

Leren & werken

BOND



ABVAKABO **FNV**

Kinderopvang, jouw vak

Inhoud

3	Je rechten als student
5	Afspraken in de CAO voor BBL-studenten
13	Afspraken met de opleiding
15	De meest gestelde vragen
21	Wat wil ABVAKABO FNV voor de toekomst?
	<i>Bijlage</i>
22	Voorbeeld arbeidsovereenkomst BBL



	Beroepsopleidende leerweg BOL	Beroepsbegeleidende leerweg BBL
Karakter van de stage	Vooral leren, werken om te leren	Leren én (steeds meer) werken
Tijdbesteding	Meer school, minder praktijk	Meer praktijk, minder school
CAO?	Nee, nog niet	Ja, met speciale afspraken voor BBL
Arbeidsovereenkomst?	Nee, wel een leerovereenkomst	Ja, een leer-arbeidsovereenkomst
Salaris?	Nee	Ja, voor minstens 20 uur per week
Kostenvergoeding?	Nog niet verplicht, kan wel	Gedeeltelijk in de CAO geregeld
Tel je mee voor de groeps-grootteregels?	Nee, je bent altijd volledig 'bovenformatief'*	Aan het begin van het eerste jaar nog niet, later steeds meer

* Je telt dus niet mee als groepsleid(st)er.

Je rechten als student

In deze brochure laten we zien wat de belangrijkste regels zijn die van belang zijn als je werkt en leert in de kinderopvang. Niet alle regels zijn van toepassing op jouw situatie. Voor BOL- gelden er wat minder dan voor BBL-studenten. Alle studenten vallen onder de onderwijswetgeving. In de wet is van alles geregeld om je als student goede kansen te geven om te studeren op school en in de praktijk. Ben je een BOL-student, dan val je vooral onder de onderwijs wetgeving en niet onder de CAO.

Als je niet alleen studeert maar ook werkt, dan ben je een BBL-student. Dan zijn er ook afspraken nodig die gaan over werk en inkomen. Deze staan in een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). De afspraken zijn door ABVAKABO FNV met de werkgevers gemaakt.

In de CAO Kinderopvang 2005 staat bijvoorbeeld hoe je werktijden geregeld zijn, wat je hoort te verdienen en hoeveel vakantiedagen en ouderschapsverlof je krijgt.

Als je BBL-student bent, val je onder de CAO, want je bent leerling-werknemer. Als BBL-student is het belangrijk dat je goede afspraken maakt, die in een arbeidsovereenkomst worden vastgelegd (achterin deze brochure staat een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst).

Niet alle wetten en regels staan in deze brochure. Als student kun je vragen aan ons voorleggen die met jouw positie als student te maken hebben. Mail naar fleur@abvakabo.nl.

Wil je meer weten over wat we als vakbond doen? Het mogelijk om een gratis voorlichter uit te nodigen in de klas.

Hiernaast staan de belangrijkste verschillen tussen BOL- en BBL-studenten in een schema.



Afspraken in de CAO voor BBL-studenten

Wat is een CAO?

Een CAO is een collectieve arbeidsovereenkomst. In de CAO Kinderopvang staan de afspraken die ABVAKABO FNV samen met andere bonden met de werkgevers heeft gemaakt voor de sector kinderopvang, zoals de werktijden, het salaris, allerlei soorten verlof en kostenvergoedingen. De CAO Kinderopvang geldt overigens niet voor peuterspeelzalen: die vallen onder de CAO Welzijn.

CAO geldt ook voor jou?

De werkgevers in de kinderopvang zijn verplicht zich aan de afspraken in de CAO te houden. Als BBL-student ben je een werknemer. Alle rechten en plichten uit de CAO Kinderopvang gelden dus ook voor jou. Je werkgever is verplicht je een CAO-boekje te geven als je daar om vraagt.

Waarom afspraken in de CAO?

