

# Stageafspraken CAO KINDEROPVANG

## Wanneer geldt de cao Kinderopvang?

De cao Kinderopvang geldt voor de ondernemingen die tegen betaling kinderopvang verzorgen voor kinderen vanaf 0 jaar tot de leeftijd dat ze de basisschool verlaten (voor de meeste kinderen 12 jaar). Onder kinderopvang wordt verstaan: kindercentra (hele en halve dag opvang, buiten-, tussen- en naschoolse opvang) en (bemiddeling en begeleiding bij) gastouderopvang.

De cao Kinderopvang geldt voor alle werknemers die werkzaam zijn in de kinderopvang. Maar de werkgever die viel onder de CAO BKN kan besluiten om bijlage A van de cao toe te passen tot 1 mei 2010. In die bijlage A staan de onderstaande afspraken **niet**.

## BOL studenten

### Stagevergoeding

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

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

Van vergoeding is uitgezonderd de praktijkleerperiode die vooral bedoeld is als beroepsoriëntatie.

## **Alsnog stagevergoeding**

Loop je stage in de kinderopvang, maar ontvang je geen stagevergoeding? Of heeft de kinderopvangorganisatie geen geld om de vergoeding te betalen?

Als je geen stagevergoeding hebt gekregen terwijl je er wel recht op hebt, dan kun je die alsnog bij de organisatie claimen. Heb je daarbij hulp nodig? Als je lid bent van ABVAKABO FNV helpen we je erbij! Lid worden kost voor jou als student maar € 4,13 per maand.

## **Salaris**

Als je een opleiding volgt die na afronding bevoegdheid geeft om te werken als pedagogisch werker, dan mag je af en toe werken op de groep als werknemer. Je bent dan dus geen stagiair. Dit mag alleen incidenteel gebeuren dus bijvoorbeeld bij kortdurende ziektevervangings of tijdens schoolvakanties.

Tijdens de uren dat je als werknemer wordt ingezet krijg je hetzelfde salaris als een BBL-student. Je salaris is dan afhankelijk van het leerjaar waarin je zit. Uitleg hierover vind je in het gedeelte voor BBLstudenten.

## **Klachtrecht**

Als je klachten over je stage hebt, moet je de klachtenregeling van het opleidingsreglement gebruiken.

## **Zorg dat je voldoende ruimte krijgt om het vak te leren!**

Het belangrijkste van stage is leren. Jouw opleiding heeft je een aantal leerdoelen opgegeven. Het behalen van deze leerdoelen is het belangrijkste tijdens je stage. Om die reden moet je 'extra' zijn op de groep en bij de kinderen, zodat je de tijd hebt om te leren. We noemen dat bovenformatief zijn. Ben jij niet bovenformatief en ben je als een gewone medewerker ingeroosterd? Dan ben je geen stagiair, maar werknemer. Je stage-instelling moet je dan betalen voor de arbeid die jij verricht.

## **Stageovereenkomst**

Als student sta je sterker als je je goed voorbereidt op de mogelijke inhoud van een stageovereenkomst. Vergelijk het voorstel dat je van school of de instelling hebt gekregen daarom goed met onze voorbeeldovereenkomst. Bedenk dat je, voordat je tekent, kunt onderhandelen over de inhoud. De voorbeeld stageovereenkomst is opgesteld door ABVAKABO FNV en kun je downloaden vanaf de website:

**[www.abvakabofnv.nl/docs/faq/model\\_stageovereenkomst.pdf](http://www.abvakabofnv.nl/docs/faq/model_stageovereenkomst.pdf)**

Wist je dat mensen die lid zijn van een vakbond meer tevreden zijn over hun baan dan niet-leden? Word ook lid van ABVAKABO FNV. Kijk op [www.abvakabofnv.nl/lidworden](http://www.abvakabofnv.nl/lidworden).

## **Wat is formatieve bezetting?**

Formatieve bezetting geeft aan in hoeverre jij als gewone medewerker mag worden ingezet. Een formatieve bezetting van vijftig procent betekent dus dat je voor de helft mag worden ingeroosterd. Daar krijg je dan natuurlijk ook salaris voor. Hoeveel dat is, vind je in de cao Kinderopvang.

## **Formatief inzetten? Hoe werkt het?**

In onderstaande voorbeelden gaan we voor het gemak uit van een formatieve inzetbaarheid van 50 procent.

### **Formatief inzetten op de gewenste manier**

Een aanvaardbaar model van een formatieve bezetting van vijftig procent is, dat je gedurende 20 uur voor 50 procent inzetbaar bent. Dat betekent dat bij een groep waar twee pedagogisch medewerkers nodig zijn, er ook gewerkt kan worden met één gediplomeerde pedagogisch medewerker en twee BBL-studenten van 50 procent.

### **Formatief inzetten: minder gewenst voorbeeld**

Vijftig procent zou kunnen betekenen dat je 10 van de 20 uur *volledig* inzetbaar bent. Een rekenkundig eenvoudig, maar inhoudelijk minder gewenst model. Want er wordt hierbij vanuit gegaan dat je gedurende die 10 uur 100 procent inzetbaar bent. Het kenmerk van "in opleiding" zijn is juist dat je nog niet alles kunt. Daarom hoef je nog niet als een gediplomeerde kracht mee te werken. Dit model is dus minder acceptabel.

