

CAO KINDEROPVANG 2012 – 2014
VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS

Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang

Utrecht





Voor vragen op het gebied van interpretatie c.q. toepassing van deze CAO kunnen alleen georganiseerde werkgevers en werknemers(leden) zich respectievelijk wenden tot de volgende adressen.

Werkgevers (voor zover lid):

Brancheorganisatie Kinderopvang
Postbus 3332
3502 GH Utrecht
Tel.: 030 - 753 99 00
Website: www.kinderopvang.nl

Werknemers (voor zover lid)

Abvakabo FNV
Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer
Tel.: 0900 228 25 22
Website: www.abvakabofnv.nl

CNV Publieke Zaak
Postbus 193, 7300 AD Apeldoorn
Tel.: 030 751 10 48 / 055 526 42 00
Website: www.cnvpubliekezaak.nl

Vakbond De Unie
Postbus 400, 4100 AK Culemborg
Tel.: 0345 85 18 51
Website: www.unie.nl

Het secretariaat van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) wordt gevoerd door FCB
Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht
Tel.: 030 298 53 50
Fax: 030 298 53 33
E-mail: contact@fcb.nl
Website: www.fcb.nl

Alle uitgaven van de CAO-tekst, instrumenten genoemd in de CAO en voorlichtingsmateriaal op basis van de CAO zijn te vinden op de websites van partijen en op www.caokinderopvang.fcb.nl.

INHOUD

Voorwoord		6
<u>Hoofdstuk 1</u>	<u>Algemeen</u>	
Artikel 1.1	Begrippen	7
Artikel 1.2	Werkings sfeer	8
Artikel 1.3	Looptijd en tussentijdse wijziging	9
Artikel 1.4	Aard CAO en decentrale toepassing	9
<u>Hoofdstuk 2</u>	<u>Relatie werkgever – werknemer</u>	
Artikel 2.1	Verplichtingen van de werkgever	11
Artikel 2.2	Verplichtingen van de werknemer	11
<u>Hoofdstuk 3</u>	<u>Arbeidsovereenkomst</u>	
Artikel 3.1	Aangaan arbeidsovereenkomst	13
Artikel 3.2	Inhoud arbeidsovereenkomst	13
Artikel 3.3	Verklaring omtrent gedrag	13
Artikel 3.4	Min/max-overeenkomst	13
Artikel 3.5	Schorsing en op non-actief stelling	13
Artikel 3.6	Beëindigen arbeidsovereenkomst	15
<u>Hoofdstuk 4</u>	<u>Arbeidsduur en werktijden</u>	
Artikel 4.1	Arbeidsduur	16
Artikel 4.2	Werktijden	16
Artikel 4.3	Jaarurensystematiek	17
Artikel 4.4	Toepassing Arbeidstijdenwet	17
<u>Hoofdstuk 5</u>	<u>Beloning</u>	
Artikel 5.1	Vaststelling salaris	18
Artikel 5.2	Inschaling bij indiensttreding	18
Artikel 5.3	Jaarlijkse verhoging	18
Artikel 5.4	Overgang naar een andere functie	18
Artikel 5.5	Uitbetaling salaris	19
Artikel 5.6	Waarneming	19
Artikel 5.7	Eindejaarsuitkering	19
Artikel 5.8	Pensioenregeling en premie	20
Artikel 5.9	Vitaliteitsbudget	20
Artikel 5.10	Loonbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 5.11	Inhouding WGA-premie	21
Artikel 5.12	Uitkering bij overlijden werknemer	22
Artikel 5.13	Fietsenplan	22
Artikel 5.14	Vakbondscontributie	22
Artikel 5.13	Eenmalige uitkering	22
<u>Hoofdstuk 6</u>	<u>Toeslagen en vergoedingen</u>	
Artikel 6.1	Vakantietoelage	23
Artikel 6.2	Werkurentoelage	23
Artikel 6.3	Jubileumtoelage	23
Artikel 6.4	Tegemoetkoming zorgverzekering	24
Artikel 6.5	Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer	24

Artikel 6.6	Vergoeding dienstreizen	24
Artikel 6.7	Vergoeding verhuiskosten	24
Artikel 6.8	Vergoeding telefoonkosten	24
Artikel 6.9	Vergoeding thuiswerk/telewerk	25
Artikel 6.10	Vergoeding gebroken diensten	25
<u>Hoofdstuk 7 Vakantie, verlof, arbeid en zorg</u>		
Artikel 7.1	Vakantie	26
Artikel 7.2	Vakantie bij einde dienstverband	26
Artikel 7.3	Verlofbudget	26
Artikel 7.4	Seniorenverlof	27
Artikel 7.5	Feestdagen	28
Artikel 7.6	Buitengewoon verlof	28
Artikel 7.7	Langdurend zorgverlof	29
Artikel 7.8	Werk en privé	29
<u>Hoofdstuk 8 Sociaal beleid</u>		
Artikel 8.1	Arbeidsomstandigheden	31
Artikel 8.2	Bevordering diversiteit	31
Artikel 8.3	Gedragscode	31
<u>Hoofdstuk 9 Instream, loopbaanontwikkeling en professionalisering</u>		
Artikel 9.1	Scholings- en loopbaanbeleid	32
Artikel 9.2	Bijscholing	32
Artikel 9.3	Functionerings- en beoordelingsgesprek	32
Artikel 9.4	Ontwikkelscan en EVC	33
Artikel 9.5	Pedagogisch medewerker in ontwikkeling	33
Artikel 9.6	Studenten	34
Artikel 9.7	Stagevergoeding	36
Artikel 9.8	Gelijkstellingscommissie	37
Artikel 9.9	Vergoeding VOG	37
<u>Hoofdstuk 10 Medezeggenschap</u>		
Artikel 10.1	Instelling en algemene rechten PVT	38
Artikel 10.2	Instemmingsrecht en ondersteuning OR en PVT	38
Artikel 10.3	Bestuurssamenstelling	38
Artikel 10.4	Aanvullende medezeggenschapsafspraken	38
Artikel 10.5	Reorganisaties	39
Artikel 10.6	Fusies	39
Artikel 10.7	Vakbondsverlof	40
Artikel 10.8	Vakbondsfaciliteiten	40
<u>Hoofdstuk 11 Geschillenregeling</u>		
Artikel 11.1	Geschil	41
Artikel 11.2	Niet-ontvankelijk of geen verdere behandeling	41
Artikel 11.3	Overige bepalingen	42



<u>Bijlagen</u>		
Bijlage 1	Funciematrix	43
Bijlage 2	Salarisschalen	45
Bijlage 3	Overgangsregels	54
Bijlage 4	Reglement Commissie van Geschillen	59
Bijlage 5	Funcieboek	61
Bijlage 6	Arbeidstijdenwet	138
Bijlage 7	Standaardregelingen artikel 6.5, 6.6, 6.8 en 6.9	140
Bijlage 8	Voorbeelden/ modellen arbeidsovereenkomsten	143
Bijlage 9	Beleidsregels Kwaliteit Kinderopvang	150
Bijlage 10	Reglement Gelijktellingscommissie	153
Bijlage 11	Inzetbaarheid en salariering studenten MBO en HBO	154
Bijlage 12	Landelijk sociaal plan harmonisatie peuterspeelzalen	155
Bijlage 13	CAO-akkoord	160
Trefwoordenregister		164

VOORWOORD

Deze CAO Kinderopvang is overeengekomen voor de gehele branche en loopt van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2014.

Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van deze CAO:

- Te werken aan de totstandkoming van een landelijk sociaal plan voor de branche ;
- Te bekijken of de naleving van de cao kan worden bevorderd;
- een procedureafspraken uit te werken om te streven naar het introduceren van 100 wajongers, met name in ondersteunende functies;
- informatiemateriaal te maken over de mogelijkheden en vormen van functionerings-, loopbaangesprekken en beoordelingen;
- initiatief te nemen tot afspraken over combinatiefuncties met branches waar in de kinderopvang veel mee wordt samengewerkt;
- een programma te starten gericht op gezondheidsmanagement, arbeidsmarktfitheid en vitaliteit;
- uitwerking te geven aan het onderwerp Ethiek, Kwaliteit en Professionaliteit.

Afwijken van A-bepalingen niet mogelijk:

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

Afwijken van B-bepalingen wel mogelijk:

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

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Artikel 1.1 Begrippen

In deze CAO wordt verstaan onder:

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

- u. **Directie:** de werknemer die – eventueel samen met anderen - belast is met de (statutaire) eindverantwoordelijkheid voor de organisatie, blijkend uit de bevoegdheid tot aanname en ontslag van werknemers en tot het opstellen van de begroting, jaarrekening en het jaarverslag.
- v. **Pedagogisch medewerker in ontwikkeling:** de werknemer die voldoet aan de instroomeis en die met behulp van het ontwikkelplan werkt aan het binnen 3 jaar behalen van een diploma dat kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker.
- w. **BBL-leerling:** de werknemer die als student is ingeschreven voor de beroepsbegeleidende leerweg binnen het MBO en volgens de normatieve opleidingsduur een opleiding volgt die kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker.
- x. **Plus-uren:** aantal uren dat de werknemer méér heeft gewerkt dan de afgesproken gemiddelde arbeidsduur per maand.
- y. **Min-uren:** aantal uren dat de werknemer minder heeft gewerkt dan de afgesproken gemiddelde arbeidsduur per maand.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

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

Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijziging

1. Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 januari 2012 en eindigt met ingang van 1 januari 2014, zonder dat hiervoor opzegging is vereist.
2. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de looptijd te wijzigen.

Artikel 1.4 Aard CAO en decentrale toepassing

1. Van een deel van de bepalingen van deze CAO kan decentraal in de vorm van maatwerkafspraken worden afgeweken binnen de onderstaand aangegeven randvoorwaarden. Dit zijn de B-bepalingen. Indien geen maatwerkafspraken zijn gemaakt op de wijze zoals beschreven in lid 5, 6 of 7 gelden onverkort de B-bepalingen van deze CAO.
2. De decentrale regeling komt in de plaats van de regeling waarvan is afgeweken binnen de onderstaand aangegeven randvoorwaarden.
3. Waar afwijkende afspraken niet zijn toegestaan, is dat in het betreffende artikel aangegeven door middel van vetgedrukte tekst. Dit zijn de A-bepalingen.
4. Maatwerkafspraken (afwijkingen van B-bepalingen) kunnen op 3 niveaus worden gemaakt, te weten in overleg tussen:
 - a. de werkgever en alle bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties;
 - b. de werkgever en OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel), voor zover dit in de tekst is aangegeven.
 - c. de werkgever en de werknemer, voor zover dit in de tekst is aangegeven,
5. Ten aanzien van de totstandkoming, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen de in lid 4a genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Indien de werkgever overleg met de werknemersorganisaties wil voeren over de totstandkoming van een B-CAO, gelden de navolgende afspraken: de werkgever nodigt alle werknemersorganisaties schriftelijk uit voor een vooroverleg, waarin in gezamenlijkheid het CAO-traject besproken wordt. Afspraken worden gemaakt over de planning, de ledenraadplegingen, de onderhandelingsdata en het vakbondsverlof. De werkgever vergoedt aan de werknemersorganisaties, te verdelen naar rato van ledenaantal, een bedrag ter hoogte van de AWVN-vergoeding per werknemer in dienst van de werkgever.
 - b. Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen de werkgever en de werknemersorganisaties is sprake van een B-CAO. Onderdeel van die B-CAO zijn in elk geval:
 - de looptijd van de afspraken;
 - de toepasselijkheid van de B-bepalingen (niet vetgedrukte bepalingen) van deze CAO indien er na afloop van de B-CAO geen nieuwe B-CAO wordt afgesloten.
 - c. De B-CAO moet in totaliteit aantoonbaar ten minste gelijkwaardig aan of beter zijn dan deze CAO.
 - d. De werkgever zorgt voor aanmelding van de B-CAO bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
 - e. Binnen 1 maand na het tot stand komen van de B-CAO wordt een afschrift hiervan ter kennisgeving opgestuurd naar het OAK (p/a FCB, Postbus 2103, 3500 GC Utrecht).

6. **Ten aanzien van de totstandkoming, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen de in lid 4b genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:**
 - a. **Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen werkgever en OR, PVT of het personeel is het instemmingsrecht van toepassing conform artikel 27 van de WOR.**
 - b. **De maatwerkafspraken eindigen bij het einde van de looptijd van de CAO. Voor nieuwe of herbevestiging van de maatwerkafspraken moet opnieuw instemming van de OR, PVT of het personeel worden bereikt.**
 - c. **De maatwerkafspraken worden schriftelijk vastgelegd en door partijen ondertekend. Elke partij ontvangt een afschrift van de overeenkomst.**
7. **Ten aanzien van de totstandkoming, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen de in lid 4c genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:**
 - a. **Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer is instemming van beide partijen vereist.**
 - b. **De maatwerkafspraken eindigen op de afgesproken einddatum. Als de CAO-bepaling waarop de maatwerkafpraak betrekking heeft, wijzigt ten gunste van de werknemer, eindigt de betreffende maatwerkafpraak en kan deze worden herbevestigd.**
 - c. **De maatwerkafspraken worden schriftelijk vastgelegd en door partijen ondertekend. Elke partij ontvangt een afschrift van de overeenkomst.**
8. **Indien (een deel van het) peuterspeelzaalwerk in zijn oorspronkelijke vorm ophoudt te bestaan, al dan niet als gevolg van overname, en in plaats daarvan kinderopvang wordt aangeboden, dan gelden de bepalingen van Bijlage 12 in aanvulling op de bepalingen van deze CAO.**

HOOFDSTUK 2 RELATIE WERKGEVER-WERKNEMER

Artikel 2.1 Verplichtingen van de werkgever

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

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

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

Artikel 2.2 Verplichtingen van de werknemer

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

- 2 Nevenwerkzaamheden
 - a. De werknemer moet betaalde nevenwerkzaamheden ten minste 1 maand voor aanvang daarvan schriftelijk bij de werkgever melden. Ditzelfde geldt voor onbetaalde nevenwerkzaamheden die een relatie hebben met de functie van de werknemer of die de zakelijke belangen van de werkgever zouden kunnen schaden. Als de werkgever niet binnen 1 maand na deze melding reageert, wordt dit beschouwd als goedkeuring.
 - b. De werkgever moet een besluit tot het niet toestaan van de nevenwerkzaamheden schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mededelen. Het is de werknemer niet toegestaan de nevenwerkzaamheden aan te vangen als de werkgever daartegen bezwaar heeft gemaakt.

- c. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet-toegestane nevenwerkzaamheden of van nevenwerkzaamheden die niet zijn gemeld, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke deel van de in artikel 5.10 van deze CAO geregelde loondoorbetaling of aanvullingen op wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

3

Niet toegestane handelingen

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

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

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

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Aangaan arbeidsovereenkomst en proeftijd

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

Artikel 3.2 Inhoud arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:

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

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

Artikel 3.3 Verklaring omtrent gedrag

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

Artikel 3.4 Min/max-overeenkomst

In een arbeidsovereenkomst die alleen een minimum aantal of een minimum en een maximum aantal te werken uren per maand vermeldt, mag het verschil tussen het minimum en het maximum niet meer dan 60 uur per maand bedragen. Het is niet mogelijk 20% af te wijken van de gemiddelde arbeidsduur per maand zoals geregeld in artikel 4.3.

Artikel 3.5 Schorsing en op non-actief stelling

1. Schorsing
 - a. De werkgever kan de werknemer voor maximaal 14 kalenderdagen schorsen als hij

vermoedt dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om de werknemer op staande voet te ontslaan en de werkgever van mening is dat schorsing in het belang van het werk dringend noodzakelijk is. Deze termijn kan hoogstens eenmaal met 14 dagen worden verlengd.

- b. De werkgever deelt het besluit tot schorsing en het besluit tot verlenging ervan direct aan de werknemer mee. Hij vermeldt daarbij de duur van de schorsing en de redenen voor de schorsing c.q. verlenging ervan. De werkgever bevestigt het besluit zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer.
- c. De werkgever zal de werknemer uitnodigen zich te laten horen voordat hij tot schorsing overgaat. De werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman.
- d. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
- e. Als blijkt dat de schorsing ongegrond is, zal de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren. Als de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman, komen de kosten daarvan in dit geval voor rekening van de werkgever.
- f. De werknemer kan de werkgever verzoeken derden die door de werkgever van de schorsing op de hoogte zijn gesteld, mededeling te doen van de rehabilitatie. De werkgever is verplicht dit verzoek in te willigen.
- g. Als de werkgever – bij gebleken ongegrondheid van de schorsing - de werknemer niet rehabiliteert of de rehabilitatie van de werknemer niet tijdig schriftelijk meedeelt of bevestigt, kan dit voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:679 BW.

