

Rapport

Medezeggenschap in de kinderopvang

3 juni 2025

Basis & Beleid Organisatieadviseurs B.V.

Simone van Houten-Pilkes

Bart van Koningsbruggen



Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	5
1.1.	Opdracht	5
1.2.	Onderzoeksvragen.....	5
1.3.	Werkgroep	6
1.4.	Onderzoeksmethoden	6
2.	Resultaten	7
2.1.	Hoe is het met de formele medezeggenschap gesteld?.....	7
2.2.	Inrichting van medezeggenschap.....	9
2.3.	Bevoegdheden uit cao kinderopvang	21
2.4.	Hoe beoordelen werkgevers, medewerkers en medezeggenschappers de impact van de medezeggenschap?.....	25
3.	Aanbevelingen en conclusies.....	28
	Bijlage 1: Respondenten	30
	Bijlage 2: Representativiteit	32



Samenvatting medezeggenschap in de kinderopvang

Hoe is het met de formele medezeggenschap gesteld?

- Is er een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)?
 - Er zijn in de branche veel kleine bedrijven (10-50 medewerkers), waar het merendeel van de werkgevers aangeeft geen PVT te hebben (90 niet, 20 wel), 2 bedrijven hebben een OR
 - In de grotere bedrijven (50-250 medewerkers) geeft een derde van de werkgevers aan geen OR te hebben, 2 bedrijven hebben een PVT. Dit is in lijn met de bevindingen uit nalevingsonderzoeken die het ministerie SZW regelmatig laat uitvoeren¹
 - In de grootste bedrijven is een keer een vrijstelling (sociocratisch model), een werkgever met en een zonder OR.
- Een belangrijk knelpunt zit in de motieven van medewerkers die zich niet verkiesbaar stellen vanwege de tijdsinvestering, de druk op collega's en omdat er toch niets met de inbreng wordt gedaan.
- Een ander knelpunt dat wordt genoemd om geen medezeggenschapsorgaan te hebben: er is geen interesse vanuit medewerkers.

De inrichting van medezeggenschap

- Van welke faciliteiten maakt de OR/PVT gebruik?
 - Er wordt weinig tijd aan medezeggenschap besteed, voor de OR 2,21 uur per week, voor de PVT 0,7 uur per week.
 - Er wordt weinig gebruik gemaakt van scholing, voor de OR is 2 dagen per jaar het meest gegeven antwoord, de PVT zit op minder dan een dag per jaar.
 - Een derde van de medezeggenschappers geeft aan ambtelijke ondersteuning te hebben.
 - De nieuwsbrief is het meest gebruikte communicatiemiddel, 40% van de medewerkers geeft aan dat de OR of PVT niet om input vraagt.
 - Veel medewerkers voelen zich niet betrokken bij het OR/PVT-werk. Uit de antwoorden blijkt dat meer input vragen vanuit de OR/PVT een oplossing kan zijn.
 - Het verplichte artikel 24-overleg wordt door iets meer dan de helft van de OR's/PVT's en werkgevers twee keer per jaar gehouden.
- De medezeggenschappers en de werkgevers geven in de meeste gevallen aan dat de OR/PVT zich vrij voelt om kritisch te zijn, en aan te geven als men iets niet begrijpt. Om collega's te betrekken in het medezeggenschapswerk voelen medezeggenschappers zich iets minder vrij, ruim twee derde wel.
- In de cao Kinderopvang zijn veel extra bevoegdheden opgenomen voor medezeggenschap, werkgevers geven vaker aan die te kennen en te gebruiken dan medezeggenschappers. De belangrijkste regeling vinden werkgevers en medezeggenschappers arbeidsomstandighedenbeleid.

Hoe beoordelen werkgevers, medewerkers en medezeggenschappers de impact van de medezeggenschap?

- De positie van de medezeggenschap wordt door de medewerkers positief ingeschat, van de PVT nog iets positiever (scores neutraal-sterk opgeteld: 92%) dan van de OR (scores neutraal-sterk opgeteld: 85%).
- De inzet van de OR/PVT wordt door medezeggenschappers zelf het hoogst gewaardeerd (OR een 7,0, PVT een 6,8). Medewerkers zijn kritischer, die geven de OR een 5,8 en de PVT een 5,3. Werkgevers zitten daartussen en geven een 6,1 aan de OR en een 6,6 aan de PVT.

¹ Zie bijvoorbeeld 'NALEVING OP DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN' 2023, SEO



- De inzet van werkgevers wordt door werkgevers zelf hoger ingeschat (7,2) dan door medezeggenschappers (6,5).
- Het resultaat van medezeggenschap wordt door werkgevers met een 6,7 gewaardeerd, door medezeggenschappers met een 6,8. Medewerkers geven een 5,6.

Aandachtspunt medezeggenschap in integrale kind centra (IKC)

In het IKC werken medewerkers vanuit verschillende cao's samen. Via verdiepende interviews is geprobeerd hier een extra beeld over te verzamelen, helaas heeft maar een werknemer gereageerd op de uitnodiging voor een interview. Het interview is wel gehouden, de resultaten zijn niet apart verwerkt.



1. Inleiding

1.1. Opdracht

De cao-partijen, verenigd in het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK), hebben in het cao akkoord Kinderopvang 2024 een studieafpraak gemaakt over medezeggenschap. Hierbij gaat het om formele medezeggenschap en het bevorderen daarvan. Het vergroten van betrokkenheid van medewerkers is voor de partijen in brede zin interessant.

Voor de formele medezeggenschap, de ondernemingsraad (OR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), zijn verschillende bepalingen opgenomen in de cao, die een uitbreiding van de wet op de ondernemingsraden vormen. Daarnaast is er een heel aantal onderwerpen waar op ondernemingsniveau afspraken over gemaakt kunnen worden met de OR of PVT.

Betrokkenheid van medewerkers zien de cao-partijen als het meer betrekken van de medewerkers bij organisatiebeleid, dat ten goede komt aan de kwaliteit van kinderopvang en de voldoening en het werkplezier van medewerkers. Die betrokkenheid kan bevorderd worden door medewerkers daadwerkelijk om input over beleid te vragen en invloed te geven op beslissingen (in verschillende vormen en op verschillende momenten). Medezeggenschap is een indirecte vorm van werknemersparticipatie, rechtstreekse invloed van medewerkers op besluitvorming is directe participatie. De hoofdvraag van de sociale partners is: Hoe kunnen we ervoor zorgen (lees bevorderen) dat de medezeggenschap een betere positie krijgt in kinderopvang?

1.2. Onderzoeksvragen

OAK wil de volgende punten graag onderzocht hebben:

1. Organisatie van medezeggenschap door werkgevers.
Hoe en in welke vorm organisaties (groot en klein) formele medezeggenschap vormgegeven hebben.
2. Beleving van medezeggenschap van medewerkers:
 - a. Hoe medewerkers de huidige medezeggenschap in hun organisatie ervaren.
 - b. Op welke manier zij betrokken worden/zijn bij het organisatiebeleid en belangrijke beslissingen in hun organisatie.
 - c. Welke invloed medewerkers ervaren op belangrijke beslissingen en beleid.
3. Vanuit werkgevers en werknemers
 - a. Wat gaat goed voor wat betreft de formele medezeggenschap?
 - b. Wat kan beter?
 - c. Hoe kan de betrokkenheid van medewerkers (breder dan OR of PVT) een betere positie krijgen?

Deze vragen zijn aangescherpt en wat gewijzigd, samen met de werkgroep. De focus ligt vooral op medezeggenschap en minder op de directe invloed van de medewerkers op besluitvorming. De volgende punten zijn vastgesteld:

- Hoe is het met de formele medezeggenschap gesteld?
 - Is er een OR bij meer dan 50 medewerkers?
 - Is er een PVT bij 10- 50 medewerkers?
- Inrichting van de medezeggenschap
 - Zijn er OR/PVT-leden?
 - Welke knelpunten zijn er voor de medezeggenschap? Vanuit de OR/ PVT gezien, vanuit de werknemers gezien en vanuit de werkgevers gezien.
 - Van welke faciliteiten maakt de OR/PVT gebruik?
 - Hoe vrij kan de OR/ PVT zich uitspreken?



- In de cao Kinderopvang zijn veel extra bevoegdheden opgenomen voor medezeggenschap, worden deze gebruikt door de medezeggenschap/ de werkgevers?
- Hoe beoordelen werkgevers, medewerkers en medezeggenschappers de impact van de medezeggenschap?

Aandachtspunt is de rol van integrale kindcentra (IKC), waar medewerkers vanuit verschillende cao's samenwerken.

1.3. Werkgroep

Voor het onderzoek is een werkgroep ingesteld die de onderzoeksvragen verder heeft aangescherpt, meegekeken heeft met de vragenlijsten en actief heeft meegewerkt aan het verspreiden van de vragenlijsten onder de doelgroepen. Aan de werkgroep hebben vertegenwoordigers van vakbonden, werkgevers en FCB deelgenomen.

1.4. Onderzoeksmethoden

In het onderzoek is gebruik gemaakt van vragenlijsten voor de inventarisatie van de verschillende onderzoeksvragen. Een vragenlijst voor werkgevers, een voor werknemers en een voor leden van een OR of PVT (medezeggenschappers).

