuwe medewerker.

⁴ Maximaal een derde van het minimaal in te zetten aantal beroepskrachten op een locatie mogen pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-medewerkers of stagiairs zijn. Dit staat in de Regeling Wet Kinderopvang. Deze regel geldt niet voor medewerkers die bezig zijn met een opleiding, maar al wel gekwalificeerd zijn om als pedagogisch medewerker te werken.

- Het is volgens de ketenregeling niet mogelijk om de student-medewerker nog een tijdelijke arbeidsovereenkomst te geven.
- Het functioneren van de student-medewerker laat dit toe.

Geeft de werkgever de student-medewerker geen vaste arbeidsovereenkomst? En komt dat doordat ze vindt dat de student-medewerker niet voldoende functioneert? Dan moet de werkgever dit al hebben bepaald in een beoordelingsgesprek, zoals bedoeld in artikel 9.3, lid 2. Dit beoordelingsgesprek moeten de werkgever en de student-medewerker gevoerd hebben in de 12 maanden voordat de student-medewerker haar diploma haalde.

2. *Salaris en inzetbaarheid van de mbo-student-medewerker*
 - a. Als de mbo-student-medewerker in ontwikkeling in dienst treedt, krijgt ze minstens het salaris uit salarisschaal 5, nummer 7. Daarbij gelden artikel 5.2, 5.3 en 5.4.
 - b. Werkt de mbo-student-medewerker in de dagopvang en/of de bso? Dan geldt het schema uit bijlage 9. Hierin staat hoeveel de werkgever de student-medewerker formatief mag inzetten. En welk salaris de student-medewerker krijgt.
3. *Opleidingskosten van de mbo-student-medewerker*
Maakt de mbo-student-medewerker kosten voor haar opleiding? Dan kan de werkgever deze kosten vergoeden.
4. *Praktijkopleider zonder diploma*
Heeft de medewerker de functie of taak van praktijkopleider van één of meer mbo-student-medewerkers? En heeft de medewerker niet het diploma van de mbo-4 specialistenopleiding tot praktijkopleider? Dan moedigt de werkgever deze medewerker aan om deze opleiding te volgen.

9.6.2 Werken als hbo-student-medewerker

1. Volgt de hbo-student de duale leerroute? Dan krijgt ze een (leer-)arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst kan net zolang duren als de opleiding. De overeenkomst eindigt wanneer de student klaar is met haar opleiding. Of wanneer ze stopt met haar opleiding. De overeenkomst eindigt uiterlijk 4 jaar nadat de student is begonnen met haar opleiding.
2. De werkgever bepaalt het salaris van de hbo-student-medewerker die de duale leerroute volgt. Dit doet ze op basis van de functie waarvoor de opleiding de student opleidt. Het salaris is ook afhankelijk van hoelang de opleiding duurt.
3. Als de hbo-student-medewerker in dienst treedt, bepaalt de werkgever het salaris als volgt. De werkgever kijkt eerst welke salarisschaal bij de functie hoort. Hier trekt ze net zoveel schalen af als het aantal jaren dat de opleiding van de hbo-student-medewerker nog duurt. En van die schaal neemt ze het laagste salarisnummer.
4. Gaat de hbo-student-medewerker over naar een volgend leerjaar? Dan gaat ze een salarisschaal omhoog. Ze krijgt uit die schaal het salaris dat bij het laagste salarisnummer hoort.
5. Volgt de hbo-student-medewerker een opleiding uit onderdeel A of B van de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker (bijlage 13)? Dan bepaalt de werkgever haar salaris niet volgens lid 2, 3 en 4, maar volgens artikel 9.6.1 lid 2.
6. Volgt een hbo-student een voltijds opleiding uit onderdeel A of B van de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker (bijlage 13)? Dan kan ze een arbeidsovereenkomst krijgen.
 - Voor de duur van de arbeidsovereenkomst geldt hetzelfde als voor de hbo-student medewerker die de duale leerroute volgt (zie lid 1).

- De werkgever bepaalt het salaris en de formatieve inzetbaarheid van de hbo-student niet volgens lid 2 tot en met 5, maar volgens artikel 9.6.1 lid 2.

9.6.3 Andere studenten formatief inzetten

1. Volgt een student één van de volgende opleidingen?

- Een mbo-opleiding anders dan de beroepsbegeleidende leerweg (bbi) of de derde leerweg (ovo) met een leer-arbeidsovereenkomst.
- Een hbo-opleiding anders dan de duale leerroute.

En geeft deze opleiding (na afronding) bevoegdheid tot het werken als pedagogisch medewerker? Dan mag de werkgever haar in de volgende situaties formatief inzetten, als ze een arbeidsovereenkomst krijgt:

- Als een pedagogisch medewerker ziek is.
- Tijdens schoolvakanties van de student.

Hiervoor gelden dan wel de volgende voorwaarden:

- a. De student mag nooit alleen op de groep staan, behalve tijdens de pauzes.
 - b. Zit de mbo-student in het eerste leerjaar? Dan mag de werkgever haar niet inzetten.
 - c. De werkgever mag de mbo-student alleen inzetten op de stagelocatie van de student.
2. In het schema in bijlage 9 staat hoeveel de werkgever de student formatief mag inzetten. En welk salaris de student moet krijgen.

9.7 Stagevergoeding voor studenten

De student die stage loopt krijgt een stagevergoeding van de werkgever. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. Voor de mbo-student:
 - De student volgt een mbo niveau 3 of 4 opleiding, anders dan de beroepsbegeleidende leerweg (bbi).
 - Ze loopt stage in het kader van de beroepspraktijkvorming van haar opleiding.
 - Na haar opleiding krijgt ze een diploma dat voldoet aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker.
 - De werkgever heeft met haar een praktijkovereenkomst gesloten volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).
- b. Voor de hbo-student:
 - De student loopt stage in het kader van haar opleiding.

De minimale stagevergoeding staat in de tabel hieronder. De werkgever mag wel meer betalen dan deze bedragen maar niet minder.

| Stagevergoeding voor studenten | |
|--------------------------------|---------------------------|
| Aantal stagedagen per week | Stagevergoeding per maand |
| 1 | € 40 |
| 2 | € 80 |
| 3 | € 120 |
| 4 of 5 | € 160 |

9.8 De gelijkstellingscommissie

1. Voldoet een kandidaat-medewerker niet aan de kwalificatie-eis voor één van de volgende functies?

- Pedagogisch medewerker
- Pedagogisch beleidsmedewerker/coach
- Pedagogisch coach
- Gastouder in loondienst
- Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau

Dan kan de werkgever een gelijkstellingsverzoek indienen bij de gelijkstellingscommissie van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK). De werkgever vraagt de gelijkstellingscommissie dan of deze kandidaat met haar opleiding en (bij)scholing toch voldoet aan de kwalificatie-eis.

2. De mogelijkheid om een gelijkstellingsverzoek in te dienen bij de gelijkstellingscommissie geldt ook voor houders van een kinderopvangorganisatie. Dit betekent dat een houder van een kinderopvangorganisatie gelijkstelling kan aanvragen voor zichzelf. Dit kan zij doen voor de volgende functies:

- Pedagogisch medewerker
- Pedagogisch beleidsmedewerker/coach
- Pedagogisch coach
- Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau

3. In bijlage 8 staat:

- Wie er in de gelijkstellingscommissie zitten.
- Hoe de gelijkstellingscommissie te werk gaat.
- Wat de gelijkstellingscommissie mag doen.

9.9 Vergoeding van de VOG

Moet de student een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) hebben? Dan vergoedt de werkgever de kosten van de VOG.

10 De medezeggenschap

10.1 Een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen, algemene rechten van de PVT

Bij dit artikel hoort een overgangsregel. Deze staat in bijlage 3, artikel 5.

1. Werken er in de onderneming van de werkgever doorgaans minstens 10 medewerkers, maar minder dan 50? En is er voor die onderneming geen Ondernemingsraad (OR)? Dan is de werkgever verplicht om een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) in te stellen.
2. De leden van de PVT hebben recht op 2 dagen voor scholing per jaar. Het gaat hier om scholing zoals bedoeld in artikel 18 van de Wet op ondernemingsraden (WOR).
3. Besluit de werkgever tot een reorganisatie die leidt tot een belangrijke wijziging in de werksituatie van de medewerkers? Of die leidt tot ontslag van één of meer medewerkers? Dan heeft de PVT het recht om advies te geven over het plan voor de reorganisatie. Het gaat hier om een adviesrecht zoals bedoeld in artikel 25 van de WOR.

10.2 Het instemmingsrecht van OR en PVT en ondersteuning PVT door deskundige

1. Staat er in een artikel van deze cao dat de werkgever met de medezeggenschap andere afspraken kan maken over wat er in dat artikel staat? Dan moet de medezeggenschap instemmen met deze andere afspraken. Het gaat hier om een instemmingsrecht zoals bedoeld in artikel 27 van de WOR.
2. De PVT heeft het recht een deskundige om advies te vragen. Hierbij geldt artikel 22 van de WOR.

10.3 Samenstelling van het bestuur van de onderneming

1. Is de onderneming een stichting? Dan moet het bestuur een keuze maken tussen de 2 opties uit lid 2. De medezeggenschap moet instemmen met deze keuze. Het bestuur moet de keuze in de statuten van de onderneming laten opnemen.
2. Het bestuur heeft de keuze uit de volgende 2 opties:
 - a. Is er in het bestuur een vacature voor een bestuurslid? Dan heeft de medezeggenschap het recht hiervoor iemand voor te stellen. Dit geldt voor iedere vacature in het bestuur.
of
 - b. Er is in het bestuur standaard ten minste één plek gereserveerd waarvoor de medezeggenschap het recht heeft om iemand voor te stellen. Op deze plek of plekken mag alleen iemand zitten die door de medezeggenschap is voorgesteld.
3. Is de Raad van Bestuur ook de directie van de onderneming? Dan betekent het woord 'bestuur' in lid 1 en 2 'Raad van Toezicht' of 'Raad van Commissarissen'.
4. Heeft de medezeggenschap verdergaande rechten dan in lid 2 staan? Dan geldt wat in dit artikel staat niet. In dat geval houdt de medezeggenschap deze rechten.

10.4 Andere afspraken over medezeggenschap

1. Is een medewerker lid van de OR? Dan mag ze tijdens werktijd minstens 75 uur per kalenderjaar besteden aan werk dat te maken heeft met de OR. Het maakt hiervoor niet uit hoeveel uren ze werkt volgens haar arbeidsovereenkomst. Deelnemen aan vergaderingen van de OR en commissies van de OR telt niet mee voor de 75 uur.
2. De werkgever maakt een conceptbegroting voor de onderneming. Voordat de werkgever dit concept vaststelt, moet ze de OR de mogelijkheid geven om daarover advies uit te brengen.

3. Is er een vacature voor een medewerker die de hoogste dagelijkse leiding heeft in de onderneming? Dan geeft de werkgever de OR de mogelijkheid om een gesprek te voeren met de geschikte kandidaat of kandidaten voor deze vacature.
4. De werkgever beslist uiteindelijk welke kandidaat ze aanneemt. Daarbij telt het oordeel van de OR zwaar mee.

10.5 Bij een reorganisatie

1. Is er sprake van een voorgenomen reorganisatie van de onderneming of een deel daarvan? En leidt dit tot een belangrijke wijziging van de werksituatie of tot het ontslag van één of meer medewerkers? Dan heeft de medezeggenschap recht om advies te geven over de voorgenomen reorganisatie. Hiervoor gelden de bepalingen in artikel 25 van de WOR.
2. De werkgever maakt een plan voor de voorgenomen reorganisatie. Hierin staat minstens welke functiegroepen gaan veranderen door deze reorganisatie. Dit kunnen veranderingen zijn in hoeveel medewerkers er in een functiegroep werken, of in de werkzaamheden die bij de functiegroep horen. In het plan staat ook hoe de werkgever de reorganisatie gaat uitvoeren.
3. In het plan uit lid 2 moet de werkgever ook zetten welke functies er zullen verdwijnen. En of er in de onderneming functies zijn die hetzelfde zijn als of uitwisselbaar zijn met de functies die gaan verdwijnen. Dit zodat de werkgever medewerkers mogelijk kan herplaatsen in passende functies.
4. Wanneer is een functie uitwisselbaar met een andere functie?
 - a. Als de inhoud van de functies vergelijkbaar is.
 - b. Als voor de functies vergelijkbare kennis, vaardigheden en competenties nodig zijn.
 - c. Als de functies vergelijkbaar zijn wat betreft de tijdelijke of structurele aard ervan.
 - d. Als de functies een gelijkwaardig niveau hebben.
 - e. Als de functies een gelijkwaardig salaris hebben.De werkgever beoordeelt deze punten in onderlinge samenhang.
5. Wil de werkgever de Ontslagregeling toepassen? En werken er leden van werknemersorganisaties bij de werkgever? Dan moet de werkgever eerst met deze werknemersorganisaties overleggen voor ze de Ontslagregeling toepast.

10.6 Bij een fusie

1. Heeft de werkgever het voornemen om te fuseren? Of om de zeggenschap over de onderneming of een deel daarvan over te dragen aan een andere rechtspersoon? Dan moet de werkgever dit laten weten aan de werknemersorganisaties.

Is bekend met welke andere werkgevers de onderneming mogelijk gaat fuseren? Dan wordt een fusie-overlegorgaan (FOO) ingesteld. Hierin zitten vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemersorganisaties.
2. Laat de werkgever aan de werknemersorganisaties weten dat ze gaat fuseren? Dan meldt ze daarbij het volgende:
 - a. De rechtsvorm van de ondernemingen.
 - b. De vestigingsplaats van de ondernemingen.
 - c. Hoeveel personeel de ondernemingen hebben.
 - d. Wat de samenstelling van het personeel van de ondernemingen is.
 - e. Waarom de werkgever wil fuseren.Het FOO overlegt over de volgende punten:
 - a. De arbeidsrechtelijke positie van de medewerkers.

- b. De rechtspositieregeling van de nieuwe rechtspersoon.
 - c. De arbeidsrechtelijke positie van de medewerkers tijdens de overgangssituatie.
 - d. De werkgelegenheid, de personeelsopbouw en de arbeidsomstandigheden in de nieuwe onderneming.
 - e. Hoe het bestuur wordt samengesteld
 - f. Hoe ze de medezeggenschap regelen in de tijd dat er nog geen nieuwe OR of PVT is.
3. Bij het overleg in het FOO geldt als uitgangspunt dat de rechtspositie van de medewerkers niet slechter wordt. En dat de werkgever niemand gedwongen ontslaat, behalve als het echt niet anders kan.
 4. De afspraken over de rechten van de medewerkers van de ondernemingen die fuseren komen in een sociaal plan te staan.
 5. Zodra de nieuwe rechtspersoon bestaat, moet er zo snel mogelijk een OR of PVT komen. Is er nog geen OR of PVT? Dan moeten de gezamenlijke bestaande ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen overleggen met de vertegenwoordiger van de nieuwe rechtspersoon.
 6. Het FOO let erop dat iedereen zich houdt aan de afspraken die gemaakt zijn tijdens de fusie. Het FOO krijgt daarom steeds informatie over de voortgang van het overleg dat plaatsvindt in het kader van de WOR.

10.7 Verlof voor vakbondsleden

Is de medewerker lid van een vakbond? Dan heeft ze recht op buitengewoon verlof als ze naar vergaderingen en cursussen van die vakbond gaat. Ze heeft recht op maximaal 5 dagen betaald buitengewoon verlof per kalenderjaar. Is de medewerker kaderlid bij een vakbond? Dan heeft ze recht op maximaal 18 dagen betaald buitengewoon verlof per kalenderjaar.

10.8 Hulpmiddelen voor vakbondsleden

Willen leden en kaderleden van de vakbonden hulpmiddelen van de onderneming gebruiken voor het werk van hun vakbond? En voor contact met vakbondsleden? Dan kan dat op basis van een eenmalige afspraak met de werkgever. Onder deze hulpmiddelen vallen in ieder geval:

- a. Publicatieborden en/of e-mail. Hier mogen ze informatie op geven en berichten op bekend maken.
- b. Ruimtes van de onderneming om buiten werktijd bijeenkomsten te houden.
- c. De telefoon.
- d. De mogelijkheid om persoonlijk contact te maken met leden van de vakbond binnen de onderneming.

11 Meningsverschillen

11.1 Een meningsverschil

1. Vindt de werkgever of de medewerker dat er een verschil van mening is, dat voortkomt uit de arbeidsovereenkomst? Dan kan de werkgever of de medewerker dit voorleggen aan de Commissie van Geschillen. Dit gaat via een verzoekschrift aan de Commissie van Geschillen. Hierin moet de werkgever of medewerker met argumenten uitleggen waarover het verschil van mening gaat.

In de rest van dit hoofdstuk noemen we de 'Commissie van Geschillen' de 'Commissie'.

2. Hebben de werkgever en medewerker een verschil van mening over een ontslag van de medewerker? En heeft de werkgever voor dit ontslag een ontslagvergunning van het UWV nodig? En heeft ze deze aangevraagd maar nog niet gekregen? Dan moet de werkgever zodra ze van de Commissie heeft gehoord dat de Commissie een verzoekschrift heeft gekregen over dit verschil van mening, het UWV vragen de behandeling van de aanvraag uit te stellen.

Wil het UWV de behandeling van de aanvraag niet uitstellen? En geeft het UWV de werkgever een vergunning om de medewerker te ontslaan? Dan mag de werkgever deze vergunning niet gebruiken. Ze moet wachten tot de Commissie een uitspraak heeft gedaan over het verschil van mening. Dit geldt alleen als de medewerker het verschil van mening op tijd heeft gemeld bij de Commissie. De uitspraak van de Commissie zal in dit geval een bindend advies zijn. Om de uitspraak op tijd te kunnen doen, wijzigen de termijnen uit bijlage 4 op de volgende manier:

- 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.

11.2 Een meningsverschil niet of niet verder behandelen

1. De Commissie behandelt het verschil van mening niet in de volgende situaties:
 - a. Het verschil van mening gaat over een ontslagprocedure waarvoor de werkgever een ontslagvergunning van het UWV nodig heeft.

en

 - Het secretariaat van de Commissie heeft een verzoekschrift van de medewerker gekregen. Maar dit verzoekschrift kwam pas binnen na 6 of meer weken nadat het UWV de medewerker heeft laten weten dat de werkgever een ontslagaanvraag heeft gedaan.

of

 - Het UWV heeft de ontslagvergunning al afgegeven of geweigerd op het tijdstip waarop het secretariaat van de Commissie het verzoekschrift kreeg.
 - b. Het verschil van mening is aan de rechter voorgelegd, voordat de werkgever of medewerker het heeft gemeld bij de Commissie.

2. Behandelt de Commissie het verschil van mening? Maar legt de werkgever of de medewerker tijdens de behandeling het verschil van mening voor aan de rechter? Of doen ze dat allebei? Dan behandelt de Commissie het verschil van mening niet verder.

11.3 Andere bepalingen

1. De werkgever en de medewerker zijn verplicht om te doen wat de Commissie van hen vraagt.
2. In bijlage 4 staat:
 - Wie er in de Commissie zitten.
 - Hoe de Commissie te werk gaat.
 - Wat de Commissie mag doen.

12 Naleving

De volledige tekst over het meldpunt voor niet-naleving van de cao zal op een later moment aan de cao toegevoegd worden.

BIJLAGE 0 – Buitenlandse medewerkers

(op grond van artikel 1.1 sub k)

Werkt een medewerker een bepaalde periode in Nederland, maar werkt zij gewoonlijk in een ander land? En valt haar arbeidsovereenkomst daardoor niet onder het Nederlandse recht? Dan is Europese regelgeving van toepassing: Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Dan zijn de algemeen verbindend verklaarde artikelen in deze cao ook van toepassing op deze medewerker als ze over de volgende onderwerpen gaan.

| Tabel 1 - Overzicht | |
|--|---|
| Onderwerpen WagwEU | Cao-hoofdstukken |
| a. Algemeen | 1 – Algemeen 3 – De arbeidsovereenkomst |
| b. Maximale werktijden en minimale rusttijden | 4 – Aantal uren, werkdagen en werktijden |
| c. Minimum aantal vakantiedagen | 7 – Vakantie, verlof, arbeid en zorg |
| d. Minimumloon | 5 – Beloning 6 – Toeslagen en vergoedingen |
| e. Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers | 2 – Relatie tussen werkgever en medewerker |
| f. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk | 8 – Arbeidsomstandigheden en sociaal beleid |

| Tabel 2 - De cao-bepalingen die van toepassing zijn | |
|---|--|
| Cao-hoofdstuk | Artikelen |
| 1 – Algemeen | 1.1 Begrippenlijst 1.2 Werkingssfeer |
| 2 – Relatie tussen werkgever en medewerker | Integraal |
| 3 – De arbeidsovereenkomst | 3.1 De arbeidsovereenkomst en proeftijd 3.7 De arbeidsovereenkomst beëindigen |
| 4 – Aantal uren, werkdagen en werktijden | 4.1 Aantal uren 4.2 Werkdagen en werktijden 4.5 De jaarurensystematiek |
| 5 – Beloning | Integraal, met uitzondering van: 5.10 De pensioenregeling en pensioenpremie |
| 6 – Toeslagen en vergoedingen | Integraal, met uitzondering van: 6.3 Jubileumtoeslag 6.4 Bijdrage zorgverzekering 6.7 Vergoeding voor verhuiskosten |
| 7 – Vakantie, verlof, arbeid en zorg | 7.1 Vakantie 7.3 Verlofbudget 7.7 Verlof op feestdagen 7.8 Buitengewoon verlof 7.9 Langdurend zorgverlof |
| 8 – Arbeidsomstandigheden en sociaal beleid | 8.1 Arbeidsomstandigheden 8.3 Gedragscode |

BIJLAGE 1 – Functiematrix

1. Overzicht matrixfuncties en bijbehorende salarisschalen

(op grond van artikel 5.1 cao)

In onderstaand overzicht worden de in het functieboek (bijlage 12) 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 | | Telefonist / Receptionist |
| 4 | | | Medewerker technische dienst |
| 5 | Gastouder in loondienst | | Administratief-secretarieel medewerker A |
| 6 | Pedagogisch medewerker *1, *2 Pedagogisch medewerker BSO | | Administratief medewerker B Medewerker planning Secretaresse B |
| 7 | Praktijkopleider Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau | 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 Pedagogisch beleidsmedewerker /coach Pedagogisch Coach Financieel-administratief medewerker D |
| 10 | | | Beleids- of stafmedewerker C |
| 11 | | Leidinggevende stafafdeling | |
| 12 | | Leidinggevende B | |

*1 Voor informatie over de pedagogisch medewerker in ontwikkeling en de student-werknemer, zie artikel 9.5 en 9.6 van de cao.

- *2 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

(op grond van hoofdstuk 5 cao)

1. Salarisnummers en bedragen voor werknemers

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

| Nr. | 1-1-2020 | 1-7-2020 + 3,00% + 0,36% | 1-1-2021 + € 12 | Nr. | 1-1-2020 | 1-7-2020 + 3,00% + 0,36% | 1-1-2021 + € 12 |
|----------------------|----------|--------------------------------|--------------------|-----------|----------|--------------------------------|--------------------|
| 1¹ | 1.654 | 1.710 | 1.722 | 33 | 3.771 | 3.898 | 3.910 |
| 2 | 1.697 | 1.754 | 1.766 | 34 | 3.860 | 3.990 | 4.002 |
| 3 | 1.743 | 1.802 | 1.814 | 35 | 3.958 | 4.091 | 4.103 |
| 4 | 1.790 | 1.850 | 1.862 | 36 | 4.053 | 4.189 | 4.201 |
| 5 | 1.840 | 1.902 | 1.914 | 37 | 4.155 | 4.295 | 4.307 |
| 6 | 1.889 | 1.952 | 1.964 | 38 | 4.256 | 4.399 | 4.411 |
| 7 | 1.939 | 2.004 | 2.016 | 39 | 4.362 | 4.509 | 4.521 |
| 8 | 1.993 | 2.060 | 2.072 | 40 | 4.468 | 4.618 | 4.630 |
| 9 | 2.047 | 2.116 | 2.128 | 41 | 4.574 | 4.728 | 4.740 |
| 10 | 2.099 | 2.170 | 2.182 | 42 | 4.684 | 4.841 | 4.853 |
| 11 | 2.157 | 2.229 | 2.241 | 43 | 4.794 | 4.955 | 4.967 |
| 12 | 2.216 | 2.290 | 2.302 | 44 | 4.910 | 5.075 | 5.087 |
| 13 | 2.273 | 2.349 | 2.361 | 45 | 5.027 | 5.196 | 5.208 |
| 14 | 2.333 | 2.411 | 2.423 | 46 | 5.145 | 5.318 | 5.330 |
| 15 | 2.397 | 2.478 | 2.490 | 47 | 5.269 | 5.446 | 5.458 |
| 16 | 2.459 | 2.542 | 2.554 | 48 | 5.394 | 5.575 | 5.587 |
| 17 | 2.522 | 2.607 | 2.619 | 49 | 5.525 | 5.711 | 5.723 |
| 18 | 2.588 | 2.675 | 2.687 | 50 | 5.650 | 5.840 | 5.852 |
| 19 | 2.653 | 2.742 | 2.754 | 51 | 5.784 | 5.978 | 5.990 |
| 20 | 2.724 | 2.816 | 2.828 | 52 | 5.917 | 6.116 | 6.128 |
| 21 | 2.793 | 2.887 | 2.899 | 53 | 6.055 | 6.258 | 6.270 |
| 22 | 2.863 | 2.959 | 2.971 | 54 | 6.191 | 6.399 | 6.411 |
| 23 | 2.942 | 3.041 | 3.053 | 55 | 6.339 | 6.552 | 6.564 |
| 24 | 3.014 | 3.115 | 3.127 | 56 | 6.486 | 6.704 | 6.716 |
| 25 | 3.089 | 3.193 | 3.205 | 57 | 6.633 | 6.856 | 6.868 |
| 26 | 3.168 | 3.274 | 3.286 | 58 | 6.786 | 7.014 | 7.026 |
| 27 | 3.252 | 3.361 | 3.373 | 59 | 6.939 | 7.172 | 7.184 |
| 28 | 3.331 | 3.443 | 3.455 | 60 | 7.099 | 7.338 | 7.350 |
| 29 | 3.417 | 3.532 | 3.544 | 61 | 7.258 | 7.502 | 7.514 |
| 30 | 3.502 | 3.620 | 3.632 | 62 | 7.422 | 7.671 | 7.683 |
| 31 | 3.589 | 3.710 | 3.722 | 63 | 7.587 | 7.842 | 7.854 |
| 32 | 3.680 | 3.804 | 3.816 | 64 | 7.757 | 8.018 | 8.030 |

¹ Het salarisbedrag van salarisnummer 1 kan nooit lager zijn dan het bedrag op die datum op grond van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML). Het rekenkundig salarisbedrag was € 1.651 het WML € 1.654.

2. Salarisschalen

Tabellen met salarisschalen bij een voltijds dienstverband van 36 uur per week.