Als er geen CAO's bestonden, zou iedere werknemer afspraken moeten maken met de organisatie waar hij/zij werkt of leert. Ook jij zou dan zelf over salaris, vrije tijd en vergoedingen moeten onderhandelen. Werkgevers vinden dit prettig, zo kunnen zij hun eigen regels maken. ABVAKABO FNV wil dat alle leerlingen de juiste vaardigheden leren en goed worden begeleid. En fatsoenlijke rechten hebben. Daarom willen wij goede afspraken maken, ook voor alle studenten.¹ Deze afspraken leggen we vast in de CAO.

Wat staat er in de CAO Kinderopvang voor BBL-studenten?

Achter elk onderwerp staat een artikelnummer. Dat nummer geeft aan waar je in de CAO dit onderwerp kunt vinden. Als je rechten wilt ontlenen aan een artikel, dan moet je de CAO-tekst erbij pakken.

1. Sinds 2005 is er een tweede CAO voor de kinderopvang gemaakt. Deze heet de CAO Branche Kinderopvang Nederland. In deze brochure gaan we uit van de CAO Kinderopvang. De tweede CAO is zonder ABVAKABO FNV gemaakt en geeft duidelijk minder rechten voor werknemers en dus ook voor studenten.

Arbeidsovereenkomst en salaris voor minimaal 20 uur per week (Artikel 26a)

In de CAO Kinderopvang staat dat BBL-leerlingen recht hebben op een arbeidsovereenkomst van minstens 20 uur per week. Maar dan moet je natuurlijk eerst gesolliciteerd hebben en zijn aangenomen door een werkgever.

Vanaf het begin van je (reguliere) opleiding ben je 20 uur per week aan het leren en werken en ontvang je minimaal voor 20 uur in de week salaris. Je krijgt dus betaald voor je beroepspraktijkvorming. Met beroepspraktijkvorming wordt de tijd bedoeld die een BOL- of een BBL-student in de praktijk bezig is om zich de beroepsactiviteiten aan te leren. Als je een opleiding volgt die een andere opleidingsduur heeft dan drie jaar, dan kan het aantal uren in de arbeidsovereenkomst anders worden. In zo'n geval moet de werkgever een arbeidsovereenkomst aanbieden die gelijk is aan het aantal uren beroepspraktijkvorming per week.

De werkgever mag meer betalen

De werkgever kan een gedeelte van je opleidingstijd op school en/of thuis doorbetalen. Bespreek dit voordat je de arbeidsovereenkomst ondertekent. Een arbeidsovereenkomst van 32 uur per week (20 uur beroepspraktijkvorming, 8 uur school, 4 uur leertijd) is een mooi model. Een werkgever is echter niet verplicht school en leertijd te vergoeden.

Salaris en inzetbaarheid (Artikel 26b)

Ten aanzien van de salariëring en de inzetbaarheid van de BBL-leerling is het schema op pagina 7 van toepassing.

Salaris

Bij ieder leerjaar van de opleiding hoort een CAO-salaris. Jaarlijks wordt je salaris verhoogd. In de CAO zijn de salarissen genummerd. De huidige situatie is dat je start in volgnummer 7. Per jaar kom je een volgnummer hoger. Je eindigt, na het behalen van je diploma, in volgnummer 11. Wat het salaris is dat bij deze nummers hoort, kun je opzoeken in het CAO-boekje. Als je een hoger salaris hebt op grond van een andere CAO-regel, dan houdt je dit hogere salaris.

Opleidingsfase	Salarisvol- nummer uit de CAO	Formatieve inzetbaarheid	Wijze van vaststelling opleidingsfase	Wijze van vast- stelling forma- tieve zetbaarheid
1: overeen- komstig eerste leerjaar/fase driejarige SPW-3	Volgnummer 7	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 een bepaalde datum bevindt bepaald	De werkgever stelt de forma- tieve inzetbaar- heid in fase 1 en fase 2 vast, op basis van informatie van de opleidings- en praktijk- begeleider.
2: overeen- komstig tweede leerjaar/fase driejarige SPW-3	Volgnummer 8		op basis van informatie van de opleiding.	N.v.t.
3: overeen- komstig derde leerjaar/fase driejarige SPW-3	Volgnummer 9	100%		N.v.t.
4: diploma SPW-3	Volgnummer 11	100%	N.v.t.	N.v.t.