De vragenlijsten zijn op verschillende manier verspreid:

- Via de nieuwsbrief voor werkgevers
- Via de cao-app kinderopvang
- Via de vakbonden FNV en CNV naar hun leden in de kinderopvang
- Via Facebookpagina van de FNV

Aan deelnemers is gevraagd of zij mee wilden werken aan een kort verdiepend onderzoek. Werkgevers die geen OR of PVT hebben, en dat gezien de omvang van de onderneming wel zouden moeten hebben, zijn gevraagd voor een verdieping. En aan medewerkers die in een integraal kindcentrum werken is gevraagd om mee te werken aan een verdiepend interview.

De deelnemers:

Tabel 1: Respondenten online enquête

	Aantal respondenten
Medezeggenschap	90
Werkgevers	217
Werknemers	622

Daarbij is te zien (zie bijlage 1) dat de werkgevers die de lijsten hebben ingevuld met name uit de kleine organisaties afkomstig zijn (tot 50 medewerkers), en de medezeggenschappers uit de organisaties tussen de 50 en 250 medewerkers afkomstig zijn. Dit maakt de uitkomsten op sommige vlakken lastig te vergelijken.

De representativiteit is weergegeven in bijlage 2.

Aan de verdiepende interviews heeft één werkgever (van de vijf die aangaven mee te willen werken en geen OR/PVT hebben) meegedaan. En van de medewerkers één (van de zes die mee wilden werken en aangaven bij een IKC te werken).



2. Resultaten

2.1. Hoe is het met de formele medezeggenschap gesteld?

De eerste onderzoeksvraag is naar de inrichting van de medezeggenschap. Als er tussen de 10-50 medewerkers zijn is een personeelsvertegenwoordiging (PVT) het passende medezeggenschapsorgaan. Vanuit de Wet op de ondernemingsraden is die verplicht als medewerkers daarom vragen, vanuit de cao is er de algemene verplichting om een PVT in te stellen.

Tabel 2: Aanwezigheid OR of PVT

	Totaal	Medezeggenschap	Werkgevers	Werknemers
OR	528	78	43	407
PVT	56	12	23	21
Geen OR of PVT	149	n.v.t.	149	0
Onbekend	189	n.v.t.	n.v.t.	189

Medewerkers weten in veel gevallen niet of er een OR of PVT is. Werkgevers rapporteren 149 keer dat er geen of PVT is. In tabel 3 is dat uitgesplitst naar omvang van de organisatie. De getallen zijn dan lager (90 keer geen OR, 10 keer geen PVT), omdat niet alle deelnemers alle vragen hebben ingevuld, de vraag naar de omvang is later gesteld.

Er is volgens medewerkers in 16 gevallen een (vrijwillige) OR waar er een PVT zou kunnen zijn (10-50 medewerkers), bij werkgevers is dat 2 keer het geval (groene dikgedrukte getallen in tabel 3). Bij de medezeggenschappers komt dit niet voor.

Omgekeerd is er volgens medewerkers 1 keer sprake van een PVT waar een OR verwacht wordt (50-250 medewerkers), dat is 2 keer het geval bij werkgevers en 4 keer bij de medezeggenschap (rode dikgedrukte cijfers).

Tabel 3: Uitgesplitst naar omvang van organisaties

		10 tot 50 medewerkers	50 tot 250 medewerkers	250 plus
Medewerkers	OR	16	126	260
	PVT	15	1	5
	Onbekend	119	124	35
Werkgevers	OR	2	19	22
	PVT	20	2	1
	Geen OR of PVT	90	9	1
Medezeggenschap	OR	0	30	47
	PVT	3	4	5
	Geen OR of PVT	0	0	0

Motieven om geen medezeggenschap in te richten

Aan de werkgevers is gevraagd waarom er geen OR/PVT is, terwijl dat volgens het aantal medewerkers wel verplicht is. Van de ondernemingen die geen OR of PVT hebben zijn de argumenten divers.

Ondernemingen tot 10 medewerkers zijn verplicht een personeelsvergadering te houden en hebben geen verplichting tot een PVT. Deze blijven buiten de analyse.

Vanaf 10 medewerkers is er een verplichting om een PVT in te stellen. De verplichting uit de wet (als het personeel erom verzoekt) is in de cao uitgebreid tot een verplichting in het algemeen (elke organisatie met meer dan 10 medewerkers is verplicht een PVT in te stellen). De meeste organisaties vallen in deze categorie.



De argumenten vanuit werkgevers (10-25 werknemers) om geen PVT in te stellen vallen uiteen in de volgende categorieën (er zijn in totaal 54 antwoorden gegeven):

- We hebben een bestuur en/of we hebben een oudercommissie en/of er is een personeelsvereniging.
- Geen behoefte van personeel.
- We hebben veel onderling overleg.
- Ik raadpleeg het hele personeel / iedereen heeft medezeggenschap.
- Geen behoefte aan, de cao is leidend.
- Dit is bij ons niet verplicht/ wij zijn te klein / hoeft pas vanaf 25 medewerkers.

In de iets grotere organisaties (25-50 medewerkers), die onder dezelfde voorwaarden als hierboven een PVT zouden moeten hebben, geven de werkgevers de volgende argumenten voor het niet hebben van een PVT (alle antwoorden):

- Er is geen behoefte aan, alles kan in goed overleg met elkaar besproken en besloten worden, dus het team geeft aan dit niet nodig te vinden.
- Daar zijn we te klein voor.
- Er is geen interesse.
- We zijn een kleine organisatie waar goed geluisterd wordt naar al het personeel. Er is dus juist WEL een vorm van medezeggenschap. Ik begrijp deze stelling niet.

Organisaties met meer dan 50 medewerkers zijn verplicht om een ondernemingsraad in te stellen. Werkgevers van organisaties met meer dan 50 werknemers die daar niet aan voldoen hebben de volgende argumenten (alle antwoorden):

- We vinden dit niet belangrijk.
- Er is een oudercommissie.
- We moedigen dit aan maar tot op heden is niemand geïnteresseerd. Hierdoor hebben we de keuze gemaakt om minimaal 2 keer per jaar een algemene vergadering te houden.
- Er is twee keer per jaar een personeelsbijeenkomst.

In de organisaties tussen 100-250 werknemers hebben de werkgevers de volgende argumenten om geen OR te hebben ingesteld:

- Er is een vrijstelling (sociocratisch model) vanuit de SER (twee keer geantwoord, zelfde organisatie).
- Geen belangstelling vanuit medewerkers. We werken met werkgroepen waarin medewerkers meedenken over (nieuw)beleid.
- Er is geïnformeerd dat er een mogelijkheid is tot het vormen van een OC, hier is alleen geen reactie op gekomen vanuit medewerkers.
- Hebben we niet.

Het aantal grotere bedrijven in de kinderopvang is beperkt. Bij één bedrijf tussen de 250-1000 werknemers zonder OR is de toelichting: 'dit is gewoon niet aanwezig in onze organisatie'. De twee bedrijven met tussen de 1000-2500 werknemers die geen OR hebben geven geen toelichting daarop.

Er was maar een werkgever bereid om in een verdiepend interview meer te vertellen over motieven, dit leverde geen extra informatie op.



Op de vraag of er nog een laatste opmerking is over de vragenlijst komen een aantal punten wat vaker naar voren, die ook gaan over het niet hebben van een medezeggenschapsorgaan (samengevat):

- De OR/ PVT voegt niet veel toe, er is al veel afstemming/ overleg/ contact met de medewerkers.
- De OR/ PVT mag wel professioneler/ kennis ontbreekt/ niveau medewerkers is te laag voor strategisch meedenken/ actiever worden.
- De cao vraagt al veel.
- Medezeggenschap graag flexibeler / meer op maat.
- OR heeft teveel zeggenschap.

2.2. Inrichting van medezeggenschap

Zijn er OR/PVT-leden?

Ondernemingsraads- of PVT-leden moeten gekozen worden. Aan de hand van de vragenlijst is inzichtelijk gemaakt hoe de drie verschillende respondentengroepen medezeggenschapswerk beleven. Verkiezingen en vacatures zijn een graadmeter voor animo voor OR/PVT-werk.

De vragenlijsten voor de verschillende doelgroepen zijn op verschillende manier uitgezet. Uit de antwoorden is te zien dat, van de werkgevers die de vragenlijsten hebben ingevuld er bij bijna 60% van de organisaties verkiezingen voor de OR zijn geweest, bij de OR/PVT-leden zijn bij net iets minder dan de helft van de organisaties verkiezingen geweest.

Tabel 4: Zijn er voor de nieuwe zittingsperiode verkiezingen geweest?

	Medezeggenschap	Werkgevers
Ja	42 (46,7%)	38 (57,6%)
Nee	45 (50%)	26 (39,4%)
Is mij onbekend	3 (3,3%)	2 (3,0%)

NB: Aan werknemers is dit niet gevraagd

Ook bij de vacatures zien we een verschil tussen de percentages die de werkgevers rapporteren (ongeveer 30% vacatures) en de medezeggenschappers (de helft heeft vacatures). De scores van werknemers zijn weggelaten, meer dan een derde weet het niet.

Tabel 5: Zijn er momenteel vacatures bij de OR/PVT?