2.1 Salarisbedragen per maand per 1 januari 2020

| 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 | 1.654 | 2 | 1.697 | 4 | 1.790 | 6 | 1.889 | 7 | 1.939 |
| 2 | 1.697 | 3 | 1.743 | 5 | 1.840 | 7 | 1.939 | 8 | 1.993 |
| 3 | 1.743 | 4 | 1.790 | 6 | 1.889 | 8 | 1.993 | 9 | 2.047 |
| 4 | 1.790 | 5 | 1.840 | 7 | 1.939 | 9 | 2.047 | 10 | 2.099 |
| 5 | 1.840 | 6 | 1.889 | 8 | 1.993 | 10 | 2.099 | 11 | 2.157 |
| 6 | 1.889 | 7 | 1.939 | 9 | 2.047 | 11 | 2.157 | 12 | 2.216 |
| 7 | 1.939 | 8 | 1.993 | 10 | 2.099 | 12 | 2.216 | 13 | 2.273 |
| | | 9 | 2.047 | 11 | 2.157 | 13 | 2.273 | 14 | 2.333 |
| | | | | 12 | 2.216 | 14 | 2.333 | 15 | 2.397 |
| | | | | | | 15 | 2.397 | 16 | 2.459 |
| | | | | | | | | 17 | 2.522 |
| | | | | | | | | 18 | 2.588 |

| 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 | 2.047 | 14 | 2.333 | 17 | 2.522 | 21 | 2.793 | 25 | 3.089 |
| 10 | 2.099 | 15 | 2.397 | 18 | 2.588 | 22 | 2.863 | 26 | 3.168 |
| 11 | 2.157 | 16 | 2.459 | 19 | 2.653 | 23 | 2.942 | 27 | 3.252 |
| 12 | 2.216 | 17 | 2.522 | 20 | 2.724 | 24 | 3.014 | 28 | 3.331 |
| 13 | 2.273 | 18 | 2.588 | 21 | 2.793 | 25 | 3.089 | 29 | 3.417 |
| 14 | 2.333 | 19 | 2.653 | 22 | 2.863 | 26 | 3.168 | 30 | 3.502 |
| 15 | 2.397 | 20 | 2.724 | 23 | 2.942 | 27 | 3.252 | 31 | 3.589 |
| 16 | 2.459 | 21 | 2.793 | 24 | 3.014 | 28 | 3.331 | 32 | 3.680 |
| 17 | 2.522 | 22 | 2.863 | 25 | 3.089 | 29 | 3.417 | 33 | 3.771 |
| 18 | 2.588 | 23 | 2.942 | 26 | 3.168 | 30 | 3.502 | 34 | 3.860 |
| 19 | 2.653 | 24 | 3.014 | 27 | 3.252 | 31 | 3.589 | 35 | 3.958 |
| 20 | 2.724 | 25 | 3.089 | 28 | 3.331 | 32 | 3.680 | 36 | 4.053 |
| 21 | 2.793 | | | 29 | 3.417 | 33 | 3.771 | 37 | 4.155 |

| 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 | 3.417 | 34 | 3.860 | 39 | 4.362 | 45 | 5.027 | 51 | 5.784 |
| 30 | 3.502 | 35 | 3.958 | 40 | 4.468 | 46 | 5.145 | 52 | 5.917 |
| 31 | 3.589 | 36 | 4.053 | 41 | 4.574 | 47 | 5.269 | 53 | 6.055 |
| 32 | 3.680 | 37 | 4.155 | 42 | 4.684 | 48 | 5.394 | 54 | 6.191 |
| 33 | 3.771 | 38 | 4.256 | 43 | 4.794 | 49 | 5.525 | 55 | 6.339 |
| 34 | 3.860 | 39 | 4.362 | 44 | 4.910 | 50 | 5.650 | 56 | 6.486 |
| 35 | 3.958 | 40 | 4.468 | 45 | 5.027 | 51 | 5.784 | 57 | 6.633 |
| 36 | 4.053 | 41 | 4.574 | 46 | 5.145 | 52 | 5.917 | 58 | 6.786 |
| 37 | 4.155 | 42 | 4.684 | 47 | 5.269 | 53 | 6.055 | 59 | 6.939 |
| 38 | 4.256 | 43 | 4.794 | 48 | 5.394 | 54 | 6.191 | 60 | 7.099 |
| 39 | 4.362 | 44 | 4.910 | 49 | 5.525 | 55 | 6.339 | 61 | 7.258 |
| 40 | 4.468 | 45 | 5.027 | 50 | 5.650 | 56 | 6.486 | 62 | 7.422 |
| 41 | 4.574 | 46 | 5.145 | 51 | 5.784 | 57 | 6.633 | 63 | 7.587 |
| 42 | 4.684 | 47 | 5.269 | 52 | 5.917 | 58 | 6.786 | 64 | 7.757 |

2.2 Salarisbedragen per maand per 1 juli 2020

| 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 | 1.710 | 2 | 1.754 | 4 | 1.850 | 6 | 1.952 | 7 | 2.004 |
| 2 | 1.754 | 3 | 1.802 | 5 | 1.902 | 7 | 2.004 | 8 | 2.060 |
| 3 | 1.802 | 4 | 1.850 | 6 | 1.952 | 8 | 2.060 | 9 | 2.116 |
| 4 | 1.850 | 5 | 1.902 | 7 | 2.004 | 9 | 2.116 | 10 | 2.170 |
| 5 | 1.902 | 6 | 1.952 | 8 | 2.060 | 10 | 2.170 | 11 | 2.229 |
| 6 | 1.952 | 7 | 2.004 | 9 | 2.116 | 11 | 2.229 | 12 | 2.290 |
| 7 | 2.004 | 8 | 2.060 | 10 | 2.170 | 12 | 2.290 | 13 | 2.349 |
| | | 9 | 2.116 | 11 | 2.229 | 13 | 2.349 | 14 | 2.411 |
| | | | | 12 | 2.290 | 14 | 2.411 | 15 | 2.478 |
| | | | | | | 15 | 2.478 | 16 | 2.542 |
| | | | | | | | | 17 | 2.607 |
| | | | | | | | | 18 | 2.675 |

| 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 | 2.116 | 14 | 2.411 | 17 | 2.607 | 21 | 2.887 | 25 | 3.193 |
| 10 | 2.170 | 15 | 2.478 | 18 | 2.675 | 22 | 2.959 | 26 | 3.274 |
| 11 | 2.229 | 16 | 2.542 | 19 | 2.742 | 23 | 3.041 | 27 | 3.361 |
| 12 | 2.290 | 17 | 2.607 | 20 | 2.816 | 24 | 3.115 | 28 | 3.443 |
| 13 | 2.349 | 18 | 2.675 | 21 | 2.887 | 25 | 3.193 | 29 | 3.532 |
| 14 | 2.411 | 19 | 2.742 | 22 | 2.959 | 26 | 3.274 | 30 | 3.620 |
| 15 | 2.478 | 20 | 2.816 | 23 | 3.041 | 27 | 3.361 | 31 | 3.710 |
| 16 | 2.542 | 21 | 2.887 | 24 | 3.115 | 28 | 3.443 | 32 | 3.804 |
| 17 | 2.607 | 22 | 2.959 | 25 | 3.193 | 29 | 3.532 | 33 | 3.898 |
| 18 | 2.675 | 23 | 3.041 | 26 | 3.274 | 30 | 3.620 | 34 | 3.990 |
| 19 | 2.742 | 24 | 3.115 | 27 | 3.361 | 31 | 3.710 | 35 | 4.091 |
| 20 | 2.816 | 25 | 3.193 | 28 | 3.443 | 32 | 3.804 | 36 | 4.189 |
| 21 | 2.887 | | | 29 | 3.532 | 33 | 3.898 | 37 | 4.295 |

| 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 | 3.532 | 34 | 3.990 | 39 | 4.509 | 45 | 5.196 | 51 | 5.978 |
| 30 | 3.620 | 35 | 4.091 | 40 | 4.618 | 46 | 5.318 | 52 | 6.116 |
| 31 | 3.710 | 36 | 4.189 | 41 | 4.728 | 47 | 5.446 | 53 | 6.258 |
| 32 | 3.804 | 37 | 4.295 | 42 | 4.841 | 48 | 5.575 | 54 | 6.399 |
| 33 | 3.898 | 38 | 4.399 | 43 | 4.955 | 49 | 5.711 | 55 | 6.552 |
| 34 | 3.990 | 39 | 4.509 | 44 | 5.075 | 50 | 5.840 | 56 | 6.704 |
| 35 | 4.091 | 40 | 4.618 | 45 | 5.196 | 51 | 5.978 | 57 | 6.856 |
| 36 | 4.189 | 41 | 4.728 | 46 | 5.318 | 52 | 6.116 | 58 | 7.014 |
| 37 | 4.295 | 42 | 4.841 | 47 | 5.446 | 53 | 6.258 | 59 | 7.172 |
| 38 | 4.399 | 43 | 4.955 | 48 | 5.575 | 54 | 6.399 | 60 | 7.338 |
| 39 | 4.509 | 44 | 5.075 | 49 | 5.711 | 55 | 6.552 | 61 | 7.502 |
| 40 | 4.618 | 45 | 5.196 | 50 | 5.840 | 56 | 6.704 | 62 | 7.671 |
| 41 | 4.728 | 46 | 5.318 | 51 | 5.978 | 57 | 6.856 | 63 | 7.842 |
| 42 | 4.841 | 47 | 5.446 | 52 | 6.116 | 58 | 7.014 | 64 | 8.018 |

2.3 Salarisbedragen per maand per 1 januari 2021

| 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 | 1.722 | 2 | 1.766 | 4 | 1.862 | 6 | 1.964 | 7 | 2.016 |
| 2 | 1.766 | 3 | 1.814 | 5 | 1.914 | 7 | 2.016 | 8 | 2.072 |
| 3 | 1.814 | 4 | 1.862 | 6 | 1.964 | 8 | 2.072 | 9 | 2.128 |
| 4 | 1.862 | 5 | 1.914 | 7 | 2.016 | 9 | 2.128 | 10 | 2.182 |
| 5 | 1.914 | 6 | 1.964 | 8 | 2.072 | 10 | 2.182 | 11 | 2.241 |
| 6 | 1.964 | 7 | 2.016 | 9 | 2.128 | 11 | 2.241 | 12 | 2.302 |
| 7 | 2.016 | 8 | 2.072 | 10 | 2.182 | 12 | 2.302 | 13 | 2.361 |
| | | 9 | 2.128 | 11 | 2.241 | 13 | 2.361 | 14 | 2.423 |
| | | | | 12 | 2.302 | 14 | 2.423 | 15 | 2.490 |
| | | | | | | 15 | 2.490 | 16 | 2.554 |
| | | | | | | | | 17 | 2.619 |
| | | | | | | | | 18 | 2.687 |

| 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 | 2.128 | 14 | 2.423 | 17 | 2.619 | 21 | 2.899 | 25 | 3.205 |
| 10 | 2.182 | 15 | 2.490 | 18 | 2.687 | 22 | 2.971 | 26 | 3.286 |
| 11 | 2.241 | 16 | 2.554 | 19 | 2.754 | 23 | 3.053 | 27 | 3.373 |
| 12 | 2.302 | 17 | 2.619 | 20 | 2.828 | 24 | 3.127 | 28 | 3.455 |
| 13 | 2.361 | 18 | 2.687 | 21 | 2.899 | 25 | 3.205 | 29 | 3.544 |
| 14 | 2.423 | 19 | 2.754 | 22 | 2.971 | 26 | 3.286 | 30 | 3.632 |
| 15 | 2.490 | 20 | 2.828 | 23 | 3.053 | 27 | 3.373 | 31 | 3.722 |
| 16 | 2.554 | 21 | 2.899 | 24 | 3.127 | 28 | 3.455 | 32 | 3.816 |
| 17 | 2.619 | 22 | 2.971 | 25 | 3.205 | 29 | 3.544 | 33 | 3.910 |
| 18 | 2.687 | 23 | 3.053 | 26 | 3.286 | 30 | 3.632 | 34 | 4.002 |
| 19 | 2.754 | 24 | 3.127 | 27 | 3.373 | 31 | 3.722 | 35 | 4.103 |
| 20 | 2.828 | 25 | 3.205 | 28 | 3.455 | 32 | 3.816 | 36 | 4.201 |
| 21 | 2.899 | | | 29 | 3.544 | 33 | 3.910 | 37 | 4.307 |

| 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 | 3.544 | 34 | 4.002 | 39 | 4.521 | 45 | 5.208 | 51 | 5.990 |
| 30 | 3.632 | 35 | 4.103 | 40 | 4.630 | 46 | 5.330 | 52 | 6.128 |
| 31 | 3.722 | 36 | 4.201 | 41 | 4.740 | 47 | 5.458 | 53 | 6.270 |
| 32 | 3.816 | 37 | 4.307 | 42 | 4.853 | 48 | 5.587 | 54 | 6.411 |
| 33 | 3.910 | 38 | 4.411 | 43 | 4.967 | 49 | 5.723 | 55 | 6.564 |
| 34 | 4.002 | 39 | 4.521 | 44 | 5.087 | 50 | 5.852 | 56 | 6.716 |
| 35 | 4.103 | 40 | 4.630 | 45 | 5.208 | 51 | 5.990 | 57 | 6.868 |
| 36 | 4.201 | 41 | 4.740 | 46 | 5.330 | 52 | 6.128 | 58 | 7.026 |
| 37 | 4.307 | 42 | 4.853 | 47 | 5.458 | 53 | 6.270 | 59 | 7.184 |
| 38 | 4.411 | 43 | 4.967 | 48 | 5.587 | 54 | 6.411 | 60 | 7.350 |
| 39 | 4.521 | 44 | 5.087 | 49 | 5.723 | 55 | 6.564 | 61 | 7.514 |
| 40 | 4.630 | 45 | 5.208 | 50 | 5.852 | 56 | 6.716 | 62 | 7.683 |
| 41 | 4.740 | 46 | 5.330 | 51 | 5.990 | 57 | 6.868 | 63 | 7.854 |
| 42 | 4.853 | 47 | 5.458 | 52 | 6.128 | 58 | 7.026 | 64 | 8.030 |

3. **Werknemers Participatiewet**

Werknemers die onder de Participatiewet vallen worden beloond conform het wettelijk minimumloon. De bedragen zijn vastgelegd in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML). Bij een voltijds dienstverband van 36 uur bedraagt het minimumloon vanaf 1 januari 2020 voor een werknemer van 21 jaar en ouder € 1.654. De brutobedragen (en mogelijke wijzigingen daarop) van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon worden in de regel twee keer per jaar vastgesteld en wel per 1 januari en 1 juli. Zodra werknemers niet meer onder de Participatiewet vallen, zullen zij conform het Functieboek Kinderopvang worden ingeschaald in de bij die functie behorende salarisschaal in de startperiodiek.

BIJLAGE 3 – Overgangsregels

1. Verkregen rechten van vóór 1 januari 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 wachtgeldduur 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 arbeidsduurverkorting 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 onregelmatigheidstoeslag 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.

De 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. 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 colleges waarin de werknemer is benoemd of verkozen en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, 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)

5. 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

(op grond van 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;
 - b. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werknemersorganisaties;
 - 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, 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

1. 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 NL22 FVLB 0699 5056 15, ten name van STICHTING FCB DIENSTVERLENEN IN ARBEIDSMARKTVRAAGSTUKKEN, 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 – Arbeidstijdenwet

(op grond van artikel 4.6 cao)

| Normen werknemers vanaf 18 jaar | | |
|---|---|--|
| | Kolom A | Kolom B |
| | 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 (exclusief 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 als de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen) | 28 per 13 weken (52 per 13 weken als de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen) |
| maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten | 5 (6 als de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen) | 7 |
| gemiddelde arbeidstijd per week over 4 weken (exclusief 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) |
| maximum arbeidstijd per week (inclusief overwerk) | 54 uur | 60 uur |

Normen werknemers van 16 en 17 jaar

| | Kolom A | Kolom B |
|-----------------------------|--|---|
| | 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 6 – Standaardregelingen en Uitvoeringsregeling A (cao Kinderopvang 2005)

(op grond van hoofdstuk 6 cao)

1. Standaardregeling reiskosten woon-werkverkeer

(op grond van 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); óf
 - € 0,11 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; óf
 - € 0,38 per kilometer (tot € 0,19 per kilometer onbelast) bij gebruik van eigen auto met toestemming van de 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; óf
 - 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 in lid 1 genoemde vergoedingsbedragen worden jaarlijks per 1 januari van jaar t geïndexeerd op basis van de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van oktober van het jaar t-2 tot oktober t-1. Deze bedragen worden cumulatief berekend door het OAK en indien deze berekening leidt tot een verhoging van 0,5 eurocent of meer dan worden deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de cao.

2. Standaardregeling vergoeding dienstreizen

(op grond van 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 gelden de volgende vergoedingsbedragen (tot € 0,19 onbelast):

Per kalenderjaar

- 1 t/m 5.000 km
- 5.001 t/m 10.000 km
- 10.001 t/m 20.000 km
- boven 20.000 km

Personenauto's, motoren en scooters

- € 0,38
- € 0,27
- € 0,22
- € 0,19

- € 0,11 per kilometer (onbelast) bij gebruik van een eigen auto in plaats van openbaar vervoer, zonder toestemming van de werkgever;
- € 0,06 per kilometer (onbelast) bij gebruik van een fiets, met een minimum van € 0,73 per dag;

- € 0,12 per kilometer (onbelast) bij gebruik van een bromfiets, met een minimum van € 1,99 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 € 143,82 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 lid 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 in lid 2 genoemde vergoedingsbedragen worden jaarlijks per 1 januari van jaar t geïndexeerd op basis van de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van oktober van het jaar t-2 tot oktober t-1. Deze herziene bedragen worden cumulatief berekend door het OAK en indien deze berekening leidt tot een verhoging van 0,5 eurocent of meer dan worden deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de cao.

3. Standaardregeling telefoonkostenvergoeding

(op grond van 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

(op grond van 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 van de 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.

UITVOERINGSREGELING A (cao Kinderopvang 2005)

Verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

(op grond van artikel 60 cao Kinderopvang 2005)

Artikel 1

Het verlenen van een verhuiskostenvergoeding en een tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer als bedoeld in artikel 60 van deze cao geschiedt op grond van de volgende bepalingen.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *woonplaats*: de gemeente waar de werknemer is gevestigd;
- b. *standplaats/werkgebied*: de plaats of het gebied waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- c. *gezinsleden*: de partner, de wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin;
- d. *eigen huishouding voeren*: het bewonen van woonruimte bestaande uit ten minste 2 vertrekken, waaronder de woonkeuken kan worden begrepen, met eigen meubilair en stoffering en ingeval sprake is van een woonkeuken met eigen keukenuitrusting;
- e. *jaarsalaris*: twaalfmaal het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage als bedoeld in artikel 45 van deze cao;
- f. *dienstwoning*: de woning die de werknemer met het oog op de aard van de door hem te verrichten werkzaamheden in opdracht van de werkgever moet betrekken.

Artikel 3

1. De werknemer heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding indien:
 - a. de werkgever hem schriftelijk de verplichting tot verhuizen heeft opgelegd;
 - b. hij ten gevolge van een verandering van standplaats dient te verhuizen;
 - c. het medisch noodzakelijk is – blijkend uit een schriftelijke verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige – dat hij of een van de gezinsleden verhuist. De kosten van het verkrijgen van deze verklaring zijn voor rekening van de werkgever;
 - d. hij een dienstwoning betreft of moet verlaten, anders dan wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of ontslag op staande voet op grond van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. Bij het verlaten van de dienstwoning in verband met het overlijden van de werknemer gaat de aanspraak over op de partner met wie de werknemer de dienstwoning bewoonde of, indien deze reeds is overleden, op de gezamenlijke wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen van de werknemer die met hem de dienstwoning bewoonden.
2. Indien de werknemer in verband met zijn verhuisverplichting een woning buiten de standplaats heeft betrokken, wordt de verhuiskostenvergoeding slechts verleend indien de keuze van de woonplaats door de werkgever is goedgekeurd.
Indien de werknemer later in opdracht van de werkgever naar de standplaats verhuist, heeft hij aanspraak op de verhuiskostenvergoeding, mits de eerdere vestiging buiten de standplaats een erkend gevolg van woningnood was. Dit geldt eveneens in geval van verhuizing naar de nabijheid van de standplaats, indien de werknemer daardoor aanmerkelijk dichter bij de

standplaats komt te wonen.

Onder nabijheid wordt verstaan een zodanige afstand van de woning tot de standplaats dat de noodzakelijk te maken kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en de standplaats bij gebruik van een openbaar middel van vervoer (laagste tarief) een bedrag van € 100,91 per maand niet overschrijdt.

3. De werknemer dient de ontvangen verhuiskostenvergoeding terug te betalen in geval van ontslag op verzoek dan wel in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW, tenzij dit ontslag ingaat twee jaar of langer na de indiensttreding en een jaar of langer na de verhuizing.
Overgang zonder onderbreking of met een onderbreking van niet langer dan een maand naar een andere werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao, de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of de cao Jeugdhulpverlening valt, wordt niet als een ontslag op verzoek beschouwd.

Artikel 4

1. De aanspraak op een verhuiskostenvergoeding vervalt indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen 2 jaar nadat de verplichting is ontstaan, tenzij er sprake is van goedkeuring door de werkgever als bedoeld in artikel 3 lid 2.
2. In het geval de verhuizing ten gevolge van buiten de invloedssfeer van de werknemer liggende factoren niet binnen de in lid 1 genoemde termijn heeft kunnen plaatsvinden, kan het OAK op een daartoe strekkend verzoek van werkgever en werknemer de van toepassing zijnde termijn met een maximum van 1 jaar verlengen.

Artikel 5

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - a. een bedrag voor de reiskosten en indien noodzakelijk overnachtingskosten van de werknemer en eventueel zijn partner, voor één reis, ter bezichtiging van woonruimte (reiskosten);
 - b. een bedrag voor de reiskosten en indien noodzakelijk overnachtingskosten van de werknemer en zijn gezinsleden in verband met het betrekken van de nieuwe woning (reiskosten);
 - c. een bedrag voor de kosten van vervoer van bagage en inboedel naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken (transportkosten). Deze vergoeding wordt toegekend op basis van de gebruikelijke tarieven, maar maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven;
 - d. het bedrag voor de huur van de oude woning gedurende maximaal 2 maanden, indien tegelijkertijd de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald (dubbele huishuur);
 - e. een bedrag voor alle andere uit de verhuizing voortvloeiende kosten (herinrichtingskosten en dergelijke).
2. Het bedrag van de reiskosten bedoeld in lid 1 onder a en b wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 leden 1 t/m 3 van deze regeling, met dien verstande dat in dit geval geen vermindering wordt toegepast. Indien het op medisch advies noodzakelijk is – blijkt uit een schriftelijke verklaring van de behandelend arts – dat het vervoer van de werknemer en/of zijn gezinsleden op de dag van verhuizing niet per openbaar vervoer geschiedt, worden de werkelijk voor het vervoer betaalde noodzakelijke kosten vergoed. Het bedrag van de overnachtingskosten bedoeld in lid 1

- onder a en b wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 lid 4 van deze regeling.
3. Indien de werknemer een eigen huishouding voert en deze naar de nieuwe woning wordt overgebracht wordt het bedrag, bedoeld in lid 1 onder e, gesteld op 12 procent van het jaarsalaris, verhoogd met een bedrag van € 68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind. Daarbij zal deze vergoeding niet minder bedragen dan 12% van het jaarsalaris behorend bij salarisnummer 22 van de in artikel 26 van de Uitvoeringsregeling Salariëring opgenomen tabel en niet meer dan 12% van het jaarsalaris behorend bij salarisnummer 60 van die tabel.
 4. Voor de werknemer die niet eerder in dienst is geweest bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van deze cao, de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of de cao Jeugdhulpverlening, bedraagt het in lid 3 bedoelde vergoedingspercentage 6%.
 5. Voor de werknemer die na een verhuizing als bedoeld in artikel 3 onder a, b of d binnen een termijn van 3 jaar opnieuw moet verhuizen op grond van artikel 3 onder b of d bedraagt het in lid 3 bedoelde vergoedingspercentage 14%.
 6. Indien de werknemer geen eigen huishouding voert, of deze niet naar de nieuwe woning wordt overgebracht, maar één kamer met gebruikelijke meubilering en stoffering bewoont, wordt hem een vergoeding als bedoeld in lid 1 onder e toegekend voor de werkelijk gemaakte kosten tot maximaal 4% van het jaarsalaris, verhoogd met een bedrag van € 68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind.
 7. Indien de verhuizing van de werknemer naar het oordeel van de werkgever van tijdelijke aard is, bestaat slechts aanspraak op vergoeding van de reiskosten en de transportkosten van de bagage van de werknemer zelf. Hierbij is het gestelde in het vorige lid van overeenkomstige toepassing.
 8.
 - a. Bij verhuizing van een gezin waarvan beide partners belanghebbende in de zin van deze regeling zijn, wordt de hiervoor bedoelde vergoeding slechts toegekend aan de partner van wie het jaarsalaris het hoogste is. Indien beide partners hetzelfde jaarsalaris genieten wordt aan ieder van hen de hiervoor bedoelde vergoeding slechts voor de helft toegekend.
 - b. Indien het een verhuizing betreft van een gezin waarvan een van de partners belanghebbende is in de zin van deze regeling en aan deze belanghebbende of diens partner uit anderen hoofde ter zake van deze verhuizing ook een tegemoetkoming wordt toegekend, wordt vergoeding op basis van deze regeling slechts verleend indien en voor zover deze vergoeding de uit anderen hoofde ontvangen tegemoetkoming overschrijdt.

Artikel 6

1. Indien de werknemer die verplicht is te verhuizen ondanks alle pogingen daartoe er niet in slaagt passende woonruimte in of nabij de standplaats te verkrijgen, wordt hem vanaf het tijdstip dat de verplichting is ontstaan een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en de standplaats verleend.
2. De tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en de standplaats is gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten op basis van het laagste tarief openbaar vervoer verminderd met een bedrag van € 49,93 per maand, met dien verstande dat indien

- het resterende bedrag € 2,27 of minder is per maand geen tegemoetkoming wordt toegekend. Bij gebruik van een fiets bedraagt de tegemoetkoming € 9,08 per maand (inclusief stalling).
3. Indien tussen woonplaats en standplaats geen openbaar vervoer aanwezig is, is het bedrag van de noodzakelijk te maken reiskosten gelijk aan het bedrag berekend naar de kilometerafstand via de kortste route over de openbare weg op basis van het laagste tarief van de Nederlandse Spoorwegen.
 4. Indien de werkgever van oordeel is dat het dagelijks heen en weer reizen niet in het belang van de werkzaamheden is, wordt aan de werknemer een tegemoetkoming verleend in de kosten van een pension gelegen in of nabij de standplaats, alsmede in de reiskosten voor gezinsbezoek. De tegemoetkoming in de pensionkosten bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximumbedrag van 90% van € 181,51 per maand. De werknemer aan wie een tegemoetkoming in de pensionkosten is verleend komt op basis van een keer per week in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten naar de woonplaats van die gezinsleden en terug.
 5. De tegemoetkomingen, bedoeld in de voorgaande leden, worden door de werkgever aan de werknemer voor de eerste maal voor niet langer dan 6 maanden verleend. De werkgever kan deze termijn telkens voor maximaal 3 maanden verlengen, maar uiterlijk tot het tijdstip waarop ingevolge het bepaalde in artikel 4 de aanspraak op een verhuiskostenvergoeding vervalt. Indien de werknemer nalaat al datgene te doen wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om ten spoedigste passende woonruimte in of (meer) nabij zijn standplaats te verkrijgen vervallen de tegemoetkomingen eveneens.