2. Op non-actief stelling

- a. De werkgever kan de werknemer voor een periode van maximaal 2 weken op non-actief stellen indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
- b. De werkgever deelt het besluit tot op non-actiefstelling en het besluit tot verlenging ervan zo spoedig mogelijk aan de werknemer mee, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
- c. Na het verstrijken van de in lid a bedoelde periode van 2 respectievelijk 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd of de rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
- d. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
- e. De werkgever is gehouden gedurende de periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden weer voortgang te laten vinden.
- f. Op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

3. Continue screening

- a. **Als er een signaal uit continue screening komt stelt de werkgever de werknemer op wie het signaal betrekking heeft direct op non-actief. Deze op non-actiefstelling duurt voort totdat er een beslissing is genomen op een nieuwe VOG-aanvraag.**

- b. **Als de werknemer geen nieuwe VOG krijgt of aanvraagt is artikel 3.6 lid 6 van toepassing en wordt de op non-actiefstelling verlengd tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.**
- c. **Als er wel een nieuwe VOG wordt verkregen is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.**

Artikel 3.6 Beëindigen arbeidsovereenkomst

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

1. **Opzegging geschiedt schriftelijk en onder opgave van redenen tegen de eerste dag van de kalendermaand.**
2. **De opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor werkgever en werknemer 2 maanden. In individuele gevallen kan, bij werknemers hoger dan in schaal 12 ingeschaald, in de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van 3 maanden worden afgesproken voor zowel werkgever als werknemer.**
3. **Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst, zonder dat daartoe opzegging is vereist.**
4. **Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd. In dat geval geldt zowel voor werkgever als werknemer een opzegtermijn van 2 maanden.**
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
6. **Als de werknemer na een signaal uit continue screening geen nieuwe VOG ex artikel 3.5.3 kan overleggen zal de werkgever stappen ondernemen die gericht zijn op beëindiging van de arbeidsovereenkomst.**

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 4.1 Arbeidsduur

1.
 - a. Wanneer een jaarurensystematiek is ingevoerd ex art. 4.3 bedraagt de arbeidsduur voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 156 uur per maand.
 - b. Wanneer geen jaarurensystematiek is ingevoerd ex art. 4.3, bedraagt de arbeidsduur bij een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week.
2.
 - a. Wanneer een jaarurensystematiek is ingevoerd ex. Art. 4.3 kan de werknemer in overleg met de werkgever overeenkomen de arbeidsduur uit te breiden tot maximaal gemiddeld 173,33 uur per maand. In dat geval heeft de werknemer het recht om de uitgebreide arbeidsduur te wijzigen in de oorspronkelijke arbeidsduur.
 - b. Wanneer geen jaarurensystematiek is ingevoerd ex. Art. 4.3 kan de werknemer in overleg met de werkgever overeenkomen de arbeidsduur uit te breiden tot maximaal gemiddeld 40 uur per week. In dat geval heeft de werknemer het recht om de uitgebreide arbeidsduur te wijzigen in de oorspronkelijke arbeidsduur. Alle aan de arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden naar rato toegepast op grond van de in de arbeidsovereenkomst vermelde gemiddelde arbeidsduur.
3. **Onder arbeidsduur vallen ook het deelnemen aan direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, bijscholing, de reis- en wachttijden die voortvloeien uit de opgedragen werkzaamheden en de reistijd woon-werkverkeer voor zover die meer bedraagt dan gebruikelijk door werkzaamheden buiten de standplaats, alsmede alle werkzaamheden die voortvloeien uit artikel 5.7 (doelen resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering). Deze laatste zinsnede vervalt per 1 januari 2014 in verband met het vervallen van de Eindejaarsuitkering per 1 januari 2014 (zie artikel 5.7).**
4. **Alle functies in deze CAO kunnen in beginsel in deeltijd worden vervuld.**
5. De werknemer die in deeltijd werkzaam is, heeft aanspraak op uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst in het geval van een vacature waarvoor hij volgens de objectieve functie-eisen in aanmerking komt.
6. Het recht van de deeltijdwerknemer op uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst kan op grond van bedrijfseconomische, -organisatorische, of -sociale redenen alleen worden ingeperkt doordat de werkgever met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) (conform artikel 27 WOR) in een regeling beperkingen en/of afwijkingsmogelijkheden ten aanzien van het uitbreidingsrecht vastlegt.

Artikel 4.2 Werktijden

1. De normale werktijd wordt vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur. Bij het vaststellen van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
2. Als de werktijden bij rooster worden geregeld, dient de werkgever de dagen en tijden waarop gewerkt wordt ten minste 10 werkdagen van tevoren ter kennis te brengen van de werknemer. Alleen in bijzondere omstandigheden kan tussentijds van dit rooster worden afgeweken, vanwege het vervangen van een zieke collega of een collega die vanwege een reden als bedoeld in artikel 7.6 lid 1 sub c, f of g met buitengewoon verlof is.
3. Als niet wordt gewerkt met een jaarurensystematiek ex. Art. 4.3 worden extra gewerkte uren in overleg tussen werkgever en werknemer in geld of vrije tijd uitbetaald. Bij vergoeding in tijd stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid deze uren binnen het desbetreffende kalenderjaar in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd op te nemen. Als de werknemer

van deze gelegenheid geen gebruik maakt, stelt de werkgever na afloop van het kalenderjaar vast wanneer de extra gewerkte uren in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd worden genoten.

4. De werknemer kan de extra gewerkte uren als inleg storten in zijn levensloopregeling. Daartoe worden die uren omgerekend op basis van het dan geldende uursalaris.
5. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.

Artikel 4.3 Jaaruresystematiek

1. De werkgever kan een jaaruresystematiek invoeren waarbij sprake is van een variabele arbeidsduur. Per maand kunnen de werktijden van een werknemer maximaal 20% naar boven of 20 % naar beneden afwijken van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per maand.
2. De werkgever behoeft geen instemming van de OR/PVT/personeelsvergadering op het besluit tot invoeren van een jaaruresystematiek. De werkgever stelt de wijze van invoering wel in overleg met de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) vast.
3. Het aantal plus- dan wel minuren mag maximaal de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per maand bedragen.
4. De jaaruresystematiek voorziet erin dat per 31 december van het desbetreffende kalenderjaar geen urensaldo resteert.
5. Indien aan het einde van het kalenderjaar of bij einde van het dienstverband nog plus-uren staan, maken werkgever en werknemer samen afspraken over hoe de plusuren worden gecompenseerd in geld of vrije tijd. Bij vergoeding in tijd stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid deze uren binnen het desbetreffende kalenderjaar in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd op te nemen. Als de werknemer van deze gelegenheid geen gebruik maakt, stelt de werkgever na afloop van het kalenderjaar vast wanneer de extra gewerkte uren in de vorm van doorbetaalde vrije tijd worden genoten.
6. Minuren aan het einde van het kalenderjaar komen te vervallen en zijn daarmee voor rekening van de werkgever.
7.
 - a. De werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is te werken blijft op de overeengekomen wijze ingeroosterd voor zover en zolang de roosterperiode loopt. Als de roosterperiode eindigt tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid valt de werknemer terug op zijn gemiddelde arbeidsduur per maand.
 - b. De werknemer die door zwangerschaps- of bevallingsverlof of door ziekte of arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap of bevalling niet in staat is te werken valt vanaf aanvang van het zwangerschapsverlof terug op zijn gemiddelde arbeidsduur per maand

Artikel 4.4 Toepassing Arbeidstijdenwet

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

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

HOOFDSTUK 5 BELONING

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

Artikel 5.1 Vaststelling salaris

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

Artikel 5.2 Inschaling bij indiensttreding

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

Artikel 5.3 Jaarlijkse verhoging

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

Artikel 5.4 Overgang naar een andere functie

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

Artikel 5.5 Uitbetaling salaris

- 1. Het salaris wordt uiterlijk 2 dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald. Eventuele toeslagen worden in de daarop volgende maand uitbetaald. Maandelijks wordt een salarisstrook verstrekt.**
- 2. De werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht heeft, indien hij korter dan 3 uren werkzaamheden heeft verricht, recht op uitbetaling van driemaal het voor hem geldende uursalaris (volgens artikel 7:628a BW).**

Artikel 5.6 Waarneming

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

Artikel 5.7 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering afhankelijk van vast te stellen resultaten en/of doelen van in totaal 3,5 %, berekend over het feitelijk verdiende totale jaarsalaris en de in het jaar opgebouwde vakantietoelage.
2. De uitbetaling van de uitkering van 3,5 % is afhankelijk van het behalen van een financieel resultaat en/of een ander doel dat de werkgever en de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel, hebben afgesproken.
3. De uitkering wordt uitbetaald in de maand december aan elke werknemer die in die maand in dienst is.
- 4. Het kunnen bereiken van de afgesproken resultaten en/of doelen moet door de werknemers beïnvloedbaar zijn en het al dan niet behaald zijn ervan moet objectief meetbaar kunnen worden vastgesteld.**
- 5. De werkgever moet de schriftelijke voorstellen voor de te bereiken resultaten en/of doelen, de hierbij geldende procedure en de faciliteiten om het resultaat en/of doel te behalen voor 1 januari ter instemming (conform artikel 27 WOR) aan de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel, voorleggen. Met de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel, moet voor 1 juli een akkoord bereikt zijn.**
- 6. Als de werkgever niet voordat het desbetreffende jaar begint een voorstel voor een te bereiken financieel resultaat en/of een ander doel voorlegt, moet de werkgever de eindejaarsuitkering uitbetalen.**
- 7. Indien niet voldaan wordt aan de bepalingen uit de leden 1 tot en met 6 kunnen werkgever en OR, PVT en personeel zich wenden tot de Bedrijfscommissie Markt II.**
- 8. Artikel 5.7 vervalt per 1 januari 2014.**

Artikel 5.8 Pensioenregeling en premie

- 1. In de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting 'Pensioenfonds Zorg en Welzijn' (PFZW) worden de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer geregeld die betrekking hebben op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, inclusief de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie.**
- 2. De werkgever houdt een deel van de verschuldigde PFZW-premie op het salaris van de werknemer in. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris zoals bedoeld in artikel 5 van het PFZW-pensioenreglement.
Dit werknemersdeel bedraagt met ingang van 1 januari 2013:**
 - a. voor de ouderdoms- en partnerpensioenregeling: 10,82% van het salaris, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AOW-franchise zoals het PFZW die hanteert;**
 - b. voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling: nihil.**
- 3. De premielastwijziging wordt met ingang van 1 januari 2011 jaarlijks gelijkelijk verdeeld over werknemer en werkgever. CAO-partijen stellen dit vast op basis van de uitkomst van berekeningen met behulp van het rekenprogramma voor de premieverdeling van het PFZW.**

Artikel 5.9 Vitaliteitsbudget

De werknemer ontvangt een werkgeversbijdrage aan vitaliteitsbudget van 0,4% van het maandsalaris. De werkgever betaalt deze bijdrage aan de werknemer gelijktijdig met de uitbetaling van het maandsalaris.

Artikel 5.10 Loonbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

3. De werknemer heeft over de gewerkte uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is verklaard om de in lid 1 bedongen arbeid te verrichten recht op 100% doorbetaling van zijn uursalaris.
4. Ingeval van zwangerschaps- en bevallingsverlof betaalt de werkgever een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten maandsalaris, indien de uitkering overeenkomstig artikel 3.7 lid 1 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) lager is dan het laatstgenoten salaris.
5. De werkgever kan het dienstverband van de werknemer die na keuring door het UWV na 2 jaar arbeidsongeschiktheid een loonverlies heeft van minder dan 35% niet in verband met beperkingen veroorzaakt door deze arbeidsongeschiktheid beëindigen. De werkgever en de werknemer zoeken samen naar passende arbeid. Als deze binnen de onderneming niet beschikbaar is, wordt de werknemer begeleid naar een passende functie buiten de onderneming.
6. De in de leden 1 en 2 genoemde doorbetaling wordt verminderd met:
 - een eventueel door de werknemer ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering voortvloeiend uit een (verplichte) wettelijke of aan de arbeidsovereenkomst verbonden verzekering;

en

 - door de werknemer binnen of buiten zijn arbeidsovereenkomst ontvangen inkomsten, voor tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verrichte werkzaamheden.
7. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling of aanvulling dan wel dit recht vervalt geheel of gedeeltelijk:
 - a. als de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
 - b. als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek dat de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt;
 - c. voor de tijd dat door toedoen van de werknemer zijn genezing belemmerd of vertraagd wordt;
 - d. als de aanspraak van de werknemer op een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid en/of uitkering op grond van de voor hem geldende pensioenregeling door zijn toedoen geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd dan wel komt te vervallen;
 - e. als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van niet-toegestane of van niet-gemelde nevenwerkzaamheden zoals bedoeld in artikel 2.2 lid 2.

De werkgever moet de werknemer van het geheel of gedeeltelijk vervallen van het recht op loondoorbetaling of aanvulling direct schriftelijk in kennis stellen.
8. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd dat de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. De werkgever moet de werknemer van het besluit tot opschorten direct schriftelijk in kennis stellen.

Artikel 5.11 Inhouding WGA-premie

De van 1 januari 2012 tot 1 januari 2015 door de werkgever in te houden WGA-premie is nihil.

Artikel 5.12 Uitkering bij overlijden werknemer

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

Artikel 5.13 Fietsenplan

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

Artikel 5.14 Vakbondscontributie

1. De werkgever maakt het mogelijk dat de werknemer binnen de daarvoor geldende fiscale wet en regelgeving een deel van het salaris, eindejaarsuitkering of andere loonbestanddelen kan besteden aan de contributie van vakorganisaties en beroepsorganisaties waardoor hij over dit deel van het salaris geen belasting en premies hoeft af te dragen.
2. De werkgever wijst de werknemer op de gevolgen voor de sociale verzekeringswetgeving als de werknemer gebruikt maakt van de in lid 1 genoemde faciliteit.

Artikel 5.15 Eenmalige uitkering

1. **De werknemer die op 1 maart 2014 in dienst is, ontvangt in maart 2014 een eenmalige uitkering van € 200 bruto naar rato van het dienstverband.**
2. **De werknemer die op 1 september 2014 in dienst is, ontvangt in september 2014 een eenmalige uitkering van € 150 bruto naar rato van het dienstverband.**

HOOFDSTUK 6 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 6.1 Vakantietoelage

1. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer ontvangt een vakantietoelage ten bedrage van 8% van de som van de in het vakantietoelagejaar verdiende maandsalarissen, inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 5.10.
3. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de vakantietoelage minimaal € 148,71 per maand met ingang van 1 mei 2011 en minimaal € 151,70 per maand met ingang van 1 mei 2014.
4. In de uitbetaling van de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
5. De uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand mei.

Artikel 6.2 Werkurentoelage

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

Tabel werkurentoelage

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

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

Artikel 6.3 Jubileumtoelage

1. De werknemer die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers die onder de werkingsfeer van deze CAO of de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening vallen, heeft recht op een jubileumtoelage bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar. Deze bedraagt bij:
 - 25 dienstjaren een half maandsalaris;
 - 40 dienstjaren een heel maandsalaris;
 - 50 dienstjaren een heel maandsalaris.

2. De berekening van deze toeslag gaat als volgt: het maandsalaris wordt vermeerderd met de vakantietoeslag over 1 maand en met de gemiddelde werkurentoeslag per maand, berekend over de periode van 3 maanden voorafgaand aan het jubileum.

Artikel 6.4 Tegemoetkoming zorgverzekering

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

Artikel 6.5 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

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

Artikel 6.6 Vergoeding dienstreizen

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

Artikel 6.7 Vergoeding verhuiskosten

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een ondernemingsregeling verhuiskostenvergoeding en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen, geldt als standaardregeling Uitvoeringsregeling A (Vergoeding verhuiskosten en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing) uit de CAO Kinderopvang 2005 (te vinden in bijlage 7 en op www.fcb.nl).

Artikel 6.8 Vergoeding telefoonkosten

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

Artikel 6.9 Vergoeding thuiswerk/telewerk

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

Artikel 6.10 Vergoeding gebroken diensten

1. In geval van een gebroken dienst worden de extra gemaakte kilometers boven het normale woon-werkverkeer vergoed tegen € 0,21 per km (waarvan € 0,19 onbelast, prijspeil 1 januari 2013).
2. Een gebroken dienst is een dienst volgens rooster op 1 of meer locaties, bestaande uit 2 of meer dienstdelen, waar een onbetaalde onderbreking van meer dan 1 uur tussen zit.
3. Het in lid 1 genoemde vergoedingsbedrag heeft als prijspeil 1 mei 2010 en is geïndexeerd op basis van de meest recent vastgestelde afgeleide consumentenprijsindex van het CBS. Jaarlijks per 1 januari wordt geïndexeerd op basis van de meest recent vastgestelde afgeleide consumentenprijsindex van het CBS. Het herziene bedrag wordt cumulatief berekend door het OAK en indien deze berekening leidt tot een verhoging van 0,5 eurocent of meer dan wordt deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de CAO.

HOOFDSTUK 7 VAKANTIE, VERLOF, ARBEID EN ZORG

Bij dit hoofdstuk horen overgangsregels (zie bijlage 3, artikel 5 en 6).

Artikel 7.1 Vakantie

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

Artikel 7.2 Vakantie bij einde dienstverband

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

Artikel 7.3 Verlofbudget

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer met een volledig dienstverband recht op 66 extra uren verlof. Samen met de in artikel 7.1 vermelde vakantie heeft de werknemer daarmee de beschikking over 2 verlofbronnen met een totaal verlofbudget van 210 uur.
2. Voor de werknemer die op grond van de CAO Kinderopvang 2007-2008 of verworven recht in 2008 een grotere verlofaanspraak dan 210 uur heeft, wordt het meerdere toegevoegd aan het verlofbudget.
3. De werkgever kan uiterlijk 1 januari van het kalenderjaar (in 2010: uiterlijk 1 juli) besluiten om collectief 26 uren van het verlofbudget uit te betalen in de maand december van het betreffende kalenderjaar tegen het dan geldende uursalaris. De werkgever stelt de werknemers in kennis van zijn besluit en stelt hen in de gelegenheid om hiervan af te wijken en een andere bestemming conform lid 4 aan te geven.
4. Rekening houdend met wettelijke en fiscale vereisten kan de werknemer de 66 extra verlofuren:
 - opnemen in de vorm van doorbetaalde vrije tijd;
 - opsparen ten behoeve van opname in vrije tijd en/of verlof. Het naar een volgend kalenderjaar mee te nemen aantal uren is gemaximeerd op 66, tenzij hiervoor tussen werkgever en werknemer een andere afspraak is gemaakt;
 - aanwenden als storting in zijn pensioen- en/of levensloopregeling, zoals ten behoeve van seniorenverlof en/of ouderschapsverlof;
 - laten uitbetalen tegen het op dat moment geldende uursalaris.