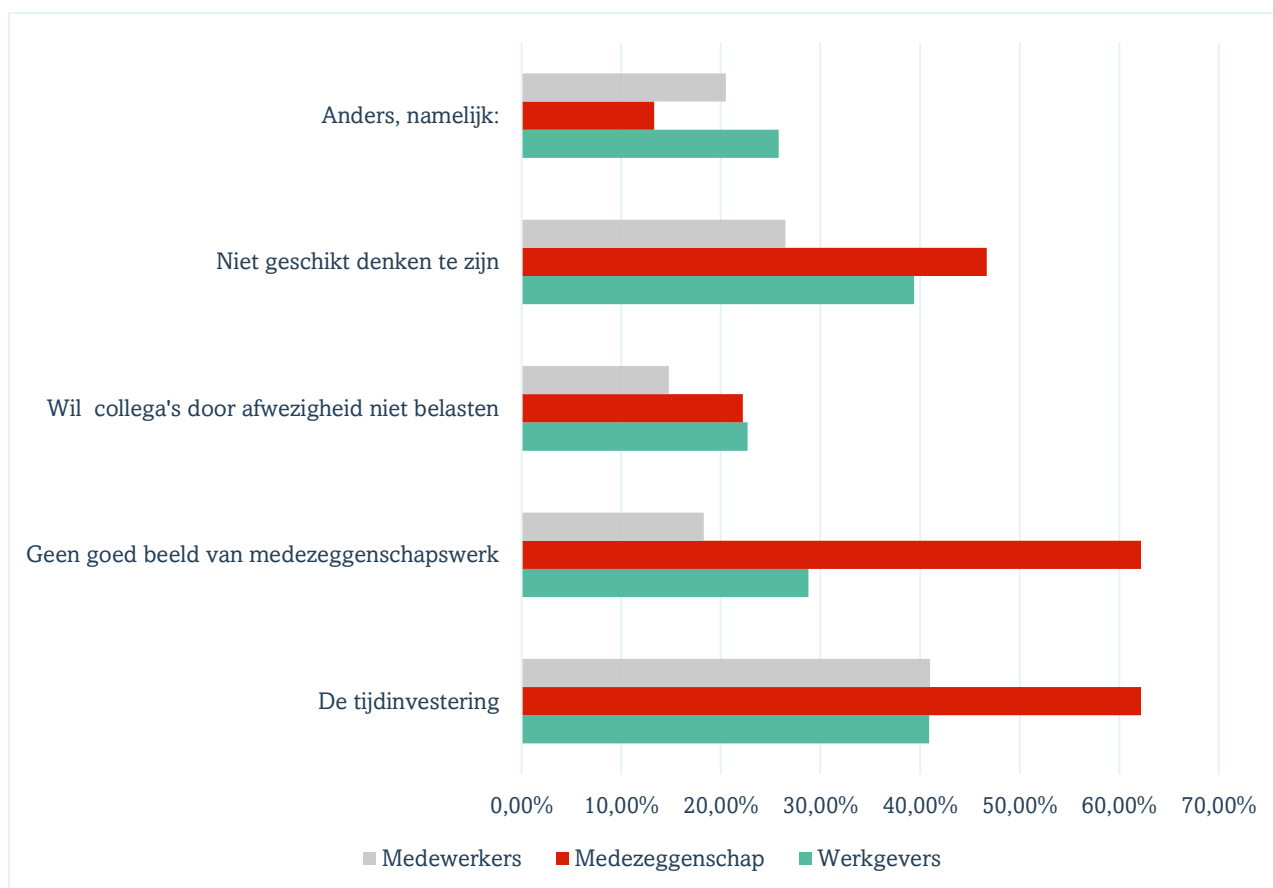
	Medezeggenschap	Werkgevers
Ja	46 (51,1%)	19 (28,8%)
Nee	44 (48,9%)	45 (68,2%)
Is mij onbekend		2 (3%)

Welke knelpunten zijn er voor de medezeggenschap?

Wat houdt medewerkers tegen om zich verkiesbaar te stellen, volgens henzelf, volgens medezeggenschappers en volgens de werkgevers?

Vanuit medezeggenschap wordt vooral aangegeven dat de tijdsinvestering en het beeld van medezeggenschap een rol speelt. Werkgevers zien de tijdsinvestering en dat men denkt niet geschikt te zijn de grootste rol spelen. Medewerkers zelf geven aan dat de tijdsinvestering en dat men denkt niet geschikt te zijn ze tegenhoudt om in de OR/ PVT te gaan.





Figuur 1: Wat houdt u / houdt mensen binnen uw organisatie tegen om zich verkiesbaar te stellen voor de OR/PVT?

De antwoorden bij anders:

Werknemers

- 16 keer variatie op: met de inbreng van OR gebeurt niets/ OR zit onder de duim/ OR wordt niet gehoord
- 11 keer een variatie op: kan niet gezien mijn functie/ mijn rol in de organisatie
- 6 keer: heb al eens in medezeggenschap gezeten
- 5 keer: dat de regeling rond uren niet uitkomt (moet binnen contract, kunt extra uren niet opnemen)
- 4 keer: er zit directe collega/ al goede mensen in medezeggenschap
- 3 keer: geen interesse
- 3 keer: geen mogelijkheid (geen vacature, niet lang genoeg in dienst)

Medezeggenschap

- 2 keer: geen interesse
- 2 keer: worden niet gehoord door bestuur

Werkgevers

- 4 keer: geen interesse/ niet interessant
- 3 keer: weet ik niet
- 3 keer: niet nodig/ twijfel aan nut



De belangrijkste reden om niet aan medezeggenschap deel te nemen overall is dat de OR niet gehoord wordt en weinig invloed heeft.

Van welke faciliteiten maakt de OR/PVT gebruik: uren voor medezeggenschapswerk

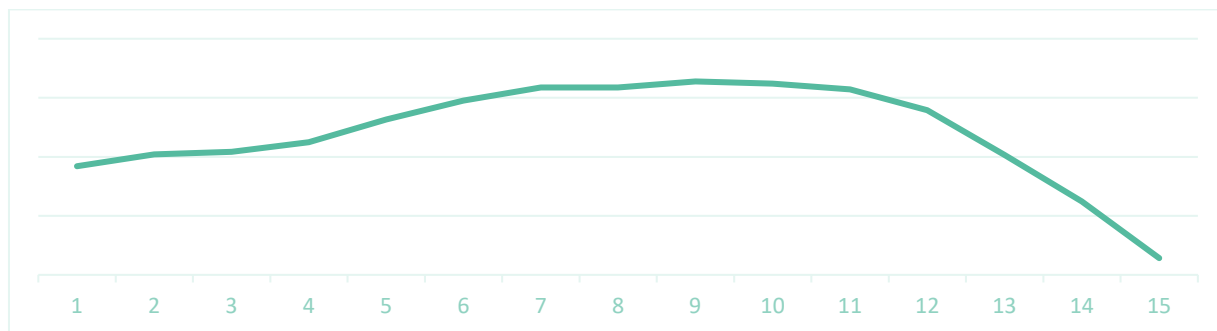
Hoeveel uur besteden medezeggenschappers aan hun OR of PVT-werk? Door medezeggenschappers ingevuld.



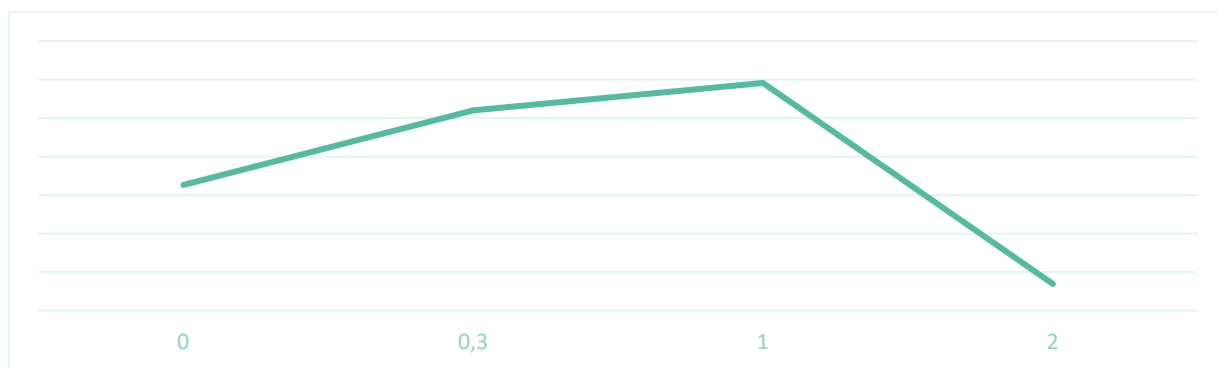
Figuur 2: Hoeveel uren gemiddeld besteedt een OR/PVT-lid per week?

Gemiddeld besteden OR/PVT-leden 2,21 uur per week aan medezeggenschap, met wel enige variatie. Respondenten die hier nul hebben ingevuld, wilden we graag in verdiepende interviews bevragen, helaas gaf niemand aan hier open voor te staan.