Artikel 7

1. Het verzoek om toekenning van de verhuiskostenvergoeding moet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 3 maanden na de verhuizing, gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend.
2. Het verzoek om uitbetaling van de tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten moet maandelijks bij de werkgever gespecificeerd worden ingediend.
3. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek is de werkgever verplicht tot uitbetaling over te gaan.
4. Desgevraagd kan de werknemer een voorschot worden verleend.

BIJLAGE 7 – Voorbeelden/modellen arbeidsovereenkomsten

1. Voorbeeld arbeidsovereenkomst (op grond van 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 / vanuit <...>¹
- in het werkgebied <...>¹
- in <...>¹

Artikel 3

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

Bij een jaarurensystematiek op grond van artikel 4.3 cao wordt de werknemer aangesteld <in volledig dienstverband / voor <...> uren week>.¹

Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald: <...>

Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor <onbepaalde tijd / voor bepaalde tijd>¹,
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 langer dan 6 maanden gelden als proeftijd.

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 salarisschaal <...> als 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 1.5 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 ondertekende 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

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:

- <...>
- <...>

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 (op grond van 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 van <...>¹
- 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 salarisnummer <...>¹
- de voor de werknemer geldende datum van de jaarlijkse verhoging wordt met ingang van <...> vastgesteld op <...>¹
- de werknemer verricht met ingang van <...> zijn werkzaamheden:
 - in / vanuit <...>¹
 - in het werkgebied <...>¹
 - in <...>¹
- 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 leer-arbeidsovereenkomst mbo-studentwerknemer (op grond van artikel 9.6 cao)

De ondergetekenden:

1. <...>
te <...>

hierna te noemen *werkgever*, en

2. <...>
te <...>

hierna te noemen *werknemer*,

verklaren een leer-arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1

De werknemer treedt in dienst met ingang van <...> in de functie van student-werknemer.

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 leer-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 leer-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.

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 2 maanden van het dienstverband langer dan 6 maanden gelden als proeftijd.

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 als 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 <... (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 1.5 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 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

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 (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.

BIJLAGE 8 – Reglement gelijkstellingscommissie

(Op grond van artikel 9.8 cao Kinderopvang)

1. Samenstelling gelijkstellingscommissie

1. De gelijkstellingscommissie bestaat uit 2 leden.
2. De samenstelling is als volgt:
 - a. één lid benoemd door de werkgeversorganisaties
 - b. één lid benoemd door de werknemersorganisaties
3. De gelijkstellingscommissie is door het OAK gemandateerd en doet uitspraak namens het OAK.
4. Het secretariaat van de gelijkstellingscommissie wordt gevoerd door het secretariaat van het OAK, bereikbaar via het mailadres caokinderopvang@fcb.nl.

2. Indiening gelijkstellingsverzoek voor een kandidaat-medewerker

1. Een verzoek tot individuele gelijkstelling op grond van de opleidingsachtergrond voor de functie van Pedagogisch Medewerker (in dagopvang, BSO/NSO en/of voorschoolse educatie), Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach, Pedagogisch Coach, Gastouder in loondienst of Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau, verder te noemen 'gelijkstellingsverzoek', wordt door de werkgever schriftelijk bij de gelijkstellingscommissie ingediend.
2. Een gelijkstellingsverzoek wordt alleen in behandeling genomen indien de werkgever de onderstaande documenten heeft ingediend:
 - a. een met redenen omkleed en door de werkgever ondertekend verzoekschrift;
 - b. een bewijs van het voornemen tot indiensttreding van de kandidaat-medewerker;
 - c. een afschrift van één of meer van de volgende documenten van de kandidaat-medewerker: betreffende diploma's/getuigschriften/IDW-waardering/DUO-verklaring, EVC-certificaat, bewijsstukken van overige gevolgde opleidingen en (bij)scholingen of in bijlage 13 bij de betreffende functie genoemde documenten;
 - d. een eventueel eerder verleende gelijkstelling met betrekking tot de kandidaat-werknemer;
 - e. alle verder gevraagde documenten die benodigd zijn om de procedure te kunnen voortzetten.
3. Deze bepalingen zijn ook van toepassing indien het een medewerker betreft. Hierbij dient onder lid 2 sub b 'voornemen tot indiensttreding' gelezen te worden als 'arbeidsovereenkomst'.

3. Indiening gelijkstellingsverzoek voor een houder

1. Een verzoek tot individuele gelijkstelling voor een houder van een kinderopvangorganisatie op grond van de opleidingsachtergrond voor de functie van Pedagogisch Medewerker (in dagopvang, BSO/NSO en/of voorschoolse educatie), Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach, Pedagogisch Coach of Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau, verder te noemen 'gelijkstellingsverzoek', wordt door de houder schriftelijk bij de gelijkstellingscommissie ingediend.
2. Een gelijkstellingsverzoek wordt alleen in behandeling genomen als de houder de onderstaande documenten heeft ingediend:
 - a. een met redenen omkleed en door hem ondertekend verzoekschrift;
 - b. een afschrift van één of meer van de volgende documenten: betreffende diploma's/getuigschriften/IDW-waardering/DUO-verklaring, EVC-certificaat, bewijsstukken

van overige gevolgde opleidingen en (bij)scholingen of in bijlage 13 bij de betreffende functie genoemde documenten;

- c. een eventueel eerder verleende gelijkstelling voor de houder;
- d. alle verder gevraagde documenten die benodigd zijn om de procedure te kunnen voortzetten.

4. Uitspraak gelijkstellingscommissie voor een kandidaat-medewerker

1. De Gelijkstellingscommissie doet een schriftelijke en unanieme uitspraak.
2. De uitspraak is 'individuele gelijkstelling' of 'afwijzing verzoek tot gelijkstelling'. Deze wordt per brief toegezonden aan de werkgever met een afschrift voor de kandidaat-medewerker.
3. De uitspraak 'individuele gelijkstelling' geldt gedurende het dienstverband bij de werkgever die het verzoek heeft ingediend.

5. Uitspraak gelijkstellingscommissie voor een houder

1. De gelijkstellingscommissie geeft schriftelijk en unaniem een inhoudelijke beoordeling af aan de houder.
2. Wanneer de beoordeling inhoudt dat individuele gelijkstelling plaatsvindt, heeft dit dezelfde status als de formele brief die een kandidaat-medewerker bij gelijkstelling ontvangt.
3. De beoordeling geldt zolang de houder de kinderopvangorganisatie exploiteert. Gaat de houder een andere kinderopvangorganisatie exploiteren? Dan moet hij opnieuw gelijkstelling aanvragen.

BIJLAGE 9 – Inzetbaarheid en salariëring student-werknemers

(Op grond van artikel 9.6 cao Kinderopvang)

| Inzetbaarheid en salariëring student-werknemers | | | | |
|---|------------------------------|---------------------------|---|--|
| Opleidingsfase | Salaris | Formatieve inzetbaarheid | Wijze van vaststelling opleidingsfase | Wijze van vaststelling formatieve inzetbaarheid |
| Fase 1: overeenkomstig eerste leerjaar bbl of dual | Salarisnummer 7 Schaal 5 | Oplopend van 0% naar 100% | Conform de leerjaren en voortgang in geval van een normatieve opleidingsduur van 3 jaar; | 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 bbl of dual | Salarisnummer 8 Schaal 5 | | In geval van een andere opleidingsduur, zoals bij hbo-bachelor, hbo associate degree en mbo derde leerweg (ovo), worden de fase en ingangsdatum ervan bepaald op basis van informatie van de opleiding. | |
| Fase 3: overeenkomstig derde leerjaar bbl of dual | Salarisnummer 9 Schaal 5 | 100% | | n.v.t. |
| Fase 4: Overeenkomstig diploma of vierde leerjaar bbl of dual | Salarisnummer 10 Schaal 6 | 100% | n.v.t. | n.v.t. |

1. De in bovenstaand schema vermelde salarisnummers komen overeen met dezelfde salarisnummers zoals opgenomen in bijlage 2.
2. Voor de student-werknemer geldt als datum van jaarlijkse verhoging de datum die voortvloeit uit toepassing van bovenstaand schema.

BIJLAGE 10 – Ontheffingsregeling

(op grond van artikel 1.5 van de cao)

Aan een ontheffingsverzoek ex artikel 1.5 worden de volgende voorwaarden gesteld:

1. De werkgever stuurt een schriftelijk verzoek naar het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK). Het secretariaat van het OAK wordt gevoerd door FCB, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA te Utrecht.
2. Uit het verzoek blijkt dat de medezeggenschap instemt met het verzoek.
3. De werkgever licht het verzoek inhoudelijk toe. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, dient het verzoek ten minste aan de volgende criteria te voldoen:
 - a. De aanvrager toont aan dat hij onder de werkingssfeer van de cao Kinderopvang en één of meer andere cao's valt, niet zijnde een ondernemings-cao;
 - b. De aanvrager onderbouwt om welke reden(en) ontheffing wordt gevraagd en beargumenteert waarom deze redenen moeten leiden tot ontheffing van de cao;
 - c. De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers na een eventuele ontheffing dienen voldoende gewaarborgd te zijn en deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van deze cao. Dit blijkt uit afspraken die zijn gemaakt met de regionale vertegenwoordigers van de vakbonden betrokken bij deze cao en de instemming van de medezeggenschap.
4. Het secretariaat controleert of de aanvraag compleet is en neemt contact op met de werkgever. Het secretariaat bespreekt met de werkgever het tijdpad om tot behandeling van zijn verzoek in het OAK te komen.
5. Daarbij gelden de volgende termijnen:
 - a. Voor een ambtelijke voorbereiding geldt als richtlijn een periode van 3 weken;
 - b. De behandeling van het verzoek staat op de agenda van het eerstvolgende reguliere Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang. Het OAK vergadert doorgaans 4 keer per jaar.
6. Inwilliging van het verzoek tot ontheffing vindt slechts plaats als tenminste twee derde van de werknemersvertegenwoordiging en tenminste twee derde van de werkgeversvertegenwoordiging instemt met het verzoek.
7. Na behandeling van het verzoek in het OAK neemt het secretariaat binnen 3 werkdagen contact op met de werkgever;
8. Het secretariaat deelt de verzoekende werkgever de uitkomst van de behandeling mee:
 - a. De werkgever levert, indien nodig, aanvullende informatie om een uitspraak over het verzoek te doen. Afhankelijk van de aard van deze aanvullende informatie wordt opnieuw bepaald wanneer de behandeling van het aangevulde verzoek kan plaatsvinden;
 - b. Van de constatering dat ontheffing wordt verleend, danwel dat de ontheffing niet wordt verleend, ontvangt de werkgever evenals de OR / PVT een schriftelijke bevestiging.
9. De schriftelijke bevestiging van de uitspraak bevat een vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.
10. Cao-partijen kunnen aan hun uitspraak tot inwilliging van het verzoek tot ontheffing voorwaarden verbinden.
11. Als de werkgever het niet eens is met het besluit van het OAK, kan hij daarover een klacht indienen bij het OAK.
12. Als het OAK en de werkgever in goed overleg de klacht niet kunnen oplossen, kunnen partijen besluiten om een onafhankelijke derde in te schakelen. Deze onafhankelijke derde beoordeelt

- de klacht en doet daarover een uitspraak. De werkgever en het OAK delen de kosten voor inschakeling van deze onafhankelijke derde.
13. In geval van een werkingsfeer-overlap met een andere cao, voert het OAK voorafgaand aan de behandeling van het ontheffingsverzoek, een gesprek met een vertegenwoordiging van deze andere cao om het geschil binnen een periode van 3 maanden in onderling overleg op te lossen. Mocht dit binnen deze periode van 3 maanden niet leiden tot overeenstemming, dan kunnen partijen bij beide cao's gezamenlijk besluiten tot het inschakelen van een derde-deskundige om tot een oplossing te komen.

Bijlage 11 – Cao-akkoord

1. Looptijd en loon

1.1 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021.

1.2 Salarisverhoging

- Per 1 juli 2020 stijgen de salarissen met 3%.
- Tegelijk met deze salarisverhoging wordt een eenmalige uitkering (zie hieronder) betaald ter compensatie van de periode 1 januari 2020 tot 1 juli 2020.
- Per 1 januari 2021 worden de salarissen verhoogd met € 12 bruto.

1.3 Eindejaarsuitkering

Er komt een structurele eindejaarsuitkering van 2%. De eindejaarsuitkering wordt in december van ieder kalenderjaar uitbetaald, voor het eerst in december 2020. De eindejaarsuitkering wordt berekend over 12 maandsalarissen in de periode januari tot en met december van het betreffende kalenderjaar. Bij in- of uitdiensttreding in het lopende jaar gebeurt dit naar rato van de gewerkte periode.

1.4 Eenmalige uitkering

Over de periode 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 wordt een eenmalige uitkering uitbetaald van 3% over de verdiende maandsalarissen in deze periode. Deze eenmalige uitkering telt mee voor de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en is niet pensioengevend. Deze eenmalige uitkering wordt in juli 2020 uitbetaald gelijktijdig met de salarisverhoging. Of bij uitdiensttreding als een medewerker tussen 1 januari en 1 juli uit dienst treedt.

1.5 Vitaliteitsbudget

Tegelijk met de salarisverhoging op 1 juli 2020 verdwijnt het vitaliteitsbudget van 0,4% uit de cao (artikel 5.9) en wordt per dezelfde datum kostenneutraal verrekend in het salaris.

1.6 Gratificatie

Vooral in tijden van arbeidsmarktkrapte is het fijn als werkgevers iets extra's kunnen doen voor hun medewerkers om zo hun waardering te uiten. In de cao wordt een bepaling opgenomen die werkgevers de mogelijkheid biedt om vanwege een bijzondere reden een gratificatie toe te kennen aan een groep medewerkers of aan alle medewerkers. Daarbij geldt als voorwaarde dat de werkgever die van deze mogelijkheid gebruik wil maken, hiervoor een regeling moet vaststellen in overleg met de medezeggenschap. Onder medezeggenschap wordt verstaan: de ondernemingsraad (or), de personeelsvertegenwoordiging (pvt) of bij het ontbreken van een or of pvt, het personeel.

2. Meer werkplezier minder werkdruk

Cao-partijen spannen zich tot het uiterste in om de werkdruk te verlagen en het werkplezier te verhogen, wat van groot belang is voor het behoud van medewerkers. Meer werkplezier en minder werkdruk zal bijdragen aan het verminderen van de uitstroom en het verlagen van het ziekteverzuim, waardoor de belasting van het moeten vervangen van zieke collega's en het inwerken van nieuwe collega's ook afneemt. Dit vraagt aandacht voor:

- Een goede balans tussen belasting en belastbaarheid en werk en privé
- Stabiliteit in de inzet van medewerkers
- Praktische uitvoerbaarheid van wet- en regelgeving

Hiervoor hebben cao-partijen de volgende concrete afspraken gemaakt die in samenhang tot meer werkplezier en minder werkdruk moeten leiden.

2.1 Levensfasebudget

Medewerkers kunnen in iedere levensfase behoefte hebben aan extra verlof om tijdelijk minder of niet te hoeven werken. Dit kan van medewerker tot medewerker verschillen. Dit vraagt dus maatwerkafspraken tussen werkgever en medewerker. Voor deze maatwerkafspraken wordt in de cao de mogelijkheid opgenomen om te sparen voor een levensfasebudget. De medewerker kan dit levensfasebudget gebruiken voor haar duurzame inzetbaarheid in iedere levensfase wat bijdraagt aan een betere balans tussen belasting en belastbaarheid. Dit zal er ook toe bijdragen dat medewerkers gezond en vitaal blijven werken tot hun pensioen.

Vullen van het levensfasebudget

Het levensfasebudget kan ieder jaar gevuld worden met het bovenwettelijke verlof en maximaal twee keer de gemiddelde arbeidsduur per week aan extra gewerkte uren. Artikel 4.2 lid 5 en artikel 4.3 lid 5 van de cao zullen hierop aangepast worden. Bij een voltijds dienstverband kan er dus jaarlijks 66 uur aan bovenwettelijk verlof en maximaal 72 uur aan extra gewerkte uren gespaard worden. In totaal maximaal 138 uur. Deze uren worden in geld toegevoegd aan het levensfasebudget. De omrekening in geld gebeurt tegen het op 31 december van dat jaar geldende uursalaris. De medewerker geeft ieder jaar aan hoeveel uren gestort moeten worden in het levensfasebudget. Het levensfasebudget wordt niet geïndexeerd.

Opnemen uit het levensfasebudget

Uit het levensfasebudget kan verlof opgenomen worden voor de volgende doelen. Opname is alleen mogelijk voor deze doelen:

1. Ouderschapsverlof
2. Zorgverlof of mantelzorg
3. Wekelijks of tijdelijk minder werken om de werkbelasting te verminderen
4. Langdurig verlof (sabbatical leave)
5. Opname voorafgaand aan pensioen voor zover fiscale wet- en regelgeving dit toelaten

Opname uit het levensfasebudget gebeurt in overleg met de werkgever. Bij opname van verlof uit het levensfasebudget voor één van deze doelen wordt verlof gekocht. De omrekening naar tijd gebeurt tegen het op dat moment geldende uursalaris. Het verlof wordt opgenomen voor een aaneengesloten periode of gedurende een bepaalde periode op een vaste dag of vast dagdeel in de week. Hierdoor is het voor werkgevers vooraf duidelijk wanneer zij vervanging moeten regelen.

Inrichting van het levensfasebudget

Voor de inrichting van het levensfasebudget volgen cao-partijen met belangstelling de gesprekken die cao-partijen bij de cao vvt voeren met PFZW/PGGM over het inrichten van een fonds waar een verlofbudget kan worden ondergebracht. Mochten cao-partijen het resultaat van deze gesprekken ook aantrekkelijk en toepasbaar vinden voor de kinderopvang, dan zullen zij de mogelijkheden om bij dit fonds aan te sluiten, bespreken in het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK).

Gezond de finish halen

Verder zijn cao-partijen van mening dat in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid, het belangrijk is dat medewerkers gezond en vitaal hun pensioendatum halen. Ofwel 'gezond de finish

halen'. Cao-partijen hebben afgesproken voor dit thema bij PFZW te inventariseren wat er binnen de pensioenregeling nu al mogelijk is. Dit zal binnen het OAK verder besproken worden.

2.2 Beschikbaarheid en bereikbaarheid

Door duidelijkheid te geven over wanneer een medewerker beschikbaar en bereikbaar moet zijn voor werk, ontstaat een betere balans tussen werk en privé. In het vorige cao-akkoord zijn nadere regels afgesproken voor de inzet en de beschikbaarheid van medewerkers. Bedoeling was hiermee een balans aan te brengen tussen duidelijkheid voor medewerkers, zodat zij werk en privé kunnen combineren, en behoud van de voor de bedrijfsvoering benodigde flexibiliteit. In de praktijk blijkt dat de bedoeling van deze cao-afspraken nog niet helemaal uit de verf komt. Cao-partijen hebben daarom de volgende afspraken gemaakt:

- De tekst van artikel 4.2 wordt verduidelijkt zodat voor werkgevers én medewerkers helder is wat precies bedoeld wordt.
- Er komt een afzonderlijk artikel in de cao waarin wordt bepaald dat de medewerker niet bereikbaar hoeft te zijn voor werk op de dagen dat zij niet is ingeroosterd. Werkgevers mogen bij een calamiteit iemand wel bellen, maar de medewerker heeft ook dan het recht om onbereikbaar te zijn. Voor medewerkers in een flexpool geldt dit recht buiten de afgesproken beschikbaarheidsdagen om.

2.3 Werktijden en pauze

In de praktijk blijkt het weleens voor te komen dat medewerkers langer dan een uur middagpauze moeten nemen en dan langer moeten doorwerken, waardoor ze in de knel kunnen komen met hun werk-privébalans. Om dit te voorkomen, hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- De cao-bepalingen over pauze en gebroken diensten worden verduidelijkt. De minimumduur van een pauze is bepaald in de Arbeidstijdenwet. In de cao wordt vastgelegd dat een onderbreking van meer dan één uur niet meer gezien kan worden als een reguliere pauze en dat dan sprake is van een gebroken dienst. Een pauze is dus maximaal één uur.
- Aan de begripsbepaling in de cao (artikel 1.1) wordt een definitie toegevoegd van het begrip 'werktijd', die duidelijk maakt dat sprake is van betaalde werktijd als de medewerker in opdracht van de werkgever werk verricht, zoals:
 - het eerder beginnen of later eindigen om de locatie te openen of te sluiten
 - het halen en brengen van kinderen

2.4 Niet-groepsgebonden uren

Als één van de instrumenten om de werkdruk te verminderen is in het vorige cao-akkoord een afspraak gemaakt over tijd voor taken die niet op de groep in aanwezigheid van de kinderen kunnen plaatsvinden, de niet-groepsgebonden uren. Cao-partijen constateren dat toepassing van deze afspraak in de praktijk nog tot vragen leidt. Daarom, om de vindbaarheid van deze afspraak te vergroten, om meer duidelijkheid te bieden over de toepassing van deze afspraak, en om een verdere stap te zetten in het verlagen van de werkdruk, hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- Het aantal niet-groepsgebonden uren wordt verhoogd van minimaal 37,5 uur naar minimaal 46 uur per fte pedagogisch medewerker per jaar per vestiging. Deze uren zijn geen individueel recht per medewerker, maar werkgevers kunnen zelf bepalen hoe deze uren over de medewerkers verdeeld worden.
- De al bestaande definitie van 'niet-groepsgebonden werk' wordt opgenomen in de begripsbepaling in de cao (artikel 1.1).

- Er zal nog duidelijker aangegeven worden dat de werkgever met instemming van de medezeggenschap in een ondernemingsregeling de niet-groepsgebonden werkzaamheden vastlegt.
- Er wordt een brochure ontwikkeld met een duidelijke uitleg over niet-groepsgebonden werkzaamheden en met een aantal praktijkvoorbeelden van ondernemingsregelingen. In de cao wordt een verwijzing opgenomen naar deze brochure.

Toelichting brochure

Ter verduidelijking van de toepassing van de cao-bepaling in de praktijk wordt een brochure ontwikkeld. Daarin wordt onder andere het volgende opgenomen:

- Enkele praktijkvoorbeelden van wat onder niet-groepsgebonden werk valt
- Enkele praktijkvoorbeelden van wat niet onder niet-groepsgebonden werk valt, waaronder in ieder geval scholing en het vervoeren van kinderen van en naar een bso-locatie
- Een toelichting op hoe het aantal uren per locatie moet worden berekend dat minimaal beschikbaar is voor niet-groepsgebonden werk
- Dat de werkgever in het instemmingstraject met de medezeggenschap expliciet aandacht besteedt aan de vraag of het aantal niet-groepsgebonden uren toereikend is
- Praktijkvoorbeelden van ondernemingsregelingen over niet-groepsgebonden werkzaamheden, zowel voor dagopvang als bso. In het praktijkvoorbeeld voor met name de bso wordt ook aandacht besteed aan voorbereidingstijd.

2.5 Licht huishoudelijk werk

Het uitvoeren van licht huishoudelijk werk is onderdeel van de functie van pedagogisch medewerker. Om duidelijk af te bakenen om welke werkzaamheden het gaat, wordt de definitie van licht huishoudelijk werk in de cao verduidelijkt (artikel 1.1 a2).

2.6 Locaties oproepkrachten

Het is voor medewerkers, kinderen en ouders belangrijk als er zoveel mogelijk vaste gezichten zijn op een groep en locatie. Het heeft daarom de voorkeur om oproepkrachten zoveel mogelijk in te zetten op een beperkt aantal vaste locaties. Om dit te stimuleren hebben cao-partijen de volgende afspraak gemaakt:

- Werkgevers spannen zich in om oproepkrachten zoveel mogelijk op een beperkt aantal locaties in te zetten, rekening houdend met de omvang van en spreiding binnen het werkgebied. De medezeggenschap heeft instemmingsrecht over wat er onder een beperkt aantal locaties wordt verstaan.

2.7 Vaste banen

In het belang van de pedagogische kwaliteit en om medewerkers zekerheid te bieden, roepen cao-partijen werkgevers en werknemers op om grotere en meer zekere contracten aan te gaan. Streven is een verhouding van 80% vaste contracten en 20% flexcontracten.

Om grotere contracten actief te stimuleren zullen cao-partijen werkgevers en medewerkers actief informeren over het wettelijke recht op uitbreiding van de arbeidsduur bij structureel overwerk (rechtsvermoeden).

2.8 Goede arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen hechten belang aan goede arbeidsomstandigheden. Niet alleen fysiek, zoals het op de juiste manier tillen van kinderen, maar ook mentaal (bijvoorbeeld werkdruk). Daarom zal het thema

arbeidsomstandigheden op een herkenbare manier in de cao opgenomen worden, zodat dit goed vindbaar is. Hierbij zal goed naar de relatie met artikel 8.1 gekeken worden. In dit onderdeel zal ook een overzicht van de belangrijkste rechten van medewerkers en de medezeggenschap ten aanzien van arbeidsomstandigheden opgenomen worden, zodat medewerkers weten waar zij zich op kunnen beroepen als er knelpunten zijn in de arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld op het gebied van werkdruk.

3. Vergroten van de instroom

Werken in de kinderopvang is mooi en zingevend. Toch is het in de huidige krappe arbeidsmarkt moeilijk om genoeg gekwalificeerde medewerkers te vinden. Het is daarom belangrijk om een aantrekkelijke branche te zijn voor stagiairs en werkzoekenden, om het arbeidsmarktpotentieel optimaal te benutten. Om de kinderopvang aantrekkelijker te maken voor stagiaires en werkzoekenden hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt.

3.1 Stagevergoeding en -begeleiding

De cao-bepaling over de stagevergoeding (artikel 9.7) is nu zo geformuleerd dat de werkgever een stagevergoeding *kan* geven. Dit artikel wordt zo aangepast dat een stagiair *recht* heeft ('zal-bepaling') op een stagevergoeding ter hoogte van minimaal de in dit artikel genoemde bedragen. Dit draagt bij aan gelijke behandeling van stagiairs en een aantrekkelijker imago van de sector en kan op die manier de instroom van stagiairs bevorderen.

3.2 Kwalificerende diploma's

Als onderdeel van het vorige cao-akkoord is medio 2018 de diplomalijst voor pedagogisch medewerkers geactualiseerd. In de praktijk blijkt dat over een paar vervallen diploma's veel vragen gesteld worden met het verzoek deze diploma's opnieuw te beoordelen en weer toe te voegen. Hierdoor zouden meer medewerkers in kunnen stromen in de kinderopvang.