5. Het per einde van het kalenderjaar resterende deel van de 66 extra verlofuren wordt aan de werknemer uitbetaald, tenzij de werknemer vooraf hiervoor een bestemming conform lid 4 heeft aangegeven.
6. Tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer zowel het wettelijke als het bovenwettelijke verlof op.
7. Bij toepassing van dit artikel wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantietoeslag, levensloopbijdrage en eindejaaruitkering niet.

Artikel 7.4 Seniorenverlof (afbouwregeling)

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

Leeftijd per 31/12/2009	Aantal extra verlofuren vanaf het jaar waarin de werknemer 55 jaar wordt
50 jaar	77
51 jaar	92
52 jaar	107
53 jaar	122
54 jaar	138

3. De in lid 1 en 2 genoemde verlofuren worden door de werknemer opgenomen in de vorm van verkorting van de wekelijkse arbeidsduur waarbij afgerond wordt op halve uren per week. Deze arbeidsduurverkorting kan na overleg met de werknemer ook anders worden ingevuld, op voorwaarde dat de verlofuren per kalenderjaar worden toegekend.
4. Het aan het eind van het kalenderjaar niet genoten seniorenverlof komt te vervallen.
5. Werknemers die vanaf 1 mei 2009 in dienst zijn gekomen zonder direct voorafgaand dienstverband onder de werkingssfeer van deze CAO, zijn van de bepalingen van dit artikel uitgezonderd.
6. Van dit artikel zijn uitgezonderd de werknemers die tot 1 mei 2010 vielen onder Bijlage A van de CAO Kinderopvang 2009 - 2010, dan wel die vallen onder de bepaling van artikel 7.4a.

Artikel 7.4a

Seniorenregeling van toepassing op:

- werknemers geboren voor 1 januari 1951 en die op 30 april 2010 gebruikmaakten van de bepalingen in dit artikel; en
- op 31 december 2005 in dienst waren van de werkgever, die in de CAO 2009 – 2010 op grond van artikel 1.2 lid 5 van die CAO Bijlage A heeft toegepast en van 31 december 2005 tot en met 1 mei 2009 viel onder de CAO BKN:
 - a. De werknemer geboren voor 1 januari 1951 met een volledig dienstverband heeft recht op verkorting van de arbeidsduur met behoud van salaris met 4 uren per week in de vorm van een werkweek van 32 uren.
 - b. De werkgever kan deze arbeidsduurverkorting - na overleg met de werknemer - op een andere wijze vorm geven, met dien verstande dat 188 doorbetaalde verlof uren per kalenderjaar worden toegekend. De werknemer met een deeltijddienstverband en

de werknemer die gedurende een gedeelte van het jaar in dienst is, heeft naar rato aanspraak op deze arbeidsduurverkorting, afgerond op halve uren ten gunste van de werknemer.

- c. De arbeidsduurverkorting dient in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen en aan het eind van het kalenderjaar eventueel niet opgenomen arbeidsduurverkorting komt te vervallen.
- d. Werknemers die vanaf 1 mei 2009 in dienst zijn gekomen zonder direct voorafgaand dienstverband onder de werkingssfeer van de CAO zijn van de bepalingen van dit artikel uitgezonderd.

Artikel 7.5 Feestdagen

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen:
 - nieuwjaarsdag,
 - tweede paasdag,
 - koningsdag,
 - 5 mei (1x per 5 jaar, te beginnen in 2010),
 - hemelvaartsdag,
 - tweede pinksterdag,
 - eerste en tweede kerstdag.
2. Als het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van het genoemde verlof uit lid 1, vindt compensatie plaats door toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris.

De werknemer die op wisselende tijden werkzaam is en die op een in lid 1 genoemde verlofdag óf heeft gewerkt, óf volgens rooster vrij was óf wegens arbeidsongeschiktheid óf vakantie niet kon werken, heeft eveneens recht op toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris.
3. De werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daartoe een verzoek indient hoeft – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – op die dag niet te werken. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer of dit wordt gerealiseerd via:
 - vrij volgens rooster;
 - het opnemen van een vakantiedag;
 - buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris.

Artikel 7.6 Buitengewoon verlof

1. In de volgende gevallen kan de werknemer – in aanvulling op of in afwijking van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) - doorbetaald aaneengesloten verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en deze op een werkdag van de werknemer plaatsvindt. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder 'dag' verstaan het aantal uren dat de werknemer volgens zijn werktijdenregeling arbeid zou moeten verrichten.
 - a. Bij ondertrouw of bij passeren notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag.
 - b. Bij huwelijk of bij registratie van de partner in de zin van de Wet op het geregistreerd partnerschap: 3 dagen.
 - c. Bij bevalling van zijn partner: 3 dagen
 - d. Bij kraamverlof: in afwijking van het wettelijk kraamverlof: 5 dagen.

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

Artikel 7.7 Langdurend zorgverlof

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

Artikel 7.8 Werk en privé

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



Kinderopvang

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

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

HOOFDSTUK 8 SOCIAAL BELEID

Artikel 8.1 Arbeidsomstandigheden

- 1. Partijen bij deze CAO zijn een Arbocatalogus Kinderopvang overeengekomen. De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de Arbocatalogus Kinderopvang (versie 1 mei 2010 en te vinden op www.fcb.nl). De OR of PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel, heeft instemmingsrecht ten aanzien van alle beleidsbesluiten op dit terrein.**
- 2. Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers hoeven hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige indien zij voor het opstellen van hun RI&E gebruik maken van het Risico-inventarisatie en -evaluatie instrument Kinderopvang: de arbo-RI&E dan wel de Risico-monitor, te vinden op www.fcb.nl).**

Artikel 8.2 Bevordering diversiteit

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

Artikel 8.3 Gedragscode

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

HOOFDSTUK 9 INSTROOM, LOOPBAANONTWIKKELING EN PROFESSIONALISERING

Artikel 9.1 Scholings- en loopbaanbeleid

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

Artikel 9.2 Bijscholing

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

Artikel 9.3 Functionerings- en beoordelingsgesprek

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

- b. Beoordeling van werknemers vindt plaats op grond van een regeling die met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) is vastgesteld en voor het begin van een beoordelingsperiode aan de werknemers is bekendgemaakt.
- c. De beoordelingsregeling bevat bepalingen over:
 - de termijn waarop de werknemer wordt uitgenodigd voor het beoordelingsgesprek;
 - de vastlegging van het beoordelingsgesprek;
 - de mogelijkheid voor de werknemer om intern bezwaar te maken;
 - de gezichtspunten waarop wordt beoordeeld;
 - de weging van de gezichtspunten;
 - met wie het gesprek wordt gevoerd.

Artikel 9.4 Ontwikkelscan en EVC

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

Artikel 9.5 Pedagogisch medewerker in ontwikkeling

1. In afwijking van de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker (zie bijlage 5) gelden voor de pedagogisch medewerker in ontwikkeling de volgende instroomeisen:
 - De kandidaat-werknemer beschikt over een diploma op minimaal MBO3-niveau of over een HAVO- of VWO-diploma;
 - óf*
 - De kandidaat-werknemer beschikt over relevante werkervaring en een buitenlands diploma waarvan nog niet bekend is of de kwaliteit gelijk is aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker.
 - én*
 - De uitkomst van de ontwikkelscan c.q. het opgestelde ontwikkelplan wijst uit dat instroom als pedagogisch medewerker in ontwikkeling verantwoord is.
2. Met de pedagogisch medewerker in ontwikkeling kunnen een of meerdere arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd, voor een totale duur van maximaal 3 jaar. Zodra binnen deze periode een diploma wordt behaald dat voldoet aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde

- tijd omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van pedagogisch medewerker. Artikel 5.4 lid 1 is hierop van toepassing.
3. De werkgever en de pedagogisch medewerker in ontwikkeling gaan een arbeidsovereenkomst aan van ten minste 20 uur per week. Voor de pedagogisch medewerker in ontwikkeling die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 12 uur per week. Voor de HBO-student die wordt aangesteld als pedagogisch medewerker in ontwikkeling en die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst ten minste gemiddeld 12 uur per week, gerekend over een heel jaar.
 4. Tussentijdse opzegging is mogelijk, conform artikel 3.6, ingeval het functioneren van de werknemer verdere ontwikkeling tot pedagogisch medewerker verhindert. Dit moet gebaseerd zijn op een plaatsgevonden beoordeling conform artikel 9.3 lid 2.
 5. De werkgever stelt binnen 2 maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst in overleg met de pedagogisch medewerker in ontwikkeling een persoonlijk ontwikkelplan op. Dit ontwikkelplan vormt onderdeel van het personeelsdossier. De basis voor dit ontwikkelplan zijn de resultaten uit de ontwikkelscan of de beoordeling van de praktijkopleider en leidinggevende. In het ontwikkelplan wordt vastgelegd hoe de werknemer gaat werken aan zijn ontwikkeling gericht op het voldoen aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker (conform de kwalificatie-eis a) en b) uit bijlage 5; functieboek). In het ontwikkelplan worden minimaal de volgende afspraken schriftelijk vastgelegd:
 - het beoogde te behalen diploma;
 - de resultaten uit de beoordeling of de ontwikkelscan;
 - de fasering van het ontwikkeltraject;
 - de activiteiten in het traject;
 - de faciliteiten in het traject (omvang en aard van hulpmiddelen en begeleiding);
 - de formatieve inzetbaarheid;
 - de wijze waarop de voortgang en mate van ontwikkeling via functioneringsgesprekken gevolgd wordt.
 6. Functioneringsgesprekken worden in afwijking van artikel 9.3 minimaal 2 keer per jaar gehouden. Onderwerp van elk gesprek is het ontwikkelplan en indien noodzakelijk kan er een nieuwe ontwikkelscan worden afgenomen en kan de werkgever dit plan in elk gesprek in overleg met de werknemer aanpassen.
 7. De werkgever faciliteert de pedagogisch medewerker in ontwikkeling met begeleiding, leer- en opleidingsactiviteiten, waaronder Crebo- en Croho-erkende opleidingsonderdelen op grond van de afspraken in het ontwikkelplan en voldoet daarbij aan alle uit de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) en/of de Wet Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs (WHW) voortvloeiende voorschriften.
 8. Alle aan het ontwikkelplan verbonden kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.
 9. Een pedagogisch medewerker in ontwikkeling wordt bij indiensttreding ingeschaald in ten minste salarisschaal 5, nummer 7. De artikelen 5.2, 5.3 en 5.4 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9.6. Studenten

Artikel 9.6.1 BBL-student

1. Arbeidsovereenkomst
 - a. De werkgever die een BBL-student in dienst wil nemen, moet ten minste voldoen aan de door Calibris vastgestelde erkenningsregeling voor leerbedrijven.
 - b. De werkgever en de BBL-student gaan een arbeidsovereenkomst aan voor ten minste 20 uur per week. Bij een opleiding met een normatieve duur van meer dan 3 jaar

moet de werkgever een arbeidsovereenkomst aanbieden voor ten minste het aantal uren per week van het onderdeel beroepspraktijkvorming van die opleiding/het opleidingsinstituut.

Indien de BBL-student uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 12 uur per week, afhankelijk van de eisen die het opleidingsinstituut daaraan stelt.

Het is niet mogelijk 20% af te wijken van de gemiddelde arbeidsduur per maand zoals geregeld in artikel 4.3.

- c. De werkgever kan aan de BBL-student een arbeidsovereenkomst voor meer uren per week aanbieden in verband met (gedeeltelijke) compensatie voor de tijd die deze op het opleidingsinstituut of thuis aan de gevolgde opleiding besteedt.
 - d. De in lid 1 sub b en c bedoelde arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor de duur van de gevolgde opleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk vier jaar na aanvang van de opleiding. Als de BBL-student binnen of uiterlijk na 4 jaar de opleiding beëindigt, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in onbepaalde tijd, als a) het diploma is behaald en b) er een vacature c.q. formatieruimte is en c) het functioneren van de werknemer dit niet verhindert. Een eventuele verhindering gelegen in het onvoldoende functioneren van de werknemer moet zijn gebaseerd op een in de 12 maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling conform artikel 9.3 lid 2.
2. **Erkenning, praktijkbegeleiding en vergoeding opleidingskosten**
 - a. De werkgever zal de werknemer die de functie c.q. taak van praktijkopleider ten aanzien van (een) BBL-student(en) vervult en die niet het diploma heeft van de MBO-niveau 4 specialistenopleiding tot Praktijkopleider, stimuleren deze opleiding te gaan volgen.
 - b. De werkgever kan door de BBL-student gemaakte opleidingskosten vergoeden.
 3. **Salariëring en inzetbaarheid**
 - a. De BBL-student wordt bij indiensttreding ten minste ingeschaald in schaal 5, nummer 7. De artikelen 5.2, 5.3 en 5.4 zijn van overeenkomstige toepassing.
 - b. Ten aanzien van de salariëring en de inzetbaarheid van de BBL-student is het schema in bijlage 11 van toepassing.

Artikel 9.6.2 Formatieve inzet studenten

- a. Een student die een MBO-opleiding anders dan BBL of die een HBO-opleiding volgt, anders dan HBO-duale leerroute, die (na afronding) bevoegdheid geeft tot uitoefening van de functie van pedagogisch medewerker, kan op basis van een arbeidscontract formatief worden ingezet in de volgende situaties:
 - bij ziekte van een pedagogisch medewerker;
 - tijdens schoolvakanties van de student.Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:
 1. De student mag nooit alleen op de groep staan;
 2. De MBO-student mag niet worden ingezet tijdens het eerste leerjaar; en
 3. De MBO-student kan uitsluitend worden ingezet op de eigen stagelocatie.
- b. Ten aanzien van de salariëring en de inzetbaarheid van de student is het schema in bijlage 11 van toepassing

Artikel 9.6.3 HBO-student/werknemer duale leerroute

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

Artikel 9.7 Stagevergoeding

1. Gedurende de schooljaren 2013 – 2014 en 2014 – 2015: Voor de student die een stage volgt in het kader van het onderdeel beroepspraktijkvorming van een BOL-opleiding op MBO-niveau 3 of 4 die opleidt tot een diploma waarmee wordt voldaan aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker en waarmee een praktijkovereenkomst conform de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is afgesloten, alsmede de student die stage loopt in het kader van een HBO-bacheloropleiding, kan de werkgever de student een stagevergoeding geven van:
 - 40 euro per maand bij 1 stagedag per week;
 - 80 euro per maand bij 2 stagedagen per week;
 - 120 euro per maand bij 3 stagedagen per week;
 - 160 euro per maand bij 4 of 5 stagedagen per week.
2. Vanaf schooljaar 2015 – 2016:

De student die een stage volgt in het kader van het onderdeel beroepspraktijkvorming van een BOL-opleiding op MBO-niveau 3 of 4 die opleidt tot een diploma waarmee wordt voldaan aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker en waarmee een praktijkovereenkomst conform de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is afgesloten, alsmede de student die stage loopt in het kader van een HBO-bacheloropleiding, heeft recht op een stagevergoeding ten bedrage van:

 - 40 euro per maand bij 1 stagedag per week;
 - 80 euro per maand bij 2 stagedagen per week;
 - 120 euro per maand bij 3 stagedagen per week;
 - 160 euro per maand bij 4 of 5 stagedagen per week.

Van vergoeding is uitgezonderd de praktijkleerperiode die vooral bedoeld is als beroepsoriëntatie. Indien (een deel van) de stage niet de gehele kalendermaand beslaat, wordt de stagevergoeding voor die betreffende maand naar rato berekend. Bepalend hierbij zijn de data zoals vastgelegd in de praktijkovereenkomst of stageovereenkomst.



Artikel 9.8 Gelijkstellingscommissie

1. Indien een kandidaat-werknemer niet voldoet aan de in de Cao genoemde kwalificatie-eis voor pedagogische medewerker, kan een werkgever (in afwijking van het bepaalde in artikel 9.4 lid 1) een individueel verzoek tot gelijkstelling van de opleidingsachtergrond indienen bij de gelijkstellingscommissie van het OAK.
2. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de gelijkstellingscommissie zijn geregeld in bijlage 10.

Artikel 9.9 Vergoeding VOG

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

HOOFDSTUK 10 MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 10.1 Instelling en algemene rechten PVT

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

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

Artikel 10.2 Instemmingsrecht en ondersteuning OR en PVT

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

Artikel 10.3 Bestuursamenstelling

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

Artikel 10.4 Aanvullende medezeggenschapsafspraken

1. De leden van de OR hebben per jaar het recht om ten minste 75 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden verband houdende met de raad, anders dan voor het bijwonen

- van vergaderingen van de raad en van door de raad ingestelde commissies. Dit aantal uren geldt ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever stelt, alvorens de conceptbegroting van de onderneming wordt vastgesteld, de OR in de gelegenheid advies uit te brengen over deze conceptbegroting.
 3. Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de onderneming moet worden vervuld, stelt de werkgever de OR in de gelegenheid een gesprek te voeren met de gereede kandidaat of kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de OR over deze kandidaat of kandidaten zal voor de standpuntbepaling van de werkgever zwaar wegen.