Uitgesplitst naar OR- of PVT-lid is er een groot verschil. Een OR-lid besteedt gemiddeld 2,6 uur aan medezeggenschapswerk, een PVT-lid gemiddeld 0,7 uur. Zie figuur 3 en 4.:



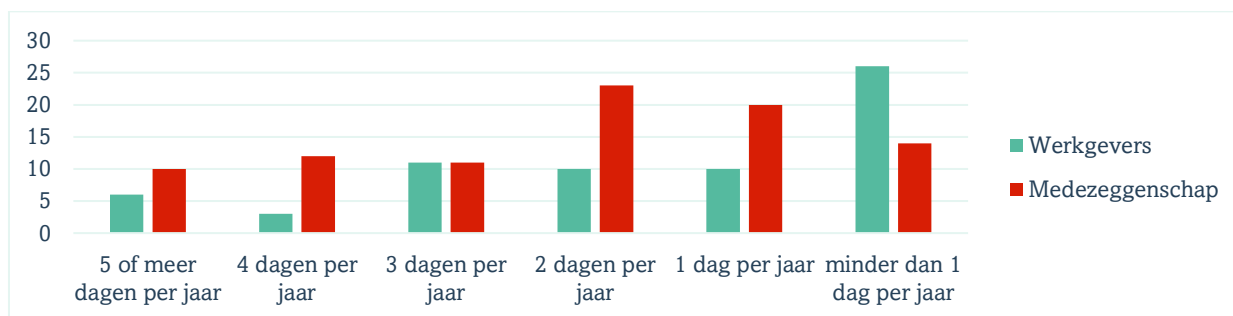
*Figuur 3: Hoeveel uren gemiddeld besteedt een **OR**-lid per week*



*Figuur 4: Hoeveel uren gemiddeld besteedt een **PVT**-lid per week*

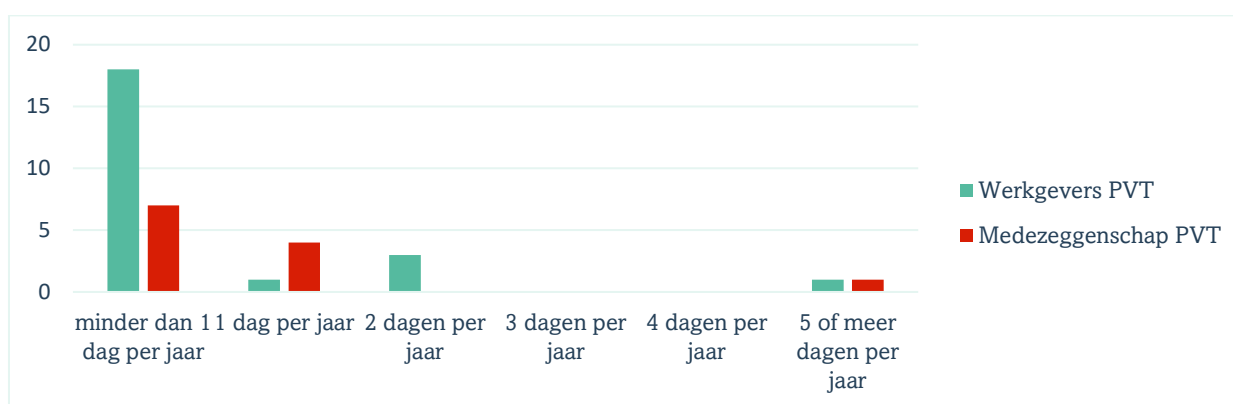
Van welke faciliteiten maakt de OR/PVT gebruik: dagen voor trainingen

In hoeverre maakt de OR/PVT gebruik van trainingen? Beantwoord door medezeggenschappers en werkgevers.

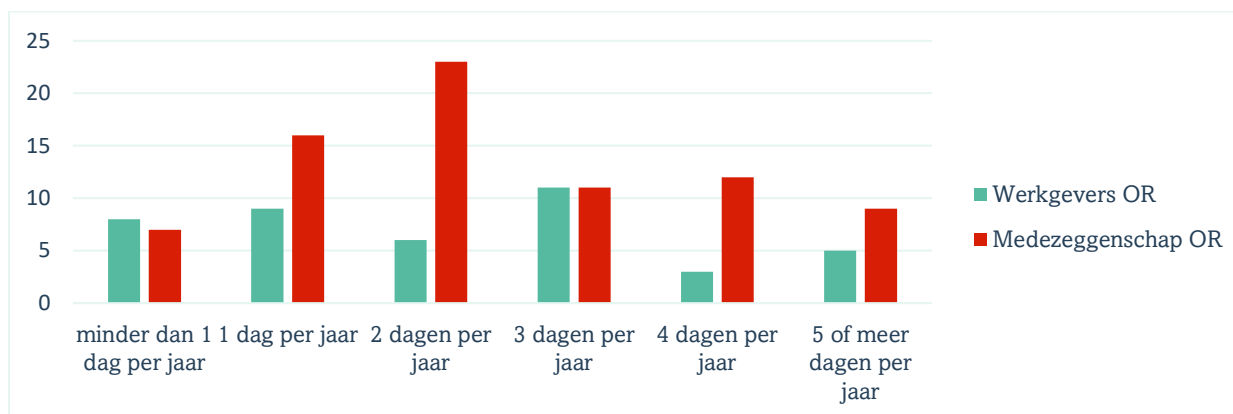


Figuur 5: trainingsdagen per jaar

Er is een verschil tussen het aantal trainingsdagen dat de PVT en de OR gebruiken.



*Figuur 6: In hoeverre maakt de **PVT** gebruik van trainingen?*



*Figuur 7: In hoeverre maakt de **OR** gebruik van trainingen?*

De werkgevers die deel namen rapporteren minder trainingsdagen dan de OR/PVT-deelnemers. Dat is te verklaren uit het verschil in omvang van de ondernemingen. Werkgevers zijn vooral afkomstig uit kleine organisaties (tot 50 werknemers), de medezeggenschappers voornamelijk uit de organisaties tussen 50-250 medewerkers.

De Wet op de ondernemingsraden geeft OR's ruimte om minimaal 5 dagen per jaar te scholen. Bij meer dagen is overleg met de bestuurder nodig. Een PVT heeft ook recht op scholing, de hoeveelheid stemmen PVT en bestuurder samen af, er is geen minimum vastgesteld.

Aan de werkgevers is gevraagd hoe zij betrokken zijn bij de scholing van de OR of PVT. Van de werkgevers is een derde niet betrokken bij scholing, en meer dan de helft op uitnodiging of wel betrokken.

Tabel 6: Bent u als werkgever actief betrokken tijdens de training/opleiding van de medezeggenschap?

Antwoorden	Aantal	Ratio
Ja	7	10,6%
Nee	23	34,8%
Op uitnodiging van de OR/PVT	29	43,9%
Anders, namelijk (alle antwoorden)	7	10,6%
- Op uitnodiging en tijdens een lunch bij een nieuwe zittingsperiode - Weet ik niet - Weet niet - Is mij niet bekend - OR is in de startfase en hierdoor ben ik als werkgever meer betrokken - Soms - Worden soms uitgenodigd maar geen invloed op trainer of inhoud		

Tabel 7: Volgt u of iemand van uw HR/P&O-afdeling opleidingen in het kader van medezeggenschap?

Antwoorden	Aantal	Ratio
Ja, regelmatig	7	10,6%
Incidenteel	13	19,7%
Nee	36	54,5%
Nog niet, maar hier zijn we mee bezig	5	7,6%
Anders, namelijk (alle antwoorden)	5	7,6%
- Manager HR heeft/had al uitgebreide OR-kennis - Weet ik niet - Weet niet - We zijn een klein bedrijf met 11 FTE. weinig personeel en veel druk. we hebben geen HR. wel leidinggevende en loonbureau - We hebben geen afdeling HR/HRM of P&O, de directie en of het MT volgen periodieke bijscholing		

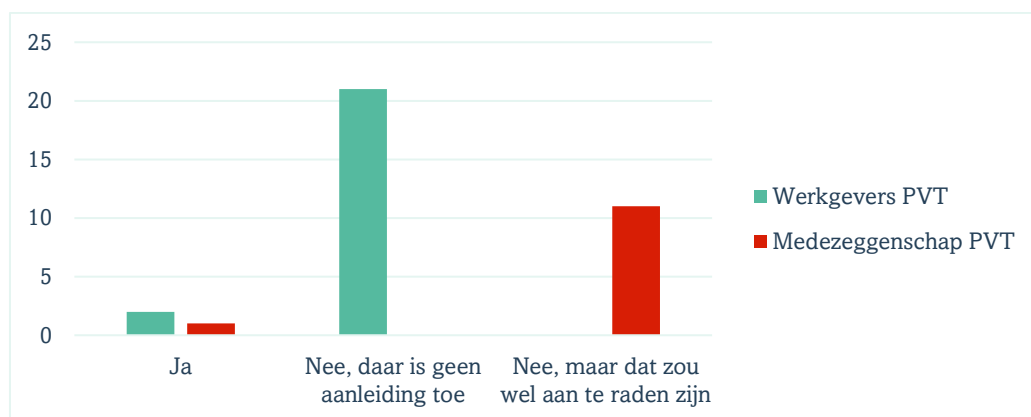
Van welke faciliteiten maakt de OR/PVT gebruik: extern adviseur

Maakt de OR/PVT wel eens gebruik van een extern adviseur?

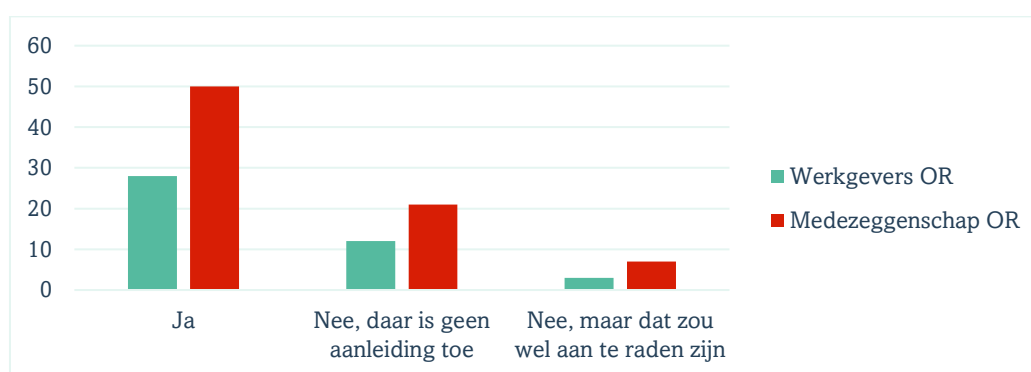


Figuur 8: Maakt de OR/PVT gebruik van een adviseur?