Concreet gaat het om de volgende drie diploma's:

- Verzorgende IG, profiel Kraamzorg
- Hbo Jeugdwelzijnswerk
- Hbo Agogisch Werk

Cao-partijen zijn van mening dat het belangrijk is de kwaliteit van het pedagogisch werk in de kinderopvang te borgen. Cao-partijen hebben besloten deze vervallen diploma's niet opnieuw toe te voegen aan de lijst met kwalificerende diploma's. Om tegemoet te komen aan de vragen uit de praktijk zal er wel een advies gevraagd worden over wat er aanvullend aan deze diploma's nodig is om wél te kwalificeren. Cao-partijen zullen het OAK vragen hier een advies over uit te brengen. Nota bene, voor individuele situaties bestaat altijd de mogelijkheid van een individueel gelijkstellingsverzoek.

4. Kwaliteit

De pedagogisch medewerkers in de kinderopvang leveren een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van de kinderopvang. Daarom is het belangrijk dat zij zich blijven ontwikkelen en met plezier hun werk doen. Dat zij trots zijn op hun beroep. Ontwikkelingsmogelijkheden, loopbaanmogelijkheden en een eigen beroepscode dragen daaraan bij. Cao-partijen hebben hier de volgende afspraken over gemaakt.

4.1 Beroepscode

Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen een beroepscode ontwikkelen. Een beroepscode biedt medewerkers een handvat om hun vak op de goede manier uit te oefenen. En het draagt bij aan hun beroepstrots. Als onderdeel van dit proces zal ook een inventarisatie worden gemaakt van de wensen en mogelijkheden voor het eventueel invoeren van vrijwillige beroepsregistratie. Uiteraard zullen pedagogisch medewerkers bij dit proces betrokken worden. Als voorwaarde voor de beroepscode en eventuele vrijwillige registratie geldt dat dit niet tot administratieve druk mag leiden.

4.2 Beroepsontwikkeling

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Enerzijds omdat dit bijdraagt aan de kwaliteit van de kinderopvang. Anderzijds omdat dit bijdraagt aan de inzetbaarheid van medewerkers. Gedurende de looptijd van deze cao zullen cao-partijen samen een visie ontwikkelen op leren en ontwikkelen in de kinderopvang. Hiervoor zal een werkgroep worden ingericht die de opdracht krijgt deze visie te ontwikkelen en uit te werken tot een advies aan cao-partijen. Vooruitlopend hierop spreken cao-partijen nu alvast uit dat zij leren en ontwikkelen zien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker.

Dit betekent dat zowel de werkgever als de medewerker het initiatief kunnen nemen. De werknemer kan een voorstel doen voor het volgen van bovenwettelijke scholing die bijdraagt aan haar (beroeps)ontwikkeling. De werkgever kan de medewerker bovenwettelijke scholing aanbieden die bijdraagt aan haar (beroeps)ontwikkeling, de kwaliteit van de opvang en aan de organisatie. Als de werkgever de medewerker bovenwettelijke scholing aanbiedt en de medewerker hier vrijwillig gebruik van maakt, mag de werkgever de medewerker vragen hier zelf ook in te investeren. Bijvoorbeeld door deze vrijwillige bovenwettelijke scholing in eigen tijd te volgen. Andersom mag de werknemer de werkgever ook vragen bij te dragen aan een door haar gewenste bovenwettelijke scholing. Er is immers sprake van een gezamenlijk belang en dus een gedeelde verantwoordelijkheid.

5. Overige onderwerpen

5.1 Geboorteverlof

Sinds 1 januari 2019 geldt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Deze wet leidt tot twee aanpassingen in artikel 7.6 van de cao (Buitengewoon verlof):

- Lid 1.d wordt geschrapt
- Lid 1.c wordt verduidelijkt

Toelichting schrappen lid 1.d

Het wettelijk kraamverlof van twee dagen is in de cao eerder al uitgebreid naar vijf dagen. Het is door de invoering van de WIEG niet langer nodig om deze uitbreiding in de cao te vermelden. De WIEG heeft ter vervanging van het kraamverlof namelijk een geboorteverlof geïntroduceerd dat dezelfde maximale omvang heeft. Dus, een medewerker met een voltijds dienstverband heeft op grond van de cao recht op drie dagen bevallingsverlof en op grond van de WIEG op vijf dagen geboorteverlof en vanaf 1 juli 2020 op maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof. Tijdens het aanvullende geboorteverlof wordt 70% van het salaris doorbetaald tot maximaal 70% van het maximum dagloon. Deze uitkering komt niet ten laste van de werkgever, maar wordt door het UWV betaald.

Toelichting verduidelijking lid 1.c

Omdat in de praktijk niet voldoende duidelijk is hoe het geboorteverlof zich verhoudt tot het in de cao geregelde bevallingsverlof van drie dagen, wordt dit in de tekst van lid 1.c verduidelijkt.

5.2 Vakbondscontributie en 'maand van de vakbond'

Gebleken is dat de bedoeling van de cao-bepaling over de vakbondscontributie (artikel 5.14) niet voldoende duidelijk is voor werkgevers en medewerkers. Bedoeling van artikel 5.14 is dat de medewerker recht heeft om gebruik te maken van de fiscale regeling vergoeding vakbondscontributie. Artikel 5.14 wordt daarom verduidelijkt en in lijn gebracht met de werkkostenregeling.

Verder hebben cao-partijen afgesproken gedurende de looptijd van de cao één maand uit te roepen tot 'maand van de vakbond' om op die manier extra aandacht te schenken aan het belang van vakbondswerk en het vakbondslidmaatschap te stimuleren. Gedurende deze maand staan vakbondswerk en -lidmaatschap in de schijnwerpers. Cao-partijen zullen in overleg nog vaststellen welke maand uitgeroepen wordt tot 'maand van de vakbond'.

5.3 Jubileumtoeslag

De cao-bepaling over de jubileumtoeslag (artikel 6.3) wordt zo aangepast dat deze geldt voor de dienstjaren bij de huidige werkgever en zijn rechtsvoorgangers. De nieuwe regeling geldt voor de medewerkers die na 1 januari 2020 in dienst komen.

Cao-partijen hebben afgesproken dat de oude regeling nog wel blijft gelden voor medewerkers die op 1 januari 2020 in dienst zijn en voor peuterspeelzaalmedewerkers die op 1 januari 2020 in dienst zijn van een organisatie die valt onder de cao sociaal werk en na die datum van de cao sociaal werk overgaan naar de cao kinderopvang.

5.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikte medewerkers (<35%)

In de cao staat dat een medewerker die in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) minder dan 35% arbeidsongeschikt is, na 104 weken ziekte niet kan worden ontslagen en dat eerst naar een passende functie moet worden gezocht binnen of buiten de organisatie (artikel 5.10 lid 5). De formulering van dit artikel wordt zo aangepast dat duidelijk is dat het uitgangspunt blijft dat een '35-minner' na 104 weken niet wordt ontslagen, maar dat dit wél kan in het geval dat er geen re-integratiemogelijkheden meer zijn, terwijl werkgever en medewerker zich binnen die periode al wel aantoonbaar hebben ingespannen om een passende functie te vinden binnen of buiten de organisatie van de werkgever.

5.5 Andere vormen van beoordelen

In de cao-bepaling over functionerings- en beoordelingsgesprekken (artikel 9.3) wordt opgenomen dat de werkgever met instemming van de medezeggenschap een regeling kan afspreken over andere vormen van beoordelen of reflecteren op het functioneren dan het 'traditionele' beoordelingsgesprek.

5.6 Naleving

Zoals in het vorige cao-akkoord is afgesproken, is gewerkt aan de oprichting van een meldpunt voor niet-naleving van de cao. Dit meldpunt treedt in werking met de nieuwe cao. Daarnaast is gewerkt aan verduidelijking en vereenvoudiging van de cao-tekst. Deze 'hertaling' van de cao-tekst wordt tegelijk met de tekst van de nieuwe cao doorgevoerd.

5.7 Maatwerk op ondernemingsniveau

In een aantal cao-bepalingen is opgenomen dat op ondernemingsniveau maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden met de medezeggenschap. Voor de duidelijkheid wordt in hoofdstuk 1 van de cao een artikel toegevoegd waarin wordt aangegeven voor welke cao-bepalingen dit geldt.

5.8 Overgangsregeling harmonisatie peuterspeelzalen/kinderopvang

Los van dit akkoord voor een nieuwe cao kinderopvang is een apart principeakkoord gesloten over de overgang van peuterspeelzalen van de cao sociaal werk naar de cao kinderopvang. De leden van de betrokken cao-partijen hebben ook met dit principeakkoord ingestemd. Dit zal verwerkt worden in de nieuwe cao.

5.9 Functiedifferentiatie

De werkgroep functiedifferentiatie waarover in het vorige cao-akkoord afspraken zijn gemaakt, wordt voortgezet. De werkgroep gaat onder andere aan de slag met de wijze van toepassen van functiedifferentiatie 2 voor pm'ers.

BIJLAGE 12 - Functieboek

(op grond van artikel 5.1 cao)

Het functieboek is digitaal beschikbaar op de website van FCB en in de app Cao Kinderopvang.

Dit functieboek is bijlage 12 bij de cao Kinderopvang 202-2021 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 (*3)
26. Pedagogisch coach
27. Beleids- of stafmedewerker C

- *1
 - Voor informatie over de pedagogisch medewerker in ontwikkeling en de student-werknemer, zie artikel 9.5 en 9.6 van de cao en de kwalificatie-eis voor 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. Nota bene, deze functie is niet de pedagogisch beleidsmedewerker zoals vereist vanuit de Wet IKK; daarvoor geldt de functie beleids-of stafmedewerker B.
- *3 Zie ook de beschrijving van de variant pedagogisch beleidsmedewerker/coach, direct volgend op de functie beleids- of stafmedewerker B.

Schema van matrixfuncties en salarisschalen

(op grond van 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 | | Telefonist / Receptionist |
| 4 | | | Medewerker technische dienst |
| 5 | Gastouder in loondienst | | Administratief-secretarieel medewerker A |
| 6 | Pedagogisch medewerker *1, *2 Pedagogisch medewerker BSO | | Administratief medewerker B Medewerker planning Secretaresse B |
| 7 | Praktijkopleider Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau | Assistent leidinggevende | Administratief medewerker C Systeembeheerder Relatiebeheerder Secretaresse C |
| 8 | | | Inkoper Beleids- of stafmedewerker A Pedagogisch beleidsmedewerker *3 |
| 9 | | Leidinggevende A Hoofd gastouderbureau | Beleids- of stafmedewerker B Pedagogisch beleidsmedewerker/coach *4 Pedagogisch Coach Financieel-administratief medewerker D |
| 10 | | | Beleids- of stafmedewerker C |
| 11 | | Leidinggevende stafafdeling | |
| 12 | | Leidinggevende B | |

*1 Voor informatie over de pedagogisch medewerker in ontwikkeling en de student-werknemer, zie artikel 9.5 en 9.6 van de cao.

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

*3 Pedagogisch beleidsmedewerker is een variant van Beleids- of stafmedewerker A.

*4 Pedagogisch beleidsmedewerker/coach is een variant van Beleids- of stafmedewerker B

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.

Voorraad bijhouden en aanvullen

- Houdt binnen de gestelde richtlijnen voorraden bij en doet boodschappen. Stelt in voorkomende gevallen zelfstandig een boodschappenlijst op ter fiatting 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

- In het bezit van één van de opleidingsniveaus uit de kwalificatie-eis.
- 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).

KWALIFICATIE-EIS GASTOUDER IN LOONDIENST

- Zie bijlage 13 voor de kwalificatie-eis voor de gastouder in loondienst.
- Ten aanzien van een (kandidaat)werknemer die niet voldoet aan de opleidingsachtergrond uit de kwalificatie-eis kan de werkgever een gelijkstellingsverzoek indienen conform artikel 9.8 en bijlage 8 van de cao.

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, MBO-student-werknemers 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. Onder licht huishoudelijke werkzaamheden worden die huishoudelijke werkzaamheden verstaan die voortvloeien uit of samenhangen met het werken met kinderen.

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, MBO-student-werknemers en stagiaires en rapporteert hierover periodiek aan het hoofd.

Resultaat:

Deskundigheid bevordert, zodanig dat pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, groepshulpen, MBO-student-werknemers 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 één van de opleidingsniveaus uit de kwalificatie-eis.
- 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.

Bezwarende omstandigheden

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

KWALIFICATIE-EIS PEDAGOGISCH MEDEWERKER

- Zie bijlage 13 voor de kwalificatie-eis voor de pedagogisch medewerker.
- Met een (kandidaat)werknemer die één van de onder A of B vermelde opleidingen uit de kwalificatie-eis volgt, kan een arbeidsovereenkomst voor de functie van student-werknemer worden aangegaan, conform artikel 9.6 van de cao.
- Met een (kandidaat)werknemer die één van de 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 van de cao.

- Ten aanzien van een (kandidaat)werknemer die niet voldoet aan de opleidingsachtergrond uit de kwalificatie-eis kan de werkgever een gelijkstellingsverzoek indienen conform artikel 9.8 en bijlage 8 van de cao.

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 functies beleids- of stafmedewerker A en beleids- of stafmedewerker B zijn 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.

| Indeling varianten en differentiaties | | | | | |
|---------------------------------------|----------|----------------------------|----------|----------------|----------|
| 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 |

Variant pedagogisch medewerker

| Variant pedagogisch medewerker | |
|--------------------------------|--|
| Variant | Pedagogisch medewerker BSO |
| Algemene kenmerken | 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 en begeleiding van een groep kinderen binnen de buitenschoolse opvang. |
| Organisatorische positie | Zie basisfunctie. |
| Resultaatgebieden | <p>Kinderen begeleiden</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:</i> Kinderen begeleid gedurende de met de ouders/verzorgers afgesproken periode zodanig dat zij volgens het pedagogisch plan zich ontwikkelen, opgevoed en gestimuleerd worden.</p> <p>Kinderen verzorgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zie basisfunctie. <p>Activiteiten organiseren</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:</i> 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.</p> <p>Informatie uitwisselen over kinderen en werkzaamheden</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderhoudt contact met de scholen die de kinderen bezoeken. |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <p>Ruimten en materiaal beschikbaar houden 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:</i> <i>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>Deskundigheid bevorderen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zie basisfunctie. |
| <p>Profiel van de functie</p> | <p>Kennis 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. |

Differentiaties pedagogisch medewerker

| Differentiaties pedagogisch medewerker | |
|--|--|
| Differentiatie | Pedagogisch medewerker – differentiatie 1 |
| Algemene kenmerken | 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), student-werknemers, 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>Activiteiten ten aanzien van het pedagogisch beleid uitvoeren (op de groep)</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:</i> <i>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>Coaching en kennisoverdracht verzorgen</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:</i> <i>Advies en begeleiding geboden, zodanig dat een aantoonbare bijdrage is geleverd aan de deskundigheidsbevordering van collega's.</i></p> |
| <p>Profiel van de functie</p> | <p>Kennis 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van zowel kinderen als collega's. |

| Differentiaties pedagogisch medewerker | |
|--|--|
| Differentiatie | Pedagogisch medewerker – differentiatie 2 |
| Algemene kenmerken | 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>Begeleidingsplan mede ontwikkelen</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:</i> <i>Begeleidingsplan mede ontwikkeld, zodanig dat het individuele kind gestructureerd begeleid kan worden om de problematiek terug te dringen.</i></p> <p>Begeleidingsplan uitvoeren</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. |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Stimuleert het kind tot een gelijkwaardige participatie in de groep, stimuleert de cognitieve, sociale, emotionele, zintuiglijk motorische, creatieve en taalontwikkeling door middel van op de leeftijd en capaciteiten afgestemde activiteiten. • 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:</i> <i>Begeleidingsplan uitgevoerd, zodat ontwikkelde (taal)achterstanden zo veel mogelijk teruggedrongen kunnen worden.</i></p> <p>Ontwikkeling evalueren</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:</i> <i>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. |

Differentiaties pedagogisch medewerker

| Differentiatie | Pedagogisch medewerker – differentiatie 3 |
|--------------------------|--|
| Algemene kenmerken | 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>Medewerkers aansturen</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:</i> <i>Medewerkers aangestuurd en ondersteund, zodat de kwaliteit van dienstverlening binnen de organisatorische eenheid gewaarborgd is.</i></p> <p>Interne bedrijfsvoering coördineren</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:</i> <i>Interne bedrijfsvoering is gecoördineerd, zodanig dat benodigde informatie en voorzieningen beschikbaar zijn.</i></p> |
| <p>Profiel van de functie</p> | <p>Kennis Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MBO 4 werk- en denkniveau (door opleiding of ervaring). • 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. |

| Differentiaties pedagogisch medewerker | |
|--|--|
| Differentiatie | Pedagogisch medewerker – differentiatie 4 |
| Algemene kenmerken | 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 student-werknemers, 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>Deskundigheid bevorderen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stelt, samen met de leidinggevende, een planning op, inclusief introductieplan, voor de student-werknemers 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 student-werknemers 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:</i> <i>Deskundigheid bevordert, zodanig dat de student-werknemers 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>Informatie uitwisselen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legt verslag van en rapporteert over ontwikkelingen met betrekking tot het leerproces van de student-werknemers en/of stagiaires en |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <p>eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling aan de regiomanager/ het hoofd p&o/ de daartoe aangewezen functionaris.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderhoudt contacten met opleidingsinstituten over de voortgang van het leertraject van student-werknemers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling. • Functioneert als aanspreekpunt voor opleidingsinstituten voor eenvoudige vragen; verwijst complexe vragen naar de leidinggevende. <p><i>Resultaat:</i> <i>Informatie uitgewisseld, zodanig dat zowel de opleidingsinstituten als de interne betrokkenen beschikken over de voor de deskundigheidsbevordering relevante informatie.</i></p> <p>Student-werknemers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling werven</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werft student-werknemers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling en selecteert en plaatst hen vervolgens in samenwerking met het (unit-)hoofd. <p><i>Resultaat:</i> <i>Student-werknemers 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>Ontwikkelingen bijhouden</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:</i> <i>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:</i> <i>Administratie afgehandeld, zodanig dat gegevens correct en tijdig verwerkt zijn en de juiste gegevens op tijd beschikbaar zijn.</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). • Bij voorkeur afgeronde MBO 4 opleiding praktijkopleider of beschikkend over bekwaamheid met betrekking tot methodische, |

| | |
|--|---|
| | <p>didactische en beoordelingsvaardigheden dan wel bereid de genoemde bekwaamheid binnen een afgesproken tijd te verwerven.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 student-werknemers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling en werkbegeleiders.• Organisatievermogen.• 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 student-werknemers en/of stagiaires begeleidt) en het in samenwerking met het (unit-)hoofd werven, selecteren, plaatsen en begeleiden van student-werknemers 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 student-werknemers 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 student-werknemers 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 (student-werknemers 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 student-werknemers en/of 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.

Student-werknemers en/of stagiaires werven

- Werft student-werknemers en/of stagiaires en selecteert en plaatst hen vervolgens in samenwerking met het (unit-)hoofd.

Resultaat:

Student-werknemers 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 één van de opleidingsniveaus conform de kwalificatie-eis voor de pedagogisch medewerker (zie bijlage 13).
- Bij voorkeur afgeronde (MBO-)opleiding praktijkopleider of beschikkend over (door SBB 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 ontwikkelingsfases 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.
- Verstrekt 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

- Bewijs van initiële opleidingsachtergrond inclusief pedagogische component op minimaal mbo niveau 3, conform de kwalificatie-eis voor bemiddelingsmedewerker.
- 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.

KWALIFICATIE-EIS BEMIDDELINGSMEDEWERKER

- Zie bijlage 13 voor de kwalificatie-eis bemiddelingsmedewerker gastouderbureau.
- Ten aanzien van een (kandidaat)werknemer die niet voldoet aan opleidingsachtergrond uit de kwalificatie-eis kan de werkgever een gelijkstellingsverzoek indienen conform artikel 9.8 cao en bijlage 8 van de cao.

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 leidinggeeft 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 is 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. De daarbinnen gehanteerde gezichtspunten betreffen: kennis, zelfstandigheid, sociale vaardigheden, risico's, verantwoordelijkheden en invloed, uitdrukkingsvaardigheid, bewegingsvaardigheid, oplettendheid, overige functie-eisen en inconveniënten.

Vorm van het leidinggeven

Er moet duidelijk onderscheid worden gemaakt in hiërarchisch, functioneel en operationeel leidinggeven. Hieronder worden deze verschillende vormen van leidinggeven nader 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 richtinggevende aantallen. 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 wordt een aantal gradaties 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 leidinggeven | Omvang leiding- geven | Aard en niveau activiteiten |
|-----------|---|----------------------------|-----------------------------|--|
| Schaal 7 | Assistent leidinggevende (matrixfunctie) | Operationeel | Circa 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. | <i>of:</i> Hiërarchisch | Circa 5 personen | Meerdere homogene of enkele heterogene activiteiten (bijvoorbeeld een ondersteunende afdeling) |
| | | <i>of:</i> 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 organisatieonderdelen: personeelszaken, ICT, financiën |
| | <i>of:</i> Een leidinggevende die een middelgroot tot groot organisatieonderdeel aanstuurt en voor het betreffende onderdeel op tactisch (in plaats van strategisch) niveau het | Hiërarchisch | 30 – 50 personen | Meerdere heterogene activiteiten |

| | | | | |
|-----------|--|--------------|---|---|
| | beleid voorbereidt en implementeert. | | | |
| 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 organisatieonderdeel is óf zeer groot óf groot en zeer complex. | Hiërarchisch | <i>of</i> : meer dan 250 personen <i>of</i> : meer dan 50 personen | Meerdere belangrijke functiegebieden en/of operationele activiteiten Zeer complex organisatieonderdeel. 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, student-werknemers en stagiaires en rapporteert hierover periodiek aan het hoofd.

Resultaat:

Deskundigheid bevordert, zodanig dat pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, groepshulpen, student-werknemers 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 één van de opleidingsniveaus conform de kwalificatie-eis voor de pedagogisch medewerker (zie bijlage 13).
- 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 werkbijeenkomsten.

- 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-leidinggevend 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

geinformeerd 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 markt vraag 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 werkmethode 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 STAFAFDELING

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 werkuitvoering, 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 werkuitvoering, 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. HUISHOUDELIJK 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/secretarieel).
- 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 FINANCIËEL-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 sub administraties 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.
- 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.
- 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.
- Concipeert 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 sub administraties 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 summier 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 groei doelstellingen 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

Wachlijst beheren

- Beheert de wachtlijst voor de aanwezige opvangvormen.

Resultaat:

Wachtlijst beheerd, zodanig dat het juiste kind volgens de wachtlijst 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 uitdrukingsvaardigheid 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, beveiligd 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 schept 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 gepositioneerd, 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.

| Variant pedagogisch beleidsmedewerker | |
|---------------------------------------|--|
| Variant | Pedagogisch beleidsmedewerker |
| Algemene kenmerken | 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), student-werknemers 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:</i> <i>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:</i> <i>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:</i> <i>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 aan 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.

VARIANT PEDAGOGISCH BELEIDSMEDEWERKER/COACH

De functiebeschrijving Pedagogisch beleidsmedewerker/Coach betreft een variant, te weten een specifieke invulling van de functie Beleids- of stafmedewerker B.

| Variant Pedagogisch beleidsmedewerker/Coach | |
|---|--|
| Variant | Pedagogisch beleidsmedewerker/Coach |
| Algemene kenmerken | <p>De functie Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach kenmerkt zich door het ontwikkelen, vertalen en implementeren van het pedagogisch beleid binnen de organisatie. De functie van Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach vertaalt beleid naar de concrete werkpraktijk. Tevens heeft de functionaris als allround coach een actieve rol in de verbetering van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers/peuterspeelzaalleid(st)ers op het aandachtsgebied (ook bij complexe werksituaties). De functionaris draagt als coach zorg voor de juiste uitvoering van het pedagogisch beleid op de werkvloer.</p> <p>De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/ of naschoolse opvang, gastouderopvang en peuteropvang/peuterspeelzalen.</p> |
| Doel van de functie | Het bijdragen aan de voorbereiding, ontwikkeling en uitvoering van het pedagogisch beleid en het middels coaching mede verbeteren van de kwaliteit van werkzaamheden. |
| Organisatorische positie | De Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd, dan wel onder de directie. |
| Resultaatgebieden | <p>Pedagogisch beleid voorbereiden en mede ontwikkelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Signaleert in- en externe trends en ontwikkelingen op het aandachtsgebied en behoeften tot verbetering van bestaande processen, methoden en programma's. • Vertaalt trends, ontwikkelingen en behoeften tot verbetering of vernieuwing naar het pedagogisch beleid van de organisatie en legt deze voor aan de leidinggevende. Zorgt voor draagvlak, acceptatie en de benodigde communicatie. • Adviseert de leidinggevende en interne betrokkenen omtrent het te voeren beleid op het aandachtsgebied. • Draagt zorg voor de afstemming van beleid met interne betrokkenen en externe instanties. <p><i>Resultaat:</i> <i>Beleid voorbereid en mede ontwikkeld, zodanig dat relevante ontwikkelingen, trends en behoeften tijdig zijn gesignaleerd en geanalyseerd en een bijdrage is geleverd aan de ontwikkeling van het pedagogisch beleid.</i></p> <p>Pedagogisch beleid bewaken en realiseren</p> |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt pedagogisch beleid naar concrete activiteiten, methoden en/of instrumenten 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 het uitgevoerde beleid en doet verbetervoorstellen. • Geeft voorlichting, informatie en advies aan in- en externe belanghebbenden omtrent programma's, methoden en instrumenten. • Signaleert mogelijkheden voor de doorontwikkeling en verdere professionalisering van de dienstverlening. Draagt kennis en informatie over het pedagogisch beleid over ten behoeve van deskundigheidsbevordering, zowel intern als extern (scholen, ouders etc.). <p><i>Resultaat:</i> <i>Pedagogisch beleid bewaakt en gerealiseerd, zodanig dat beleid is vertaald naar concrete plannen, programma's, instrumenten en methoden welke tijdig en op de juiste wijze zijn uitgevoerd en geëvalueerd.</i></p> <p>Coachen van medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten en/of hiaten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden van medewerkers in relatie tot het pedagogische beleid en achterhaalt samen hun coachingsbehoeften. Stelt een (individueel/groepsgericht) coachingsplan op en/of faciliteert in het opstellen daarvan. • Draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de betreffende groep kinderen (ook in complexe situaties). Treedt afhankelijk van de situatie begeleidend, stimulerend of interveniërend op. • Bewaakt de kwaliteit van het functioneren van medewerkers en bespreekt dit met de leidinggevende. • Organiseert en geeft trainingen gericht op deskundigheidsbevordering, bespreekt vorderingen en evalueert de inhoud en lesvorm. • Fungeert als voortrekker en voorloper bij veranderprocessen en deskundigheidsbevordering. <p><i>Resultaat:</i> <i>Medewerkers gecoacht, zodanig dat is bijgedragen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en aan deskundigheids- en kwaliteitsbevordering.</i></p> |
| <p>Profiel van de functie</p> | <p>Kennis</p> <ul style="list-style-type: none"> • HBO/academisch werk- en denkniveau, conform de kwalificatie-eis (zie bijlage 13). • Kennis van en inzicht in het pedagogisch beleid en de hierop van invloed zijnde in- en externe ontwikkelingen en van o.a. kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/of naschoolse opvang, gastouderopvang en peuteropvangorganisatie. • Kennis van (interventie)methodieken, principes en instrumenten van coaching. |

- Kennis van ontwikkelingsfasen en ontwikkelingsgebieden van jonge kinderen.