### **Nog een goed voorbeeld**

De werkgever kan ook besluiten de groepsgrootte aan te passen. Aanvaardbaar vinden wij het als een BBL-student gedurende 20 uur 50 procent inzetbaar is en de groepsgrootte gebaseerd is op de aanwezigheid van 1,5 groepsleidster. Bijvoorbeeld zes baby's of tien peuters.

## **BBL studenten en hbo duale leerroute**

### **Arbeidsovereenkomst BBL**

Volg je een reguliere driejarige opleiding tot pedagogisch medewerker, dan moet je werkgever voor het onderdeel beroepspraktijkvorming een baan aanbieden voor tenminste 20 uur per week. Als je uitsluitend wordt ingezet voor de BSO dan mag je werkgever je een arbeidsovereenkomst aanbieden voor tenminste 12 uur per week, afhankelijk van de eisen die de opleiding stelt aan de leerarbeidsovereenkomst.

### **Een vaste baan na diplomering**

Als je je opleiding binnen vier jaar afrondt, dan wordt jouw arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als er een vacature of formatieruimte is en jouw functioneren goed genoeg is.

### **Van extra tot volledig op de groep**

Je inzetbaarheid op de groep loopt van 0 tot 100 procent in de eerste en tweede fase (eerste en tweede leerjaar driejarige SPW). Je inzetbaarheid wordt vastgesteld op basis van informatie van de opleidings- en praktijkbegeleider. Er mag geen informatie van één van de begeleiders ontbreken. Er mag ook geen nieuw besluit komen over een hogere inzetbaarheid zonder advies van beide begeleiders.

De begeleiders geven een advies over je inzetbaarheid. Als de twee begeleiders het eens zijn over jouw inzetbaarheid, ligt het voor de hand dat de werkgever dat advies opvolgt. Het kan gebeuren dat de twee begeleiders verschillende adviezen geven. In dat geval is het logisch dat de werkgever een inzetbaarheid vaststelt dat binnen de adviezen van de begeleiders valt.

Je mag voor 100 procent ingezet worden vanaf de derde fase (derde leerjaar driejarige SPW) in je opleiding. In die fase is er dus vaak geen onderscheid meer tussen de BBL-student en de gediplomeerde pedagogisch medewerker.

## Salaris

In de cao Kinderopvang staat het salaris van studenten. In de onderstaande tabel vind je de bedragen. Deze zijn bruto en gebaseerd op een werkweek van 36 uur en gelden voor werknemers van 18 jaar en ouder.

Opleidingsfase	Brutosalaris voor 36 uur per week	Formatieve inzetbaarheid	Wijze van vaststelling opleidingsfase	Wijze van vaststelling formatieve inzetbaarheid
1: overeenkomstig eerste leerjaar driejarige SPW-3	Salarisnummer 7 € 1652,- Per 1-1-2010: € 1660,-	Oplopend van 0 naar 100%	Voor zover de BBL-leerling niet de reguliere driejarige opleiding volgt, wordt de fase waarin de BBL-leerling zich vanaf welke datum bevindt, 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 opleidingen praktijkbegeleider.
2: overeenkomstig tweede leerjaar driejarige SPW-3	Salarisnummer 8 € 1698,- Per 1-1-2010: € 1706,-			
3: overeenkomstig derde leerjaar driejarige SPW-3	Salarisnummer 9 € 1742,- Per 1-1-2010: € 1751,-	100%		N.v.t.
4: diploma SPW-3	Salarisnummer 10* € 1788,- Per 1-1-2010: € 1797,-	100%	N.v.t.	N.v.t.

\* Voor BBL-leerlingen van wie de arbeidsovereenkomst voor 1 mei 2007 is ingegaan, geldt dat zij na diplomering in salarisnummer 11 (€ 1837,- per 1 januari 2010 € 1846,-) worden ingeschaald.

## Leermiddelenvergoeding

Sommige werkgevers vergoeden je opleidingskosten. Een werkgever is dit niet verplicht.

## Vakantie-uren, vakantietoeslag

Je hebt evenveel recht op vakantie-uren als de werknemers die gediplomeerd zijn en die in dienst zijn. In de cao Kinderopvang staat dat je recht hebt op 210 uur verlof per jaar als je gemiddeld 36 uur per week werkt. Ook heb je recht op een 8% vakantietoeslag boven op je salaris.

## Hbo duale leerroute

De werkgever gaat met de leerling-werknemer die de duale leerroute volgt (hbo), een arbeidsovereenkomst aan en daarmee krijg je recht op salaris. De arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor de duur van de gevolgde opleiding. De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk vier jaar na aanvang van de opleiding. Het salaris van de leerling-werknemer in de duale leerroute is gekoppeld aan de inschaling van de functie waarvoor hij wordt opgeleid en is afhankelijk van de duur van de opleiding. Bij indiensttreding wordt de leerling-werknemer ingeschaald in het laagste salarisschaalnummer van de salarisschaal die evenveel stappen onder de functionele schaal ligt als het voor de leerling-werknemer resterende aantal studiejaren. Bij overgang naar een volgend leerjaar wordt de werknemer ingeschaald in het laagste salarisnummer van de salarisschaal die op dat moment evenveel stappen onder de functionele schaal ligt als het dan nog voor de leerling-werknemer resterende aantal studiejaren. Als de leerling-werknemer een opleiding volgt die kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker geldt dit niet en krijgt die werknemer het salaris volgens bovenstaande tabel.