Formatieve inzetbaarheid

Tijdens de eerste twee opleidingsjaren word je voor een steeds groter deel als een groepsleidster ingezet. In het begin van je opleiding kan je nog niet ingezet worden als groepsleidster. Dan ben je '0 procent formatief'. Aan het eind van het tweede jaar mag dit voor 100 procent. In de tussentijd loopt het percentage geleidelijk op. Je opleidings- en praktijkbegeleider adviseren je werkgever over het percentage dat je ingezet kunt worden. Je werkgever kan dus niet zomaar besluiten dat je vanaf het begin bijvoorbeeld 50 procent formatief wordt ingezet. Hij moet afgaan op de informatie van je opleidings- en praktijkbegeleider. Uitgangspunt van de oplopende inzetbaarheid is dat je meer verantwoordelijkheid aankunt naarmate je meer hebt geleerd.

Beleiding en vergoedingen (Artikel 26c)

Begeleiding

Zonder goede begeleiding kun je onnodig uitvallen en krijg je te weinig opleidingskwaliteit. Begeleiding begint met een goede kennismaking met de kinderopvangorganisatie, je collega's die je direct in je werk begeleiden en je praktijkopleider. Dat gaat meestal via een introductieprogramma. Daarin komt ook aan de orde wat er van je wordt verwacht en welke beroepshouding je zult moeten aanleren. In de begeleiding worden afspraken gemaakt over wat je wanneer, waar en hoe leert. Aan de orde komt ook wat jouw verwachtingen zijn en hoe de verdere begeleiding praktisch zal verlopen.

Vergoedingen

Ten slotte staat in de CAO dat je werkgever de opleidingskosten kan vergoeden. Dat zijn alle kosten die jij moet maken voor je studie, zoals lesgeld, studieboeken en reiskosten. Over dat onderwerp is meer geregeld in de CAO, niet speciaal voor BBL'ers, maar voor alle werknemers die een studie volgen.

Opleidings- en loopbaanbeleid (Artikel 34)

De werkgever moet ieder jaar in overleg met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) een plan maken waarin staat welke studiekosten vergoed worden. Vraag naar deze regeling bij je werkgever. Misschien heb je recht op vergoeding van een deel van je studiekosten.

Tijdelijke arbeidsovereenkomst en vaste arbeidsovereenkomsten na je diploma (Artikel 9 en 26a)

Een arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde of voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt meestal een 'vast' contract genoemd. Deze kan eindigen door opzegging door de werknemer, door opzegging door de werkgever, maar alleen als hij daarvoor toestemming heeft van de directeur van het Centrum Werk en Inkomen (CWI), of door ontbinding door de kantonrechter.

Vaste arbeidsovereenkomst (artikel 9)

art.9 lid 1. Een arbeidsovereenkomst wordt in beginsel aangegaan voor onbepaalde tijd.

Tijdelijke arbeidsovereenkomst (artikel 9)

- art.9 lid 2. In afwijking van artikel 7:668a BW kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor maximaal twee jaar. Indien gedurende deze periode een tweede verlenging plaatsvindt of als de arbeidsovereenkomst na twee jaar voortduurt, is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- art.9 lid 3. In afwijking van artikel 7:668a BW kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wegens vervanging van afwezige collega's of wegens werkzaamheden die naar hun aard tijdelijk zijn worden aangegaan voor maximaal twee jaar. Indien gedurende deze periode een vierde verlenging plaatsvindt of als de arbeidsovereenkomst na twee jaar voortduurt, is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor BBL'ers bestaat een afwijkende regeling:

Artikel 26a (omvang en duur arbeidsovereenkomst BBL)

- art. 26a lid 3. In afwijking van artikel 7:668a BW kan de in de vorige leden bedoelde arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor de duur van de gevolgde opleiding in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501).
De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk vier jaar na aanvang van de opleiding. Indien de opleiding binnen of uiterlijk na vier jaar wordt beëindigd door het behalen van het diploma wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een voor onbepaalde tijd. Voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2004 zijn aangegaan geldt voor deze omzetting daarnaast als voorwaarde dat 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 twaalf maanden voorafgaande aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling als bedoeld in artikel 40 van de CAO.