Specifieke functiekenmerken

- Analytisch vermogen voor het signaleren van ontwikkelingen en knelpunten in de ontwikkeling van medewerkers en het vertalen hiervan in beleidsplan.
- Coachende vaardigheden voor het ondersteunen en stimuleren van medewerkers en het geven van sturing in hun doorontwikkeling.
- Mondelinge en schriftelijke vaardigheden voor het overdragen van kennis en informatie en het opstellen van beleid- en coachingsplannen.
- Sociale vaardigheden, zoals overtuigingskracht, bewaren van de eigen werkhouding en gezagsuitoefening, voor het ontwikkelen van beleid, adviseren van betrokkenen en het coachen, trainen en begeleiden van medewerkers.
- Sensitief vermogen voor het proactief signaleren van en inspelen op de uiteenlopende knel- en verbeterpunten in de ontwikkeling van medewerker.

26 PEDAGOGISCH COACH

ALGEMENE KENMERKEN

De functie Pedagogisch Coach kenmerkt zich door het als allround coach verbeteren van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers/ peuterspeelzalleid(st)ers op het aandachtsgebied (ook bij complexe werksituaties). De Pedagogische Coach fungeert als spil tussen het pedagogische beleid en de uitvoering hiervan.

De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/ of naschoolse opvang, gastouderopvang en peuteropvang/peuterspeelzalen.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het coachen van medewerkers vanuit het pedagogisch beleid ten behoeve van het mede verbeteren van de kwaliteit van werkzaamheden

ORGANISATORISCHE POSITIE

De Pedagogisch Coach ressorteert hiërarchisch onder de leidinggevende van de afdeling waarbinnen de functie is gepositioneerd dan wel onder de directie.

RESULTAATGEBIEDEN

Coachen van medewerkers

- Helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten en/of hiaten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden in relatie tot het pedagogische beleid en achterhaalt samen hun coachingsbehoeften. Stelt een (individueel/ groepsgerichte) coachingsplan op en/of faciliteert in het opstellen daarvan.
- Draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de betreffende groep kinderen (ook in complexe situaties). Treedt afhankelijk van de situatie begeleidend, stimulerend of interveniërend op.
- Bewaakt de kwaliteit van het functioneren van medewerkers en bespreekt dit met de leidinggevende.
- Organiseert en geeft trainingen gericht op deskundigheidsbevordering, bespreekt vorderingen en evalueert de inhoud en lesvorm.
- Fungeert als voortrekker en voorloper bij veranderprocessen en deskundigheidsbevordering.

Resultaat:

Medewerkers gecoacht, zodanig dat is bijgedragen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en aan deskundigheids- en kwaliteitsbevordering.

Adviezen bieden

- Signaleert structurele knelpunten in de ontwikkeling van medewerkers, kwaliteit van werkzaamheden en/of processen, methoden en programma's.
- Vertaalt deze naar adviezen voor verbetering van het gehanteerde beleid.

Resultaat:

Adviezen geboden, zodanig dat op de praktijk gebaseerde adviezen zijn voorgesteld en beleidsmakers het beleid daarop kunnen bijstellen.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- Minimaal HBO werk- en denkniveau, conform de kwalificatie-eis (zie bijlage 13).
- Kennis van (interventie)methodieken, principes en instrumenten van coaching.
- Kennis van ontwikkelingsfases en ontwikkelingsgebieden van jonge kinderen.
- Kennis van en inzicht in het pedagogisch beleid.

Specifieke functiekenmerken

- Coachende vaardigheden voor het ondersteunen en stimuleren van medewerkers en het geven van sturing in hun doorontwikkeling.
- Mondelinge en schriftelijke vaardigheden voor het uitdragen van het pedagogisch beleid, het overdragen van kennis, informatie en adviezen en het opstellen van coachingsplannen.
- Sociale vaardigheden zoals overtuigingskracht, bewaren van de eigen werkhouding en gezagsuitoefening voor het coachen, trainen en begeleiden van medewerkers.
- Sensitief vermogen voor het proactief signaleren van en inspelen op de uiteenlopende knel- en verbeterpunten in de ontwikkeling van medewerker.

27. 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 13 – Kwalificatie-eisen

1. Kwalificatie-eis gastouder in loondienst

A. Kwalificerende diploma's

Diploma's van een van de volgende beroepsopleidingen kwalificeren voor de functie van gastouder in loondienst:

MBO

- Sociaal Pedagogisch Werker 3 (SPW-3)
- Sociaal Pedagogisch Werker 4 (SPW4)
- Pedagogisch Werker niveau 3
- Pedagogisch medewerker Kinderopvang
- Pedagogisch werker 3 Kinderopvang
- Pedagogisch Werker niveau 4
- Pedagogisch medewerker 4 kinderopvang
- Pedagogisch werker 4 Kinderopvang
- Pedagogisch medewerker 3 kinderopvang
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker 4 kinderopvang
- Pedagogisch medewerker 4 jeugdzorg
- Pedagogisch werker 4 jeugdzorg
- 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)
- Pedagogisch management Kinderopvang
- Associate Degree Pedagogisch Educatief Medewerker
- Associate Degree Kinderopvang
- Associate Degree Onderwijsondersteuner Omgangskunde
- Associate Degree Pedagogisch Professional Kind en Educatie

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. Eveneens kwalificerende diploma's

Diploma's die eveneens kwalificeren voor de functie van gastouder in loondienst:

MBO

- Sport- en bewegingsleider (niveau 3 en 4)
- Sport- en bewegingscoördinator (niveau 4)
- Coördinator buurt, sport en onderwijs
- Sport en Bewegen (niveau 3 en 4)
- CIOS algemeen sportleider/ster

HBO

- Kultureel Werk
- Leraar lichamelijke oefening (ALO),
- Leraar lichamelijke opvoeding
- Sport en Bewegen,
- Sport- en bewegingseducatie
- Kunstzinnig vormende opleiding 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. Kwalificerende diploma's door cao-partijen bepaald

Hieronder worden de beroepsopleidingen vermeld waarvan door partijen bij de cao Kinderopvang is bepaald dat een reeds behaald diploma ook kwalificeert voor de functie van gastouder in loondienst:

MBO

- Beroepsopleidingen binnen MBO/MDGO/MHNO/MSPO/Leerlingwezen/in-service of brancheopleiding:
- A-Verpleegkundige
- Activiteitenbegeleider (AB)
- Activiteitenbegeleiding (AB)
- Agogisch Werk (AW)
- akte hoofdleidster kleuteronderwijs
- akte Kleuterleidster A
- akte Kleuterleidster B
- Arbeidstherapie (AT)
- B-Verpleegkundige
- Brancheopleiding Ervaren Peuterspeelzaalleidster (BEP)
- Brancheopleiding leidster kinderopvang
- Cultureel werk (CW)
- Extramuraal gezondheidszorg (EMGZ)
- Inrichtingswerk (IW)
- Kinderbescherming A
- Kinderbescherming B
- Kinderverzorging en Opvoeding
- Kinderverzorging/Jeugdverzorging (KV/JV)

- Kinderverzorgster (KV)
- Kinderverzorgster van de centrale raad voor de kinderouitzending
- Kleuterzorg (Federatie van medische kleuterdagverblijven in Nederland)
- Kleuterzorg, medisch kleuterdagverblijf Arnhem
- Cultureel werk (KW)
- Leidster Kindercentra (LKC; van OVDB * of onder WEB)
- Residentieel Werk (RW)
- Sociaal-agogisch II richting (MBO SA II) (semi) residentiële hulpverlening
- Sociaal Agogisch II (MBO-SA II) afstudeerrichting Cultureel werk
- Sociale Arbeid (SA *, SAI of SA2 Sociaal Cultureel Werk
- Sociaal Cultureel Werk
- Sociaal Dienstverlener (SD)
- Sociaal Pedagogisch Werker (SPW; lang * of onder WEB)
- Sociale Dienstverlening (SD *, SA *, SAI of SA1 *)
- Vakopleiding Leidster kindercentra (conform de WEB)
- Verdere Scholing in Dienstverband (VSID) richting kinderdagverblijven
- Verpleegkunde
- Verpleegkunde A
- Verpleegkunde B
- Verpleegkunde Z
- Verpleegkundige
- Verplegende (VP)
- Verpleging (VP)
- Verzorgende (VZ niveau 3 of VZ lang)
- Verzorgende beroepen (VZ)
- Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG)
- Verzorging (VZ)
- Z-Verpleegkundige

HBO

- Akte Lager onderwijs zonder hoofdakke (oude kweekschoolopleiding)
- Akte van bekwaamheid als leidster of hoofdleidster bij het kleuteronderwijs
- Akte van bekwaamheid als onderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid als hoofdonderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid als volledig bevoegd onderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid NXX (volgens de Wet op het voortgezet onderwijs)
- Activiteitenleidersopleiding (van Mikojel: Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Applicatiecursus leraar basisonderwijs (als vervolg op en in combinatie met kleuterakte A/B)
- Creatieve therapie (waaronder Mikojel)
- Cultureel Werk (CW)
- docent Dans
- docent Drama
- Educatieve therapie (Mikojel)
- Extramuraal gezondheidszorg (EMGZ)
- Hogere sociaal-pedagogische opleiding leid(st)er op het terrein van jeugdvorming en volksontwikkeling (van Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Inrichtingswerk (IW)

- Jeugdwelzijnswerk
- Kinderverzorging en Opvoeding
- Kreatief Edukatief Werk
- Kunstzinnige therapie
- Lerarenopleiding Omgangskunde
- Lerarenopleiding Verzorging/Gezondheidskunde
- Lerarenopleiding Verzorging/Huishoudkunde
- Maatschappelijk Werk (MW)
- Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD)
- Pedagogiek MO-A of kandidaatsexamen Pedagogiek
- Pedagogische Academie
- Sociaal kunstzinnige therapie
- Verpleegkunde

2. Kwalificatie-eis pedagogisch medewerker

In verband met de ingangsdatum van de totstandkoming van het cao-akkoord 2018-2019 en de publicatiedatum van de cao-teksten 2018-2019, plus wijzigingen vanuit Harmonisatie peuterspeelzaalwerk en kinderopvang en de Wet IKK (geldend vanaf 1 januari 2018) en de modernisering diplomalijst (geldend vanaf 1 juli 2018), zijn er verschillende periodes waarin verschillende kwalificatie-eisen gelden.

Opleidingsachtergrond

Pedagogisch medewerker

Voor de functie van pedagogisch medewerker is een opleidingsachtergrond vereist conform A tot en met E⁵.

- De opleidingsachtergrond A tot en met C die geldt vanaf 1 oktober 2018, staat hieronder.
- De opleidingsachtergrond A tot en met C die geldt vanaf 1 juli 2018 tot 1 oktober 2018 is opgenomen in Bijlage I.a.
- De opleidingsachtergrond conform A tot en met C die geldt tot 1 juli 2018 is opgenomen in Bijlage I.b.
- De opleidingsachtergrond D en E die geldt vanaf 1 oktober 2018, staat hieronder.
- De opleidingsachtergrond conform D en E, vereist tot 1 oktober 2018, is opgenomen in Bijlage I.b.

Pedagogisch medewerker in voorschoolse educatie (VE)

Voor de functie van pedagogisch medewerker in voorschoolse educatie (VE) is tevens een opleidingsachtergrond vereist conform F.

- De opleidingsachtergrond conform F die geldt vanaf 1 oktober 2018, staat hieronder.
- De opleidingsachtergrond conform F vereist tot 1 oktober 2018 is opgenomen in Bijlage I.b.

Pedagogische medewerker die werkt met 0-jarigen

Voor de functie van pedagogisch medewerker die werkt met 0-jarigen is vanaf 1 januari 2025 tevens een opleidingsachtergrond vereist conform G.

Taalniveau Nederlands

- Het taalniveau conform H dat geldt vanaf 1 oktober 2018, staat hieronder.
- Het taalniveau conform H vereist tot 1 oktober 2018 is opgenomen in Bijlage I.b.

A tot en H

- A. Beroepsopleidingen waarvan het diploma/getuigschrift⁶ kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en de buitenschoolse- of naschoolse opvang (BSO/NSO).
- B. Beroepsopleidingen waarvan het diploma/getuigschrift kwalificeert – naast die van opleidingen onder A – indien de functie van pedagogisch medewerker alleen wordt uitgeoefend in de BSO/NSO.

⁵ Op www.kinderopvang-werkt.nl is het overzicht te vinden van de kwalificatie-eisen, zoals die golden bij indiensttreding, vanaf de invoering ervan per 1 mei 1991.

⁶ Bij hbo-opleidingen wordt een diploma ook wel getuigschrift genoemd.

- C. Beroepsopleidingen waarvan het diploma/getuigschrift in combinatie met een aanvullend bewijs kwalificeert – naast die van opleidingen onder A en B – indien de functie van pedagogisch medewerker alleen wordt uitgeoefend in de BSO/NSO.
- D. Een nog niet afgeronde opleiding die kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en/of de BSO/NSO.
- E. Een buitenlands diploma dat kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en/of de BSO/NSO.
- F. Specifieke VE-scholing.
- G. Specifieke scholing voor werken met 0-jarigen.
- H. Taalniveau Nederlands.

A. Dagopvang en BSO/NSO

Diploma's/getuigschriften van de volgende beroepsopleidingen kwalificeren voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en BSO/NSO, indien dit diploma/getuigschrift 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, of met inachtneming van de eisen die de voormalige Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) en de voormalige Wet op het hoger beroepsonderwijs (WHBO) stelden aan respectievelijk het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs:

MBO niveau 3

- Brancheopleiding Ervaren Peuterspeelzaalleidster (BEP)
- Brancheopleiding leidster kinderopvang
- Leidster Kindercentra (LKC; van OVDB of onder WEB)
- Pedagogisch medewerker 3 kinderopvang
- Pedagogisch medewerker Kinderopvang
- Pedagogisch Werker 3 kinderopvang
- Pedagogisch Werker niveau 3
- Sociaal Pedagogisch Werker 3 (SPW-3)
- Vakopleiding Leidster kindercentra (conform de WEB)

MBO niveau 4 *

- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker 4 kinderopvang
- Kinderverzorging en Opvoeding
- Kinderverzorging/Jeugdverzorging (KV/JV)
- Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen
- Onderwijsassistent
- Onderwijsassistent PO/SO (primair onderwijs/speciaal onderwijs)
- Pedagogisch medewerker 4 Jeugdzorg
- Pedagogisch medewerker 4 kinderopvang
- Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg
- Pedagogisch Werker 4 Kinderopvang
- Pedagogisch Werker niveau 4
- Sociaal Pedagogisch Medewerker (SPW, lang of onder WEB)
- Sociaal Pedagogisch Werk (SPW, lang of onder WEB)
- Sociaal Pedagogisch Werker (SPW, lang of onder WEB)
- Sociaal Pedagogisch Werker 4 (SPW-4)

HBO Associate Degree *

- Childcare
- Jeugdwerker
- Kinderopvang
- Pedagogical Educational Assistant
- Pedagogisch Educatief Medewerker
- Pedagogisch Educatief Professional
- Pedagogisch Professional Kind en Educatie
- Sociaal Werk, met keuzemodule Opvoeden in brede context

HBO bachelorniveau *

- Creatieve therapie (geen Mikojel)
- Creatieve Therapie Muziek
- Getuigschrift Hoger Beroepsonderwijs Bekwaamheidsonderzoek interim-wet zij-instroom primair onderwijs
- Kinderverzorging en Opvoeding
- Kunstzinnige therapie
- Leraar Basisonderwijs (aan Hogeschool, PABO of IPABO)
- Leraar Primair Onderwijs
- Lerarenopleiding Pedagogiek
- Pedagogiek
- Pedagogisch Management Kind en Educatie
- Pedagogisch management kinderopvang
- Pedagogische Academie
- Psychologie, met specialisatie gericht op kinderen, jeugd en/of onderwijs
- Sociaal kunstzinnige therapie
- Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)
- Social Educational Care
- Social Work/Sociaal Werk, afstudeerrichting/profiel Sociaal Pedagoog
- Social Work/Sociaal Werk, profiel Jeugd of Jeugdzorgwerker
- Social Work, programma Social Educational Care
- Toegepaste Psychologie, met specialisatie gericht op kinderen, jeugd en/of onderwijs
- Vaktherapie

* Een diploma/getuigschrift op of hoger dan mbo-niveau 4 voldoet aan de taaleis mondelinge vaardigheid (zie H)⁷.

B Alleen BSO/NSO

Indien de functie van pedagogisch medewerker alleen wordt uitgeoefend in de BSO/NSO kwalificeren naast de diploma's/getuigschriften onder A ook de volgende diploma's/getuigschriften, indien dit diploma/getuigschrift 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, of met inachtneming van de eisen die de voormalige Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) en de voormalige Wet op het hoger beroepsonderwijs (WHBO) stelden aan respectievelijk het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs:

⁷ De taaleis mondelinge vaardigheid komt voort uit de Wet IKK.

MBO niveau 3

- Aqua & leisure host
- Begeleider gehandicaptenzorg
- Medewerker maatschappelijke zorg
- Sport en Bewegen
- Sport- en bewegingsleider
- Werkbegeleider zorgbedrijf dierhouderij
- Zelfstandig medewerker leisure & hospitality

MBO niveau 4 *

- Activiteitenbegeleider (AB)
- Activiteitenbegeleiding (AB)
- Agogisch medewerker GGZ
- Agogisch Werk
- Akte hoofdleidster kleuteronderwijs
- Akte Kleuterleidster A
- Akte Kleuterleidster B
- Allround coördinator-instructeur buitensport
- Aqua & leisure executive
- Arbeidstherapie (AT)
- CIOS algemeen sportleider/ster
- Coördinator buurt, sport en onderwijs
- Coördinator sport- en bewegingsagogie
- Coördinator sport, bewegen en gezondheid
- Coördinator sportinstructie, training en coaching
- Cultureel Werk (CW)
- Inrichtingswerk (IW)
- Instructeur mbo
- Instructeur paardensport en -houderij
- Instructeur paardensport IV
- Kleuterzorg (Federatie van medische kleuterdagverblijven in Nederland)
- Kleuterzorg, medisch kleuterdagverblijf Arnhem
- Cultureel Werk (KW)
- Leidinggevende leisure & hospitality
- Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
- Persoonlijk begeleider zorgboerderij
- Residentieel werk (RW)
- Sociaal Agogisch II
- Sociaal-agogisch II (MBO-SA-II) richting (semi)residentiele hulpverlening
- Sociaal Agogisch II (MBO SAII) afstudeerrichting Cultureel werk
- Sociaal Cultureel Werk
- Sociaal-cultureel Werker (SCW)
- Sociaal Werker
- Sociale arbeid (SA, SA II of SA 2)
- Sport en bewegen
- Sport- en bewegingscoördinator
- Sport- en bewegingscoördinator/ Agoog

- Sport- en bewegingscoördinator/ Bewegingsagoog
- Sport- en bewegingscoördinator/ BOS-medewerker
- Sport- en bewegingscoördinator/ Operationeel sport- en bewegingsmanager
- Sport- en bewegingscoördinator/ Trainer/coach
- Sport- en bewegingsleider

HBO Associate degree *

- Educatie en Kennismanagement Groene Sector Bloemsierkunst
- Onderwijsondersteuner Educatie en Kennismanagement Groene Sector
- Onderwijsondersteuner Gezondheidszorg en Welzijn
- Onderwijsondersteuner Omgangskunde
- Onderwijsondersteuner Zorg & Welzijn
- Sport, Gezondheid en Management

HBO bachelorniveau *

- Activiteitenbegeleiding (AB)
- Akte Lager onderwijs zonder hoofdakte (oude kweekschoolopleiding)
- Akte van bekwaamheid als leidster of hoofdleidster bij het kleuteronderwijs
- Akte van bekwaamheid als hoofdonderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid als onderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid als volledig bevoegd onderwijzer(es)
- Activiteitenleidersopleiding (van Mikojel: Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Bewegingsagogie/Psychomotorische Therapie
- Creatieve therapie (van Mikojel)
- Cultureel Werk (CW)
- Culturele en Maatschappelijke Vorming
- Danstherapie
- Educatie en Kennismanagement Groene Sector
- Educatieve therapie (van Mikojel)
- Hogere sociaal pedagogische opleiding leid(st)er op het terrein van jeugdvorming en volksontwikkeling (Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Inrichtingswerk (IW)
- Jeugd welzijns werk
- Creatief Educatief Werk
- Cultureel Werk
- Kunstzinnig vormende opleiding (docentenrichting binnen kunstonderwijs of kunstzinnige richting binnen lerarenopleiding) **
- Leraar lichamelijke oefening
- Leraar lichamelijke opvoeding
- Leraren-/docentenopleiding of ander bewijs van onderwijsbevoegdheid⁸ voor primair-, voortgezet- en beroepsonderwijs **
- Muziektherapie
- Psychomotorische Therapie en Bewegingsagogie
- Social Work, afstudeerrichting Cultureel Maatschappelijk Agoog

⁸ Voorbeelden van ander bewijs zijn een onderwijsbevoegdheid die is behaald via een hbo-master of universitaire bachelor of -master.

- Sport en bewegen
 - Sport- en bewegingseducatie
 - Sport, Gezondheid en Management
 - Sportkunde
 - Theater, afstudeerrichting Theatre and Education/ Theater en Educatie
- * Een diploma/getuigschrift op of hoger dan mbo-niveau 4 voldoet aan de taaleis mondelinge vaardigheid (zie H)⁹.
- ** Verzamelnaam van opleidingen.

C Alleen BSO/NSO met aanvullend bewijs

Indien de functie van pedagogisch medewerker alleen wordt uitgeoefend in de BSO/NSO kwalificeren naast de diploma's/getuigschriften onder A en B ook de volgende diploma's/getuigschriften, in combinatie met aanvullend bewijs, indien dit diploma/getuigschrift 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, of met inachtneming van de eisen die de voormalige Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) en de voormalige Wet op het hoger beroepsonderwijs (WHBO) stelden aan respectievelijk het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs:

MBO niveau 4 *

- Kunstopleiding ** in combinatie met één van de volgende aanvullingen:
 - certificaat BIK (Beroepskunstenaar In de Klas)
 - Mbo-keuzedeel opzet eigen lespraktijk
 - Pedagogisch-didactisch scholingstraject Kunstzinnige vorming basisonderwijs
 - Post-hbo-opleiding Muziekeducatie

HBO Associate Degree *

- Dans in combinatie met één van de volgende aanvullingen:
 - certificaat BIK
 - hbo-master Kunsteducatie
 - Mbo-keuzedeel opzet eigen lespraktijk
 - pedagogisch didactisch getuigschrift
 - Pedagogisch-didactisch scholingstraject Kunstzinnige vorming basisonderwijs
 - Post-hbo-opleiding Muziekeducatie
- Muziek in combinatie met één van de volgende aanvullingen:
 - certificaat BIK
 - hbo-master Kunsteducatie
 - Mbo-keuzedeel opzet eigen lespraktijk
 - pedagogisch didactisch getuigschrift
 - Pedagogisch-didactisch scholingstraject Kunstzinnige vorming basisonderwijs
 - Post-hbo-opleiding Muziekeducatie

HBO bachelorniveau *

- Kunstopleiding **, niet zijnde een docentenrichting, in combinatie met één van de volgende aanvullingen:

⁹ De taaleis mondelinge vaardigheid komt voort uit de Wet IKK.

- certificaat BIK
- hbo-master Kunsteducatie
- pedagogisch didactisch getuigschrift
- Pedagogisch-didactisch scholingstraject Kunstzinnige vorming basisonderwijs
- Post-hbo-opleiding Muziekeducatie

* Een diploma/getuigschrift op of hoger dan mbo-niveau 4 voldoet aan de taaleis mondelinge vaardigheid (zie H)¹⁰.

** Verzamelnaam van opleidingen

Overgangsregelingen

Een pedagogisch medewerker en/of een peuterspeelzaalleidster met een opleidingsachtergrond die per 1 juli 2018¹¹ is vervallen als kwalificerende opleidingsachtergrond en die vóór 1 september 2018 als zodanig werkzaam is (geweest) al dan niet met een onderbreking van één jaar of minder, direct voorafgaand aan 1 september 2018, voldoet aan de kwalificatie-eis voor de functie van peuterspeelzaalleidster en pedagogisch medewerker in dagopvang en/of in BSO/NSO. Dit geldt ook bij een onderbreking van één jaar of minder na 1 september 2018.

Deze overgangsregeling geldt ook voor een pedagogische medewerker die in België en/of Duitsland werkzaam is (geweest) als beroepskracht in de kinderopvang en verder aan alle voorwaarden van de overgangsregeling voldoet.

Een peuterspeelzaalleidster die vóór 1 januari 2018¹² als zodanig werkzaam is (geweest) op basis van een HBO-diploma van ofwel een kunstzinnig vormende opleiding (docentenrichting binnen kunstonderwijs of kunstzinnige richting binnen lerarenopleiding) ofwel de opleiding expressie in woord en gebaar ofwel de applicatiecursus volledig bevoegd onderwijzer, voldoet aan de vereiste opleidingsachtergrond voor de functie van peuterspeelzaalleidster en pedagogisch medewerker in dagopvang en BSO/NSO.

Dit is ook het geval als sprake is van (1) een onderbreking van het werk en er sinds de aanvang van die onderbreking nog geen jaar is verstreken of (2) een wisseling van werkgever waarbij er nog geen jaar is verstreken, tussen de uitdiensttreding bij de ene werkgever in de kinderopvang/peuterspeelzaalwerk en de indiensttreding bij de andere werkgever in de kinderopvang/peuterspeelzaalwerk.

D. Beroepsopleiding nog niet afgerond

Een nog niet afgeronde beroepsopleiding kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en/of de BSO/NSO indien sprake is van:

- een opleiding op niveau HBO-bachelor zoals genoemd onder A of B
- en*
- een schriftelijk bewijs dat minimaal 75% van de studiepunten van de totale opleiding is behaald of een schriftelijk bewijs van toelating tot het laatste studiejaar van de opleiding (overgangsbewijs).

¹⁰ De taaleis mondelinge vaardigheid komt voort uit de Wet IKK.

¹¹ Ingangsdatum modernisering kwalificatie-eis.

¹² Ingangsdatum Harmonisatie Kinderopvang en Peuterspeelzalen.

Een pedagogisch medewerker en/of een peuterspeelzaalleidster met een niet afgeronde opleiding die per 1 oktober 2018 is vervallen als kwalificerende opleidingsachtergrond en die vóór 1 december 2018 als zodanig werkzaam is (geweest) al dan niet met een onderbreking van één jaar of minder, direct voorafgaand aan 1 december 2018, voldoet aan de kwalificatie-eis voor de functie van peuterspeelzaalleidster en pedagogisch medewerker in dagopvang en/of in BSO/NSO. Dit geldt ook bij een onderbreking van één jaar of minder na 1 december 2018.