Artikel 10.5 Reorganisaties

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

Artikel 10.6 Fusies

1. De werkgever die het voornemen heeft tot fusie over te gaan of tot overdracht van de zeggenschap over een (deel van een) onderneming aan een andere rechtspersoon, moet dit melden aan de werknemersorganisaties. Zodra duidelijk is welke werkgevers de potentiële fusiepartners zijn, wordt een fusie-overlegorgaan (FOO) ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemersorganisaties.
2. De werkgever maakt bij de melding kenbaar: de rechtsvorm van de betrokken ondernemingen, de vestigingsplaats, de omvang en samenstelling van de personeelsbestanden en de motieven voor het streven naar een fusie. In het FOO wordt overleg gevoerd over de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers, de rechtspositieregeling van de nieuwe rechtspersoon en de rechtspositie gedurende de overgangssituatie, over de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de personeelsopbouw, over de wijze waarop het bestuur wordt samengesteld en de wijze waarop de medezeggenschap is geregeld in de periode dat een nieuwe OR of PVT nog niet is gekozen.
3. Uitgangspunt bij het overleg in het FOO is dat er geen achteruitgang in de rechtspositie van de werknemers en geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij zodanige ontslagen onontkoombaar zijn.
4. Afspraken over de rechten van de werknemers van de bij de fusie betrokken ondernemingen worden in een sociaal plan vastgelegd.

5. Zodra de nieuwe rechtspersoon bestaat, wordt op de kortst mogelijke termijn een OR of PVT ingesteld. Zolang dat niet is gebeurd, voeren de gezamenlijke bestaande ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen het overleg met de vertegenwoordiger van de nieuwe rechtspersoon.
Het FOO ziet toe op het naleven van de gemaakte afspraken en wordt daartoe voortdurend op de hoogte gehouden van de voortgang van het in het kader van de WOR plaatsvindende overleg.

Artikel 10.7 Vakbondsverlof

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

Artikel 10.8 Vakbondsfaciliteiten

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

Onder deze faciliteiten horen in ieder geval:

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

HOOFDSTUK 11 GESCHILLEN

Artikel 11.1 Geschil

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

Artikel 11.2 Niet-ontvankelijk of geen verdere behandeling

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



11.3 Overige bepalingen

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

BIJLAGE 1 FUNCTIEMATRIX

1. Overzicht matrixfuncties en bijbehorende salarisschalen

(ex artikel 5.1 CAO)

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

Schema van matrixfuncties en salarisschalen

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

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

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

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

2. Functie buiten matrix

Als de in de functiebeschrijving van de werknemer vermelde werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk overeenkomen met een in het functieboek opgenomen matrixfunctie wordt de salarisschaal als volgt vastgesteld:

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

dan wel

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

BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN
(ex Hoofdstuk 5 CAO)
1. Salarisnummers en bedragen voor werknemers

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

	Bedragen in euro's per 1/5/11 +1%	Bedragen in euro's per 1/08/13 +1%	Bedragen in euro's per 1/02/14 +1%	Bedragen in euro's per 1/12/14 +2%
salarisnummers				
1	1.445	1.459	1.474	1.503
2	1.485	1.500	1.515	1.545
3	1.527	1.542	1.557	1.588
4	1.567	1.583	1.599	1.631
5	1.610	1.626	1.642	1.675
6	1.653	1.670	1.687	1.721
7	1.698	1.715	1.732	1.767
8	1.744	1.761	1.779	1.815
9	1.791	1.809	1.827	1.864
10	1.837	1.855	1.874	1.911
11	1.888	1.907	1.926	1.965
12	1.939	1.958	1.978	2.018
13	1.990	2.010	2.030	2.071
14	2.042	2.062	2.083	2.125
15	2.097	2.118	2.139	2.182
16	2.151	2.173	2.195	2.239
17	2.208	2.230	2.252	2.297
18	2.265	2.288	2.311	2.357
19	2.322	2.345	2.368	2.415
20	2.385	2.409	2.433	2.482
21	2.445	2.469	2.494	2.544
22	2.507	2.532	2.557	2.608
23	2.574	2.600	2.626	2.679
24	2.638	2.664	2.691	2.745
25	2.705	2.732	2.759	2.814
26	2.773	2.801	2.829	2.886
27	2.846	2.874	2.903	2.961
28	2.916	2.945	2.974	3.033
29	2.991	3.021	3.051	3.112
30	3.065	3.096	3.127	3.190
31	3.140	3.171	3.203	3.267
32	3.220	3.252	3.285	3.351
33	3.300	3.333	3.366	3.433
34	3.379	3.413	3.447	3.516
35	3.464	3.499	3.534	3.605

36	3.548	3.583	3.619	3.691
37	3.637	3.673	3.710	3.784
38	3.725	3.762	3.800	3.876
39	3.817	3.855	3.894	3.972
40	3.911	3.950	3.990	4.070
41	4.004	4.044	4.084	4.166
42	4.101	4.142	4.183	4.267
43	4.197	4.239	4.281	4.367
44	4.298	4.341	4.384	4.472
45	4.401	4.445	4.489	4.579
46	4.504	4.549	4.594	4.686
47	4.611	4.657	4.704	4.798
48	4.721	4.768	4.816	4.912
49	4.835	4.883	4.932	5.031
50	4.945	4.994	5.044	5.145
51	5.063	5.114	5.165	5.268
52	5.179	5.231	5.283	5.389
53	5.299	5.352	5.406	5.514
54	5.419	5.473	5.528	5.639
55	5.548	5.603	5.659	5.772
56	5.676	5.733	5.790	5.906
57	5.805	5.863	5.922	6.040
58	5.939	5.998	6.058	6.179
59	6.074	6.135	6.196	6.320
60	6.213	6.275	6.338	6.465
61	6.352	6.416	6.480	6.610
62	6.495	6.560	6.626	6.759
63	6.640	6.706	6.773	6.908
64	6.789	6.857	6.926	7.065

2. Salarisschalen

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

Tabel met salarisschalen

(salarisbedragen per maand per 1 mei 2011)

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	1.445	2	1.485	4	1.567	6	1.653	7	1.698
2	1.485	3	1.527	5	1.610	7	1.698	8	1.744
3	1.527	4	1.567	6	1.653	8	1.744	9	1.791
4	1.567	5	1.610	7	1.698	9	1.791	10	1.837
5	1.610	6	1.653	8	1.744	10	1.837	11	1.888
6	1.653	7	1.698	9	1.791	11	1.888	12	1.939
7	1.698	8	1.744	10	1.837	12	1.939	13	1.990
		9	1.791	11	1.888	13	1.990	14	2.042
				12	1.939	14	2.042	15	2.097
						15	2.097	16	2.151
								17	2.208
								18	2.265

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag
9	1.791	14	2.042	17	2.208	21	2.445	25	2.705
10	1.837	15	2.097	18	2.265	22	2.507	26	2.773
11	1.888	16	2.151	19	2.322	23	2.574	27	2.846
12	1.939	17	2.208	20	2.385	24	2.638	28	2.916
13	1.990	18	2.265	21	2.445	25	2.705	29	2.991
14	2.042	19	2.322	22	2.507	26	2.773	30	3.065
15	2.097	20	2.385	23	2.574	27	2.846	31	3.140
16	2.151	21	2.445	24	2.638	28	2.916	32	3.220
17	2.208	22	2.507	25	2.705	29	2.991	33	3.300
18	2.265	23	2.574	26	2.773	30	3.065	34	3.379
19	2.322	24	2.638	27	2.846	31	3.140	35	3.464
20	2.385	25	2.705	28	2.916	32	3.220	36	3.548
21	2.445			29	2.991	33	3.300	37	3.637

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag
29	2.991	34	3.379	39	3.817	45	4.401	51	5.063
30	3.065	35	3.464	40	3.911	46	4.504	52	5.179
31	3.140	36	3.548	41	4.004	47	4.611	53	5.299
32	3.220	37	3.637	42	4.101	48	4.721	54	5.419
33	3.300	38	3.725	43	4.197	49	4.835	55	5.548
34	3.379	39	3.817	44	4.298	50	4.945	56	5.676
35	3.464	40	3.911	45	4.401	51	5.063	57	5.805
36	3.548	41	4.004	46	4.504	52	5.179	58	5.939
37	3.637	42	4.101	47	4.611	53	5.299	59	6.074
38	3.725	43	4.197	48	4.721	54	5.419	60	6.213
39	3.817	44	4.298	49	4.835	55	5.548	61	6.352
40	3.911	45	4.401	50	4.945	56	5.676	62	6.495
41	4.004	46	4.504	51	5.063	57	5.805	63	6.640
42	4.101	47	4.611	52	5.179	58	5.939	64	6.789

Tabel met salarisschalen

(salarisbedragen per maand per 1 augustus 2013 (+ 1,00%))

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	1.459	2	1.500	4	1.583	6	1.670	7	1.715
2	1.500	3	1.542	5	1.626	7	1.715	8	1.761
3	1.542	4	1.583	6	1.670	8	1.761	9	1.809
4	1.583	5	1.626	7	1.715	9	1.809	10	1.855
5	1.626	6	1.670	8	1.761	10	1.855	11	1.907
6	1.670	7	1.715	9	1.809	11	1.907	12	1.958
7	1.715	8	1.761	10	1.855	12	1.958	13	2.010
		9	1.809	11	1.907	13	2.010	14	2.062
				12	1.958	14	2.062	15	2.118
						15	2.118	16	2.173
								17	2.230
								18	2.288

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag
9	1.809	14	2.062	17	2.230	21	2.469	25	2.732
10	1.855	15	2.118	18	2.288	22	2.532	26	2.801
11	1.907	16	2.173	19	2.345	23	2.600	27	2.874
12	1.958	17	2.230	20	2.409	24	2.664	28	2.945
13	2.010	18	2.288	21	2.469	25	2.732	29	3.021
14	2.062	19	2.345	22	2.532	26	2.801	30	3.096
15	2.118	20	2.409	23	2.600	27	2.874	31	3.171
16	2.173	21	2.469	24	2.664	28	2.945	32	3.252
17	2.230	22	2.532	25	2.732	29	3.021	33	3.333
18	2.288	23	2.600	26	2.801	30	3.096	34	3.413
19	2.345	24	2.664	27	2.874	31	3.171	35	3.499
20	2.409	25	2.732	28	2.945	32	3.252	36	3.583
21	2.469			29	3.021	33	3.333	37	3.673

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	3.021	34	3.413	39	3.855	45	4.445	51	5.114
30	3.096	35	3.499	40	3.950	46	4.549	52	5.231
31	3.171	36	3.583	41	4.044	47	4.657	53	5.352
32	3.252	37	3.673	42	4.142	48	4.768	54	5.473
33	3.333	38	3.762	43	4.239	49	4.883	55	5.603
34	3.413	39	3.855	44	4.341	50	4.994	56	5.733
35	3.499	40	3.950	45	4.445	51	5.114	57	5.863
36	3.583	41	4.044	46	4.549	52	5.231	58	5.998
37	3.673	42	4.142	47	4.657	53	5.352	59	6.135
38	3.762	43	4.239	48	4.768	54	5.473	60	6.275
39	3.855	44	4.341	49	4.883	55	5.603	61	6.416
40	3.950	45	4.445	50	4.994	56	5.733	62	6.560
41	4.044	46	4.549	51	5.114	57	5.863	63	6.706
42	4.142	47	4.657	52	5.231	58	5.998	64	6.857

Tabel met salarisschalen

(salarisbedragen per maand per 1 februari 2014 (+1,00%))

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	1.474	2	1.515	4	1.599	6	1.687	7	1.732
2	1.515	3	1.557	5	1.642	7	1.732	8	1.779
3	1.557	4	1.599	6	1.687	8	1.779	9	1.827
4	1.599	5	1.642	7	1.732	9	1.827	10	1.874
5	1.642	6	1.687	8	1.779	10	1.874	11	1.926
6	1.687	7	1.732	9	1.827	11	1.926	12	1.978
7	1.732	8	1.779	10	1.874	12	1.978	13	2.030
		9	1.827	11	1.926	13	2.030	14	2.083
				12	1.978	14	2.083	15	2.139
						15	2.139	16	2.195
								17	2.252
								18	2.311

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag
9	1.827	14	2.083	17	2.252	21	2.494	25	2.759
10	1.874	15	2.139	18	2.311	22	2.557	26	2.829
11	1.926	16	2.195	19	2.368	23	2.626	27	2.903
12	1.978	17	2.252	20	2.433	24	2.691	28	2.974
13	2.030	18	2.311	21	2.494	25	2.759	29	3.051
14	2.083	19	2.368	22	2.557	26	2.829	30	3.127
15	2.139	20	2.433	23	2.626	27	2.903	31	3.203
16	2.195	21	2.494	24	2.691	28	2.974	32	3.285
17	2.252	22	2.557	25	2.759	29	3.051	33	3.366
18	2.311	23	2.626	26	2.829	30	3.127	34	3.447
19	2.368	24	2.691	27	2.903	31	3.203	35	3.534
20	2.433	25	2.759	28	2.974	32	3.285	36	3.619
21	2.494			29	3.051	33	3.366	37	3.710

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	3.051	34	3.447	39	3.894	45	4.489	51	5.165
30	3.127	35	3.534	40	3.990	46	4.594	52	5.283
31	3.203	36	3.619	41	4.084	47	4.704	53	5.406
32	3.285	37	3.710	42	4.183	48	4.816	54	5.528
33	3.366	38	3.800	43	4.281	49	4.932	55	5.659
34	3.447	39	3.894	44	4.384	50	5.044	56	5.790
35	3.534	40	3.990	45	4.489	51	5.165	57	5.922
36	3.619	41	4.084	46	4.594	52	5.283	58	6.058
37	3.710	42	4.183	47	4.704	53	5.406	59	6.196
38	3.800	43	4.281	48	4.816	54	5.528	60	6.338
39	3.894	44	4.384	49	4.932	55	5.659	61	6.480
40	3.990	45	4.489	50	5.044	56	5.790	62	6.626
41	4.084	46	4.594	51	5.165	57	5.922	63	6.773
42	4.183	47	4.704	52	5.283	58	6.058	64	6.926

Tabel met salarisschalen

(salarisbedragen per maand per 1 december 2014 (+ 2,00%))

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	1.503	2	1.545	4	1.631	6	1.721	7	1.767
2	1.545	3	1.588	5	1.675	7	1.767	8	1.815
3	1.588	4	1.631	6	1.721	8	1.815	9	1.864
4	1.631	5	1.675	7	1.767	9	1.864	10	1.911
5	1.675	6	1.721	8	1.815	10	1.911	11	1.965
6	1.721	7	1.767	9	1.864	11	1.965	12	2.018
7	1.767	8	1.815	10	1.911	12	2.018	13	2.071
		9	1.864	11	1.965	13	2.071	14	2.125
				12	2.018	14	2.125	15	2.182
						15	2.182	16	2.239
								17	2.297
								18	2.357

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag
9	1.864	14	2.125	17	2.297	21	2.544	25	2.814
10	1.911	15	2.182	18	2.357	22	2.608	26	2.886
11	1.965	16	2.239	19	2.415	23	2.679	27	2.961
12	2.018	17	2.297	20	2.482	24	2.745	28	3.033
13	2.071	18	2.357	21	2.544	25	2.814	29	3.112
14	2.125	19	2.415	22	2.608	26	2.886	30	3.190
15	2.182	20	2.482	23	2.679	27	2.961	31	3.267
16	2.239	21	2.544	24	2.745	28	3.033	32	3.351
17	2.297	22	2.608	25	2.814	29	3.112	33	3.433
18	2.357	23	2.679	26	2.886	30	3.190	34	3.516
19	2.415	24	2.745	27	2.961	31	3.267	35	3.605
20	2.482	25	2.814	28	3.033	32	3.351	36	3.691
21	2.544			29	3.112	33	3.433	37	3.784

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	3.112	34	3.516	39	3.972	45	4.579	51	5.268
30	3.190	35	3.605	40	4.070	46	4.686	52	5.389
31	3.267	36	3.691	41	4.166	47	4.798	53	5.514
32	3.351	37	3.784	42	4.267	48	4.912	54	5.639
33	3.433	38	3.876	43	4.367	49	5.031	55	5.772
34	3.516	39	3.972	44	4.472	50	5.145	56	5.906
35	3.605	40	4.070	45	4.579	51	5.268	57	6.040
36	3.691	41	4.166	46	4.686	52	5.389	58	6.179
37	3.784	42	4.267	47	4.798	53	5.514	59	6.320
38	3.876	43	4.367	48	4.912	54	5.639	60	6.465
39	3.972	44	4.472	49	5.031	55	5.772	61	6.610
40	4.070	45	4.579	50	5.145	56	5.906	62	6.759
41	4.166	46	4.686	51	5.268	57	6.040	63	6.908
42	4.267	47	4.798	52	5.389	58	6.179	64	7.065



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.