De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de opleiding wordt beëindigd. Echter uiterlijk vier jaar na het begin van de opleiding (artikel 26 lid 3). Beëindig je de opleiding tussentijds, dan stopt ook de arbeidsovereenkomst. Het kan ook zijn dat je onvoldoende studieresultaten boekt. Zo kan de school je een onvoldoende beoordeling over het theoriedeel geven. Ook zou de school de negatieve beoordeling van de organisatie kunnen overnemen. Dan moet je een deel van je stage of praktijkopleiding overdoen. Eventueel kun je zelfs van de opleiding gestuurd worden. Als dat gebeurt, mag je niet langer werken in de kinderopvang. Deze zaken staan niet in de CAO, maar in het opleidings- en examenreglement van je school. Zorg dus dat je daarover goed op de hoogte bent en vraag je school bij de start van de opleiding naar deze regelingen. Het kan gebeuren dat je vindt dat het niet jouw schuld is dat je studievoortgang onder de maat is. Lessen vielen te vaak uit, je kreeg onvoldoende begeleiding van je stagebegeleider op school of van je werk- of praktijkbegeleider op je werk. Dan zou het niet eerlijk zijn dat jij de negatieve gevolgen daarvan moet dragen. Vaak kun je in dat geval een klacht indienen bij je opleidingscoördinator of bij je werkgever. Samen met hen zoek je dan naar een bevredigende oplossing. Gaat het desondanks toch nog mis, dan zijn er klachtenprocedures op school om in beroep te kunnen gaan. Ook dat moet duidelijk omschreven staan in het school- en examenreglement.



Afspraken met de opleiding

Wat moet de school voor je doen?

Vanuit de wet hebben scholen de opdracht de opleidingen zo vorm te geven dat ze opleiden tot ‘beginnend beroepsbeoefenaren’. Dat betekent dat je gediplomeerd wordt op het moment dat je hebt bewezen dat je voldoende vaardigheden en kennis hebt om ook als beginner aan het werk te gaan. Na je diplomering duurt het namelijk altijd enige tijd om ervaring op te doen zodat je werkelijk een ervaren kracht kan zijn. Scholen moeten ervoor zorgen dat ze lesgeven vanuit de meest moderne inzichten over goede kinderopvang. De opleiding moet degelijk in elkaar zitten: roosters, lessen en organisatie van de beroepspraktijkvorming dienen in orde te zijn. Ook mag je verwachten dat jouw school je voldoende voorbereidt op de stageperiode, bijvoorbeeld door je praktisch uitvoerbare stageopdrachten te geven. Verder moet het duidelijk zijn wie je stagebegeleider is, hoe de samenwerking met de praktijkopleider geregeld is en hoe je beoordeeld wordt.

Waar moet de school zich aan houden?

De opleiding bepaalt het opleidingsprogramma, maar moet zich houden aan de eisen van de mbo-kwalificatiestructuur. Voor mbo-studenten geldt de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). De meeste studenten in de kinderopvang volgen de SPW-opleiding op kwalificatieniveau 3, maar er zijn ook studenten die een SPW-4 of hbo-studie volgen. Voor hbo’ers gelden speciale hbo-wetten. Ben je nieuwsgierig welke eisen er aan jouw diploma gesteld worden, kijk dan eens op www.ovdb.nl.

Studieduur en omvang beroepspraktijkvorming in BOL en BBL

In de WEB is geregeld dat de BOL en BBL de omvang van de beroepspraktijkvorming mogen variëren.

De BOL-leerlingen volgen lessen op school en doen praktijkkennis op via stages. Het praktijkgedeelte moet minimaal 20 procent en mag maximaal 60 procent van de studieduur beslaan. Het theoriedeel op school varieert dus tussen de 40 en 80 procent van de studieduur.