Uitgesplitst naar OR en PVT is er een groot verschil.



Figuur 9: Maakt de **PVT** gebruik van een adviseur?



Figuur 10: Maakt de **OR** gebruik van een adviseur?

Van welke faciliteiten maakt de OR/PVT gebruik: ambtelijk secretaris

Bij ongeveer een derde van de respondenten is er een ambtelijk secretaris, die de OR of PVT ondersteunt.

Tabel 8: Aanwezigheid ambtelijk secretaris voor de OR/PVT

	Medezeggenschap	Werkgevers
Ja	28 (31,1%)	23 (34,8%)
Nee	62 (68,9%)	30 (45,5%)
Is mij onbekend		13 (19,7%)

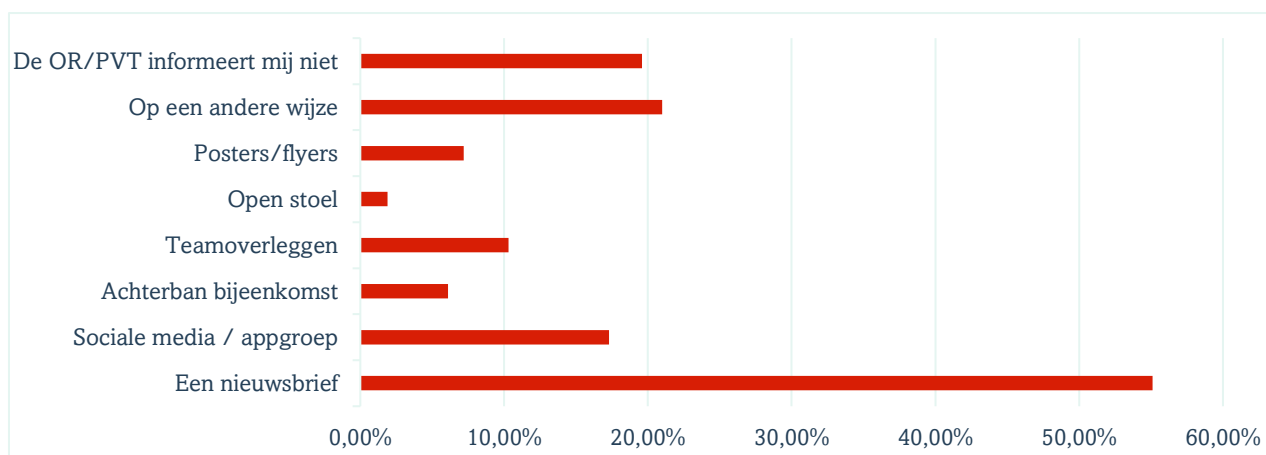
Van welke faciliteiten maakt de OR/PVT gebruik: contact met de achterban

Beantwoord door medewerkers.

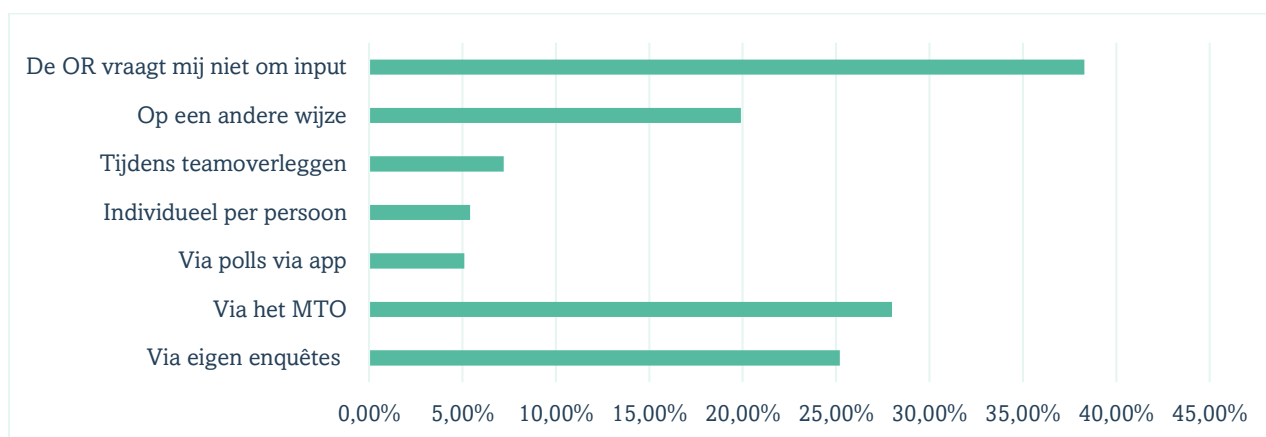
Hoe wordt u geïnformeerd door de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)? En hoe wordt om input gevraagd? Zie figuur 11 en 12. Voor informatie komt de nieuwsbrief het meest voor, bijna 20% geeft aan niet geïnformeerd te worden door de medezeggenschap.

Bijna 40% van de medewerkers geeft aan dat de medezeggenschap niet vraagt om input. Meestal komt dat via het MTO of eigen enquêtes.

De percentages tellen op tot meer dan 100, omdat er meer mogelijkheden gekozen kunnen worden.



Figuur 11: Hoe informeert de OR/ PVT jou?



Figuur 12: Hoe vraagt de OR/ PVT om input?

De bereikbaarheid van de OR of PVT is van belang bij het contact met de achterban. Van de medewerkers geeft 60% aan dat ze weten met welke vragen ze bij de OR of PVT terecht kunnen. 80% weet hoe de OR of PVT te bereiken is, 40% heeft wel eens een vraag gesteld.

Tabel 9: Weet u met welke onderwerpen of vragen u bij de OR/PVT terecht kunt?

Antwoorden	Aantal	Ratio
Ja	256	59,8%
Nee	172	40,2%

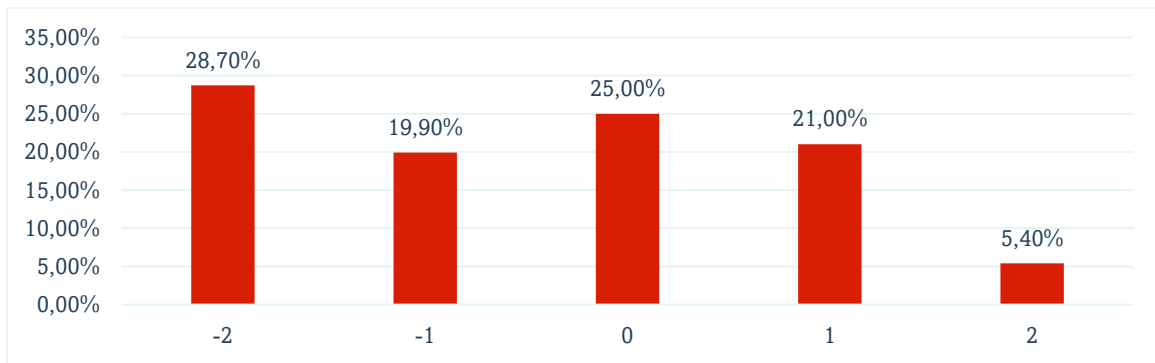
Tabel 10: Weet u hoe u de OR/PVT kunt bereiken?

Antwoorden	Aantal	Ratio
Ja	342	79,9%
Nee	86	20,1%

Tabel 11: Heeft u wel eens een vraag gesteld aan de OR/ PVT?

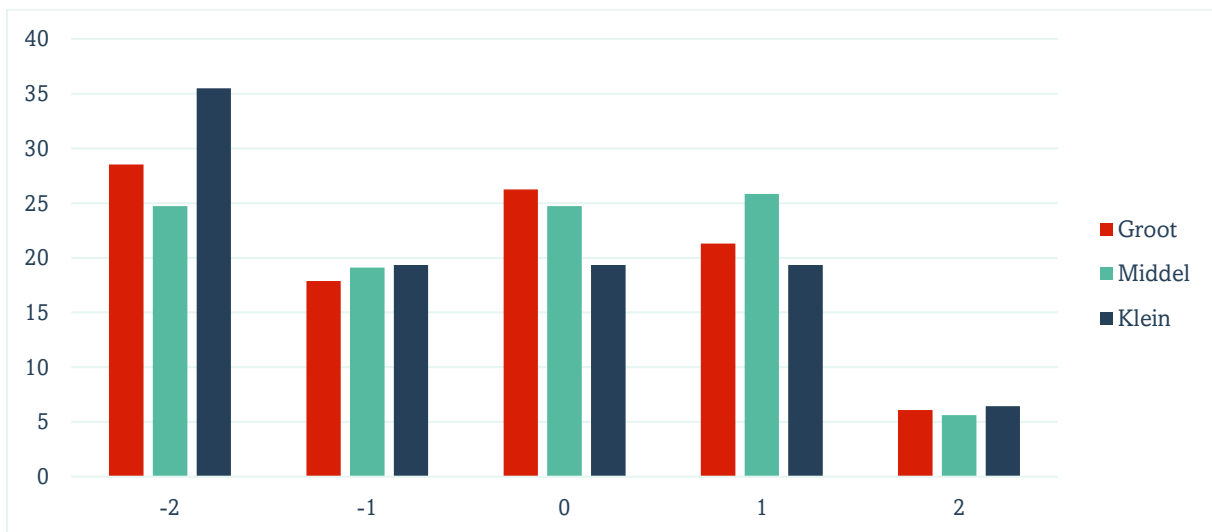
Antwoorden	Aantal	Ratio
Ja	133	38,9%
Nee	209	61,1%

Hoe betrokken voelen medewerkers zich bij de OR/PVT? De score loopt van -2, helemaal niet betrokken, tot 2, heel betrokken. Bijna de helft voelt zich niet betrokken, een kwart antwoord neutraal.