Tabel met garantiesalarisnummers en salarisbedragen per 1 mei 2011, per 1 augustus 2013, per 1 februari 2014 en per 1 december 2014 bij een 36-urige werkweek:

Nr	€ 1/5/11	€ 1/8/13	€ 1/2/14	€ 1/12/14
14	2.042	2.062	2.083	2.125
15	2.097	2.118	2.139	2.182
16	2.151	2.173	2.194	2.238
17	2.208	2.230	2.252	2.297
18	2.265	2.288	2.311	2.357
19	2.322	2.345	2.369	2.416
20	2.385	2.409	2.433	2.482
21	2.445	2.469	2.494	2.544
22	2.507	2.532	2.557	2.609
23	2.574	2.600	2.626	2.678
24	2.638	2.664	2.691	2.745
25	2.705	2.732	2.759	2.815
26	2.773	2.801	2.829	2.885
27	2.846	2.874	2.903	2.961
28	2.916	2.945	2.975	3.034
29	2.991	3.021	3.051	3.112
30	3.065	3.096	3.127	3.189
31	3.140	3.171	3.203	3.267
32	3.220	3.252	3.285	3.350
33	3.300	3.333	3.366	3.434
34	3.379	3.413	3.447	3.516
35	3.464	3.499	3.534	3.604
36	3.548	3.583	3.619	3.692
37	3.637	3.673	3.710	3.784
38	3.725	3.762	3.800	3.876
39	3.817	3.855	3.894	3.972
40	3.911	3.950	3.990	4.069
41	4.004	4.044	4.084	4.166
42	4.101	4.142	4.183	4.267
43	4.197	4.239	4.281	4.367
44	4.298	4.341	4.384	4.472
45	4.401	4.445	4.489	4.579
46	4.504	4.549	4.595	4.686
47	4.611	4.657	4.704	4.798
48	4.721	4.768	4.816	4.912
49	4.835	4.883	4.932	5.031
50	4.945	4.994	5.044	5.145
51	5.063	5.114	5.165	5.268
52	5.179	5.231	5.283	5.389
53	5.299	5.352	5.406	5.514
54	5.419	5.473	5.528	5.638
55	5.548	5.603	5.660	5.773
56	5.676	5.733	5.790	5.906

57	5.805	5.863	5.922	6.040
58	5.939	5.998	6.058	6.180
59	6.074	6.135	6.196	6.320
60	6.213	6.275	6.338	6.465
61	6.352	6.416	6.480	6.609
62	6.495	6.560	6.626	6.758
63	6.640	6.706	6.773	6.909
64	6.789	6.857	6.925	7.064

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

4. In- en Doorstroombanen

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

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

nr	Salaris- bedrag per 1 jan 2012	Salaris- bedrag per 1 juli 2012	Salaris- bedrag per 1 jan 2013	Salaris- bedrag per 1 juli 2013	Salaris- bedrag per 1 aug 2014	Salaris- bedrag per 1 feb 2014	Salaris- bedrag per 1 juli 2014	Salaris- bedrag per 1 dec 2014
1	1.446,60	1.456,20	1.469,40	1477,78	WML	WML	WML	WML
2	1.485	1.485	1.485	1.485	1.500	1.515	1.515	1.545
3	1.527	1.527	1.527	1.527	1.542	1.557	1.557	1.588
4	1.567	1.567	1.567	1.567	1.583	1.599	1.599	1.631
5	1.610	1.610	1.610	1.610	1.626	1.642	1.642	1.675
6	1.653	1.653	1.653	1.653	1.670	1.687	1.687	1.721
7	1.698	1.698	1.698	1.698	1.715	1.732	1.732	1.767
8	1.744	1.744	1.744	1.744	1.761	1.779	1.779	1.815
9	1.791	1.791	1827	1827	1.845	1.827	1.827	1.864
10	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>
11	1880,58	1893,06	1910,22	1921,14	130% WML	130% WML	130% WML	130% WML

De salarisschaal Instroombaan is gekoppeld aan het geldende wettelijk minimumloon (WML). Het bedrag bij salarisnummer 1 is gelijk aan het WML (. De bedragen bij de salarisnummers 2 tot en met 9 komen overeen met de bedragen vermeld bij dezelfde salarisnummers in bijlage 2. Het maximumbedrag in salarisnummer 11 is 130% van het WML.

5. 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).



6. Medezeggenschap

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

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

1. Samenstelling

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

2. Aanhangig maken van een geschil

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

3. Wijze van behandeling

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

4. Mondelinge behandeling

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

5. Met uitzondering van het gestelde in artikel 11.1 lid 2 van de CAO stelt de Commissie voor de aanvang van de mondelinge behandeling vast of partijen overeengekomen zijn de uitspraak van de Commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

5. Beraadslaging

De beraadslaging van de Commissie geschiedt in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De tijdens deze vergadering gedane mededelingen zijn geheim.

De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling, waarbij geen van de leden zich van stemming mag onthouden.

6. Uitspraak

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

7. Behandelingskosten

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



BIJLAGE 5 FUNCTIEBOEK

(ex artikel 5.1 CAO)

Het functieboek is digitaal beschikbaar op www.caokinderopvang.fcb.nl

Dit functieboek is bijlage 5 bij de CAO Kinderopvang 2012 – 2014 en maakt als zodanig deel uit van de CAO (zie in dit verband met name artikel 5.1 en bijlage 1 van de CAO). In dit functieboek zijn de meeste beschrijvingen opgenomen van de in de branche kinderopvang voorkomende functies (in de CAO en deze bijlage matrixfuncties en varianten genoemd). Voorafgaand aan deze beschrijvingen wordt eerst in een overzicht aangegeven om welke functies het gaat en welke salarisschalen op grond van de CAO voor die functies gelden. Voor de situatie dat een in de praktijk bestaande functie eventueel niet of slechts gedeeltelijk overeenkomt met een van de in dit functieboek beschreven functies, wordt in bijlage 1 van de CAO aangegeven op welke wijze de toepasselijke salarisschaal dan wordt vastgesteld.

OVERZICHT VAN DE MATRIXFUNCTIES

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

PRIMAIR PROCES

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

LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

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

FACILITAIR, STAF

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

*1

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

*2

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

SCHEMA VAN MATRIXFUNCTIES EN SALARISSCHALEN (ex artikel 5.1 CAO)

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

Schema van matrixfuncties en salarisschalen

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

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

BESCHRIJVINGEN VAN DE MATRIXFUNCTIES

PRIMAIR PROCES

1. GROEPSHULP

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Pedagogisch medewerkers ondersteunen

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

Resultaat:

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

Voorraad bijhouden en aanvullen

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

Resultaat:

Voorraden 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 een van de volgende diploma's:
 - Helpende Zorg en Welzijn 2
 - Helpende Welzijn 2
 - Helpende breed 2
 - Helpende sociaal agogisch werk 2
 - conform a, b en c kwalificatie-eis functie pedagogisch medewerker, voor zover voorzien van een sterretje (*).
- 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 uitdrukingsvaardigheid 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).

NB CAO-partijen zijn voornemens het beroepscompetentieprofiel Gastouder te ontwikkelen. Het profiel van de functie zal daarmee waar nodig gewijzigd worden.

3. PEDAGOGISCH MEDEWERKER

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Kinderen begeleiden

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

Resultaat:

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

Kinderen verzorgen

- Draagt zorg voor de dagelijkse verzorging van kinderen.

Resultaat:

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

Informatie uitwisselen over kinderen en werkzaamheden

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

Resultaat:

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

Ruimten en materiaal beschikbaar houden

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

Resultaat:

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

Deskundigheid bevorderen

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

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

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

Ten aanzien van een kandidaat-werknemer die niet voldoet aan de kwalificatie-eis kan de werkgever een gelijkstellingsverzoek indienen conform artikel 9.10 CAO.

Specifieke functiekenmerken

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

Bezwarende omstandigheden

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

Kwalificatie-eis pedagogisch medewerker

Voor de functie van pedagogisch medewerker is een opleidingsachtergrond vereist conform a t/m e.¹

a) Beroepsopleidingen waarvan het diploma kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang de buitenschoolse- of naschoolse opvang (BSO/NSO).²

¹ Op www.caokinderopvang.fcb.nl is het overzicht te vinden van de kwalificatie-eisen, zoals die golden bij indiensttreding, vanaf de invoering ervan in 1991.

² Het ontwikkelplan voor een pedagogisch medewerker in ontwikkeling (art. 9.5. CAO) en de opleiding van een BBL-student (art. 9.6.1 CAO) dan wel duale HBO-student (art 9.6.3 CAO) dienen gericht te zijn op het behalen van een van de diploma's onder a) of b).

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/NSO.²

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.

e) Een buitenlands diploma dat kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en de BSO/NSO.

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

MBO

- Sociaal Pedagogisch Werker 3 (SPW-3) *
- Sociaal Pedagogisch Werker 4 (SPW4) *
- Pedagogisch Werker niveau 3 *
- Pedagogisch werker 3 Kinderopvang *
- Pedagogisch Werker niveau 4 *
- Pedagogisch werker 4 Kinderopvang *
- Pedagogisch medewerker 3 kinderopvang
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker 4 kinderopvang
- Onderwijsassistent *
- Onderwijsassistent PO/SO (primair onderwijs/speciaal onderwijs) *
- Sociaal-cultureel Werker (SCW) *

HBO

- Leraar basisonderwijs (aan Hogeschool, PABO of IPABO) *
- Pedagogiek (HBO-bachelor) *
- Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) *
- Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) *
- Pedagogisch management Kinderopvang *
- Associate Degree Pedagogisch Educatief Medewerker *
- Associate Degree Kinderopvang *
- Associate Degree Onderwijsondersteuner Omgangskunde *

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

b) Indien de functie van pedagogisch medewerker alleen wordt uitgeoefend in de BSO/NSO kwalificeren naast de diploma's onder a) en c) ook de volgende diploma's:

MBO

- Sport- en bewegingsleider (niveau 3) *
- Sport- en bewegingscoördinator (niveau 4) *
- Sport en Bewegen (niveau 3 en 4) *
- CIOS algemeen sportleider/ster *

HBO

- Leraar lichamelijke oefening (ALO), *
- Sport en Bewegen,
- 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) 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/NSO:

MBO

Beroepsopleidingen binnen MBO/MDGO/MHNO/MSPD/Leerlingwezen/inservice 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) ***
- **Extramurale gezondheidszorg (EMGZ) ***
- **Inrichtingswerk (IW) ***
- **Kinderbescherming A ***
- **Kinderbescherming B ***
- **Kinderverzorging en Opvoeding ***
- **Kinderverzorging/Jeugdverzorging (KV/JV) ***
- **Kinderverzorgster (KV) ***
- **Kinderverzorgster van de centraleraad voor de kinderruitzending ***
- **Kleuterzorg (Federatie van medische kleuterdagverblijven in Nederland) ***
- **Kleuterzorg, medisch kleuterdagverblijf Arnhem ***
- **Kultureel 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 Kultureelwerk ***
- **Sociale Arbeid (SA *, SAII of SA2 *) ***
- **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 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) *
- 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 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 *

* Kwalificeert ook voor de functie gastouder in loondienst.

- d) Een nog niet afgeronde beroepsopleiding kwalificeert voor de functie van pedagogisch medewerker in de dagopvang en de BSO/NSO indien sprake is van:
- Een overgangsbewijs naar vierde leerjaar van Leraar basisonderwijs (aan Hogeschool, Pedagogische Academie, PABO of IPABO)
 - Het volgen van een deeltijd HBO-bachelor mits:
 - het een opleiding betreft zoals genoemd onder a) of b) en
 - minimaal 50% van de studiepunten van de totale opleiding zijn behaald en



- **minimaal 1 jaar relevante stage- en of werkervaring.**
- e) **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.**

VARIANT EN DIFFERENTIATIES PEDAGOGISCH MEDEWERKER

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

LEESWIJZER

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

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

INDELING

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

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

VARIANT PEDAGOGISCH MEDEWERKER BSO

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

	<p><i>hun wensen en ideeën.</i></p> <p><i>Deskundigheid bevorderen</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Zie basisfunctie.
Profiel van de functie	<p>Kennis</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kennis van de organisatorische en algemeen pedagogische beleidskaders. <p>Specifieke functiekenmerken</p> <ul style="list-style-type: none">• Zie basisfunctie. <p>Bezwarende omstandigheden</p> <ul style="list-style-type: none">• Zie basisfunctie.

DIFFERENTIATIES PEDAGOGISCH MEDEWERKER

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

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

<i>Differentiatie</i>	<i>Pedagogisch medewerker (differentiatie 2)</i>
	<p>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> <p><i>Resultaat: Begeleidingsplan uitgevoerd, zodat ontwikkelde (taal)achterstanden zo veel mogelijk teruggedrongen kunnen worden.</i></p> <p><i>Ontwikkeling evalueren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evalueert tussentijds en over het totaal, de ontwikkeling in het algemeen en meer specifiek op taal- en ontwikkelingsachterstanden; houdt in samenwerking met een pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende een dossier bij. • Stelt in samenwerking met een pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende zonodig het didactisch/ pedagogisch plan bij. • Stemt in samenwerking met een pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende af met de ouders/ verzorgers. • Stelt in samenwerking met een pedagogisch beleidsmedewerker en/of leidinggevende een eindverslag op. <p><i>Resultaat: Ontwikkeling geëvalueerd, zodanig dat verbeteringen of aanpassingen kunnen worden doorgevoerd.</i></p>
Profiel van de functie	<p>Kennis</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MBO 4 werk- en denkniveau (door opleiding of ervaring). • Kennis van specifieke didactische/ pedagogische methodes. • Kennis van actuele en voorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen. • Kennis van inzicht in het inpassen van een individu binnen een groepsdynamisch proces. • Vaardigheden om de methoden te kunnen toepassen. <p>Specifieke functiekenmerken</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van kinderen en het motiveren van ouders.

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

<i>Differentiatie</i>	<i>Pedagogisch medewerker (differentiatie 3)</i>
	<p>Specifieke functiekenmerken Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none">• Leidinggevende capaciteiten en sociale vaardigheden om medewerkers te begeleiden en te stimuleren.• Plan- en organisatievermogen voor het coördineren van werkzaamheden binnen de organisatorische eenheid.• Pro-actief en ondernemend in het signaleren en bespreken van consequenties van ontwikkelingen.

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

<p><i>Differentiatie</i></p>	<p><i>Pedagogisch medewerker (differentiatie 4)</i></p> <p><i>Resultaat: Informatie uitgewisseld, zodanig dat zowel de opleidingsinstituten als de interne betrokkenen beschikken over de voor de deskundigheidsbevordering relevante informatie.</i></p> <p><i>BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling werven</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Werft BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling en selecteert en plaatst hen vervolgens in samenwerking met het (unit-)hoofd. <p><i>Resultaat: BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling geworven en geselecteerd, zodanig dat de organisatie beschikt over potentieel toekomstige pedagogisch medewerkers.</i></p> <p><i>Ontwikkelingen bijhouden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Houdt ontwikkelingen ten aanzien van opleidingen en meldt deze aan de leidinggevende. • Signaleert voor de beroepspraktijkvorming relevante ontwikkelingen en rapporteert deze aan het hoofd P&O/ de daartoe aangewezen functionaris ten behoeve van de beleidsvorming. • Werkt actief aan de ontwikkeling van eigen vakkennis. <p><i>Resultaat: Ontwikkelingen bijgehouden, zodanig dat de organisatie het beleid met betrekking tot de opleidingen actueel kan houden.</i></p> <p><i>Administratie afhandelen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Draagt zorg voor de uit de functie voortkomende administratie en archivering, zoals het bijhouden van de erkenningen van de opleidingsinstituten, bijvoorbeeld met betrekking tot geldigheidsduur van de erkenning. <p><i>Resultaat: Administratie afgehandeld, zodanig dat gegevens correct en tijdig verwerkt zijn en de juiste gegevens op tijd beschikbaar zijn.</i></p>
<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, didactische en beoordelingsvaardigheden dan wel bereid de genoemde bekwaamheid binnen een afgesproken tijd te verwerven. • Kennis van de organisatorische en algemeen pedagogische beleidskaders. <p>Specifieke functiekenmerken</p> <p>Als basisfunctie, aangevuld met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en begeleiden van BBL-ers, BOL-ers en/of stagiaires en eventueel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling en werkbegeleiders. • Organiseringsvermogen. • Mondelinge en schriftelijke uitdrucksvaardigheid voor het opstellen van plannen en het onderhouden van diverse contacten binnen en buiten de eigen onderneming.

4. PRAKTIJKOPLEIDER

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Deskundigheid bevorderen

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

Resultaat:

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

Informatie uitwisselen

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

Resultaat:

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

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

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

Resultaat:

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

Ontwikkelingen bijhouden

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

Resultaat:

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

Administratie afhandelen

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

5. BEMIDDELINGSMEDEWERKER GASTOUDERBUREAU

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Vraag- en aanbod afstemmen

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

Resultaat:

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

Vraagouders en gastouders werven en selecteren

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

Resultaat:

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

Informatie verstrekken

- Organiseert mede cursussen of thema-avonden en introductiebijeenkomsten van inhoudelijke en procesmatige aard.
- 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

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

Specifieke functiekenmerken

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

LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

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

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

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

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

Vorm van het leidinggeven

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

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

Omvang van het leidinggeven

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

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

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

Aard en niveau van de activiteiten waaraan leiding wordt gegeven

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

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

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

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

NIVEAUMATRIX LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

INDELING	KORTE TYPERING / MATRIXFUNCTIE	VORM LEIDINGGEVEN	OMVANG LEIDINGGEVEN	AARD EN NIVEAU ACTIVITEITEN
SCHAAL 7	Assistent leidinggevende (matrixfunctie)	operationeel	ca. 5 personen	Meerdere homogene of enkele heterogene activiteiten (bijvoorbeeld een of hooguit enkele groepen)
SCHAAL 8	Deze leidinggevende voert geen uitvoerende taken uit als pedagogisch medewerker.	<i>of:</i> hiërarchisch	ca. 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 organisatie-onderdelen: personeelszaken, ICT, financiën
	<i>of:</i> Een leidinggevende die een middelgroot tot groot organisatie-onderdeel aanstuurt en voor het betreffende onderdeel op tactisch (in plaats van strategisch) niveau het beleid voorbereidt en implementeert.	hiërarchisch	30 – 50 personen	Meerdere heterogene activiteiten
SCHAAL 12	Leidinggevende B (matrixfunctie)	hiërarchisch	50 of meer personen	Meerdere belangrijke functiegebieden en/of operationele activiteiten

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

6. ASSISTENT LEIDINGGEVENDE

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Medewerkers aansturen

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

Resultaat:

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

Interne bedrijfsvoering coördineren

- Fungeert als aanspreekpunt binnen de organisatorische eenheid, maar ook voor ouders/ verzorgers.
- Voert het wachtlijst- en plaatsingsbeleid uit conform door het bestuur/ de directie vastgestelde richtlijnen/ afspraken. Voert introductiegesprekken met ouders/ verzorgers van kinderen.