De BBL-leerlingen werken bij een werkgever en volgen daarnaast lessen op school. Het praktijkdeel van de opleiding bedraagt 60 procent of meer.

Het theoriedeel bedraagt dus maximaal 40 procent. ABVAKABO FNV heeft de indruk dat veel scholen en werkgevers nog maar weinig contact met elkaar hebben. Het gevolg daarvan is dat er voor leerlingen onvoldoende afspraken tussen school en praktijk worden gemaakt. Het is daarom raadzaam bij de start van je opleiding en vóór je stageperiodes je goed te informeren. Soms loop je echter tegen ‘onoplosbare’ problemen aan.

Zo worden gemaakte afspraken in een enkel geval niet nagekomen. Dat is heel vervelend, omdat je dan niet met succes je opleiding kunt afronden.

Je kunt dan altijd bij ABVAKABO FNV terecht voor advies. Vragen over leren en werken kun je stellen aan fleur@abvakabo.nl. Studenten die ook lid zijn van ABVAKABO FNV kunnen rekenen op ondersteuning van de bond.

De meest gestelde vragen

1. Heb ik als stagiaire een stageovereenkomst nodig?

Ja. Als je stage loopt moeten je school, je werkgever en jij een stageovereenkomst of praktijkovereenkomst sluiten. Als je jonger bent dan achttien jaar moeten je ouders/verzorgers/voogd de overeenkomst ook tekenen. In het geval van problemen kan je terugvallen op de overeenkomst. Regel in je stageovereenkomst bijvoorbeeld:

- begin- en einddatum van de stage en het aantal dagen per week;
- wat je gaat leren en welke werkzaamheden je gaat doen;
- hoe de begeleiding vanuit het werk geregeld is en wie de praktijkbegeleider is;
- hoe de school je gaat begeleiden en wie de stagedocent is;
- wie er zorgt voor de noodzakelijke verzekeringen en wie de premie betaalt.

2. Wat voor soorten stages zijn er?

Er zijn drie soorten stages te onderscheiden:

- De oriënterende of snuffelstages, vaak kortdurend om je een idee te geven wat een beroep inhoudt;
- De beroepsvoorbereidende stages die je met een bepaald beroep laten kennis maken;
- De beroepsopleidende stages, waarvan de duur vaak per opleiding verschilt. Het doel van deze stage is dat je de vereiste beroepsvaardigheden eigen maakt.

3. Bestaat er recht op loon, stagevergoeding of onkostenvergoeding voor mij als BOL-leerling?

Als leerling in de beroepsopleidende leerweg (de BOL-leerling) heb je geen arbeidsovereenkomst en ontvang je dus geen loon voor het werk dat je doet. In de CAO Kinderopvang staat geen recht op een stage- of onkostenvergoeding. Maar het is wel redelijk dat je werkgever je onkosten, bijvoorbeeld reiskosten, betaalt. Het is verstandig dit meteen tijdens het maken van andere afspraken over de stage na te vragen.

Zie ook vraag 4.

4. Wanneer kan ik als BOL-leerling als werknemer worden ingezet?

In de CAO is in artikel 26b bepaald dat de BOL-leerling als werknemer ingezet kan worden, mits dit INCIDENTEEL geschiedt en de salariëring overeenkomstig die van de BBL'er wordt toegepast. Denk daarbij aan kortdurende ziektevervanging of tijdens schoolvakanties ter vervanging van de vaste groepsleiding. Tijdens de uren dat je als werknemer wordt ingezet, krijg je hetzelfde salaris als de BBL-leerling (afhankelijk van het leerjaar) en tel je mee voor het bepalen van de formatieve bezetting en leiderster/kind-ratio. Het ligt voor de hand dat je wordt ingezet op de groep waar je stage loopt.