E. Buitenlands diploma

Een buitenlands diploma kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en/of BSO/NSO als uit een gewaarmerkte brief van het IDW (Internationale DiplomaWaardering: www.idw.nl) of een verklaring van DUO (www.duo.nl) blijkt dat het diploma gelijkwaardig is aan dat van een onder A, B, C of D kwalificerende opleiding.

F. Specifieke VE-scholing¹³

Onderdeel van de opleidingsachtergrond conform A t/m D bevat ten minste:

- één module over het verzorgen van voorschoolse educatie
- of*
- een bewijs dat met gunstig gevolg scholing is afgerond die specifiek gericht is op het verwerven van kennis en vaardigheden voor het ontwikkelingsgericht werken in de voorschoolse educatie. Deze scholing omvat ten minste 12 dagdelen.

Overgangsbepaling:

Een pedagogisch medewerker en een peuterspeelzaalleidster gestart met specifieke VE-scholing vóór 1 januari 2018 en afgerond vóór 1 januari 2020, voldoet aan de gestelde eis Specifieke VE-scholing.

G. Specifieke scholing voor werken met 0-jarigen

In het IKK akkoord is afgesproken dat werkgevers vanaf 1 januari 2018 investeren in specifieke scholing voor babyopvang. Vóór 1 januari 2025 hebben alle beroepskrachten die met 0-jarigen werken deze specifieke scholing ontvangen. Dit betekent:

Per 1 januari 2025 dienen alle beroepskrachten die met 0-jarigen werken te beschikken over een diploma, certificaat, cijferlijst of studiepuntenoverzicht waaruit blijkt dat een door cao-partijen goedgekeurde scholing voor werken met 0-jarigen is gevolgd zoals opgenomen in Bijlage II en die voldoet aan de volgende criteria:

- Leerdoelen conform bijlage II.
- Kent een studiebelasting van ten minste twintig uur.
- Leidt tot een schriftelijk bewijs waaruit blijkt dat de leerdoelen zijn bereikt.

De gezamenlijke cao-partijen ondersteunen werkgevers en werknemers opdat de scholing zoveel mogelijk gelijk verdeeld over de jaren vanaf 2018 en met goede kwaliteit en effectiviteit wordt gerealiseerd. De cao-partijen zullen jaarlijks de voortgang hiervan monitoren. Ook hebben de gezamenlijke cao-partijen op de website van FCB een lijst gepubliceerd met scholingsaanbod dat voldoet aan de criteria en:

¹³ Artikel 4 Gewijzigd Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie.

- een servicedocument Scholing werken met 0-jarigen met toelichting op de criteria.
- een uitgewerkte procedure voor de beoordeling van (nieuw) scholingsaanbod, waaronder scholingsaanbod van organisaties zelf.

H. Taalniveau Nederlands

Voor de functie van pedagogisch medewerker is per 1 januari 2025 een diploma of certificaat vereist waaruit blijkt dat het taalniveau Nederlands op niveau 3F ligt voor de mondelinge taalvaardigheid of op niveau B2 voor de deelvaardigheden gesprekken voeren, luisteren en spreken¹⁴.

Voor de functie van pedagogisch medewerker in voorschoolse educatie in de G37 en G86 gemeenten geldt deze eis met ingang van 1 augustus 2017, en in de overige gemeenten vanaf 1 augustus 2019. Daarbij geldt als aanvullende eis voor de functie van pedagogisch medewerker in voorschoolse educatie een diploma of certificaat waaruit blijkt dat het taalniveau Nederlands op niveau 3F/B2 ligt voor lezen.¹⁵¹⁶

Alle Nederlandse diploma's vanaf mbo-niveau 4 gelden als voldoende bewijs voor taalniveau 3F Nederlands voor wat betreft mondelinge vaardigheid¹⁷. De wijze waarop met een ander Nederlands diploma of certificaat het vereiste taalniveau voor mondelinge vaardigheid kan worden aangetoond is opgenomen in Bijlage IV.

Alle Nederlandse diploma's op minimaal hbo-niveau (waaronder Associate Degree en Bachelor) gelden als voldoende bewijs voor taalniveau 3F voor wat betreft mondelinge vaardigheid en lezen. De wijze waarop met een ander Nederlands diploma of certificaat het vereiste taalniveau kan worden aangetoond is opgenomen in Bijlage IV.

Bij een buitenlands diploma dat vergelijkbaar is met een kwalificerend diploma volgens E is een apart bewijs nodig dat aantoont dat de peuterspeelzaalleidster en/ of de pedagogisch medewerker voldoet aan het vereiste taalniveau Nederlands. Als voldoende bewijs wordt het volgende aangemerkt, indien deze zijn afgegeven vanaf 1 januari 2001¹⁸:

- Certificaat behaald Staatsexamen NT2 Programma II
- Certificaat van behaalde toets taalniveau B2 of 3F
- Certificaat van behaalde toets mondelinge taalvaardigheid B2 of 3F
- Een Nederlands diploma (HAVO, VHBO VWO, MBO-4, AD, HBO Bachelor, WO)
- MBO Keuzedeel Nederlands

¹⁴ Taaleis uit Wet IKK.

¹⁵ Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie.

¹⁶ Zie bijlage IV voor meer informatie over de (verschillen tussen de) taaleis IKK en de taaleis ve.

¹⁷ Taaleis uit Wet IKK.

¹⁸ Datum van publicatie Europees Referentiekader Taal.

3. Kwalificatie-eis bemiddelingsmedewerker gastouderbureau

Voor de functie van bemiddelingsmedewerker gastouderbureau is een opleidingsachtergrond vereist conform A of B.

A Een diploma, EVC-certificaat, IDW-waardering of DUO-verklaring, of bewijs van specifiek aangeduid minimumomvang van de diploma-eisen van een van de opleidingen volgens A1, A2 of A3.

A1 Een diploma of een daaraan gelijkgesteld EVC-certificaat van een van de volgende opleidingen:

MBO

Beroepsopleidingen conform de WEB (Wet Educatie en Beroepsonderwijs) en voorgangers binnen MBO/MDGO/MHNO/MSPO/Leerlingwezen/brancheopleiding:

- Activiteitenbegeleider (AB)
- Activiteitenbegeleiding (AB)
- Agogisch Werk (AW)
- Akte hoofdleidster kleuteronderwijs
- Akte Kleuterleidster A
- Akte Kleuterleidster B
- Arbeidstherapie (AT)
- Brancheopleiding Ervaren Peuterspeelzaalleidster (BEP)
- Brancheopleiding Leidster Kinderopvang
- CIOS algemeen sportleider/ster
- Coördinator buurt, sport en onderwijs
- Coördinator sport- en bewegingsagogie
- Coördinator sport, bewegen en gezondheid
- Coördinator sportinstructie, training en coaching
- Cultureel werk (CW)
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker 4 kinderopvang
- Inrichtingswerk (IW)
- Kinderverzorging en Opvoeding
- Kinderverzorging/Jeugdverzorging (KV/JV)
- Kleuterzorg (Federatie van medische kleuterdagverblijven in Nederland)
- Kleuterzorg, medisch kleuterdagverblijf Arnhem
- Cultureel werk (KW)
- Leidster Kindercentra (LKC; van OVDB of onder WEB)
- Onderwijsassistent
- Onderwijsassistent PO/SO (primair onderwijs/speciaal onderwijs)
- Pedagogisch medewerker 3 kinderopvang
- Pedagogisch medewerker 4 Jeugdzorg
- Pedagogisch medewerker 4 kinderopvang
- Pedagogisch medewerker Kinderopvang
- Pedagogisch Werker 3 kinderopvang
- Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg

- Pedagogisch werker 4 Kinderopvang
- Pedagogisch Werker niveau 3
- Pedagogisch Werker niveau 4
- Residentieel Werk (RW)
- Sociaal Agogisch II
- Sociaal-Agogisch II (MBO SAI) afstudeerrichting Cultureel werk
- Sociaal Agogisch II (mbo-sa II), richting (semi-) residentiele hulpverlening
- Sociaal Cultureel Werk
- Sociaal-cultureel Werker (SCW)
- Sociaal Pedagogisch Werk (SPW, lang of onder WEB)
- Sociaal Pedagogisch Werker (SPW; lang of onder WEB)
- Sociaal Pedagogisch Werker 3 (SPW-3)
- Sociaal Pedagogisch Werker 4 (SPW4)
- Sociale arbeid (SA, SA II of SA 2)
- Sport en Bewegen (niveau 3 en 4)
- Sport- en bewegingscoördinator (niveau 4)
- Sport- en bewegingscoördinator/ Bewegingsagoog
- Sport- en bewegingscoördinator/ BOS-medewerker
- Sport- en bewegingscoördinator/ Operationeel sport- en bewegingsmanager
- Sport- en bewegingscoördinator/ Trainer/coach
- Sport en bewegingsleider (niveau 3 en 4)
- Vakopleiding Leidster kindercentra (conform de WEB)

HBO

Beroepsopleiding conform de WHW (Wet Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs) of de Wet op het Hoger Beroepsonderwijs:

- Activiteitenbegeleiding (AB)
- Akte Lager onderwijs zonder hoofdakte (oude kweekschoolopleiding)
- Akte van bekwaamheid als leidster of hoofdleidster bij het kleuteronderwijs
- Akte van bekwaamheid als hoofdonderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid als onderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid als volledig bevoegd onderwijzer(es)
- Activiteitenleidersopleiding (van Mikojel: Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Childcare (Associate Degree)
- Creatieve therapie (waaronder van Mikojel: Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Cultureel Werk (CW)
- Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV)
- Educatieve therapie (van Mikojel: Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Hogere sociaal-pedagogische opleiding leid(st)ers op het terrein van jeugdvorming en volksontwikkeling (van Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Inrichtingswerk (IW)
- Jeugdwelzijnswerk
- Jeugdwerker (Associate Degree)
- Kinderopvang (Associate Degree)
- Kinderverzorging en Opvoeding
- Kreatief Edukatief Werk

- Kultureel Werk
- Kunstzinnig vormende opleiding op HBO-niveau (docentenrichting binnen kunstonderwijs of kunstzinnige richting binnen lerarenopleiding)
- Kunstzinnige therapie
- Leraar basisonderwijs (aan Hogeschool, PABO of IPABO)
- Leraar lichamelijke opvoeding (ALO)
- Lerarenopleiding Omgangskunde
- Lerarenopleiding Pedagogiek
- Lerarenopleiding Verzorging/Gezondheidskunde
- Lerarenopleiding Verzorging/huishoudkunde
- Muziektherapie
- Onderwijsondersteuner Gezondheidszorg en Welzijn (Associate Degree)
- Onderwijsondersteuner Omgangskunde (Associate Degree)
- Onderwijsondersteuner Zorg & Welzijn (Associate Degree)
- Pedagogical Educational Assistant (Associate Degree)
- Pedagogiek (HBO-bachelor)
- Pedagogische Academie
- Pedagogisch Educatief Medewerker (Associate Degree)
- Pedagogisch Educatief Professional (Associate Degree)
- Pedagogisch management kinderopvang
- Pedagogisch Professional Kind en Educatie (Associate Degree)
- Psychologie, met specialisatie gericht op kinderen, jeugd en/of onderwijs
- Sociaal kunstzinnige therapie
- Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)
- Sociaal Werk, met keuzemodule Opvoeden in brede context (Associate Degree)
- Social Educational Care
- Social Work/Sociaal Werk, afstudeerrichting/profiel Sociaal Pedagoog
- Social Work/Sociaal Werk, profiel Jeugd of Jeugdzorgwerker
- Social Work, programma Social Educational Care
- Sport en Bewegen
- Sport- en bewegingseducatie
- Sport, Gezondheid en Management (Associate Degree)
- Sport, Gezondheid en Management (HBO-bachelor)
- Sportkunde
- Toegepaste Psychologie met specialisatie gericht op kinderen, jeugd en/of onderwijs
- Vaktherapie

A2 Een nog niet afgeronde beroepsopleiding indien sprake is van:

- Een opleiding op HBO-niveau zoals genoemd onder A1, met uitzondering van Associate Degree opleidingen

en

- Een schriftelijk bewijs dat minimaal 75% van de studiepunten van de totale opleiding is behaald of een schriftelijk bewijs van toelating tot het laatste studiejaar van de opleiding (overgangsbewijs).

- A3** Een buitenlands diploma als uit een gewaarmerkte brief van het IDW (Internationale DiplomaWaardering: www.idw.nl) of een verklaring van DUO (www.duo.nl) blijkt dat het diploma gelijkwaardig is aan A1 of A2.
- B Een diploma, EVC-certificaat, IDW-waardering of DUO-verklaring van een opleiding op minimaal MBO niveau 3 (MBO 3, MBO 4, HBO of WO) of bewijs van specifiek aangeduid minimumomvang van een opleiding op minimaal mbo niveau 4 (MBO 4, HBO of WO), volgens B1, B2 of B3, alleen in combinatie met een bewijs van pedagogische component*:**
- B1** Bewijs van pedagogische component* plus een diploma of een daaraan gelijkgesteld EVC-certificaat van een opleiding op minimaal MBO-niveau 3 (MBO 3, MBO 4, HBO of WO).
- B2** Bewijs van pedagogische component* plus een nog niet afgeronde opleiding op minimaal MBO-niveau 4 (MBO 4, HBO of WO) indien minimaal 75% van de diploma-eisen aantoonbaar zijn behaald (bewijs: overgangsbewijs naar vierde leerjaar, 75% studiepunten, 75% van de kerntaken of 75% van de deelkwalificaties).
- B3** Bewijs van pedagogische component* plus een buitenlands diploma als in een gewaarmerkte brief van het IDW (Internationale DiplomaWaardering: www.idw.nl) of in een DUO-verklaring staat dat het diploma gelijkwaardig is aan B1 of B2.

*** Bewijs van pedagogische component is:**

MBO niveau:

Diploma, (EVC-)certificaat, verklaring, diplomawaardering IDW, DUO-verklaring of cijferlijst van opleiding op minimaal mbo niveau 3 waaruit blijkt dat een vak/deelkwalificatie, kerntaak of werkproces is behaald met een van de volgende termen in naam: pedagogiek, pedagogisch, ontwikkelingspsychologie, kind, kinderopvang, peuter, opvoeden/opvoeding, didactiek, didactisch, methodische vaardigheden, onderwijs, lesgeven.

HBO- en WO-niveau:

Graad, diploma, (EVC-)certificaat, verklaring, diplomawaardering IDW, DUO-verklaring, cijferlijst, behaald vak of studiepunten voor onderdeel waarin een van de volgende termen terugkomt in naam: pedagogiek, pedagogisch, ontwikkelingspsychologie, kind, kinderopvang, peuter, opvoeden, opvoeding, didactiek, didactisch, methodische vaardigheden, onderwijs, lesgeven.

Door CPION erkende post-initiële opleidingen (Registeropleidingen):

Diploma, verklaring, certificaat, cijferlijst, behaald vak of studiepunten voor onderdeel waarin van de volgende termen terugkomt in naam: pedagogiek, pedagogisch, ontwikkelingspsychologie, kind, kinderopvang, peuter, opvoeden, opvoeding, didactiek, didactisch, methodische vaardigheden, onderwijs, lesgeven.

Overig:

Branche-erkende post-initiële opleiding pedagogische component bemiddelingsmedewerker gevolgd bij KNGO, NCOI, ISBW, ROC Amsterdam en Vyvoj.

Overgangsregeling

Een bemiddelingsmedewerker gastouderbureau met een opleidingsachtergrond die per 1 oktober 2018 is vervallen als kwalificerende opleidingsachtergrond en die vóór 1 december 2018 als zodanig werkzaam is (geweest) al dan niet met een onderbreking van één jaar of



minder, direct voorafgaand aan 1 november 2018, voldoet aan de kwalificatie-eis voor de functie van bemiddelingsmedewerker gastouderbureau. Dit geldt ook bij een onderbreking van één jaar of minder na 1 december 2018.

4. Kwalificatie-eis Pedagogisch beleidsmedewerker/Coach Kwalificatie-eis Pedagogisch Coach

Voor de functie van Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach en Pedagogisch Coach is een pedagogische opleidingsachtergrond verplicht conform A of B.

A Diploma/getuigschrift van een opleiding volgens A1, A2, A3, A4 of A5.

A1 Diploma/getuigschrift van Associate degree:

- Childcare
- Jeugdwerker
- Kinderopvang
- Pedagogical Educational Assistant
- Pedagogisch Educatief Medewerker
- Pedagogisch Educatief Professional
- Pedagogisch Professional Kind en Educatie
- Sociaal Werk, met keuzemodule Opvoeden in brede context

A2 Diploma/getuigschrift van bachelor hbo:

- Lerarenopleiding Pedagogiek
- Pedagogiek
- Pedagogisch Management Kind en Educatie
- Pedagogisch management Kinderopvang
- Psychologie
- Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)
- Social Educational Care
- Social Work, programma Social Educational Care.
- Social Work/Sociaal Werk, afstudeerrichting/profiel Sociaal Pedagoog
- Social Work/Sociaal Werk, profiel Jeugd of Jeugdzorgwerker
- Toegepaste psychologie

A3 Diploma/getuigschrift van universitaire bachelor in:

- Maatschappelijke opvoedingsvraagstukken
- Ontwikkelingspsychologie
- Pedagogiek
- Pedagogische en andragogische wetenschappen
- Pedagogische wetenschappen
- Pedagogische wetenschappen en onderwijskunde
- Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs
- Psychologie, afstudeerrichting biologische psychologie
- Psychologie, afstudeerrichting Cognitieve psychologie
- Psychologie, afstudeerrichting Ontwikkelingspsychologie
- Psychologie, afstudeerrichting Ontwikkelings- en onderwijspsychologie

A4 Diploma/getuigschrift van een master (hbo of universitair) op het terrein van pedagogisch coachen en/of pedagogisch beleid, te weten:

- Child and Educational Studies
- Education

- Education and Child Studies
- Educational Needs
- Educational Science: Learning in Interaction
- Educational Sciences: Normal and Deviant Patterns of Attachment and Self Regulated Learning
- Educational Sciences: Parenting, Education and Child Development
- Expertleerkracht Primair Onderwijs
- Hogere kaderopleiding pedagogiek
- Jeugdstudies
- Jeugdzorg
- Kinder- en jeugdpsychologie
- Leraar Speciaal Onderwijs
- Maatschappelijke opvoedingsvraagstukken
- Onderwijspedagogiek
- Orthopedagogiek
- Orthopedagogiek: Gezin en gedrag
- Pedagogiek
- Pedagogische Wetenschappen
- Pedagogy and Education
- Special Educational Needs
- Toegepaste Psychologie voor Professionals, specialisatie Kinder- en jeugdpsychologie

A5 Een buitenlands diploma als in een gewaarmerkte brief van het IDW (Internationale Diploma Waardering: www.idw.nl) of een verklaring van DUO (www.duo.nl) staat dat het diploma gelijkwaardig is aan dat van een onder A1, A2, A3 of A4 kwalificerende opleiding.

Overgangsbepaling

Voor de (kandidaat)werknemer die voor 01-01-2019 is ingeschreven voor een opleiding conform A én voor 01-01-2019 wordt aangesteld in functie waarop deze kwalificatie-eis van toepassing is geldt een overgangstermijn van twee jaar, met einddatum 01-01-2021, om aan de eis van het vereiste diploma/getuigschrift te voldoen.

B Een diploma, getuigschrift, IDW-waardering, DUO-verklaring van een andere opleiding dan onder A

B1 Diploma/getuigschrift/IDW-waardering/DUO-verklaring van een opleiding op minimaal mbo-niveau 4 die kwalificeert voor de functie van Pedagogisch Medewerker en/of Peuterspeelzaalleidster in combinatie met een bewijs van gevolgde scholing op het terrein van coaching* en/of pedagogiek kinderen 0-13 jaar**.

Diploma's/getuigschriften die alleen in combinatie met een aanvullend bewijs kwalificeren voor de functie van Pedagogisch Medewerker in BSO/NSO zijn hiervan uitgesloten.

B2 Diploma/getuigschrift/IDW-waardering/DUO-verklaring van een docentenopleiding (vanaf hbo-niveau) in combinatie met een bewijs van gevolgde scholing op het terrein van coaching* en/of pedagogiek kinderen 0-13 jaar**.

* **Bewijs van gevolgde scholing op het terrein van coaching:**

- Certificaat of ander schriftelijk bewijs van een minor/afstudeerrichting/keuzevak/keuzedeel op het terrein van coaching.

- Certificaat van een branche-erkende scholing op het terrein van coaching zoals opgenomen in bijlage III.
- **** Bewijs van gevolgde scholing op het terrein van pedagogiek kinderen 0-13 jaar:**
- Certificaat of ander schriftelijk bewijs van een minor/afstudeerrichting/keuzevak/keuzedeel op het terrein van pedagogiek kinderen 0-13 jaar.
- Certificaat van een branche-erkende scholing op het terrein van pedagogiek kinderen 0-13 jaar, zoals opgenomen in bijlage III.

De branche-erkende scholingen dienen te voldoen aan:

- Leerdoelen conform Bijlage III.a
- Leidt tot een schriftelijk bewijs waaruit blijkt dat de leerdoelen zijn behaald.

Overgangsbepalingen kwalificatie-eis Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach

- Voor de (kandidaat)werknemer die voor 01-01-2019 wordt aangesteld in de functie van pedagogisch beleidsmedewerker/ coach en in bezit is van een diploma/ getuigschrift zoals bedoeld onder B maar niet in bezit is van een bewijs van gevolgde scholing op het terrein van coaching en/of pedagogiek 0 – 13 jaar, geldt een overgangstermijn van twee jaar, met einddatum 01-01-2021, om aan de eis van de gevolgde scholing te voldoen.
- Voor de pedagogisch beleidsmedewerker/coach die voor 1 januari 2019 in deze functie werkzaam is (geweest) geldt dat een diploma/getuigschrift (zoals bedoeld onder B1 en B2) kwalificeert ook als dit per 1 juli 2018 is vervallen als kwalificerend diploma/getuigschrift voor pedagogisch medewerker en/of peuterspeelzaalleidster. Dit geldt ook bij een onderbreking van één jaar of minder na 1 januari 2019.

Bijlage I

Bijlage I.a

Dit is de diplomalist ingangsdatum 1 juli 2018, geldend tot 1 oktober 2018 en behorend bij de kwalificatie-eis pedagogisch medewerker geldend tot 1 oktober 2018 (zie bijlage I.b)

Let op: er geldt een overgangsregeling;

Een PM/PSZL met een opleidingsachtergrond die per 1 juli 2018 is vervallen als kwalificerende opleidingsachtergrond en die voor 1 september 2018 als zodanig werkzaam is (geweest) al dan niet met een onderbreking van één jaar of minder, direct voorafgaand aan 1 september 2018, voldoet aan de kwalificatie-eis voor de functie van PM in dagopvang/PSZL en/of PM in BSO/NSO. Dit geldt ook bij een onderbreking van één jaar of minder na 1 september 2018.

Diploma's voor de functie van peuterspeelzaalleid(st)er en pedagogisch medewerker in de dagopvang (op alfabetische volgorde)

| Niveau | Naam |
|------------------|---|
| mbo-3 | Brancheopleiding Ervaren Peuterspeelzaalleidster (BEP) |
| mbo-3 | Brancheopleiding leidster kinderopvang |
| associate degree | Childcare |
| hbo-bachelor | Creatieve therapie (geen Mikojel) |
| hbo-bachelor | Creatieve Therapie Muziek |
| mbo-4 | Gespecialiseerd pedagogisch medewerker |
| mbo-4 | Gespecialiseerd pedagogisch medewerker 4 kinderopvang |
| associate degree | Jeugdwerker |
| associate degree | Kinderopvang |
| hbo-bachelor | Kinderverzorging en Opvoeding |
| mbo-4 | Kinderverzorging en Opvoeding |
| mbo-4 | Kinderverzorging/Jeugdverzorging (KV/JV) |
| hbo-bachelor | Kunstzinnige therapie |
| mbo-3 | Leidster Kindercentra (LKC; van OVDB of onder WEB) |
| hbo-bachelor | Leraar Basisonderwijs (aan Hogeschool, PABO of IPABO) |
| hbo-bachelor | Leraar Primair Onderwijs |
| hbo-bachelor | Lerarenopleiding Pedagogiek |
| mbo-4 | Onderwijsassistent |
| mbo-4 | Onderwijsassistent PO/SO (primair onderwijs/speciaal onderwijs) |
| associate degree | Pedagogical Educational Assistant |
| hbo-bachelor | Pedagogiek |
| associate degree | Pedagogisch Educatief Medewerker |
| associate degree | Pedagogisch Educatief Professional |
| hbo-bachelor | Pedagogisch management kinderopvang |
| mbo-3 | Pedagogisch medewerker 3 kinderopvang |
| mbo-4 | Pedagogisch medewerker 4 Jeugdzorg |
| mbo-4 | Pedagogisch medewerker 4 kinderopvang |
| mbo-3 | Pedagogisch medewerker Kinderopvang |
| associate degree | Pedagogisch Professional Kind en Educatie |
| mbo-3 | Pedagogisch Werker 3 kinderopvang |
| mbo-4 | Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg |
| mbo-4 | Pedagogisch Werker 4 Kinderopvang |
| mbo-3 | Pedagogisch Werker niveau 3 |
| mbo-4 | Pedagogisch Werker niveau 4 |
| hbo-bachelor | Pedagogische Academie |
| hbo-bachelor | Psychologie, met specialisatie gericht op kinderen, jeugd en/of onderwijs |
| hbo-bachelor | Sociaal kunstzinnige therapie |
| mbo-4 | Sociaal Pedagogisch Medewerker (SPW, lang of onder WEB) |
| mbo-4 | Sociaal Pedagogisch Werk (SPW, lang of onder WEB) |

| | |
|------------------|---|
| mbo-4 | Sociaal Pedagogisch Werker (SPW, lang of onder WEB) |
| mbo-3 | Sociaal Pedagogisch Werker 3 (SPW-3) |
| mbo-4 | Sociaal Pedagogisch Werker 4 (SPW-4) |
| hbo-bachelor | Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) |
| associate degree | Sociaal Werk, met keuzemodule Opvoeden in brede context |
| hbo-bachelor | Social Work/Sociaal Werk, afstudeerrichting/profiel Sociaal Pedagoog |
| hbo-bachelor | Social Work/Sociaal Werk, profiel Jeugd |
| hbo-bachelor | Toegepaste Psychologie (met specialisatie gericht op kinderen, jeugd en/of onderwijs) |
| mbo-3 | Vakopleiding Leidster kindercentra (conform de WEB) |