- Zorgt voor de juiste kwantitatieve bezetting binnen de organisatorische eenheid, maakt hiertoe dienstroosters en zorgt voor vervanging bij ziekte.
- Houdt het budget bij.
- Voert (indien van toepassing) het dagelijks beheer van de accommodatie en inventaris van de betreffende organisatorische eenheid.
- Behandelt klachten van ouders/ verzorgers volgens de binnen de organisatie afgesproken richtlijnen en procedures.

Resultaat:

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

Onderstaande werkzaamheden betreffen dezelfde als die van de pedagogisch medewerker:

Kinderen begeleiden

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

Resultaat:

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

Kinderen verzorgen

- Draagt zorg voor de dagelijkse verzorging van kinderen.

Resultaat:

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

Informatie uitwisselen over kinderen en werkzaamheden

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

Resultaat:

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

Ruimten en materiaal beschikbaar houden

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

Resultaat:

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

Deskundigheid bevorderen

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

Bezwarende omstandigheden

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

7. LEIDINGGEVENDE A

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Beleid implementeren en bewaken

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

Resultaat:

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

Medewerkers aansturen

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

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

Resultaat:

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

Interne bedrijfsvoering coördineren

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

Resultaat:

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

Informatie uitwisselen

- Voert intakegesprekken met ouders/ verzorgers van de kinderen.
- Onderhoudt contacten met ouders/ verzorgers en fungeert als aanspreekpunt. Spreekt in voorkomende gevallen met ouders/ verzorgers over de ontwikkeling van hun kinderen en bemiddelt zondig 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 zondig de juiste externe deskundigen ingeschakeld kunnen worden.

Processen interne organisatie faciliteren

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

8. HOOFD GASTOUDERBUREAU

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Beleid voorbereiden

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

Resultaat:

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

Beleid implementeren

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

Resultaat:

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

Interne processen organisatie faciliteren

- Draagt zorg voor een bij de 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 werkmethoden en procedures bij. Levert tevens een bijdrage aan de ontwikkeling van methodieken ter ondersteuning van de gastouderopvang en maakt deze voor het gastouderbureau.
- Draagt zorg voor de inning en betaling van de gastoudervergoedingen.
- Verricht eventueel (een deel van) de werkzaamheden van de bemiddelingsmedewerker.
- Neemt deel aan of zit voor bij gebruikelijk werkoverleg.

Resultaat:

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

Medewerkers aansturen

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

Resultaat:

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

Deskundigheid gastouders bevorderen

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

Resultaat:

Deskundigheid gastouders bevordert, 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 STAFADFDELING

ALGEMENE KENMERKEN

De leidinggevende stafafdeling is onder verantwoordelijkheid van de (algemeen) directeur/ directie belast met leidinggevende taken op één of meerdere beleidsgebieden of organisatieonderdelen (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 werkkuitvoering, 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 uitdrukingsvaardigheid 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. HUISHOUELIJK MEDEWERKER

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Gebouwen schoonhouden

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

Resultaat:

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

Voorraad bijhouden

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

Resultaat:

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

Gebreken signaleren

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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



Specifieke functiekenmerken

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

Bezwarende omstandigheden

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

12. MEDEWERKER TECHNISCHE DIENST

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Gebouwen en inventaris onderhouden

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

Resultaat:

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

Terrein onderhouden

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

Resultaat:

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

Materiaal en gereedschap beheren

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

Resultaat:

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

Interne activiteiten ondersteunen

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

Bezwarende omstandigheden

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

13. TELEFONIST/ RECEPTIONIST

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Informatie verstrekken

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

Resultaat:

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

Telefoonverkeer afhandelen

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

Resultaat:

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

Bezoekers ontvangen

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

Resultaat:

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

Werkprocessen faciliteren

- Houdt reserveringen van de vergaderruimtes bij.

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

14. ADMINISTRATIEF-SECRETARIEEL MEDEWERKER A

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

(Financiële) gegevens verwerken

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

Resultaat:

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

Informatie beschikbaar stellen

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

Resultaat:

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

Werkprocessen faciliteren

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

voorraad kantoorbenodigdheden, het samenstellen van documentatie- en circulatiemappen.

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

15. ADMINISTRATIEF MEDEWERKER B

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

VARIANT 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 subadministraties zoals debiteuren, crediteuren en activa.
- Stelt de facturen betaalbaar en controleert betalingen aan crediteuren en de specificatie van de debiteurenposten.
- Beperkt, waar mogelijk en binnen de daartoe gestelde kaders en procedures, het debiteurensaldo door het versturen van aanmaningen en het treffen van betalingsregelingen.

Resultaat:

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

Informatie beschikbaar stellen

- Beantwoordt telefonisch vragen van debiteuren.
- Stelt fiscale aangiften op.
- Maakt periodieke rapportages en ad hoc analyses van financiële aard.
- 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 plannen op.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

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

Informatie verstrekken

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

Resultaat:

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

Werkprocessen faciliteren

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

17. ADMINISTRATIEF MEDEWERKER C

ALGEMENE KENMERKEN

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

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Financiële gegevens verwerken

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

Resultaat:

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

Informatie beschikbaar stellen

- Stelt, ten behoeve van de kredietbewaking, cijferoverzichten op met betrekking tot aan te gane en aangegane verplichtingen en het verloop van uitgaven en ontvangsten.
- Stelt fiscale aangiften op.
- Maakt periodieke rapportages en ad hoc analyses van financiële aard.
- Verstrekt, op verzoek, mondeling en/of schriftelijk informatie uit de financiële administratie aan het management (intern) en belanghebbenden (in- en extern).
- Verzamelt gegevens voor het opstellen van de begroting, de jaarrekening en periodieke financiële overzichten.
- Archiveert financiële brondocumenten.
- 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 summierere aanwijzingen.
- Notuleert bijeenkomsten, maakt verslagen en/of samenvattingen en neemt die acties die nodig zijn om de voortgang van de gemaakte afspraken te bewerkstelligen.
- Bereidt (beleid)notities voor door het ordenen, selecteren en be-/ verwerken van relevant materiaal.
- Beoordeelt inkomende post/ stukken op het belang van overleg of besluitvorming en handelt deze post/ stukken, waar mogelijk, af .

Resultaat:

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

Overlegmomenten realiseren

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

Resultaat:

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

Collega's aansturen

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

Resultaat:

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

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

19. FINANCIËEL-ADMINISTRATIEF MEDEWERKER D

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Financieel beleid realiseren

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

Resultaat:

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

Financiële positie beheren

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

Resultaat:

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

Bedrijfsadministratieve processen inrichten en aansturen

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

Resultaat:

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

Verslaglegging verzorgen

- Draagt zorg voor de verslaglegging van de financieel-economische positie van de onderneming.

- Onderhoudt ten aanzien van de verslaglegging contacten met accountants.

Resultaat:

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

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

20. RELATIEBEHEERDER

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Relatienetwerk beheren

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

Resultaat:

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

Relatienetwerk uitbreiden

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

Resultaat:

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

Bijdrage aan beleid leveren

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

Resultaat:

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

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.



PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke kenmerken

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

21. MEDEWERKER PLANNING

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Wachttijst beheren

- Beheert de wachttijst voor de aanwezige opvangvormen.

Resultaat:

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

Informatie beschikbaar stellen

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

Resultaat:

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

Administratie bijhouden

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

Resultaat:

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

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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



Specifieke kenmerken

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

22. SYSTEEMBEHEERDER

ALGEMENE KENMERKEN

De functie van systeembeheerder is faciliterend ten behoeve van de gehele organisatie. De afdeling automatisering voert taken uit op het gebied van de technische ondersteuning van het informatievoorzieningsbeleid.

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Automatisering beheren

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

Resultaat:

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

Kennis overdragen

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

Resultaat:

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

Ontwikkelingen bijhouden

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

Resultaat:

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

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

23. INKOPER

ALGEMENE KENMERKEN

De inkoper verricht de centrale inkoop voor de verschillende regio's c.q. afdelingen en 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.

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

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

25. BELEIDS- OF STAFMEDEWERKER B

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Beleid voorbereiden

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

Resultaat:

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

Beleid realiseren

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

Resultaat:

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

Beleidsuitvoering evalueren

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

Resultaat:

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

Informatie overdragen

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

Resultaat:

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

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiekenmerken

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

26. BELEIDS- OF STAFMEDEWERKER C

ALGEMENE KENMERKEN

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

DOEL VAN DE FUNCTIE

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

ORGANISATORISCHE POSITIE

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

RESULTAATGEBIEDEN

Beleid ontwikkelen

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

Resultaat:

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

Beleid vertalen en realiseren

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

Resultaat:

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

Beleidsuitvoering evalueren

- Toetst de effecten van de (beleids)ontwikkeling en projecten.
- Signaleert knelpunten ten aanzien van het betreffende beleidsterrein in relatie tot het ondernemings- en/of kinderopvangbeleid en neemt initiatieven die kunnen leiden tot verbeteringen en/of aanpassingen.

Resultaat:

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

Informatie overdragen

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

Resultaat:

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

Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

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

Specifieke functiemarken

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

BIJLAGE 6 ARBEIDSTIJDENWET
(ex artikel 4.4 CAO)

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



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

BIJLAGE 7 STANDAARDREGELINGEN

(ex Hoofdstuk 6 CAO)

1. Standaardregeling reiskosten woon-werkverkeer

(ex artikel 6.5 CAO)

1. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer op grond van de volgende mogelijkheden:
 - Volledige vergoeding van de kosten van openbaar vervoer (laagste tarief); *ó*f
 - € 0,11 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; *ó*f
 - € 0,35 per kilometer (tot € 0,19 per kilometer onbelast) bij gebruik van eigen auto met toestemming werkgever indien de reis niet of niet doelmatig per openbaar vervoer kan worden gemaakt of indien sprake is van reizen op een zodanig tijdstip dat naar het oordeel van de werkgever aan dit reizen een sociaal veiligheidsrisico is verbonden; *ó*f
 - Volledige vergoeding van taxikosten indien de reis niet of niet doelmatig per openbaar vervoer of met eigen auto kan worden gemaakt.
2. Indien de werkgever en de werknemer dat overeenkomen kan de werkgever voor diens rekening aan de werknemer voor de reis een auto ter beschikking stellen.
3. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
4. De vergoedingen worden als regel gelijk met de salarisbetaling uitgekeerd.
5. De vergoedingsbedragen in deze regeling hebben als prijspeil 1 mei 2010. Jaarlijks per 1 januari worden deze bedragen geïndexeerd op basis van de meest recente definitief vastgestelde afgeleide consumentenprijsindex van het CBS. De 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.

2. Standaardregeling vergoeding dienstreizen

(ex artikel 6.6 CAO)

1. De reizen in opdracht van de werkgever worden gemaakt met het openbaar vervoer tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
2. Aan de werknemer wordt voor in opdracht van de werkgever gemaakte reizen de volgende reiskostenvergoeding toegekend:

• bij gebruik van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel op basis van verleende toestemming door de werkgever voor dit gebruik gelden de volgende vergoedingsbedragen (tot € 0,19 onbelast prijspeil 1 januari 2013):	
Per kalenderjaar	Personenauto's, motoren en scooters
1 t/m 5.000 km	€ 0,35
5.001 t/m 10.000 km	€ 0,24
10.001 t/m 20.000 km	€ 0,20
boven 20.000 km	€ 0,17;

- € 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 € 0,68 per dag;
 - € 0,12 per kilometer (onbelast) bij gebruik van bromfiets, met een minimum van € 1,75 per dag;
 - volledige vergoeding bij gebruik van openbaar vervoer gebaseerd op het laagste tarief;
 - volledige vergoeding taxikosten indien geen openbaar aanwezig is, noch eigen vervoermiddel en er toestemming is verleend door de werkgever;
 - vergoeding voor verblijfskosten, bij verblijf voor een groot gedeelte van de dag of meer dagen buiten de standplaats tot een maximum van € 134.05 per etmaal.
3. De werkgever is verplicht de fiscaal vrijgestelde vergoedingsmogelijkheden optimaal te benutten door de vergoeding voor dienstreizen te salderen met de vergoeding voor woon-werkverkeer.
 4. Indien de vergoeding voor het gebruik van een eigen vervoermiddel geheel of gedeeltelijk op grond van of krachtens de Wet op de Loonbelasting 1964 geacht wordt tot het loon te behoren, zal daarop de daarover verschuldigde loonbelasting en premies volksverzekeringen en werknemersverzekeringen in mindering worden gebracht.
 5. De werkgever kan aan de werknemer voor zijn werkzaamheden een vervoermiddel ter beschikking stellen ofwel hem - tot wederopzegging - toestemming geven gebruik te maken van een eigen vervoermiddel. Bij deze opzegging dient een redelijke termijn in acht te worden genomen.
 6. Indien de werknemer gebruik maakt van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel, dient hij een verzekering af te sluiten, die tevens van kracht is gedurende het zakelijk gebruik van het gemotoriseerd vervoermiddel en die mede de aansprakelijkheid van de werkgever dekt, indien deze krachtens artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor de veroorzaakte schade. Tevens dient de werknemer een mede-inzittendenverzekering af te sluiten. De werknemer dient de polis daartoe aan de werkgever ter inzage te verstrekken.
 7. Aan de werknemer aan wie door de werkgever een vervoermiddel ter beschikking is gesteld, kan door de werkgever toestemming worden verleend dit vervoermiddel voor privédoeleinden te gebruiken. Voor dit privégebruik betaalt de werknemer aan de werkgever een vergoeding die wordt berekend volgens de tabel uit artikel 2.
 8. De werknemer dient de gegevens te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
 9. De vergoedingen worden als regel gelijk met de eerstvolgende salarisbetaling na indiening van de declaratie uitgekeerd.
 10. De vergoedingsbedragen in deze regeling hebben als prijspeil 1 mei 2010. Jaarlijks per 1 januari worden de bedragen geïndexeerd op basis van de meest recente definitief vastgestelde afgeleide consumentenprijsindex van het CBS. De 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 (ex artikel 6.8 CAO)

1. Deze regeling is van toepassing op de werknemer die naar het oordeel van de werkgever telefonisch bereikbaar moet zijn in of buiten werktijden.
2. Aan deze werknemer wordt:
 - a. een vergoeding toegekend van de door hem voor de telefoon verschuldigde aanschaf-, aansluitings- en abonnementskosten ter hoogte van:
 - 100% van die kosten, indien zijn salaris gelijk of lager is dan overeenkomstig salarisnummer 18 van de in bijlage 2 opgenomen tabel;
 - 50% van die kosten, indien zijn salaris hoger is dan overeenkomstig salarisnummer 18 maar niet hoger dan overeenkomstig salarisnummer 26 van de hiervoor bedoelde tabel.
 - b. een volledige vergoeding toegekend van de door hem voor de telefoon verschuldigde aanschaf-, aansluitings- en abonnementskosten van door de werkgever noodzakelijk geachte extra apparatuur.
 - c. een volledige vergoeding toegekend van de kosten van noodzakelijke gesprekken ten gevolge van de noodzakelijke bereikbaarheid.

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

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

BIJLAGE 8 VOORBEELDEN/MODELLEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. Voorbeeld arbeidsovereenkomst (ex artikel 3.2 CAO)

De ondergetekenden:

1.
te
hierna te noemen *werkgever*, en

2.
te
hierna te noemen *werknemer*,

verklaaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden.

Artikel 1

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

Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden:

- in / vanuit¹
- in het werkgebied¹
- in¹

Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband / voor uren per week.¹
Bij een jaarurensystematiek ex artikel 4.3 cao wordt de werknemer aangesteld in volledig dienstverband / voor uren per maand.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 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 salarisschaalals opgenomen in bijlage 2 van de CAO.

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

De voor de werknemer geldende datum van de jaarlijkse verhoging is

Artikel 8

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

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

Artikel 9

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

Artikel 10

Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit:
.....¹

Artikel 11

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

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

Artikel 12

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

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

Artikel 13

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

Artikel 14

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

- een exemplaar van het pensioenreglement;¹
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever.¹

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

Artikel 15

Bijzondere bepalingen:

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

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

.....¹

Artikel 16

Overige bepalingen:

.....¹

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op,
te

Werkgever

Werknemer

.....
(handtekening)

.....
(handtekening)

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

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

2. Voorbeeld wijziging arbeidsovereenkomst
(ex artikel 3.2 CAO)

De ondergetekenden:

1.
te
hierna te noemen *werkgever*, en

2.
te
hierna te noemen *werknemer*,

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

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

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op,
te

Werkgever

Werknemer

.....
(handtekening)

.....
(handtekening)

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

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

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

De ondergetekenden:

1.
te
hierna te noemen *werkgever*, en

2.
te
hierna te noemen *werknemer*,

verklaaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1

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

Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden

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

Artikel 3

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

of

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

Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald:

Artikel 5

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

Na diplomering wordt deze arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien hiervoor een vacature c.q. formatieruimte beschikbaar is en het functioneren van de werknemer dit niet verhindert. Een eventuele verhindering gelegen in het onvoldoende functioneren van de werknemer moet zijn gebaseerd op een in de 12

maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling op basis van een regeling als bedoeld in artikel 9.3 van de CAO.²

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

De eerste 2 maanden van het dienstverband 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 van de in bijlage 2 opgenomen salaristabel (zie bijlage 11 van de CAO).