Figuur 13: Voelt u zich betrokken bij de OR/PVT?

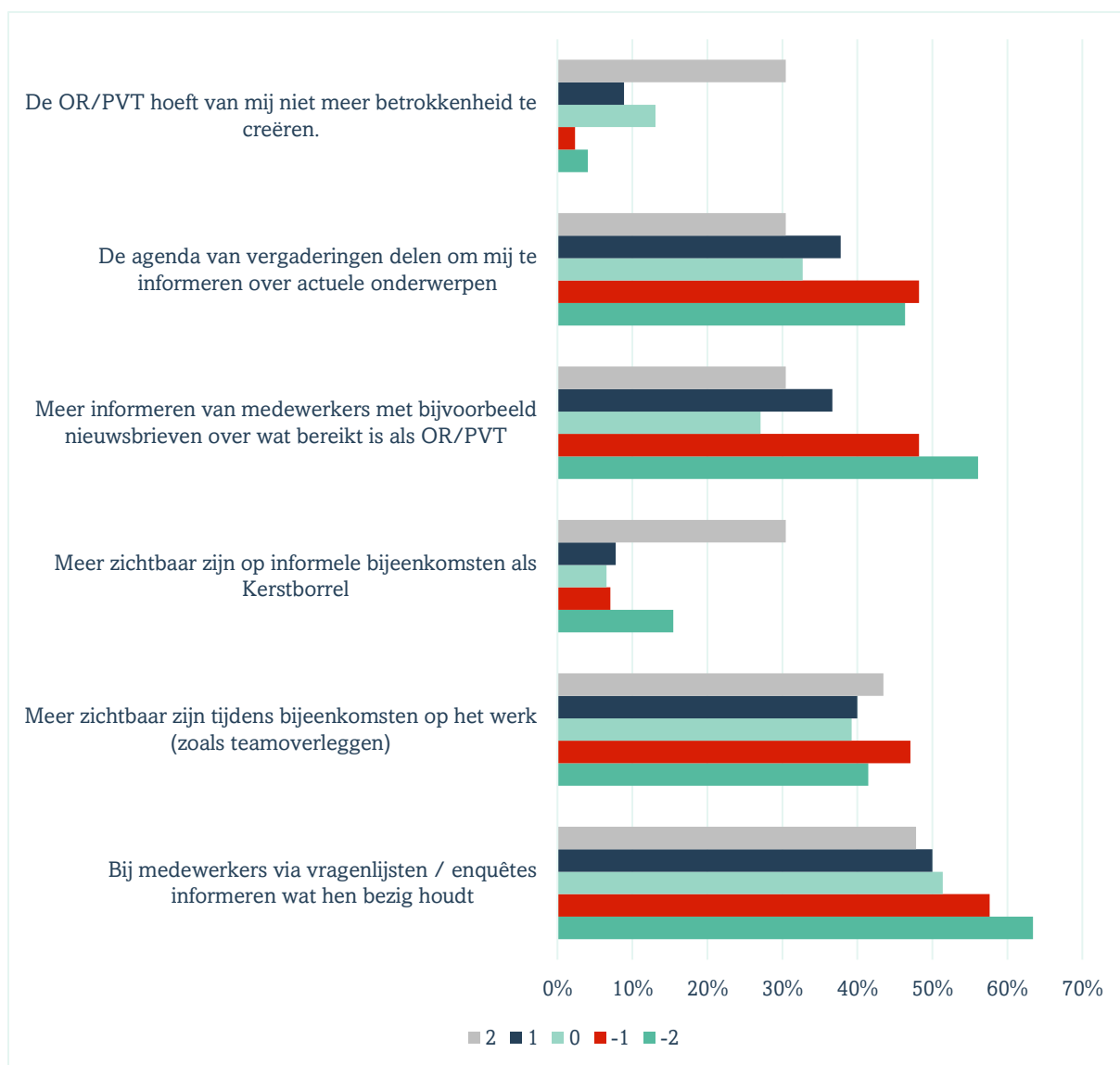
Uitgesplitst naar de omvang van de organisaties ziet het beeld er vergelijkbaar uit. De getallen zijn percentages.



Figuur 14: Voelt u zich betrokken bij de OR/PVT, naar omvang van de organisatie

Aan de medewerkers is gevraagd hoe de betrokkenheid bij de OR/PVT vergroot kan worden. De antwoordmogelijkheid: OR/PVT hoeft van mij niet meer betrokkenheid te creëren wordt door 30% van de respondenten, die al veel betrokkenheid ervaren, aangekruist.

Van alle genoemde alternatieven om betrokkenheid te verhogen scoort het ophalen van wat er bij de collega's leeft het hoogst. Zichtbaar zijn op informele bijeenkomsten scoort het laagst. Zie figuur 15 voor alle scores.



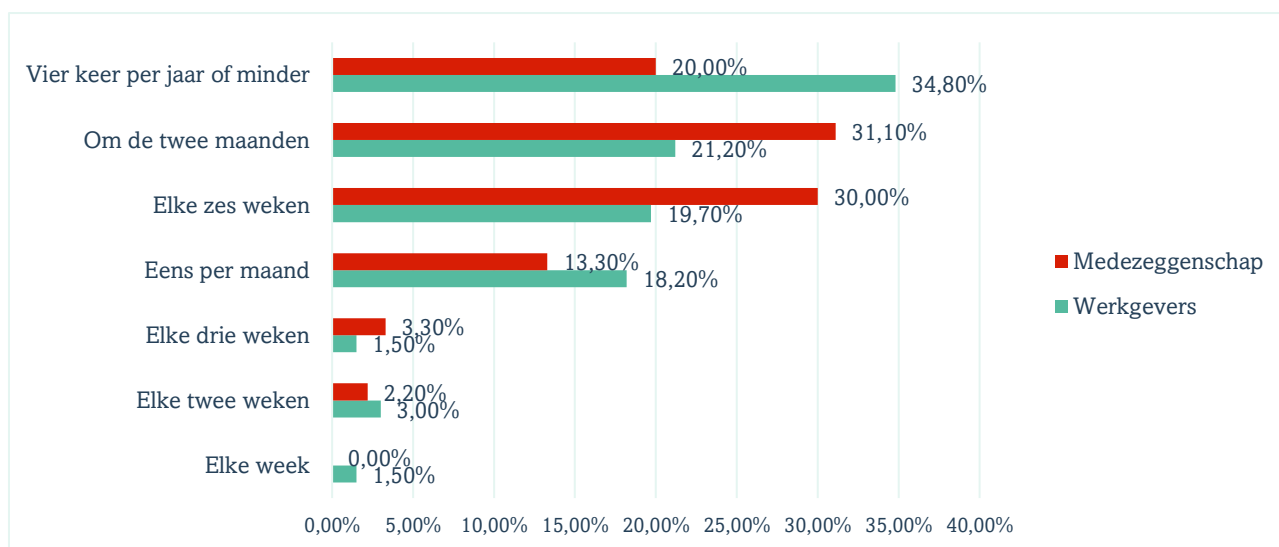
Figuur 15: Hoe kan de OR/PVT meer betrokkenheid creëren, naar mate van betrokkenheid (%=ja antwoorden)

Van welke faciliteiten maakt de OR/PVT gebruik: samenwerking OR - bestuurder

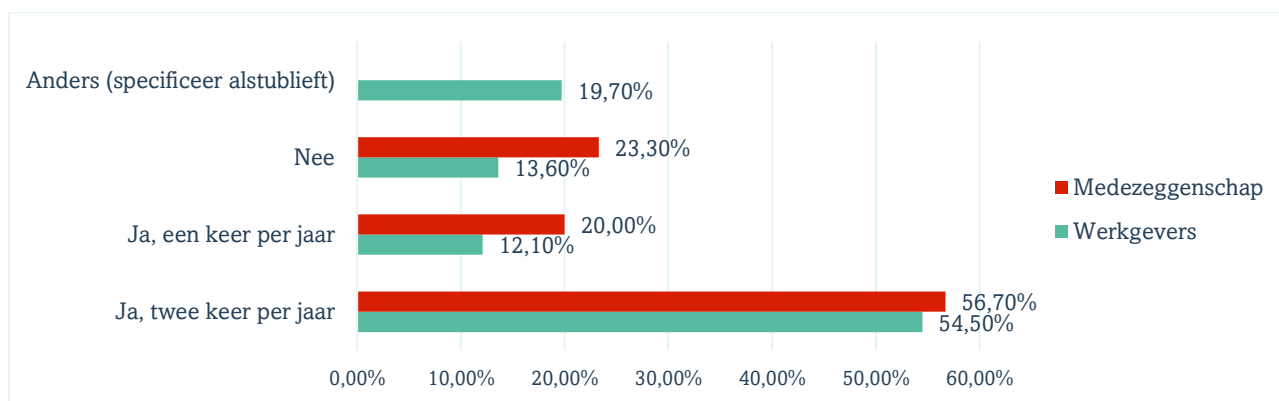
Het overleg tussen OR of PVT en de directie/bestuurder is de ruggengraat van de medezeggenschap. Hierin worden de zaken besproken die door de wet zijn voorgeschreven en alle andere zaken die de medezeggenschap en de bestuurder van belang vinden voor de onderneming.