Diploma's voor de functie van pedagogisch medewerker in de BSO (op alfabetische volgorde)

| Niveau | Naam |
|------------------|---|
| mbo-4 | Activiteitenbegeleider (AB) |
| hbo-bachelor | Activiteitenbegeleiding (AB) |
| mbo-4 | Activiteitenbegeleiding (AB) |
| mbo-4 | Agogisch Werk |
| mbo-4 | Akte hoofdleidster kleuteronderwijs |
| mbo-4 | Akte Kleuterleidster A |
| mbo-4 | Akte Kleuterleidster B |
| hbo-bachelor | Akte Lager onderwijs zonder hoofdakte (oude kweekschoolopleiding) |
| hbo-bachelor | Akte van bekwaamheid als leidster of hoofdleidster bij het kleuteronderwijs |
| hbo-bachelor | Akte van bekwaamheid als hoofdonderwijzer(es) |
| hbo-bachelor | Akte van bekwaamheid als onderwijzer(es) |
| hbo-bachelor | Akte van bekwaamheid als volledig bevoegd onderwijzer(es) |
| hbo-bachelor | Akte van bekwaamheid NXX (valt onder kunstzinnig vormende opleidingen) |
| hbo-bachelor | Aktiviteitenleidersopleiding (van Mikojel: Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard) |
| mbo-4 | Arbeidstherapie (AT) |
| mbo-3 | Brancheopleiding Ervaren Peuterspeelzaalleidster (BEP) |
| mbo-3 | Brancheopleiding leidster kinderopvang |
| associate degree | Childcare |
| mbo-4 | CIOS algemeen sportleider/ster |
| mbo-4 | Coördinator buurt, sport en onderwijs |
| mbo-4 | Coördinator sport- en bewegingsagogie |
| mbo-4 | Coördinator sport, bewegen en gezondheid |
| mbo-4 | Coördinator sportinstructie, training en coaching |
| hbo-bachelor | Creatieve therapie (waaronder Mikojel) |
| hbo-bachelor | Cultureel Werk (CW) |
| mbo-4 | Cultureel Werk (CW) |
| hbo-bachelor | Culturele en Maatschappelijke Vorming |

| | |
|------------------|---|
| associate degree | Dans (alleen in combinatie met een Certificaat BIK, hbo-master Kunsteducatie of pedagogisch didactisch getuigschrift) |
| hbo-bachelor | docent Dans (valt onder kunstzinnig vormende opleidingen) |
| hbo-bachelor | docent Drama (valt onder kunstzinnig vormende opleidingen) |
| hbo-bachelor | Educatie en Kennismanagement Groene Sector |
| associate degree | Educatie en Kennismanagement Groene Sector Bloemsierkunst |
| hbo-bachelor | Educatieve therapie (Mikojel) |
| mbo-4 | Gespecialiseerd pedagogisch medewerker |
| mbo-4 | Gespecialiseerd pedagogisch medewerker 4 kinderopvang |
| hbo-bachelor | Hogere sociaal pedagogische opleiding leid(st)er op het terrein van jeugdvorming en volksontwikkeling (Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard) |
| hbo-bachelor | Inrichtingswerk (IW) |
| mbo-4 | Inrichtingswerk (IW) |
| mbo-4 | Instructeur paardensport en -houderij |
| hbo-bachelor | Jeugdwelzijnswerk |
| associate degree | Jeugdwerker |
| associate degree | Kinderopvang |
| hbo-bachelor | Kinderverzorging en Opvoeding |
| mbo-4 | Kinderverzorging en Opvoeding |
| mbo-4 | Kinderverzorging/Jeugdverzorging (KV/JV) |
| mbo-4 | Kleuterzorg (Federatie van medische kleuterdagverblijven in Nederland) |
| mbo-4 | Kleuterzorg, medisch kleuterdagverblijf Arnhem |
| hbo-bachelor | Kreatief edukatief Werk |
| mbo-4 | Kultureel Werk (KW) |
| hbo-bachelor | Kultureel Werk |
| hbo-bachelor | Kunstopleidingen niveau hbo-bachelor, niet zijnde een docentenrichting (X) (alleen in combinatie met een Certificaat BIK, hbo-master Kunsteducatie of pedagogisch didactisch getuigschrift) |
| mbo-4 | Kunstopleidingen niveau mbo-4 (X)(alleen in combinatie met een Certificaat BIK (Beroepskunstenaar in de klas) |
| hbo-bachelor | Kunstzinnig vormende opleidingen, niveau hbo-bachelor (X) |
| hbo-bachelor | Kunstzinnige therapie |
| mbo-3 | Leidster Kindercentra (LKC; van OVDB of onder WEB) |
| hbo-bachelor | Leraar Basisonderwijs (aan Hogeschool, PABO of IPABO) |
| hbo-bachelor | Leraar lichamelijke oefening |
| hbo-bachelor | Leraar lichamelijke opvoeding |
| hbo-bachelor | Leraren-/docentenopleidingen voortgezet- en beroepsonderwijs (X) |
| hbo-bachelor | Lerarenopleiding Omgangskunde (valt onder 'Leraren-/docentenopleiding voortgezet- en beroepsonderwijs') |
| hbo-bachelor | Lerarenopleiding Pedagogiek |
| hbo-bachelor | Lerarenopleiding Verzorging/Gezondheidskunde (valt onder 'Leraren-/docentenopleiding voortgezet- en beroepsonderwijs') |
| hbo-bachelor | Lerarenopleiding Verzorging/Huishoudkunde (valt onder 'Leraren-/docentenopleiding voortgezet- en beroepsonderwijs') |
| associate degree | Muziek (alleen in combinatie met een Certificaat BIK, hbo-master Kunsteducatie of pedagogisch didactisch getuigschrift) |

| | |
|------------------|---|
| hbo-bachelor | Muziektherapie |
| mbo-4 | Onderwijsassistent |
| mbo-4 | Onderwijsassistent PO/SO (primair onderwijs/speciaal onderwijs) |
| associate degree | Onderwijsondersteuner Educatie en Kennismanagement Groene Sector |
| associate degree | Onderwijsondersteuner Gezondheidszorg en Welzijn |
| associate degree | Onderwijsondersteuner Omgangskunde |
| associate degree | Onderwijsondersteuner Zorg & Welzijn |
| associate degree | Pedagogical Educational Assistant |
| hbo-bachelor | Pedagogiek |
| associate degree | Pedagogisch Educatief Medewerker |
| associate degree | Pedagogisch Educatief Professional |
| hbo-bachelor | Pedagogisch management kinderopvang |
| mbo-3 | Pedagogisch medewerker 3 kinderopvang |
| mbo-4 | Pedagogisch medewerker 4 Jeugdzorg |
| mbo-4 | Pedagogisch medewerker 4 kinderopvang |
| mbo-3 | Pedagogisch medewerker Kinderopvang |
| associate degree | Pedagogisch Professional Kind en Educatie |
| mbo-3 | Pedagogisch Werker 3 kinderopvang |
| mbo-4 | Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg |
| mbo-4 | Pedagogisch Werker 4 Kinderopvang |
| mbo-3 | Pedagogisch Werker niveau 3 |
| mbo-4 | Pedagogisch Werker niveau 4 |
| hbo-bachelor | Pedagogische Academie |
| mbo-4 | Residentieel werk (RW) |
| mbo-4 | Sociaal agogisch II (MBO-SA-II) richting (semi)residentiele hulpverlening |
| mbo-4 | Sociaal Cultureel Werk |
| hbo-bachelor | Sociaal kunstzinnige therapie |
| mbo-4 | Sociaal Pedagogisch Werk (SPW, lang of onder WEB) |
| mbo-4 | Sociaal Pedagogisch Werker (SPW, lang of onder WEB) |
| mbo-3 | Sociaal Pedagogisch Werker 3 (SPW-3) |
| mbo-4 | Sociaal Pedagogisch Werker 4 (SPW-4) |
| hbo-bachelor | Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) |
| associate degree | Sociaal Werk, met keuzemodule Opvoeden in brede context |
| mbo-4 | Sociaal-Agogisch II (MBO SAI) afstudeerrichting Cultureel werk |
| mbo-4 | Sociaal-cultureel Werker (SCW) |
| hbo-bachelor | Social Work/Sociaal Werk, afstudeerrichting/profiel Sociaal Pedagoog |
| hbo-bachelor | Social Work/Sociaal Werk, profiel Jeugd |
| mbo-4 | Sociale arbeid (SA, SA II of SA 2) |
| mbo-3 | Sport en bewegen |
| mbo-4 | Sport en bewegen |
| hbo-bachelor | Sport en bewegen |
| mbo-4 | Sport- en bewegingscoördinator |
| mbo-4 | Sport- en bewegingscoördinator/ Agoog |

| | |
|------------------|---|
| mbo-4 | Sport- en bewegingscoördinator/ Bewegingsagoog |
| mbo-4 | Sport- en bewegingscoördinator/ BOS-medewerker |
| mbo-4 | Sport- en bewegingscoördinator/ Operationeel sport- en bewegingsmanager |
| mbo-4 | Sport- en bewegingscoördinator/ Trainer/coach |
| hbo-bachelor | Sport- en bewegingseducatie |
| mbo-3 | Sport- en bewegingsleider |
| mbo-4 | Sport- en bewegingsleider |
| associate degree | Sport, Gezondheid en Management |
| hbo-bachelor | Sport, Gezondheid en Management |
| hbo-bachelor | Sportkunde |
| hbo-bachelor | Toegepaste Psychologie (met specialisatie gericht op kinderen, jeugd en/of onderwijs) |
| mbo-3 | Vakopleiding Leidster kindercentra (conform de WEB) |

Bijlage I.b

Kwalificatie-eis pedagogisch medewerker¹⁹

Behorend bij de kwalificatie-eis pedagogisch medewerker van bijlage 13, geldend vanaf 1 januari 2018 tot 1 oktober 2018.

Als onderdeel van de kwalificatie-eis pedagogisch medewerker geldt de diplomalijst (zie bijlage I.a) vanaf 1 juli tot 1 oktober voor wat betreft de opleidingsachtergrond conform A t/m C.

Opleidingsachtergrond

Voor de functie van pedagogisch medewerker is een opleidingsachtergrond vereist conform A t/m E²⁰.

Voor de functie van pedagogisch medewerker in voorschoolse educatie is tevens een opleidingsachtergrond vereist conform F.

Voor de functie van pedagogisch medewerker die werkt met 0-jarigen is vanaf 1 januari 2025 tevens een opleidingsachtergrond vereist conform G²¹.

Taalniveau Nederlands²²

Voor de functie van pedagogisch medewerker is vanaf 1 januari 2025 een taalniveau Nederlands vereist conform H.

Voor de functie van pedagogisch medewerker in voorschoolse educatie in de G37 en G86 gemeenten is met ingang van 1 augustus 2017 een taalniveau Nederlands vereist conform H, en in de overige gemeenten vanaf 1 augustus 2019.

A tot en met H

- A. Beroepsopleidingen waarvan het diploma kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang de buitenschoolse- of naschoolse opvang (BSO/NSO)²³.
- B. Beroepsopleidingen waarvan het diploma kwalificeert – naast die van opleidingen onder A en C – indien de functie van pedagogisch medewerker alleen wordt uitgeoefend in de BSO/NSO²⁴.
- C. Beroepsopleidingen waarvan door partijen bij de cao Kinderopvang is bepaald dat een reeds behaald diploma ook kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en de BSO/NSO.
- D. Een nog niet afgeronde opleiding die kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en de BSO/NSO.

¹⁹ Tot 1 januari 2018 gelden de kwalificatie-eisen op basis van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao Kinderopvang 2016-2017.

²⁰ Op www.kinderopvang-werkt.nl is het overzicht te vinden van de kwalificatie-eisen, zoals die golden bij indiensttreding, vanaf de invoering ervan in 1991.

²¹ Vereiste uit de Wet innovatie kwaliteit kinderopvang (IKK).

²² Vereiste uit de Wet IKK. Taaleisen bij voorschoolse educatie: Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie.

²³ Het ontwikkelplan voor een pedagogisch medewerker in ontwikkeling (artikel 9.5. cao) en de opleiding van een bbl-student (artikel 9.6.1 cao) dan wel duale hbo-student (artikel 9.6.2 cao) dienen gericht te zijn op het behalen van een van de diploma's onder A of B.

²⁴ Idem.

- E. Een buitenlands diploma dat kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en de BSO/NSO.
- F. Specifieke VVE-scholing.
- G. Specifieke scholing voor werken met 0-jarigen.
- H. Taalniveau Nederlands.

A. Dagopvang en BSO/NSO

Diploma's van de volgende beroepsopleidingen kwalificeren voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en BSO/NSO²⁵:

MBO

- Sociaal Pedagogisch Medewerker (SPW, lang of onder WEB)
- Sociaal Pedagogisch Werker 3 (SPW-3)
- Sociaal Pedagogisch Werker 4 (SPW4) *
- Pedagogisch Werker niveau 3
- Pedagogisch medewerker Kinderopvang
- Pedagogisch werker 3 Kinderopvang
- Pedagogisch Werker niveau 4 *
- Pedagogisch medewerker 4 kinderopvang *
- Pedagogisch werker 4 Kinderopvang *
- Pedagogisch medewerker 3 kinderopvang
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker *
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker 4 kinderopvang *
- Pedagogisch medewerker 4 jeugdzorg *
- Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg *
- Onderwijsassistent *
- Onderwijsassistent PO/SO (primair onderwijs/speciaal onderwijs) *
- Sociaal-cultureel Werker (SCW) *

HBO *

- Creatieve Therapie Muziek
- Leraar basisonderwijs (aan Hogeschool, PABO of IPABO)
- Leraar Primair Onderwijs
- Pedagogiek (HBO-bachelor)
- Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)
- Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV)
- Pedagogisch management Kinderopvang
- Psychologie, met specialisatie gericht op kinderen, jeugd en/of onderwijs
- Associate Degree Pedagogisch Educatief Medewerker
- Associate Degree Kinderopvang
- Associate Degree Onderwijsondersteuner Omgangskunde
- Associate Degree Pedagogisch Professional Kind en Educatie

²⁵ Onderstaande diploma's gelden tot 1 juli 2018. Vanaf 1 juli 2018 tot 1 oktober 2018 geldt de diplomalist zoals weergegeven in bijlage I.a.

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. Alleen BSO/NSO

Indien de functie van pedagogisch medewerker alleen wordt uitgeoefend in de BSO/NSO kwalificeren naast de diploma's onder A en C ook de volgende diploma's²⁶:

MBO

- Sport- en bewegingsleider (niveau 3)
- Sport- en bewegingscoördinator (niveau 4) *
- Sport- en bewegingscoördinator/Agoog (niveau 4)
- Coördinator buurt, sport en onderwijs *
- Sport en Bewegen (niveau 3)
- Sport en Bewegen (niveau 4) *
- Sport- en bewegingsleider (niveau 4)
- CIOS algemeen sportleider/ster *

HBO *

- Kultureel Werk
- Leraar lichamelijke oefening
- Leraar lichamelijke oefening (ALO)
- Leraar lichamelijke opvoeding (ALO)
- Sport en Bewegen
- Sport- en bewegingseducatie
- Kunstzinnig vormende opleiding 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. Door cao-partijen bepaald

Hieronder worden de beroepsopleidingen vermeld waarvan door partijen bij de cao Kinderopvang is bepaald dat een reeds behaald diploma ook kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en de BSO/NSO²⁷:

MBO

Beroepsopleidingen binnen MBO/MDGO/MHNO/MSPO/Leerlingwezen/in-service of brancheopleiding:

- A-Verpleegkundige *
- Activiteitenbegeleider (AB) *
- Activiteitenbegeleiding (AB) *
- Agogisch Werk (AW) *
- akte hoofdleidster kleuteronderwijs *
- akte Kleuterleidster A *

²⁶ Onderstaande diploma's gelden tot 1 juli 2018. Vanaf 1 juli 2018 tot 1 oktober 2018 geldt de diplomalist zoals weergegeven in bijlage I.a.

²⁷ Onderstaande diploma's gelden tot 1 juli 2018. Vanaf 1 juli 2018 tot 1 oktober 2018 geldt de diplomalist zoals weergegeven in bijlage I.a.

- akte Kleuterleidster B *
- Arbeidstherapie (AT) *
- B-Verpleegkundige *
- Brancheopleiding Ervaren Peuterspeelzaalleidster (BEP)
- Brancheopleiding leidster kinderopvang
- Cultureel werk (CW) *
- Extramuraal gezondheidszorg (EMGZ)
- Inrichtingswerk (IW) *
- Kinderbescherming A *
- Kinderbescherming B *
- Kinderverzorging en Opvoeding *
- Kinderverzorging/Jeugdverzorging (KV/JV) *
- Kinderverzorgster (KV) *
- Kinderverzorgster van de centrale raad voor de kinderouitzending *
- Kleuterzorg (Federatie van medische kleuterdagverblijven in Nederland) *
- Kleuterzorg, medisch kleuterdagverblijf Arnhem *
- Cultureel werk (KW) *
- Leidster Kindercentra (LKC; van OVDB of onder WEB)
- Residentieel Werk (RW) *
- Sociaal-agogisch II (MBO SA II) richting (semi) residentiële hulpverlening *
- Sociaal Agogisch II (MBO-SA II) afstudeerrichting Cultureel werk *
- Sociaal Agogisch II *
- Sociale Arbeid (SA, SAI of SA2) *
- Sociaal Cultureel Werk *
- Sociaal Dienstverlener (niveau 3)
- Sociaal Dienstverlener (SD) *
- Sociaal Pedagogisch Werker (SPW; lang of onder WEB) *
- Sociale Dienstverlening (SD, SA, SAI of SA1) *
- Vakopleiding Leidster kindercentra (conform de WEB)
- Verdere Scholing in Dienstverband (VSID) richting kinderdagverblijven *
- Verpleegkundige *
- Verpleegkundige A *
- Verpleegkundige B *
- Verpleegkundige Z *
- Verpleegkundige *
- Verplegende (VP) *
- Verpleging (VP) *
- Verzorgende (VZ niveau 3 of VZ lang)
- Verzorgende beroepen (VZ)
- Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG)
- Verzorging (VZ)
- Z-Verpleegkundige *

HBO *

- Akte Lager onderwijs zonder hoofdakte (oude kweekschoolopleiding)
- Akte van bekwaamheid als leidster of hoofdleidster bij het kleuteronderwijs

- Akte van bekwaamheid als onderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid als hoofdonderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid als volledig bevoegd onderwijzer(es)
- Akte van bekwaamheid NXX (volgens de Wet op het voortgezet onderwijs)
- Activiteitenleidersopleiding (van Mikojel: Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Applicatiecursus leraar basisonderwijs (als vervolg op en in combinatie met kleuterakte A/B)
- Creatieve therapie (waaronder Mikojel: Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Cultureel Werk (CW)
- docent Dans
- docent Drama
- Educatieve therapie (Mikojel: Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Extramuraal gezondheidszorg (EMGZ)
- Hogere sociaal-pedagogische opleiding leid(st)er op het terrein van jeugdvorming en volksontwikkeling (van Middeloo, Kopse Hof, Jelburg of Sittard)
- Inrichtingswerk (IW)
- Jeugdwelzijnswerk
- Kinderverzorging en Opvoeding
- Kreatief Educatief Werk
- Kunstzinnige therapie
- Lerarenopleiding Omgangskunde
- Lerarenopleiding Verzorging/Gezondheidskunde
- Lerarenopleiding Verzorging/Huishoudkunde
- Maatschappelijk Werk (MW)
- Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD)
- Pedagogiek MO-A of kandidaatsexamen Pedagogiek
- Pedagogische Academie
- Sociaal kunstzinnige therapie
- Verpleegkunde

- * Opleiding op of hoger dan mbo-niveau 4, waarvan het diploma voldoet aan de taaleis mondelinge vaardigheid (zie H).

Nota bene. Een peuterspeelzaalleidster die voor 1 januari 2018 als zodanig werkzaam is (geweest) op basis van een HBO-diploma van ofwel een kunstzinnig vormende opleiding (docentenrichting binnen kunstonderwijs of kunstzinnige richting binnen lerarenopleiding) ofwel de opleiding expressie in woord en gebaar ofwel de applicatiecursus volledig bevoegd onderwijzer, voldoet aan de vereiste opleidingsachtergrond voor de functie van pedagogisch medewerker in dagopvang en BSO/NSO.

Dit is ook het geval als sprake is van (1) een onderbreking van het werk en er sinds de aanvang van die onderbreking nog geen jaar is verstreken of (2) een wisseling van werkgever waarbij er nog geen jaar is verstreken, tussen de uitdiensttreding bij de ene werkgever in de kinderopvang/peuterspeelzaalwerk en de indiensttreding bij de andere werkgever in de kinderopvang/peuterspeelzaalwerk.

D. Nog niet afgeronde beroepsopleiding

Een nog niet afgeronde beroepsopleiding kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en de BSO/NSO indien sprake is van:

- Een schriftelijk bewijs dat minimaal 75% van de studiepunten van de totale opleiding van Leraar basisonderwijs (aan Hogeschool, Pedagogische Academie, PABO of IPABO) is behaald

of

- Een overgangsbewijs naar vierde leerjaar van Leraar basisonderwijs (aan Hogeschool, Pedagogische Academie, PABO of IPABO)

of

- Het volgen van een deeltijd HBO-bachelor mits het een opleiding betreft zoals genoemd onder A of B

en

- minimaal 75% van de studiepunten van de totale opleiding is behaald

of

- minimaal 50% van de studiepunten van de totale opleiding is behaald en minimaal 1 jaar relevante stage- en of werkervaring.

E. Buitenlands diploma

Een buitenlands diploma kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en BSO/NSO als in een gewaarmerkte brief van het IDW (Internationale DiplomaWaardering: www.idw.nl) staat dat het diploma gelijkwaardig is aan dat van een onder A, B, C of D kwalificerende opleiding.

F. Specifieke VVE-scholing²⁸

- Onderdeel van de opleidingsachtergrond conform A t/m D bevat ten minste één module over het verzorgen van voorschoolse educatie

of

- Een bewijs dat met gunstig gevolg scholing is afgerond specifiek gericht op het vroegtijdig bestrijden van achterstanden bij jonge kinderen of op het werken met voor- en voerschoolse educatieprogramma's.

G Specifieke scholing voor werken met 0-jarigen

In het IKK akkoord is afgesproken dat werkgevers vanaf 1 januari 2018 investeren in specifieke scholing voor babyopvang. Voor 1 januari 2025 hebben alle beroepskrachten die met 0-jarigen werken deze specifieke scholing ontvangen. Dit betekent:

Per 1 januari 2025 dienen alle beroepskrachten die met 0-jarigen werken te beschikken over een diploma, certificaat, cijferlijst of studiepuntenoverzicht waaruit blijkt dat specifieke scholing voor baby-opvang is gevolgd die voldoet aan de volgende criteria:

- Leerdoelen conform bijlage bij de kwalificatie-eisen.
- Kent een studiebelasting van ten minste twintig uur.
- Leidt tot een schriftelijk bewijs waaruit blijkt dat de leerdoelen zijn bereikt.

De gezamenlijke cao-partijen ondersteunen werkgevers en werknemers opdat de scholing zoveel mogelijk gelijk verdeeld over de jaren vanaf 2018 en met goede kwaliteit en effectiviteit wordt gerealiseerd. De cao-partijen zullen jaarlijks de voortgang hiervan

²⁸ Artikel 4 Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie.

monitoren. Ook publiceren de gezamenlijke cao-partijen een lijst met scholingsaanbod dat voldoet aan de criteria en voor 1 januari 2018:

- een servicedocument met toelichting op de criteria.
- een uitgewerkte procedure voor de beoordeling van (nieuw) scholingsaanbod, waaronder scholingsaanbod van organisaties zelf.

H. Taalniveau Nederlands

Voor de functie van pedagogisch medewerker is per 1 januari 2025 een diploma of certificaat vereist waaruit blijkt dat het taalniveau Nederlands op niveau 3F ligt voor de mondelinge taalvaardigheid of op niveau 2B voor de deelvaardigheden gesprekken voeren, luisteren en spreken²⁹.

Voor de functie van pedagogisch medewerker in voorschoolse educatie in de G37 en G86 gemeenten geldt deze eis met ingang van 1 augustus 2017, en in de overige gemeenten vanaf 1 augustus 2019. Daarbij geldt als aanvullende eis voor de functie van pedagogisch medewerker in voorschoolse educatie een diploma of certificaat waaruit blijkt dat het taalniveau Nederlands op niveau 3F/2B ligt voor lezen³⁰.

Alle Nederlandse diploma's vanaf mbo-niveau 4 gelden als voldoende bewijs voor taalniveau 3F Nederlands voor wat betreft mondelinge vaardigheid. De wijze waarop met een ander Nederlands diploma of certificaat het vereiste taalniveau voor mondelinge vaardigheid kan worden aangetoond komt uiterlijk begin 2018 beschikbaar in servicedocumenten.

Alle Nederlandse diploma's op minimaal hbo-niveau (waaronder Associate Degree en Bachelor) gelden als voldoende bewijs voor taalniveau 3F voor wat betreft mondelinge vaardigheid en lezen. De wijze waarop met een ander Nederlands diploma of certificaat het vereiste taalniveau kan worden aangetoond komt uiterlijk begin 2018 beschikbaar in servicedocumenten.

Bij een buitenlands diploma dat vergelijkbaar is met een kwalificerend diploma is een apart bewijs nodig dat hij/zij voldoet aan het vereiste taalniveau Nederlands. De wijze waarop met een buitenlands diploma het vereiste taalniveau Nederlands kan worden aangetoond komt uiterlijk begin 2018 beschikbaar in servicedocumenten.

²⁹ Wet IKK.

³⁰ Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie.

Bijlage II

Scholing Werken met 0-jarigen (babyopvang)

Behorend bij de kwalificatie-eis Pedagogisch Medewerker van bijlage 13 onder G.

A. Afspraken in het kader van het akkoord Innovatie Kwaliteit Kinderopvang

Het scholingsaanbod, vastgesteld door de gezamenlijke cao-partijen, voldoet aan de criteria uit de kwalificatie-eis voor specifieke scholing voor babyopvang en is gepubliceerd op de website van FCB. Elk besluit tot erkende en vervallen scholing wordt gepubliceerd.

De scholingslijst kan de komende jaren groeien.

Reeds gevolgde scholing, die eerder voldeed, maar in de toekomst niet meer voldoet, heeft geen gevolgen voor de betrokken medewerker: hij/zij blijft gekwalificeerd.

B. Leerdoelen specifieke scholing werken met 0-jarigen

De leerdoelen zijn uitgesplitst in kennis en vaardigheden:

1. Kennis van 0-jarigen:

- de ontwikkeling van het babybrein en de invloed hiervan op het gedrag
- de cognitieve, taal-, fijne en grove motorische, zintuiglijke en de sociaal-emotionele ontwikkeling
- de mijlpalen gerelateerd aan de cognitieve, taal-, fijne en grove motorische, zintuiglijke en de sociaalemotionele ontwikkelingsgebieden
- spel- en ontwikkelingsmaterialen die geschikt zijn voor 0-jarigen
- de fysieke ontwikkeling.

2. Vaardigheden voor het werken met 0-jarigen:

- kan 0-jarigen op een respectvolle manier verzorgen met als uitgangspunt de eigen inbreng van de baby
- kan (contact)initiatieven (verbale en non-verbale) van 0-jarigen herkennen en hierop adequaat reageren
- kan tiltechnieken toepassen op een voor 0-jarige respectvolle en ergonomisch verantwoorde manier
- kan inspelen op het individuele slaap- waakritme
- kan interacties tussen baby's onderling stimuleren en begeleiden
- kan antwoorden geven op vragen van ouders over ontwikkeling en welbevinden
- kan kansen signaleren, creëren en benutten om passende activiteiten, spel- en ontwikkelingsmaterialen aan te bieden.