5. Wat is EVC? Krijg ik de kosten van een EVC-procedure vergoed?

In de CAO kinderopvang is sinds 2005 afgesproken (artikel 26c lid 3) dat de kosten worden vergoed die een BBL-leerling heeft gemaakt bij het doorlopen van een EVC-traject. EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Het is een uitstekend hulpmiddel om de kennis en ervaring die je in een eerdere baan, opleiding of op een andere manier hebt opgedaan, in kaart te brengen. Dit pakket wordt dan door een onafhankelijk beoordelaar beoordeeld. Die ervaring wordt dan erkend en omgezet naar (delen) van een officieel erkend diploma. Bijvoorbeeld een SPW-3 of SPW-4 diploma, of deelcertificaten van die diploma's. Vaak wordt EVC gebruikt als instrument om toegang te krijgen tot een (verkorte) opleiding, vrijstellingen of een flexibel leertraject en leidt EVC tot vastlegging van kennis en ervaring in diploma's of certificaten. Je kan EVC gebruiken om je voor een functie te kwalificeren, een opleiding sneller te doorlopen of meer inzicht te krijgen in je loopbaanmogelijkheden. De CAO geeft je recht op vergoeding, maar het voordeel is nog groter. Als je een opleiding na afloop van een EVC-procedure sneller kan doorlopen, scheelt dat veel tijd en ook (school)geld. Maar let op. Scholen hanteren zeer veel verschillende EVC-procedures. De kwaliteit en kosten verschillen vaak flink. Daarom is het altijd slim om meer informatie in te winnen. Wil je meer weten van EVC? Mail dan naar bhoogendam@abvakabo.nl voor een persoonlijk advies.

6. Hoe moeten de regels van formatieve inzetbaarheid van BBL'ers worden toegepast?

De formatieve inzetbaarheid loopt op van 0 naar 100 procent in de eerste en tweede fase (komt overeen met het eerste en tweede leerjaar van de driejarige SPW). In deze fase stelt de werkgever de inzetbaarheid vast op basis van informatie van de opleidings- en praktijkbegeleider. De werkgever kan geen besluit nemen over de inzet als de informatie van (één van) beide begeleiders ontbreekt. Hij kan ook geen nieuw besluit nemen over een hogere inzetbaarheid als dat niet is gebaseerd op nieuwe informatie van de begeleiders. Als de twee begeleiders het eens zijn over de inzetbaarheid, dan ligt het voor de hand dat de werkgever zich aan dat percentage houdt. Als de twee begeleiders verschillend adviseren, moet de werkgever binnen de marges van de twee adviezen een beslissing nemen.

De formatieve inzetbaarheid mag altijd 100 procent zijn vanaf de derde fase (komt overeen met derde leerjaar driejarige SPW). In die fase hoeft er - wat betreft de CAO-regels over formatieve inzetbaarheid - dus geen onderscheid te zijn tussen de BBL'er en de gewone groepsleidster. Ook lijkt het niet redelijk te verwachten dat een derdejaars BBL-leerling al het schoolwerk buiten werktijd doet. BBL'ers moeten gedurende hun beroepspraktijkvorming begeleid worden door een ervaren groepsleid(st)er. Hoewel dat niet in de CAO staat, gaan wij ervan uit dat een groep nooit geleid kan worden door alleen maar BBL'ers: vier half-inzetbare leerlingen maken nog geen twee hele leid(st)ers.

Hoe formatief inzetten? Een voorbeeld uitgewerkt.

Hierna gaan we voor het gemak uit van een formatieve inzetbaarheid van 50 procent. Andere percentages kunnen natuurlijk ook, maar ingewikkelde percentages kunnen de toepassing ingewikkelder maken.

Model 1: 50 procent betekent dat de BBL'er 10 van de 20 uur inzetbaar is. Een rekenkundig eenvoudig, maar inhoudelijk ongewenst voorbeeld; er wordt hierbij van uitgegaan dat de groepsleidster gedurende die 10 uur 100 procent onbeperkt formatief inzetbaar is. En het kenmerk van 'in opleiding' is nu juist de beperkte kwalificatie en dus inzetbaarheid. Dit model vinden wij niet acceptabel.