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

.....¹

Artikel 11

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

- de werknemer is verplicht om opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde kinderen;^{1,3}
-

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

³ 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 9 BELEIDSREGELS KWALITEIT KINDEROPVANG

(ex artikel 2.1 lid 3 CAO)

Artikel 3. Dagopvang

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

kan de in de eerste volzin bedoelde afwijkende inzet van beroepskrachten ten hoogste anderhalf uur aaneengesloten bedragen en in de (pauze)periode tussen 12.30 uur en 15.00 uur, ten hoogste twee uren aaneengesloten en niet langer dan de duur van de middagpauze.

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

Artikel 4. Buitenschoolse opvang

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

inzet van beroepskrachten ten hoogste drie uur bedragen, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal op grond van het derde of vierde lid vereiste beroepskrachten wordt ingezet en de afwijkende inzet niet plaatsvindt tussen 9.30 uur en 12.30 uur en 15.00 uur en 16.30 uur. Artikel 3, tiende lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

8. Indien op grond van het zevende lid slechts één beroepskracht in het kindercentrum wordt ingezet, dient ter ondersteuning van deze beroepskracht ten minste één andere volwassene in het kindercentrum aanwezig te zijn.
9. Indien ingevolge het derde of vierde lid één beroepskracht in een kindercentrum aanwezig is, dan dient de ondersteuning van deze beroepskracht door een andere volwassene in geval van calamiteiten te zijn geregeld.

BIJLAGE 10 REGLEMENT GELIJKSTELLINGSCOMMISSIE

Ex art. 9.10 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, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht.

2. INDIENING GELIJKSTELLINGSVERZOEK
 1. Een verzoek tot individuele gelijkstelling op grond van de opleidingsachtergrond voor de functie van Pedagogisch Medewerker, verder te noemen: 'gelijkstellingsverzoek' wordt door de werkgever schriftelijk bij de gelijkstellingscommissie ingediend.
 2. Een gelijkstellingsverzoek wordt 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-werknemer;
 - c. een afschrift van één of meer van de volgende documenten van de kandidaat-werknemer: betreffende diploma's, bewijsstukken van gevolgde opleidingen of in het functieboek bij de functiebeschrijving Pedagogisch Medewerker genoemde documenten, zoals onder a tot en met e;
 - d. een eventueel eerder verleende gelijkstelling met betrekking tot de kandidaat-werknemer.
 3. Deze bepalingen zijn ook van toepassing indien het een werknemer betreft. Hierbij dient onder lid 2 sub b 'voornemen tot indiensttreding' gelezen te worden als 'arbeidsovereenkomst'.

3. UITSPRAAK
 1. De Commissie 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-werknemer.
 3. De uitspraak 'individuele gelijkstelling' geldt gedurende het dienstverband bij de werkgever die het verzoek heeft ingediend.

BIJLAGE 11 INZETBAARHEID EN SALARIËRING STUDENTEN MBO EN HBO

Inzetbaarheid en salariering studenten MBO en HBO

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

1. De in bovenstaand schema vermelde salarisnummers komen overeen met dezelfde salarisnummers zoals opgenomen in bijlage 2.
2. Voor de BBL-student geldt als datum van jaarlijkse verhoging de datum die voortvloeit uit toepassing van bovenstaand schema.
3. Voor BBL-studenten van wie de arbeidsovereenkomst voor 1 mei 2007 is ingegaan, geldt dat zij na diplomering in salarisnummer 11 worden ingeschaald.

BIJLAGE 12 LANDELIJK SOCIAAL PLAN HARMONISATIE PEUTERSPEELZALEN

Harmonisatie Peuterspeelzalen, Landelijk Sociaal Plan

Ex art. 1.3.7 CAO W&MD en ex art. 1.4.8 CAO Kinderopvang

Sociaal plan d.d. 23 juni 2011

De ondergetekenden,

- MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening,
- Brancheorganisatie Kinderopvang,

enerzijds

- Abvakabo FNV,
- CNV Publieke Zaak,
- Vakbond De Unie,

anderzijds,

komen het volgende overeen.

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

1. Werkingssfeer

Dit landelijk sociaal plan is van toepassing in de situatie dat (een deel van het) peuterspeelzaalwerk, al dan niet als gevolg van overname door een kinderopvangorganisatie, in zijn oorspronkelijke vorm (subsidie gemeente, ouderbijdrage) ophoudt te bestaan en in plaats hiervan kinderopvang wordt aangeboden waarbij op basis van uurtarief (en een mogelijke kinderopvangtoeslag) peuterwerk wordt aangeboden. Het regelt tevens de overgangsbepalingen van peuterspeelzaalleidsters (CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening) naar pedagogisch medewerkers (CAO Kinderopvang).

2. Begripsbepalingen

In dit landelijk sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de werkgever zoals bedoeld in artikel 1.1.e van de CAO Kinderopvang en/of artikel 1.1.b van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening;
- b. werknemer: de werknemer zoals bedoeld in art. 1.1.f. van de CAO Kinderopvang en/of art. 1.1.c van de CAO W&MD;
- c. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandbedrag volgens de definitie van art. 1.1 f2 van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening;
- d. compensatiestijging: het te compenseren verschil in secundaire arbeidsvoorwaarden tussen de CAO W&MD en de CAO Kinderopvang.
- e. compensatietoeslag: het te compenseren verschil in secundaire arbeidsvoorwaarden (zie d) minus het voor de werknemer toepasselijke percentage als gevolg van indeling in de naast hogere schaal van de CAO Kinderopvang.
- f. ondernemingsraad: een ondernemingsraad (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daaraan, de in de CAO geregelde personeelsvertegenwoordiging (PVT);
- g. CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening: de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening;
- h. CAO Kinderopvang: de collectieve arbeidsovereenkomst Kinderopvang.

3. Plichten van werkgever en van werknemer

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

4. Oplossen van onbillijkheid

In gevallen waarin de uitvoering van het landelijk sociaal plan op ondernemingsniveau leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zal dit tussen de werkgever en werknemer besproken worden.

Mocht het gesprek tussen werknemer en werkgever niet tot een voor beide partijen acceptabele oplossing leiden, dan wordt de vermeende onbillijkheid als bezwaar ingediend bij de bezwarencommissie op ondernemingsniveau.

5. Bezwarencommissie

Indien er, in verband met de toepassing van dit landelijk sociaal plan, op ondernemingsniveau een bezwaar wordt gemaakt, stelt de werkgever een bezwarencommissie in het leven en meldt dat aan de bij de CAO W&MD betrokken vakbonden in de regio.

Bij de inrichting van de bezwarencommissie kan gebruik worden gemaakt van het in de bijlage opgenomen model. De bezwarencommissie bestaat in ieder geval uit één lid van de vakbonden en, één lid van werkgeverszijde die samen de voorzitter aanwijzen.

6. Beschikbaarstelling sociaal plan

De werkgever zal er voor zorg dragen dat elke bij dit landelijk sociaal plan betrokken werknemer dit kan inzien en een exemplaar kan opvragen.

7. Inwerkingtreding en duur

Het landelijk sociaal plan treedt in werking met ingang van 23 juni 2011 voor de duur van een jaar en verlengd tot en met 31 december 2013. Drie maanden voor afloop van bekijken de landelijke partijen of de afspraken verlengd en/of aangepast moeten worden. Deze afspraken dienen als basis voor de uitvoering op decentraal niveau.

Het landelijk sociaal plan is voor de betreffende onderneming van toepassing gedurende één jaar vanaf het moment van melding aan de betrokken bonden in de regio.

Mocht sprake zijn van wijzigingen in één van de beide CAO's, zullen partijen betrokken bij dit sociaal plan met elkaar in overleg treden voor een eventuele tussentijdse aanpassing van dit landelijk sociale plan.

Als het landelijk sociaal plan wordt aangepast, blijven reeds voor de datum van wijziging gemelde sociale plannen van kracht. Voor alle nog niet aangemelde sociaal plannen, gelden de nieuwe landelijke afspraken.

Vanaf de datum van inwerkingtreding van dit landelijk sociaal plan is voor betrokken medewerkers de CAO Kinderopvang van toepassing.

8 Meldingsplicht

Toepassing van dit landelijk sociaal plan door de werkgever brengt een meldingsplicht met zich mee aan de betrokken bonden in de regio. Het landelijk sociaal plan is voor de betreffende onderneming van toepassing gedurende één jaar vanaf het moment van melding aan de betrokken bonden in de regio. Vanaf datum inwerkingtreding van dit landelijk sociaal plan is voor betrokken medewerkers de CAO Kinderopvang van toepassing.

9 Afwijkende afspraken

Indien de werkgever afspraken wenst te maken die afwijken van het gestelde in dit landelijk sociaal plan, dient hierover overleg gevoerd te worden met de betrokken bonden in de regio.

HOOFDSTUK II INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

10. Geen gedwongen ontslagen / werkgelegenheid

De werkgever zal zich inspannen om, als gevolg van de overname of omvorming van het peuterspeelzaalwerk, de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid te handhaven, ook in een krimpsituatie.

Indien er sprake is van een krimpsituatie en gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn, dan gelden voor de medewerkers op wie dit sociaal plan van toepassing is de afspraken rondom reorganisatie uit art. 11.5.1 en 11.6 van de CAO W&MD.

11. Arbeidsduur, werktijden, locatie en vakantieperiodes

De overgang naar de CAO Kinderopvang kan voor de werknemer een wijziging betekenen voor de gemiddelde arbeidsduur en/of werktijden en/of de locatie van werkzaamheden en/of werken in vakantieperiodes.

De werkgever bespreekt deze wijziging(en) met de werknemer. De wijzigingen worden niet eerder dan 3 maanden na het overleg met de werknemer van kracht.

In overleg tussen werkgever en werknemer kan een kortere termijn worden overeengekomen.

HOOFDSTUK III MEDEZEGGENSCHAP

12. Organisatie- en personeelsformatieplan

1. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden voor de beoogde datum van omvorming/overgang schriftelijk aan de OR een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe situatie na de reorganisatie voorleggen.
2. Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de OR uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de WOR.
3. Met betrekking tot het uitbrengen van advies door de OR, geldt artikel 25 van de WOR.

HOOFDSTUK IV INDIVIDUELE RECHTEN

13. Behoud individuele rechtspositie en indeling

- 1 De werknemer behoudt aanspraak op het bruto salaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijke schaal van de CAO W&MD, zoals van toepassing op peildatum 1 mei 2010. Dit is een gefixeerd bedrag van 2494 euro*, inclusief de compensatietoeslag (zie lid 3). Voor de medewerker die op 1 mei 2010 is ingedeeld in uitlooperperiodiek U1 of U2 of in garantieperiodiek A tot en met E geldt het daarbij corresponderende bedrag.
- 2 De werknemer wordt ingedeeld op het salarisniveau behorend bij de naast hogere trede van de salarisschaal bij de functie van pedagogisch medewerker, tenzij lid 4 van toepassing is.
- 3 De werknemer ontvangt een compensatiestijging van 3% berekend over het oorspronkelijke salaris (CAO W&MD) in verband met de overgang naar de CAO

Kinderopvang. Na indeling van de werknemer in de naast hogere trede in de nieuwe schaal wordt voor de werknemer het percentage tussen de oorspronkelijke schaal en de nieuwe salaris als percentage berekend. Dat percentage wordt vervolgens afgetrokken van de compensatiestijging van 3%. Wat dan als percentage resteert, wordt vastgesteld als compensatietoeslag. Deze toeslag bouwt af met het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van cao-loonstijgingen in de CAO Kinderopvang.

- 4 De werknemer die op het moment van overgang naar de CAO Kinderopvang boven het maximum van de schaal van pedagogisch medewerker zit, wordt ingedeeld in de maximum van de schaal van pedagogisch medewerker. Het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris wordt berekend en toegekend als een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag bouwt af met het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van cao-loonstijgingen in de CAO Kinderopvang. Deze werknemer ontvangt geen compensatiestijging.

14. Overgang naar CAO Kinderopvang

1. De werknemers die nog onvoldoende gekwalificeerd is zijn om de functie van pedagogische medewerker uit te oefenen, op grond van de CAO Kinderopvang volgt op kosten van de werkgever een kwalificatie-traject (bijvoorbeeld EVC). Dit traject is bijscholing als bedoeld in artikel 9.2 van de CAO Kinderopvang. Uitgezonderd zijn de werknemers voor wie in de CAO W&MD een vrijstelling van toepassing was. Voor hen kan een gelijkstelling op grond van de CAO Kinderopvang worden aangevraagd.
2. Werknemers die voor 23 juni 2011 afspraken hebben gemaakt over opname van ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof behouden dit recht onder de afgesproken voorwaarden. Bij nieuwe aanvragen wordt de CAO Kinderopvang gehanteerd.
3. De overgangsregeling seniorenverlof op grond van Bijlage 6 van de CAO W&MD blijft van toepassing voor de werknemers die overgaan naar de CAO Kinderopvang met inachtneming van het volgende:
 - de werknemer die onder de CAO W&MD heeft gekozen voor de inzet van de stijging van de eindejaarsuitkering voor extra uren seniorenverlof als aanvulling op het aantal basisuren seniorenverlof, behoudt dit aantal uren plus het aantal extra uren seniorenverlof. Deze werknemer heeft geen recht op compensatiestijging zoals bedoeld in artikel 13 lid 3;
 - de werknemer die onder de CAO W&MD niet heeft gekozen voor de inzet van de stijging van de eindejaarsuitkering voor extra uren seniorenverlof, behoudt het aantal basisuren seniorenverlof. Deze werknemer heeft recht op compensatiestijging.

Bijlage Bezwarencommissie

1. De bezwarencommissie bestaat uit drie personen.
2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd door de werkgever;
 - een lid wordt benoemd door de bij de CAO W&MD betrokken vakorganisaties;
 - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.

Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.

Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.

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

BIJLAGE 13 CAO-AKKOORD

Onderhandelaars bij de CAO Kinderopvang, te weten:

Brancheorganisatie Kinderopvang, gevestigd te Utrecht

als werkgeversorganisatie enerzijds en

Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

De Unie, gevestigd te Culemborg

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij dat zij CAO-akkoord hebben bereikt over de inhoud van de CAO Kinderopvang 2012 – 2014.

Op 23 mei 2013 hebben Brancheorganisatie Kinderopvang, Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en De Unie een onderhandelingsresultaat bereikt over de CAO Kinderopvang voor 89.000 werknemers.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 36 maanden, van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2014.

Loonontwikkeling

De loonontwikkeling is in deze CAO-periode als volgt:

- De bedragen van de salarisschalen worden per 1 augustus 2013 met 1,00 % verhoogd;
- De bedragen van de salarisschalen worden per 1 februari 2014 met 1,00 % verhoogd;
- Werknemers ontvangen een eenmalige uitkering van bruto € 200 in maart 2014 naar rato van het dienstverband;
- Werknemers ontvangen een eenmalige uitkering van bruto € 150 in september 2014 naar rato van het dienstverband;
- De bedragen van de salarisschalen worden per 1 december 2014 met 2,00 % verhoogd;
- De eindejaarsuitkering komt vanaf 2014 te vervallen.

Werktijden, flexibiliteit en jaaruresystematiek

Art. 4.2 lid 3 wordt tekstueel aangepast zodat dit meer past bij de systematiek van jaaruren. Per maand kunnen de werktijden van een werknemer maximaal 20% naar boven en naar beneden afwijken van de gemiddelde arbeidsduur per maand. Daar waar het gaat over jaaruresystematiek zullen de aanduidingen uren per week in de cao-tekst worden vervangen door uren per maand.

De maximale afwijking van de plus- dan wel minuren mag maximaal het aantal uren zijn dat een werknemer contractueel per maand werkt.

Als bij rooster wordt gewerkt laat de werkgever de werknemer tenminste 10 werkdagen van te voren de werktijden weten.

Min/max contracten worden uitgesloten van de 20 % afwijking.

Aan het einde van de looptijd van de cao zal een evaluatie plaatsvinden van het gebruik van de jaarurensystematiek.

De werkgever kan de jaarurensystematiek invoeren. Hierbij gelden de regels uit de CAO. De wijze van invoering gaat uiteraard in overleg met de OR/PVT.

Cao-partijen zullen de artikelen over de jaarurensystematiek redigeren. Ook zullen zij kijken naar gedragsregels rondom de jaarurensystematiek.

Bij min/max-contracten (art. 3.4) wordt de flexibiliteit verruimd van 10 uur per week naar 60 uur per maand.

Positie BOL- en BBL-leerlingen

De bepalingen over de incidentele inzet van BOL-ers en anderen die een kwalificerende opleiding volgen tot pedagogisch medewerker worden verduidelijkt. Zij kunnen ingezet worden in de volgende situaties:

- bij ziekte van een pedagogisch medewerker;
- tijdens schoolvakanties;
- bij het afleggen van de proeve van bekwaamheid als onderdeel van de opleiding.