Bijlage III

Behorende bij de kwalificatie-eis Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach en Pedagogisch Coach onder B zoals vastgelegd in bijlage 13.

Branche-erkende scholing

Een van de mogelijkheden om te kunnen voldoen aan de kwalificatie-eis pedagogisch beleidsmedewerker/coach is het behalen van een certificaat branche-erkende scholing voor coaching en/of pedagogiek.

Het scholingsaanbod, vastgesteld door de gezamenlijke cao-partijen, voldoet aan de criteria voor branche-erkende scholing zoals vastgelegd in de kwalificatie-eis en is gepubliceerd op de website van FCB. Elk besluit tot erkende en vervallen scholing wordt gepubliceerd.

De scholingslijst kan de komende jaren groeien.

Reeds gevolgde scholing, die eerder voldeed, maar in de toekomst niet meer voldoet, heeft geen gevolgen voor de betrokken medewerker, hij/zij blijft gekwalificeerd.

De branche-erkende scholingen dienen te voldoen aan:

- Leerdoelen conform Bijlage III.a
- Leidt tot een schriftelijk bewijs waaruit blijkt dat de leerdoelen zijn behaald.

Bijlage III.a

Branche-erkende scholing voor Pedagogisch beleidsmedewerker/coach en Pedagogisch coach

Scholing voor Pedagogiek 0-13 jaar

Een branche-erkende Scholing voor Pedagogiek 0-13 jaar omvat de volgende leerdoelen:

- Kennis van pedagogiek kinderopvang 0-13 jaar, waaronder de vier pedagogische doelen van Riksen Walraven en de pedagogische kaders kinderopvang;
- Kennis van de zes interactievaardigheden: sensitieve responsiviteit, respect voor autonomie, praten & uitleggen, structuur & continuïteit, ontwikkelingsstimulering en het begeleiden van interacties;
- Kennis van verschillende pedagogische stromingen binnen de kinderopvang;
- Vaardigheid van vertalen pedagogisch beleidsplan naar pedagogisch handelen van de pedagogisch medewerker;
- Kennis van en vaardigheid in observatietechnieken en registreren hiervan.

Scholing voor Coaching

Een branche-erkende Scholing voor Coaching omvat de volgende leerdoelen:

- Kent en beheerst verschillende gesprekstechnieken
- Is in staat tot het herkennen en erkennen van verschillende leerstijlen bij medewerkers
- Heeft kennis van en hanteert feedbackregels
- Kan ontwikkelingsgerichte feedback geven aan medewerkers
- Is in staat een vertrouwensband met medewerkers op te bouwen en te onderhouden
- Zet mogelijkheden en kwaliteiten van de medewerkers zo optimaal in
- Kan confronteren – een spiegel voorhouden
- Is in staat om op een transparante wijze medewerkers te coachen binnen een hiërarchische relatie.

- Kan knelpunten en/of hiaten in de werkzaamheden, kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers signaleren en kan coachingsbehoeften achterhalen.
- Kan een (individueel/ groepsgericht) coachingsplan opstellen.
- Weet hoe de kwaliteit van het functioneren van medewerkers te bewaken en dit te bespreken dit met de leidinggevende.

Bijlage IV

Behorende bij onderdeel H van de kwalificatie-eis pedagogisch medewerker.

Service document taaleis pedagogisch medewerker en peuterspeelzalleidster

Vastgesteld door OAK 5 september 2018

In de Wet IKK staat de eis opgenomen dat pedagogisch medewerkers en peuterspeelzalleid(st)ers mondelinge Nederlandse taalvaardigheid moeten hebben op niveau 3F / B2. Het gaat om gesprekken voeren, luisteren en spreken. Met behulp van een diploma of certificaat kan deze taalvaardigheid worden aangetoond. Er wordt een overgangstermijn gehanteerd van 7 jaar: uiterlijk op 1 januari 2025 dienen alle pedagogisch medewerkers te voldoen aan deze taaleis IKK.

In de cao Kinderopvang zijn de voorwaarden voor de taaleis IKK vastgelegd in de kwalificatie-eisen, onderdeel 'Taalniveau Nederlands', Bijlage 13, nummer 2, onderdeel sub H) en is bij elk kwalificerend diploma aangegeven of dat tevens voldoet aan de taaleis IKK.

Cao-partijen willen dit ook voor de taaleis VE bij elk kwalificerend diploma gaan aangeven (dit volgt zodra dit gereed is).

De vuistregel is: alle mbo 4- en hbo-diploma's uit de kwalificatie-eis in de cao zijn voldoende om aan de taaleisen IKK te voldoen. Ook iedereen met een havo- of vwo-diploma voldoet aan de taaleis IKK; maar om als pedagogisch medewerker / peuterspeelzalleid(st)er werkzaam te kunnen zijn, moet er daarnaast dan ook een kwalificerend diploma zijn behaald.

Omschrijving in de cao Kinderopvang

In de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker / peuterspeelzalleid(st)er staat de eis vanuit de Wet IKK als volgt omschreven:

Voor de functie van pedagogisch medewerker/ peuterspeelzalleid(st)er is per 1 januari 2025 een diploma of certificaat vereist waaruit blijkt dat het taalniveau Nederlands op niveau 3F ligt voor de mondelinge taalvaardigheid of op niveau B2 voor de deelvaardigheden gesprekken voeren, luisteren en spreken.

Alle Nederlandse diploma's vanaf mbo niveau 4 gelden als voldoende bewijs voor taalniveau 3F Nederlands voor wat betreft mondelinge vaardigheid.

Kwalificatie eis

Bij de cao is in de lijst met diploma's die kwalificeren voor de functie Pedagogisch Medewerker / peuterspeelzalleid(st)er met een sterretje aangegeven welke van die diploma's ook aan de taaleis IKK voldoen.

Naast de kwalificerende diploma's die in de lijst zijn opgenomen, zijn er ook andere diploma's waarmee het vereiste taalniveau aangetoond kan worden:

Alle Nederlandse mbo niveau 4 diploma's;

- Havo diploma;
- VHBO diploma
- Vwo diploma;
- HBO diploma (Associate Degree, bachelor)

- WO diploma (universitaire bachelor).

Let wel: middels deze diploma's kan uitsluitend de taaleis IKK worden aangetoond.

Diploma op MBO niveau 3

Heeft de medewerker een Nederlands mbo niveau 3 diploma dat kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker of peuterspeelzalleidster, en daarnaast geen diploma van havo, vbo, vwo, hbo of wo, dan kan er op drie manieren worden voldaan aan de taaleis conform de Wet IKK:

- Een schriftelijk bewijs dat je het mbo keuzedeel 'Nederlands 3F' hebt behaald.
- Een ander schriftelijk bewijs (certificaat van een taaltoets, cijferlijst of andere bijlage bij diploma) dat bewijst dat je mondelinge taalvaardigheid op niveau 3F ligt.
- Voor mbo-3 studenten geldt dat zij het Centraal Examen Nederlands 3F kunnen afleggen sinds schooljaar 2015-2016.
(Zie ook: ook het steunpunt taal en rekenen MBO.)

Buitenlands diploma

Heeft de medewerker een buitenlands diploma dat kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker of peuterspeelzalleid(st)er, dan is altijd een aanvullend bewijs nodig om aan te tonen dat aan de taaleis IKK wordt voldaan. Zie voor het aanvullend bewijs bijlage 13 nummer 2 sub H).

Taaltoetsen

Bijvoorbeeld UvA taaltoetsen en Mr Dutch bieden taaltoetsen aan op mondelinge taalvaardigheid.

Let op: Taaleis Voorschoolse Educatie pedagogisch medewerker/ peuterspeelzalleidster

Naast de taaleis IKK kent de voorschoolse educatie ook een taaleis. Naast de mondelinge taalvaardigheid op niveau 3F/B2 heeft het ministerie van OCW ook leesvaardigheid op dit niveau verplicht. Voor de grote gemeenten (G37 en G86) geldt dit sinds 1 augustus 2017 en vanaf 1 augustus 2019 voor alle gemeenten. Daarnaast is er een verschil in de ministeriële eisen voor de aantoonbaarheid van de taaleis VE ten opzichte van die voor de taaleis IKK. Hieronder volgt een toelichting hierop.

De taaleis voor medewerkers in de VE is vastgesteld door de overheid en vastgelegd in het Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie.

De aantoonbaarheid van de taaleis VE heeft het ministerie van OCW ook geregeld in dit besluit en de uitwerking van dit besluit is vastgelegd in de factsheet 'Taalniveau 3F pedagogisch medewerkers die (willen) werken in de voorschoolse educatie'. Kort gezegd voldoet een medewerker aan de taaleis VE met Hbo of universitair diploma, met een Havo of Vwo diploma en 5,5 voor het vak Nederlands, voor MBO 4, waarbij Nederlandse taal een generiek examenonderdeel is, minimaal een 5,5 voor het centraal examen Nederlandse taal. Voor MBO 3 is er tevens een uitwerking.

Zie voor de exacte verschillen tussen taaleis VE en taaleis IKK ook het [Overzicht taaleis](#) van Brancheorganisatie Kinderopvang.

Gevolgen verschil in aantoonbaarheid

De keuze die cao-partijen hebben gemaakt ten aanzien van de aantoonbaarheid van de taaleis IKK wijkt af van de keuze van het ministerie van OCW ten aanzien van de aantoonbaarheid van de taaleis VE. De keuze van cao-partijen is mede ingegeven omdat oudere mbo-4 diploma's geen cijferlijst hebben en aansluiten bij de keuze van OCW zou betekenen dat er voor de betreffende medewerkers opnieuw een taaltoets moet plaatsvinden en er mogelijk aanvullende scholing noodzakelijk is, terwijl zij wel aan het vereiste niveau voldoen op grond van het diploma. Daar waar er wel sprake is van een cijferlijst is relevant dat het cijfer voor Nederlands is samengesteld uit veel meer onderdelen dan mondelinge taal- en leesvaardigheid. Door het stellen van een 5,5 als ondergrens wegen de andere onderdelen onevenredig zwaar en zal voor de betreffende medewerkers opnieuw een taaltoets moeten plaatsvinden, met eventuele vervolgscholing.

Het gevolg van het verschil in aantoonbaarheid kan zijn dat de zwaardere aantoonbaarheidseis vanuit OCW de norm gaat worden omdat medewerkers zowel op VE-groepen als reguliere groepen moeten kunnen worden ingezet. De norm die OCW stelt gaat hierdoor ook gelden voor het niet VE-deel van de branche, dat vele malen groter is dan het VE deel.

Cao-partijen stellen zich op het standpunt dat zij de kwalificatie-eisen aan pedagogisch medewerkers en peuterspeelzalleidsters bepalen, zoals vastgelegd in en verwezen vanuit de wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang en bijbehorende regelgeving. In de cao Kinderopvang zijn de kwalificatie-eisen dan ook volledig uitgewerkt en vastgelegd. Zo kunt u dus ook zien of de medewerkers voldoen aan de taaleis VE en de eis aan specifieke VE-scholing volgens cao-partijen.

Met betrekking tot de verschillen in aantoonbaarheid beraden cao-partijen Kinderopvang zich over verdere stappen richting het ministerie van OCW en SZW.

Specifieke VE-scholing

Het ministerie van OCW heeft tevens de eisen aan de specifieke scholing aangescherpt. Deze aangescherpte eisen worden verwerkt in de nieuwe cao Kinderopvang.

Bijlage 14 – Akkoord Overgangsregeling peuterspeelzalen/kinderopvang

De organisaties van werkgevers, partij bij de cao Kinderopvang

1. Brancheorganisatie Kinderopvang
2. Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

en

de organisatie van werkgevers, partij bij de cao Sociaal Werk

1. Sociaal Werk Nederland

en

de organisaties van werknemers, partij bij de cao Kinderopvang en bij de cao Sociaal Werk

1. FNV Zorg & Welzijn
2. CNV Zorg & Welzijn

Hebben op 27 februari 2020 een akkoord bereikt over de arbeidsvoorwaardelijke overgang van peuterspeelzaalmedewerkers van de cao Sociaal Werk naar de cao Kinderopvang. De leden van de cao-partijen hebben ingestemd met dit principeakkoord.

Aanpassing cao Sociaal Werk en cao Kinderopvang

De cao Kinderopvang en de cao Sociaal Werk worden zo aangepast dat peuterspeelzaalwerk niet langer valt onder de cao Sociaal Werk, maar onder de cao Kinderopvang. Partijen streven er naar dat deze aanpassing per 1 augustus 2020, de overgangsdatum, is doorgevoerd.

Peuterspeelzaalorganisaties dienen vanaf de overgangsdatum de overstap te maken naar de cao Kinderopvang.

Overgangsregeling peuterspeelzalen/kinderopvang

In de cao Kinderopvang en de cao Sociaal Werk komt een overgangsregeling te staan voor de arbeidsvoorwaardelijke overgang van peuterspeelzaalmedewerkers van de cao Sociaal Werk naar de cao Kinderopvang met daarin de gemaakte afspraken en een uitgewerkte overgangsperiode.

Tot slot

De afspraken uit dit akkoord, waaronder de volledige overgangsregeling met bijlage, worden in de tekst van de cao Kinderopvang en de cao Sociaal Werk verwerkt.

Utrecht, 4 mei 2020

Bijlage 15 – Overgangsregeling peuterspeelzaalwerk van cao Sociaal Werk naar cao Kinderopvang

(Op grond van artikel 1.3 cao Kinderopvang)

Overgangsregeling peuterspeelzaalwerk van cao Sociaal Werk naar cao Kinderopvang

Partijen bij de cao Sociaal Werk:

- Sociaal Werk Nederland;
- FNV Zorg en Welzijn;
- CNV Zorg en Welzijn;

en

Partijen bij de cao Kinderopvang:

- Brancheorganisatie Kinderopvang;
- Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang;
- FNV Zorg en Welzijn;
- CNV Zorg en Welzijn;

(hierna gezamenlijk: "**Partijen**");

Overwegende dat:

1. De cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang zijn aangepast, zodat peuterspeelzaalwerk valt onder de cao Kinderopvang en niet langer onder de cao Sociaal Werk. Deze aanpassing gaat in per 1 augustus 2020;
2. Peuterspeelzaalorganisaties de overstap dienen te maken te maken naar de cao Kinderopvang en verplicht zijn de cao Kinderopvang toe te passen op de peuterspeelzaalmedewerkers;
3. Partijen eraan hechten dat de arbeidsvoorwaardelijke overgang van medewerkers van de cao Sociaal Werk naar de cao Kinderopvang op een verantwoorde wijze plaatsvindt;
4. Partijen daarom deze overgangsregeling hebben opgesteld. Uitgangspunt daarbij is dat de medewerker aanspraak houdt op de hoogte van zijn salaris, zoals dat geldt op het moment dat het peuterspeelzaalwerk niet langer valt onder de cao Sociaal Werk, en voor het verschil in arbeidsvoorwaarden een compensatie ontvangt, waarmee de medewerker ingroeit in de cao Kinderopvang.

Komen het volgende overeen:

Artikel 1 Begrippen

In deze overgangsregeling wordt verstaan onder:

- a. *overgangsdatum*: de datum waarop het peuterspeelzaalwerk valt onder de cao Kinderopvang en niet langer valt onder de cao Sociaal Werk. Deze aanpassing gaat in per 1 augustus 2020.
- b. *cao Kinderopvang*: de collectieve arbeidsovereenkomst Kinderopvang 2020-2021.
- c. *cao Sociaal Werk*: de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Werk 2019-2021.
- d. *compensatietoeslag*: de compensatie, zoals bedoeld in artikel 8 lid 3, voor het verschil in arbeidsvoorwaarden tussen de cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang.
- e. *gelijkstellingscommissie*: de commissie zoals bedoeld in artikel 9.8 cao Kinderopvang.

- f. *medewerker*: de werknemer zoals bedoeld in artikel 1.1 onder k cao Kinderopvang en/of artikel 0.1 onder c cao Sociaal Werk.
- g. *persoonlijke toeslag*: de compensatie, zoals bedoeld in artikel 8 lid 2, die de medewerker ontvangt als zijn oorspronkelijke salaris hoger is dan het maximum van de toepasselijke salarisschaal onder de cao Kinderopvang.
- h. *salaris*: het tussen de werkgever en de medewerker overeengekomen bruto maandbedrag zoals bedoeld in artikel 0.1 onder f2 cao Sociaal Werk en zoals dat geldt op de overgangsdatum.
- i. *werkgever*: de werkgever zoals bedoeld in artikel 1.1 onder x cao Kinderopvang en/of artikel 1.1 onder b van de cao Sociaal Werk.

Artikel 2 Toepasselijkheid en overgangsperiode

1. Deze overgangsregeling is van toepassing op peuterspeelzaalorganisaties en hun medewerkers die op de overgangsdatum overgaan van de cao Sociaal Werk naar de cao Kinderopvang. Peuterspeelzaalorganisaties zijn met ingang van de overgangsdatum gehouden deze overgangsregeling toe te passen op hun medewerkers.
2. Vanaf 1 maart 2021 kan gecontroleerd worden op naleving van deze overgangsregeling.

Artikel 3 Hardheidclausule

In individuele gevallen waarin de onverkorte toepassing van deze overgangsregeling leidt tot een evident onbillijke situatie voor de medewerker, zal dit op verzoek van de medewerker tussen de werkgever en de medewerker besproken worden. In dat geval zal de werkgever, in de geest van de overgangsregeling, in voor de medewerker gunstige zin afwijken van de overgangsregeling. Bij bezwaren wordt verwezen naar artikel 4 van deze overgangsregeling.

Artikel 4 Geschillenregeling

Als zich bij de toepassing van deze overgangsregeling een geschil voordoet, kan dit worden voorgelegd aan de Commissie van Geschillen als bedoeld in artikel 11.1 cao Kinderopvang.

Artikel 5 Beschikbaarstelling overgangsregeling

De werkgever zorgt ervoor dat elke medewerker die bij toepassing van deze overgangsregeling is betrokken deze overgangsregeling kosteloos kan inzien en kosteloos een exemplaar ervan kan ontvangen.

Artikel 6 Geen gedwongen ontslagen

De omvang en de kwaliteit van de werkgelegenheid zullen na de overgangsdatum niet wijzigen als gevolg van de overgang. De overgang leidt niet tot gedwongen ontslagen.

Artikel 7 Arbeidsduur, werktijden, locatie(s) en vakantieperiodes

Bij de overgang naar de cao Kinderopvang behoudt de medewerker recht op wat voor hem geldt met betrekking tot de gemiddelde arbeidsduur, de werktijden, de locatie(s) van de werkzaamheden en/of het al of niet werken in vakantieperiodes. De overgang naar de cao Kinderopvang leidt niet tot een eenzijdige wijziging hierin.

Artikel 8 Behoud hoogte salaris en ingroeieregeling

1. De medewerker die overgaat naar de cao Kinderopvang, behoudt de hoogte van zijn salaris zoals dat geldt op de overgangsdatum. Aan de hand daarvan wordt de medewerker ingedeeld op het salarisniveau van de naast hogere trede van de salarisschaal van pedagogisch medewerker in de cao Kinderopvang.

2. Als de medewerker op de overgangdatum een salaris heeft dat boven het maximum zit van de salarisschaal van pedagogisch medewerker in de cao Kinderopvang, deelt de werkgever de medewerker in het maximum van die salarisschaal in. De werkgever kent het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris toe als een maandelijkse persoonlijke toeslag. De medewerker groeit in de cao Kinderopvang in doordat het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van cao-loonstijgingen in de cao Kinderopvang, wordt verrekend met de persoonlijke toeslag. Eventuele toekomstige verhogingen, na 2020, van de eindejaarsuitkering in de cao Kinderopvang worden ook verrekend met de persoonlijke toeslag op dezelfde wijze als hiervoor bepaald ten aanzien van cao-loonstijgingen.
3. De medewerker ontvangt in verband met de overgang naar de cao Kinderopvang een maandelijkse compensatietoeslag van 6,61% berekend over het oorspronkelijke salaris (cao Sociaal Werk), bovenop, indien van toepassing, de persoonlijke toeslag bedoeld in lid 2. De medewerker groeit in de cao Kinderopvang in doordat het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van cao-loonstijgingen in de cao Kinderopvang, wordt verrekend met de compensatietoeslag. Eventuele toekomstige verhogingen van de eindejaarsuitkering, na 2020, in de cao Kinderopvang worden ook verrekend met de compensatietoeslag op dezelfde wijze als hiervoor bepaald ten aanzien van cao-loonstijgingen.
4. De compensatietoeslag en de persoonlijke toeslag behoren tot het pensioengevend inkomen en tellen daarnaast mee voor de berekening van de jaarlijkse vakantietoeslag.
5. Bij de ingroei bedoeld in lid 2 en lid 3 wordt eerst de persoonlijke toeslag afgebouwd en vervolgens de compensatietoeslag.
6. Het bepaalde in de voorgaande leden is van overeenkomstige toepassing op de overige medewerkers die op de overgangdatum overgaan van de cao Sociaal Werk naar de cao Kinderopvang.

Artikel 9 Opgebouwd loopbaanbudget

1. De medewerker behoudt het loopbaanbudget dat hij tot aan de overgangdatum heeft opgebouwd. Vanaf de overgangdatum vindt er geen opbouw meer plaats.
2. De medewerker heeft ten aanzien van het opgebouwde loopbaanbudget de volgende keuzes, rekening houdend met de toepasselijke fiscale wet- en regelgeving:
 - a. Het opgebouwde loopbaanbudget aanwenden voor activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid. Deze keuze moet om fiscale redenen gemaakt worden vóór de overgangdatum. De activiteiten zelf kunnen ook plaatsvinden na de overgangdatum;
 - b. Het opgebouwde loopbaanbudget op de overgangdatum laten omzetten in verlof op basis van het oorspronkelijke uursalaris;
 - c. Het resterende loopbaanbudget gezien de bijzondere situatie van de overgang laten uitbetalen rekening houdend met de toepasselijke fiscale wet- en regelgeving.
3. De werkgever en de medewerker bespreken deze keuzemogelijkheden en de werkgever legt de keuze van de medewerker schriftelijk vast.

Artikel 10 Kwalificatie-eis pedagogisch medewerker

1. Indien de opleidingsachtergrond van de medewerker op 1 januari 2018 voldeed aan de kwalificatie-eis voor de functie peuterspeelzaalleid(st)er, voldoet de medewerker aan de kwalificatie-eis voor de functie pedagogisch medewerker (dagopvang en BSO/NSO).
2. Voor de medewerker die geen opleidingsachtergrond heeft als bedoeld in lid 1, vraagt de werkgever conform artikel 9.8 cao Kinderopvang een gelijkstelling aan voor de functie

- pedagogisch medewerker (dagopvang en BSO/NSO). De gelijkstellingscommissie verleent de gelijkstelling indien de medewerker voldoet aan alle drie de onderstaande criteria:
- a. De medewerker is voor 1 januari 2000 in dienst getreden als peuterspeelzaalleid(st)er;
 - b. De medewerker is sindsdien onafgebroken als peuterspeelzaalleid(st)er werkzaam geweest (bij één of meerdere werkgevers) op grond van een arbeidsovereenkomst als peuterspeelzaalleid(st)er;
 - c. De medewerker beschikt over bewijs dat hij na 1 januari 2000 scholing heeft gevolgd die naar het oordeel van de gelijkstellingscommissie voldoende relevant is voor de functie pedagogisch medewerker.
3. Een individuele gelijkstelling die conform artikel 6.3 lid E cao Sociaal Werk verleend is voor de functie peuterspeelzaalleid(st)er blijft gelden bij overgang naar de functie pedagogisch medewerker (dagopvang en BSO/NSO).

Artikel 11 Verlof

1. Als de medewerker voor de overgangsdatum afspraken heeft gemaakt over opname van ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof, behoudt hij dit recht onder de afgesproken voorwaarden. Bij nieuwe aanvragen wordt de cao Kinderopvang gehanteerd.
2. De overgangsregeling seniorenverlof die geldt op grond van Bijlage 5 cao Sociaal Werk blijft van toepassing met inachtneming van het volgende:
 - a. Als de medewerker onder de cao Sociaal Werk ervoor heeft gekozen om de stijging van de eindejaarsuitkering geheel of gedeeltelijk in te zetten voor extra uren seniorenverlof als aanvulling op het aantal basisuren seniorenverlof, behoudt hij dit aantal uren plus het aantal extra uren seniorenverlof. Het percentage dat is ingezet voor extra uren seniorenverlof wordt in mindering gebracht op de compensatietoeslag zoals bedoeld in artikel 8 lid 3;
 - b. Als de medewerker onder de cao Sociaal Werk niet heeft gekozen voor de inzet van de stijging van de eindejaarsuitkering voor extra uren seniorenverlof, behoudt hij het aantal basisuren seniorenverlof. De medewerker heeft dan recht op de volledige compensatietoeslag bedoeld in artikel 8 lid 3.

Artikel 12 Slotbepaling

De afspraken gemaakt voor 1 augustus 2020, waarbij al een overgang naar de cao Kinderopvang heeft plaatsgevonden, blijven van kracht. Deze overgangsregeling tast deze afspraken niet aan.

Bijlage – Toelichting op de omvang van de compensatietoeslag

Voor de berekening van de compensatietoeslag zijn de belangrijkste verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang vergeleken per 1 augustus 2020. Dat zijn de eindejaarsuitkering, het aantal bovenwettelijke verlofuren, het vitaliteitsbudget en het loopbaanbudget. Zie onderstaande tabel.

| Regeling (peildatum: 1 augustus 2020) | Cao Kinderopvang | Cao Sociaal Werk | Uitgangspunt berekening |
|---|---|---|----------------------------|
| Vakantietoeslag | 8% | 8% (onderdeel van het IKB) | Buiten beschouwing gelaten |
| Eindejaarsuitkering | 2,0% | 8,3% (onderdeel van het IKB) | 6,3% |
| Tegemoetkoming Verzekering Zorgkosten | Tussen € 8 en € 16 per maand | € 10 per maand | Buiten beschouwing gelaten |
| Waarde 40 uur extra verlof in geld | 2,14% | - | -2,14% |
| Vitaliteitsbudget | 0% deze vervalt met ingang van 1 juli 2020 | Afhankelijk van leeftijd tussen 0% en 1,9% (gekozen is 0,95%) | 0,95% |
| Loopbaanbudget | n.v.t. | 1,5% structureel | 1,5% |
| Pensioen | Premie medewerker ouderdomspensioen: 10,53% Premie medewerker arbeidsongeschiktheidspensioen: 0% | Premie medewerker ouderdomspensioen: 11,75% Premie medewerker arbeidsongeschiktheidspensioen: 0% | Buiten beschouwing gelaten |
| Totaal | | | 6,61% |

Na de overgang naar de cao Kinderopvang blijft de medewerker vallen onder het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). De pensioenpremieverdeling verandert ten gunste van de medewerker.