Model 2: 50 procent betekent dat de BBL'er gedurende 20 uur voor 50 pro-

cent inzetbaar is. Dat betekent dat bij een groep waar twee groepsleidsters nodig zijn, er ook gewerkt kan worden met één gediplomeerde groepsleidster en twee BBL'ers van 50 procent.

Model 3 is een variant op model 2: gedurende 20 uur 50 procent inzetbaar, maar waarbij de groepsgrootte gebaseerd is op de aanwezigheid van 1,5 groepsleidster. Bijvoorbeeld ($1,5 \times 4 =$) zes baby's of ($1,5 \times 7 = 10,5 =$) 11 peuters. Als vakbond horen we nogal eens dat éénjaars-leerlingen na zeer korte tijd al volledig worden ingezet op de groep. Pas daarmee op: mochten er zaken mis gaan, dan is dat niet alleen de verantwoordelijkheid van de organisatie, maar zul je als leerling ook verantwoordelijk gesteld worden voor je handelen. Dat kan nare consequenties hebben. Overleg goed met je werk- of praktijkbegeleider wat je wel en niet mag doen en hanteer daarbij de vuistregel dat je geen werkzaamheden op je neemt als je daar geen theorie over hebt gehad op school en er onvoldoende onder begeleiding is geoefend om het werk onder de knie te krijgen.

7. Wat kan ik doen als ik niet tevreden ben over de begeleiding?

Of je nu BOL-stagiaire bent of als BBL'er je beroepspraktijkvorming in de kinderopvang doorbrengt, het is altijd belangrijk dat je begeleid wordt door mensen die je daadwerkelijk verder kunnen helpen in je opleiding. Je mag verwachten dat je werk- of praktijkbegeleider genoeg afweet van je leerdoelen en het werk zodanig voor je organiseert dat jij er optimaal van kan leren. In toenemende mate worden er in kinderopvangorganisaties speciale praktijkbegeleiders aangesteld die dat mogelijk maken. Als het goed is hebben deze mensen een gerichte opleiding gedaan om dit werk goed te doen. Helaas komt het ook geregeld voor dat de begeleiding slecht geregeld is en dat er onvoldoende tijd overblijft om aan leren op de werkplek toe te komen. Daar moet je niet tevreden mee zijn; je bent tenslotte aangenomen om te leren. Mocht je problemen ervaren rondom de begeleiding, dan is het goed om te weten dat de school verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het totale onderwijstraject, inclusief de stageplek en de begeleiders. Daarnaast heeft de OVDB ook een belangrijke taak van de controle op de kwaliteit van de stageplek. Zij voert voor het mbo-onderwijs de erkenningsregeling beroepspraktijkvorming uit en heeft de bevoegdheid om een kinderopvangorganisatie te erkennen als leerbedrijf. Een overzicht van

erkende leerbedrijven vind je op de site www.ovdb.nl. Heb jij het idee dat je begeleiding onder de maat is, dan is de meest logische stap dat te bespreken met je werk- of praktijkbegeleider. Maar ook je leidinggevende moet ervoor zorgen dat je goed aan leren toekomt. Als je onvoldoende gehoor krijgt, bespreek dat dan met je stagecoördinator of docenten. Zij dienen erop toe te zien dat je in de praktijk goed aan leren toekomt. Zij kunnen je adviseren en bijstaan in situaties waarin het niet goed gaat. Mocht ook de school onvoldoende naar je klachten luisteren, neem dan contact met de OVDB en meld dat je stageplek niet in orde is. Ten slotte zou je nog je klacht kunnen deponderen bij de onderwijsinspectie. Leerlingen en stagiaires die lid zijn van ABVAKABO FNV hebben recht op bijstand van de vakbond.

8. Is er een maximumpercentage van BBL'ers in de organisatie?

Er is geen percentage vastgesteld. Sommige organisaties hanteren zelf een percentage, bijvoorbeeld 10 procent van de werknemers mag een BBL-opleiding volgen. Het vraagt natuurlijk de nodige begeleiding en dit moet wel verantwoord gebeuren!