Alleen het voorgeschreven overleg vanuit artikel 24 is verplicht (twee keer per jaar). Hierin is een specifiek onderdeel, naast de te bespreken informatie, de vooruitblik op de onderwerpen die gaan komen over advies en instemming. En hoe de OR/ PVT betrokken gaat worden. Alle andere overlegvergaderingen (OV) worden op verzoek, en meestal in een schema, vastgesteld. Het aantal OV's staat in figuur 16. Het aantal artikel 24 overleggen in figuur 17.

Het verschil tussen de antwoorden van de medezeggenschappers en de werkgevers wordt ook hier (deels) verklaard door de verschillen in omvang van de organisaties, de werkgevers komen vooral uit kleine ondernemingen, de medezeggenschappers uit grote ondernemingen.



Figuur 16: Hoe vaak vergadert u (gemiddeld) met de OR/PVT & bestuurder?



Figuur 17: Wordt er binnen uw organisatie een artikel 24-overleg gehouden?

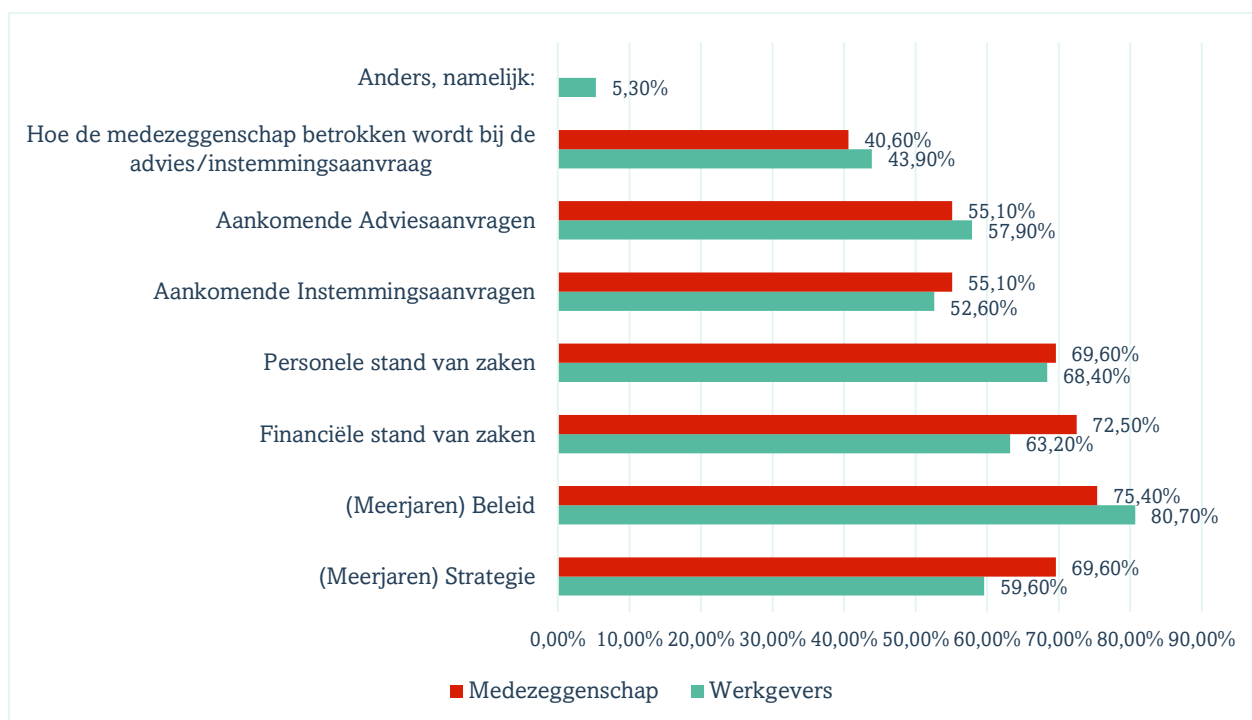
De antwoorden bij anders:

- 5 of 6 keer per jaar wordt een aantal keer genoemd.
- Gaat in elke of de reguliere vergadering mee wordt ook vaker genoemd.

En verder:

- Alleen wanneer het nodig is.
- Sluiten maandelijks aan bij vergadering OR en sturen maandelijks memo
- Wordt aan gewerkt, onze PVT is relatief jong en is voor zowel PVT/ directie is het nog zoeken. Begin 2025 komt een adviseur langs.

In het artikel 24-overleg zijn alle onderwerpen die genoemd worden in de vragenlijst (behalve meerjarenstrategie) verplicht om te bespreken. In figuur 18 zien we dat er nergens 100% staat. Vooral het punt: hoe wordt de medezeggenschap betrokken bij advies/instemmingsaanvragen is rond de 40%, voor zowel medezeggenschappers als werkgevers. Terwijl dit het onderdeel is waarop een artikel 24-overleg zich onderscheidt van een 'gewone' overlegvergadering. Zie figuur 18.

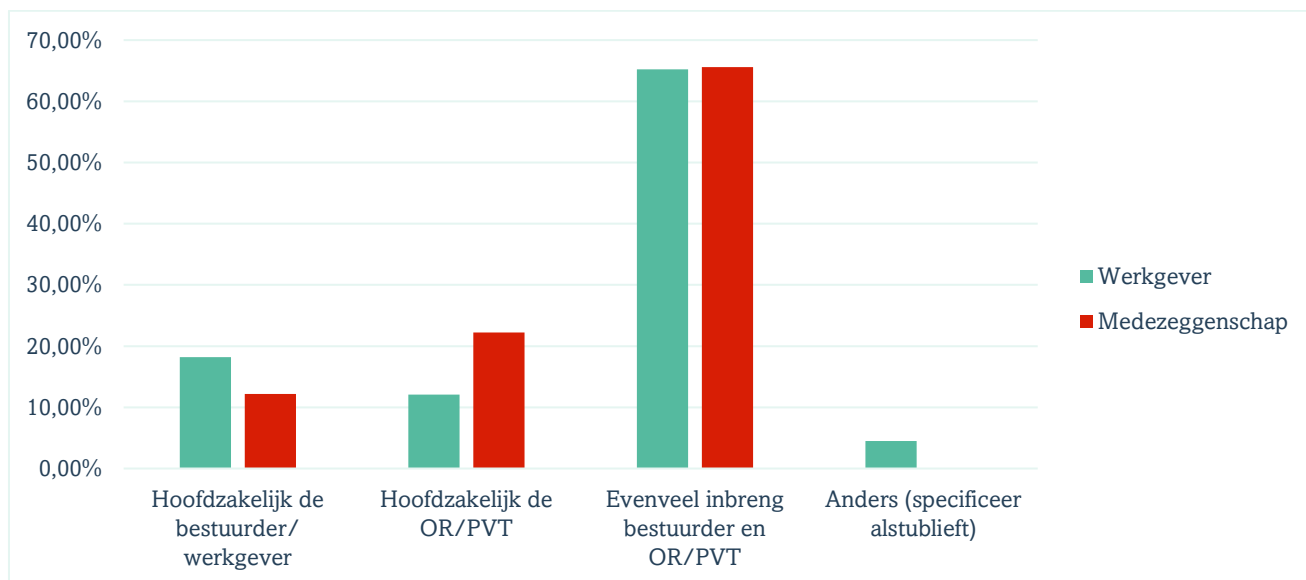


Figuur 18: Welke onderwerpen worden tijdens het artikel 24 overleg besproken?

De toevoegingen bij anders (alle antwoorden)

- Zaken die ouders aangaan m.b.t. beleid etc.
- Alles wat relevant is of waar interesse is.
- Van alles wat

De inhoud van het overleg wordt in de meeste gevallen gezamenlijk ingebracht.



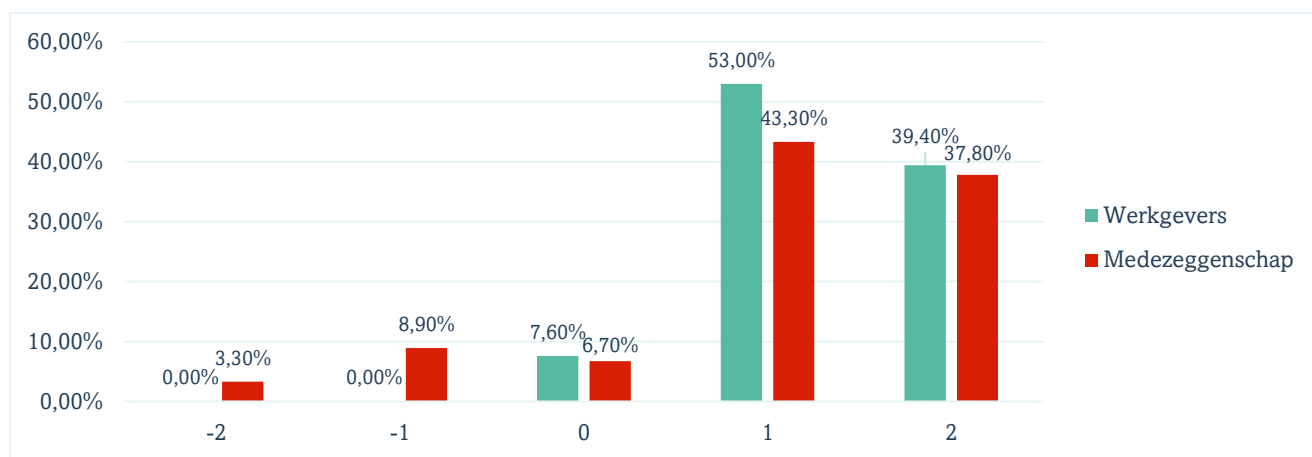
Figuur 19: Wie brengt de agendaonderwerpen in?