Voor de inzetbaarheid van de genoemde (kandidaat)werknemer geldt dat:

- de (kandidaat)werknemer niet alleen op de groep mag staan behalve tijdens pauzes
- de BOL-er alleen kan worden ingezet op de eigen stage-locatie;
- de BOL-er kan niet in het eerste leerjaar worden ingezet

De stagevergoeding op grond van artikel 9.8 wordt omgevormd tot een 'kan'- bepaling gedurende de schooljaren 2013 – 2014 en 2014 – 2015. In het overleg voor een volgende cao zullen partijen (voorafgaand aan het schooljaar 2015 – 2016) opnieuw kijken naar de 'kan'- bepaling en deze evalueren. Als partijen hierover geen overeenstemming bereiken, herleeft de tekst over de stagevergoeding uit de cao 2010 – 2011 (artikel 9.8). Er komt een onderzoek naar stages en het belang van de stagevergoedingen en de eventuele effecten op de instroom in de branche. De resultaten van het onderzoek worden meegenomen bij de volgende cao.

BBL-ers:

- Er komt een herformulering van art. 9.6 sub d waarbij de voorwaarde dat voor de verlenging van het dienstverband van zojuist gediplomeerde BBL-ers er een vacature of formatieruimte moet zijn, beter wordt geformuleerd.
- De mogelijke formatieve inzet van BBL-ers, zoals vastgelegd in het schema in de cao wordt toegelicht en op onderdelen gedetailleerd. In het eerste leerjaar kan er sprake zijn van een oplopende formatieve inzet tot 100%, waarbij 100% na het eerste half jaar kan worden bereikt en geen formatieve inzet tijdens de proeftijd plaatsvindt. Er zal een aparte opbouw worden vastgelegd voor de zgn. verkorte BBL-trajecten.

Landelijk sociaal plan

Cao-partijen zullen werken aan de totstandkoming van een landelijk sociaal plan voor de branche.

Cao-partijen zullen bekijken of de naleving van de cao bevorderd kan worden.

Scholing, instroom en doorstroom

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over werkgelegenheid, mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en arbeidsmarktfitheid:

- Er komt een procedureafspraken om te streven naar het introduceren van 100 wajongers in de branche, met name in ondersteunende functies.
- Er komt informatiemateriaal over de mogelijkheden en vormen van functionerings-, loopbaangesprekken en beoordelingen.
- Partijen zullen het initiatief nemen tot afspraken over combinatiefuncties met branches waar in de kinderopvang veel mee wordt samengewerkt: het primair onderwijs, peuterspeelzalen, sport en cultuur.
- Partijen starten een programma gericht op gezondheidsmanagement, arbeidsmarktfitheid en vitaliteit. Dit is gericht op een fitte loopbaan in de branche en geeft handvatten voor carrièreplanning en begeleiding van medewerkers.

Kwaliteit, ethiek en professionaliteit

De aanbevelingen van de commissie Gunning zullen door het OAK worden meegenomen in de pilots en in de uitwerking van diverse activiteiten. Partijen hebben afgesproken om in het verband van het reguliere overleg uitwerking te gaan geven aan het onderwerp Ethiek, Kwaliteit en Professionaliteit.

Cao-partijen starten in FCB-verband een project met pilots in organisaties gericht op ethisch handelen, aanspreekcultuur, voorkomen ongewenst gedrag, beroepsattitude, versterking van de kwaliteit en de gezamenlijke rol van werknemers en leidinggevendenden. De invalshoek bij de pilots is professioneel handelen.

Overige wijzigingen

- Het levensloopbudget in de CAO van 0,4% wordt per 1 januari 2013 omgezet in een vitaliteitsbudget.
- De WGA-premie blijft voor rekening van de werkgever.

Redactioneel

- Partijen zullen de tekst in artikel 10.5 lid 1 verduidelijken.
- Partijen zullen de cao-tekst wijzigen zodat werknemers gebruik kunnen maken van de wettelijke mogelijkheid de vakbondscontributie te fiscaliseren dan wel fiscaal vriendelijk te verrekenen.
- Per 1 januari 2012 zijn de wettelijke bepalingen over verlofopbouw bij ziekte en de verjaring van het wettelijk verlof gewijzigd. Cao-partijen willen aansluiten bij deze wijzigingen en deze worden in de cao-tekst verwerkt. Sparen van uren uit het verlofbudget blijft mogelijk zonder verjaring.
- Partijen sluiten aan bij de wetwijziging AOW. Hierin verschuift de ingangsdatum van de AOW-leeftijd naar de verjaardag. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de dag waarop de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

De in de afgelopen periode genomen besluiten worden verwerkt:

- De id-salarissen en vergoedingsbedragen vanaf 2012 en de pensioenpremieverdeling voor 2012 en 2013;
- De bepalingen uit het landelijk sociaal plan harmonisatie peuterspeelzalen;
- De definitie van de kwalificatie-eis bemiddelingsmedewerkers gastouderopvang en de wijzigingen in de kwalificatie-eis pedagogisch medewerkers.

- Art. 3.5 Continue screening: in geval van een lopende VOG-aanvraag in verband met continue screening kan werknemer op non actief worden gesteld gedurende de periode van de aanvraag tot het moment dat er een beslissing op de aanvraag is genomen. De periode van op non-actiefstelling kan worden verlengd gedurende de periode dat nog geen beslissing is genomen op de VOG-aanvraag.

Utrecht, 18 juni 2013



Brancheorganisatie Kinderopvang

M.E.N.M.A. Rompa, voorzitter

Abvakabo FNV

E.M.A. van der Weiden

CNV Publieke Zaak

E.C.M. Smits

De Unie

J.J. Kapteijn

TREFWOORDENREGISTER

A	Artikelnummer
Arbeidsdeelname minderheden en gedeeltelijk arbeidsgeschikten	art. 8.2
Arbeidsduur en werktijdenregeling:	art. 4.1 t/m 4.4
– 36-urige werkweek	art. 4.1
– aanpassing	art. 4.1
– algemeen	art. 4.1
– definitie	art. 1.1
- dienstverband per maand	art. 4.1
– vaststelling werktijden	art. 4.2 en 4.3
– wisselende werktijden	art. 4.2
Arbeidsduurverkorting oudere werknemer	art. 7.4 en art. 7.4a
Arbeidsongeschiktheid:	
– salariëring tijdens	art. 5.10
– tijdens vakantieverlof	art. 7.1
– werktijdenregeling	art. 4.3
Arbeidsovereenkomst:	art 3.1 t/m 3.6
– aangaan	art. 3.1
– beëindiging	art. 3.6
– bepaalde tijd	art. 3.2, 9.5 en 9.6
– definitie	art. 1.1
– duur	art. 3.2
– inhoud	art. 3.2
– min/max	art. 3.4
– onbepaalde tijd	art. 3.2, 9.5 en 9.6
– ontbinding	art. 3.5 en 10.5
– opzegging	art. 3.6
– voorbeeld	art. 3.2
Arbeidstijdenwet	art. 4.4 en bijlage 6
Arbocatalogus	art. 8.1

B	Artikelnummer
Begrippen	art. 1.1
BBL-student	art. 1.1 en 9.6
BBL-regeling	art. 9.6
Beheer over goederen werkgever	art. 2.2
Beleidsregels Kwaliteit Kinderopvang	art. 2.1 en bijlage 9
Beloning (zie ook Salariering)	art. 5.1 t/m 5.5
Beoordelingsgesprek	art. 9.3
Beoordelingsregeling	art. 5.3 en 9.3
Bestuurssamenstelling	art. 10.3
Bevallingsverlof	art. 7.8
Bijscholing (zie ook Scholing en Vergoedingen)	art. 9.2
BOL-student, inzetbaarheid	art. 9.6
Buitengewoon verlof	art. 7.6, 10.7

C

CAO:	
– A- en B-bepaling	art. 1.4
– aard	art. 1.4
– B-CAO	art. 1.4
– duur	art. 1.3
– ontheffing	art. 1.2
– toepassing	art. 1.2
– verstrekking	art. 2.1
– werkingssfeer	art. 1.2
– wijzigingen tijdens looptijd	art. 1.3
CAO-akkoord	bijlage 12
Commissie van Geschillen	art 11.1

D

Decentrale ondernemingsregeling	art. 1.4
Deeltijd	art. 4.1
Definities	art. 1.1
Dienstverband	art. 1.1
Disciplinaire maatregelen	art. 3.5
Directie	art. 1.1
Diversiteit	art. 8.2
Duale leerroute	art. 9.7

E

Eenmalige uitkering	art. 5.15
Eindejaarsuitkering	art. 1.1 en 5.7
Erkennen verworven competenties (EVC)	art. 9.4
Etnische minderheden	art. 8.2
EVC	art. 9.4

F

Faciliteiten:	
– loopbaan, scholing en studie	art. 9.1
– OR-leden	art. 10.4
– PVT-leden	art. 10.1
– vakbondsleden	art. 10.7 t/m 10.9
Feestdagen (zie ook Verlof)	art. 7.5
Fietsenplan	art. 5.13
Functieboek	bijlage 5
Functiematrix	bijlage 1
Functie-uitoefening:	
– werkgever	art. 2.1
– werknemer	art. 2.2
Functioneringsgesprek	art. 9.3
Fusies	art. 10.6
Fusieoverlegorgaan	art. 10.6

G

Garantieregeling	bijlage 3
Gebroken diensten	art. 6.10
Gedragscode	art. 8.3
Gehandicapte werknemers	art. 8.2
Geheimhouding werkgever	art. 2.1
Gelijkstellingscommissie	art. 9.10 en bijlage 10
Gelijkstellingsverzoek	art. 9.10 en bijlage 10
Geschillenregeling	art. 11.1 en 11.2
Goed werkgeverschap	art. 2.1
Goed werknemerschap	art. 2.2
Groepsgrootte	art. 2.1

H

HBO-student	art. 9.6
-------------	----------

I

In- en doorstroombanen	bijlage 3
Inhouding WGA-premie	art. 5.11
Indexatie	art. 6.10 en bijlage 7
Inschaling	art. 5.2, 5.4, 9.5, 9.6 en 9.7

J

Jaarinkomen	art. 1.1
Jaarlijkse verhoging:	
– toekenning	art. 5.3
– weigering	art. 5.3
Jaarsalaris	art. 1.1 en 5.7
Jaarurensystematiek	art. 4.3, 4.1 en 4.2
Jubileum	art. 6.3

K

Kortdurend zorgverlof	art. 7.8
-----------------------	----------

L

Langdurend zorgverlof	art. 7.7 en 7.8
Leerarbeidsovereenkomst	art. 9.6
Levensloopregeling	art. 4.2 en 7.3
Loon (zie ook Salariëring)	art. 5.1 t/m 5.5
Loopbaan	art. 9.1 en 9.3
Looptijd CAO	art. 1.3

M

Maand	art.1.1
Maatwerkafspraken	art.1.4
Maximumuren	art. 1.1
Medezeggenschap	art. 10.1 t/m 10.4 en bijlage 3

Maximumuren	art. 1.1
Min/max-overeenkomst	art. 3.4 en 5.5
Minderheden	art. 8.2

N

Nevenwerkzaamheden	art. 2.2 en 5.10
Niet-groepsgebonden werkzaamheden	art. 2.1
Niet-toegestane handelingen	art. 2.2
Non-actiefstelling (zie ook Schorsing)	art. 3.5

O

OAK	art. 1.1 en 1.4
Onderneming	art. 1.1
Ondernemingsraad (OR)	art. 1.1, 10.2, 10.4 en bijlage 3
Ondernemingsraadsleden (zie ook Faciliteiten)	art. 10.4
Ondernemingsregeling	art. 6.5 t/m 6.9
Ontbinding (zie ook Arbeidsovereenkomst)	art. 3.5
Ontheffing CAO	art. 1.2
Ontslag:	
– op staande voet	art. 3.5
– rangorde	art. 10.5
Ontslagbesluit	art. 10.5
Ontwikkelplan	art. 9.4 en 9.5
Ontwikkelscan	art. 9.4 en 9.5
Opzegging:	
– dienstverband	art 3.6 en 9.5
– opzegtermijn	art. 3.6
– tijdstip en wijze	art. 3.6
Ouderschapsverlof	art. 7.8 en bijlage 3
Overgangsregels	bijlage 3
Overlijden van de werknemer	art. 5.12

P

Partner	art. 1.1
Pedagogisch medewerker in ontwikkeling	art. 1.1 en 9.5
Pensioenpremie	art. 5.8 en 5.9
Pensioenregeling	art. 5.8
Pensionering	art. 3.6
Personeel	art. 1.4 en 5.7
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	art. 1.1, 10.1, 10.2 en 10.4
Peuterspeelzaal	art. 1.2
Proeftijd	art. 3.2

R

Reglement Commissie van Geschillen	bijlage 4
Reglement Gelijktellingscommissie	bijlage 10
Rehabilitatie	art. 3.5

Reis- en verblijfkostenvergoeding	art. 6.5, 6.6 en bijlage 7
Reorganisatie	art. 10.5
Risico inventarisatie (RI&E)	art. 8.1
Rooster	art. 4.2 en 7.5

S

Salariëring:	
– algemeen	art. 5.1
– bij functiewisseling	art. 5.4
– bij indiensttreding	art. 5.2
– definitie	art. 1.1
– jaarlijkse verhoging	art. 5.3
– salarisschalen	art. 5.2
– tijdens arbeidsongeschiktheid	art. 5.10
– tijdens op non-actiefstelling	art. 3.5
– tijdens schorsing	art. 3.5
– tijdens waarneming	art. 5.6
– uitbetaling	art. 5.5
– vakantietoeslag	art. 6.1
– vaststelling	art. 5.1
Salarisschalen	bijlage 2
Scholing (zie ook Bijscholing en Vergoedingen)	art. 9.1 en 9.2
Schorsing (zie ook Non-actiefstelling)	art. 3.5
Seniorenverlof (afbouwregeling)	art. 7.4 en 7.4a
Sociaal beleid	art. 8.1 t/m 8.3
Stagevergoeding	art. 9.7
Standaardregeling:	bijlage 7
– woon-werkverkeer	bijlage 7 art. 1
– vergoeding dienstreizen	bijlage 7 art. 2
– telefoonkostenvergoeding	bijlage 7 art. 3
– thuiswerk/ telewerk	bijlage 7 art. 4
Standplaats	art. 1.1, 2.2, 3.2 en 4.1
Student	art. 9.6

T

Tegemoetkomingen en toelagen (zie Vergoedingen)	
Telefoonkosten	art. 6.8
Thuiswerk/telewerk	art. 6.9
Toelage waarneming	art. 5.6
Toeslag jubileum	art. 6.3
Toepassing CAO (zie ook Werkingssfeer CAO)	art. 1.2

U

Uitwisselbare functies	art. 10.5
Uursalaris	art. 1.1 en 5.5

V

Vakantie (zie ook Verlof)	art. 7.1, 7.2 en 7.3
---------------------------	----------------------

Vakantiekraacht	art. 1.1
Vakantietoelage	art. 6.1
Vakbonden (zie ook Werknemersorganisaties)	art. 1.1
Vakbondscontributie	art. 5.14
Vakbondsfaciliteiten	art. 10.8
Vakbondsverlof	art. 10.7
Vergoedingen en tegemoetkomingen:	
– dienstreizen	art. 6.6
– gebroken dienst	art. 6.10
– jubileum	art. 6.3
– reis- en verblijfkosten	art. 6.5 en 6.6
– reiskosten woon-werkverkeer	art. 6.5
– scholingsfaciliteiten	art. 9.1
– telefoonkosten	art. 6.8
– thuiswerk/ telewerk	art. 6.9
– verhuiskosten	art. 6.7
– verklaring omtrent gedrag (VOG)	art. 3.3 en 9.9
– waarneming	art. 5.6
– zorgverzekering	art. 6.4
Verhuiskostenvergoeding	art. 6.7
Verhuisplicht	art. 3.2 en 6.7
Verklaring omtrent gedrag	art. 3.3 en 9.9
Verkregen rechten	bijlage 3, art. 1
Verlof:	
– adoptie-	art. 7.6 en 7.8
– budget	art. 7.3
– buitengewoon	art. 7.6
– bij einde dienstverband	art. 7.2
– calamiteiten-	art. 7.6 en 7.8
– op feestdagen	art. 7.5
– ouderschaps-	art. 7.3
– senioren-	art. 7.3 en 7.4
– storten in levensloopregeling	art. 5.9 en 7.3
– vakantie-	art. 7.1 t/m 7.4
– vakbondsleden	art. 10.7
– langdurend zorg-	art. 7.7
Verplichtingen van de werkgever:	
– algemeen	art. 2.1
– fusies	art. 10.6
– geheimhouding	art. 2.1
– instelling OR/ PVT	art. 10.1
– reorganisaties	art. 10.5
– verstrekking CAO	art. 2.1
Verplichtingen van de werknemer:	
– afwijkende werkzaamheden en/of standplaats	art. 2.2
– bijscholing	art. 9.2
– nevenwerkzaamheden	art. 2.2
– niet-toegestane handelingen	art. 2.2

Vitaliteitsbudget	art. 5.9
Voorbeelden/modellen arbeidsovereenkomsten	bijlage 8

W

Waarneming	art. 5.6
Werkgeversorganisatie	art. 1.1
Werkingsduur CAO	art. 1.3
Werkings sfeer CAO	art. 1.2
Werkurentoeslag	art. 6.2
Werknemersorganisaties (zie ook Vakbonden)	art. 1.1, 1.4 en 10.6
Werktijden (zie ook Arbeidsduur en Arbeidstijdenwet)	art. 4.1 t/m 4.4
WGA-premie	art. 5.11
Woon-werkverkeer	art. 6.5

Z

Ziekte (zie Arbeidsongeschiktheid)	
Zorgverlof	art. 7.7 en 7.8
Zorgverzekering	art. 6.4
Zwangerschapsverlof	art. 7.8