9. Wat kan ik doen als de werkgever de afspraken uit de CAO of die met de school zijn gemaakt niet nakomt?

De afspraken zijn voor de werkgever niet vrijblijvend. Hij is verplicht om deze na te komen, net zoals jij verplicht bent je aan de regels van je school en organisatie te houden. Als je lid bent van ABVAKABO FNV, kunnen wij je helpen. Wij kunnen de werkgever aanspreken en namens jou naleving van de CAO afdwingen. Hetzelfde geldt als scholen hun afspraken niet nakomen. Voor studenten geldt er een sterk verlaagde contributie: lid worden kost daardoor niet veel!



Wat wil ABVAKABO FNV voor de toekomst?

ABVAKABO FNV heeft de afgelopen jaren veel voor werknemers en leerlingen in de kinderopvang bereikt. Zo werden de salarissen van de groepsleidsters en de BBL-leerlingen in de nieuwe salarisregeling per 1 januari 2004 weer extra verhoogd. We zijn er ook in geslaagd om de functie en het salaris van de praktijkopleider goed in de CAO te regelen. Toch blijft er genoeg te verbeteren, ook voor leerlingen. Speciaal voor leerlingen willen we:

- verbetering van de BBL-regeling, met recht op salaris, ook over je schooltijd en studietijd thuis;
- uitbreiding van de BBL-regeling naar SPW-4 en andere werkend-leren-routes;
- recht op kostenvergoeding en stagevergoeding voor BOL-stagiaires.

Deze en andere vakbondswensen verwezenlijken gaat niet vanzelf. Daarvoor hebben wij ook jouw steun nodig. Hoe meer leden ABVAKABO FNV heeft, hoe meer invloed wij hebben. Samen zijn we sterk!

Bijlage

Voorbeeld arbeidsovereenkomst BBL

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

De ondergetekenden:

1. te, hierna te noemen werkgever, en
2. te, hierna te noemen werknemer, verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1

De werknemer treedt in dienst met ingang van in de functie van groepsleid(st)er in opleiding.

Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden

- in/vanuit*
- in het werkgebied*
- op basis van een tussen werkgever en gesloten detachering overeenkomst in*

Artikel 3

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

Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald:

Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt op grond van artikel 26a lid 3 van de CAO Kinderopvang aangegaan voor de duur van de SPW-3 opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg.

Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag van beëindiging van de beroepspraktijkvormings-overeenkomst (BPV), doch uiterlijk op (maximaal vier jaar).

Na diplomering wordt deze arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. 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 twee maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging. De eerste twee maanden van het dienstverband zullen gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek.

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 nummers 7 tot en met 9 in de tabel van salarisbedragen van de CAO (zie artikel 26b van de CAO).

De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € per maand (fulltimebasis), vastgesteld op basis van volgnummer (minimaal 7) in de tabel van salarisbedragen van de CAO.

Artikel 8

- Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 57 van de CAO, bedraagt (parttimefactor x 170 uren).
- Op grond van de leeftijd van de werknemer wordt dit aantal overeenkomstig het bepaalde in artikel 57 lid 2 van de CAO met uren verhoogd.*

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Artikel 11

Onverminderd het in artikel 6 van de CAO bepaalde, zijn op deze arbeids-overeenkomst 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.
-

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 de vastbladige uitgave van de CAO en van (eventuele) wijzigingen daarop;
- een exemplaar van het pensioenreglement;*
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever;*
- een exemplaar van deze arbeidsovereenkomst in zijn landstaal.*

Artikel 14

Bijzondere bepalingen:

- De beroepspraktijkvormings-overeenkomst (BPV) die is overeengekomen tussen werknemer en het opleidingsinstituut op (datum), is gekoppeld aan en maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst.
- Deze overeenkomst is een voortzetting van de op tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.*
- Voor de werknemer blijven op grond van artikel 74 van de CAO de volgende arbeidsvoorwaarden gehandhaafd:*

Artikel 15

Overige bepalingen:

Eventueel verwijzing naar regeling studiefaciliteiten.

.....*

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op

..... , te

Werkgever

.....

Werknemer

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.