Uit de open antwoorden van (drie) werkgevers blijkt dat er ook met een standaard aantal agendapunten (bv financieel, cao, overnames, uitbreidingen/sluitingen) wordt gewerkt. Ook wordt aangegeven dat medewerkers punten aandragen.

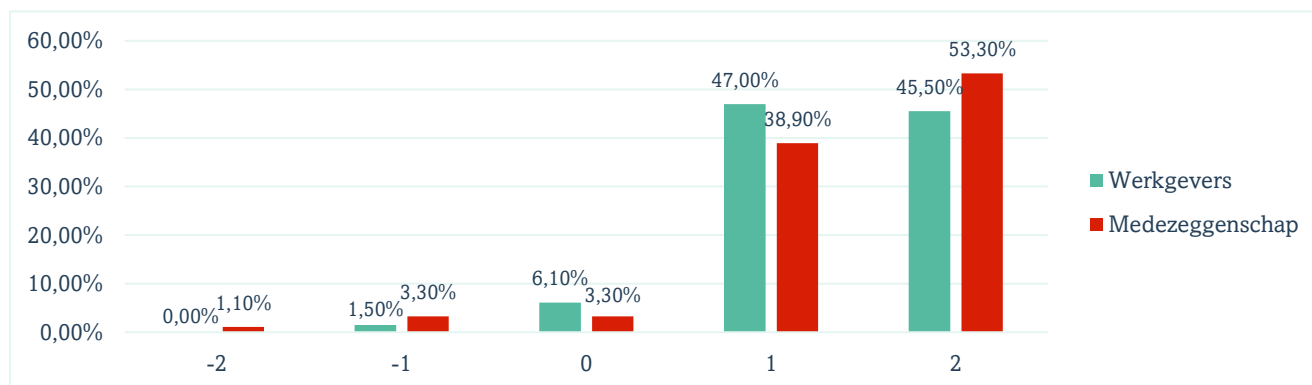
Hoe vrij kan de OR/ PVT zich uitspreken?

Om daadwerkelijk de onderwerpen die de medezeggenschap van belang vindt op de agenda te zetten is het belangrijk dat de OR/ PVT zich vrij genoeg voelt om:

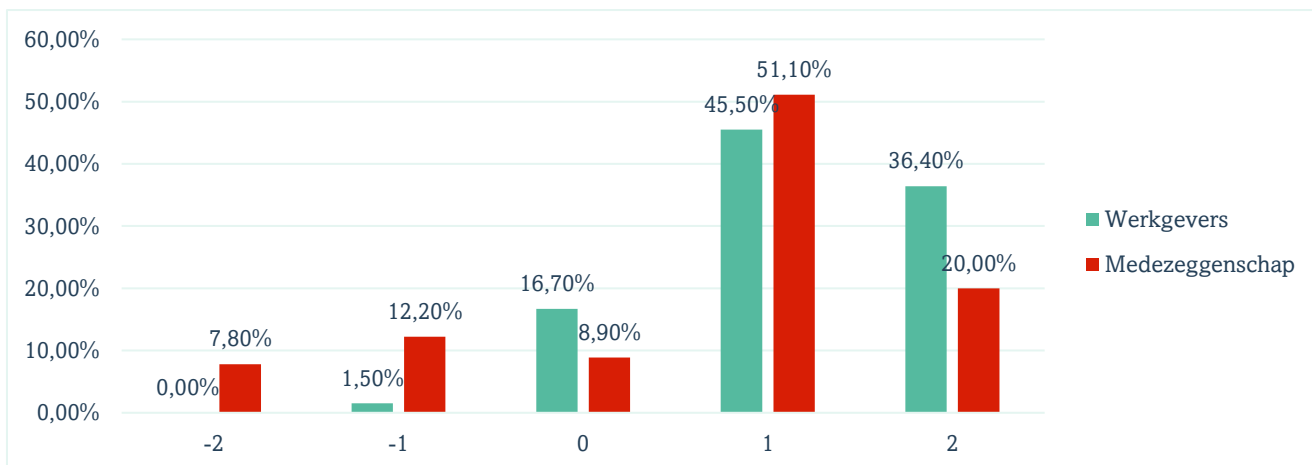
- Kritisch te zijn. Werkgevers scoren hoger, 93% denkt dat de medezeggenschap zich vrij voelt om kritisch te zijn dan de medezeggenschappers zelf (rond de 80% geeft aan zich vrij te voelen kritisch te zijn). Zie figuur 20.
- Aan te geven als men iets niet begrijpt. De percentages verschillen weinig, werkgevers zien de medezeggenschappers als vrij en de medezeggenschappers geven aan zich hier vrij in te voelen. Zie figuur 21.
- Collega's bij het medezeggenschapswerk te betrekken. Werkgevers zijn hier positiever over (90% scoort 1 of 2) dan de medezeggenschappers (70% scoort 1 of 2). Zie figuur 22.



Figuur 20: Voelt de OR/PVT zich vrij om kritisch te zijn? -2=helemaal niet vrij, 2= heel vrij.



Figuur 21: Voelt de OR/PVT zich vrij om aan te geven als zij iets niet begrijpen?

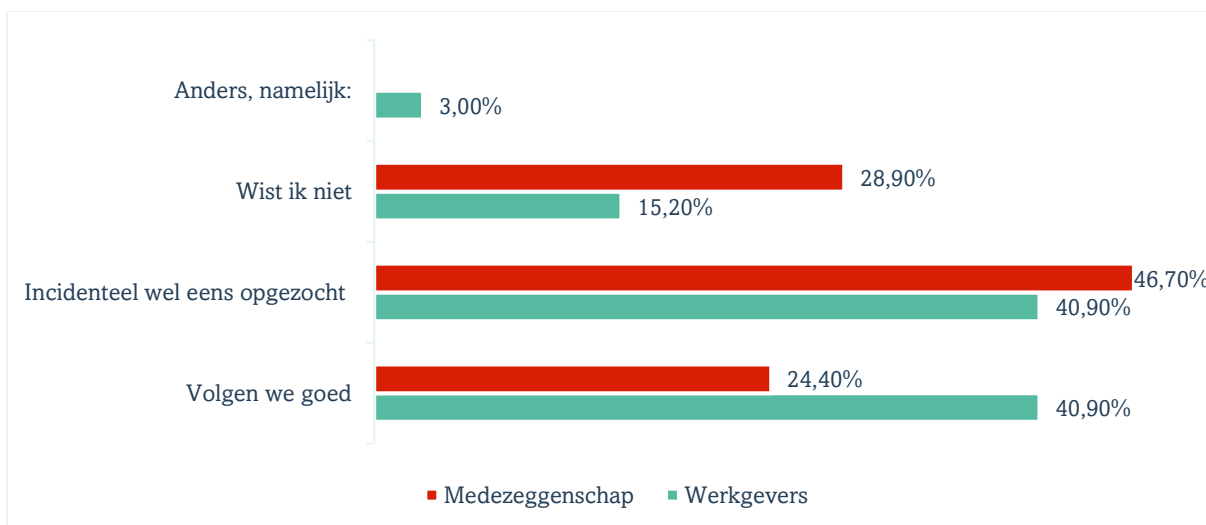


Figuur 22: Voelt de OR/PVT zich vrij om hun (niet-OR/PVT) collega's bij medezeggenschaps-processen te betrekken?

2.3. Bevoegdheden uit cao kinderopvang

In de cao Kinderopvang zijn veel extra bevoegdheden opgenomen voor medezeggenschap, worden deze gebruikt door de medezeggenschap/ de werkgevers?

De bekendheid met de extra bevoegdheden is bij de werkgevers (15% antwoord weet ik niet) groter dan bij de medezeggenschap (bijna 30% antwoord weet ik niet). Werkgevers geven ook vaker aan de extra bevoegdheden goed te volgen (40%), tegen een kwart van de medezeggenschappers. Zie figuur 23.



Figuur 23: Extra bevoegdheden cao bekend?

Open antwoorden beide werkgevers die 'anders, namelijk' hebben ingevuld: 'We hebben geen OR'. Blijkbaar is niet helder dat dit ook voor de PVT geldt.

Van welke regeling maken werkgevers en medezeggenschappers het meest gebruik? De top 3 ziet er gelijk uit, alleen de volgorde is net anders. Zie figuur 24:

- Op 1 staat de vergoeding voor reiskosten woon-werk
- Op 2 staat voor medezeggenschap en op 3 voor werkgevers: niet groepsgebonden werk
- Op 3 voor medezeggenschap en op 2 voor werkgevers: beleid voor opleiding, scholing en loopbaan.

De regeling die het belangrijkst wordt gevonden is voor zowel medezeggenschap als werkgevers (zie figuur 25):

- Op 1: arbeidsomstandighedenbeleid.

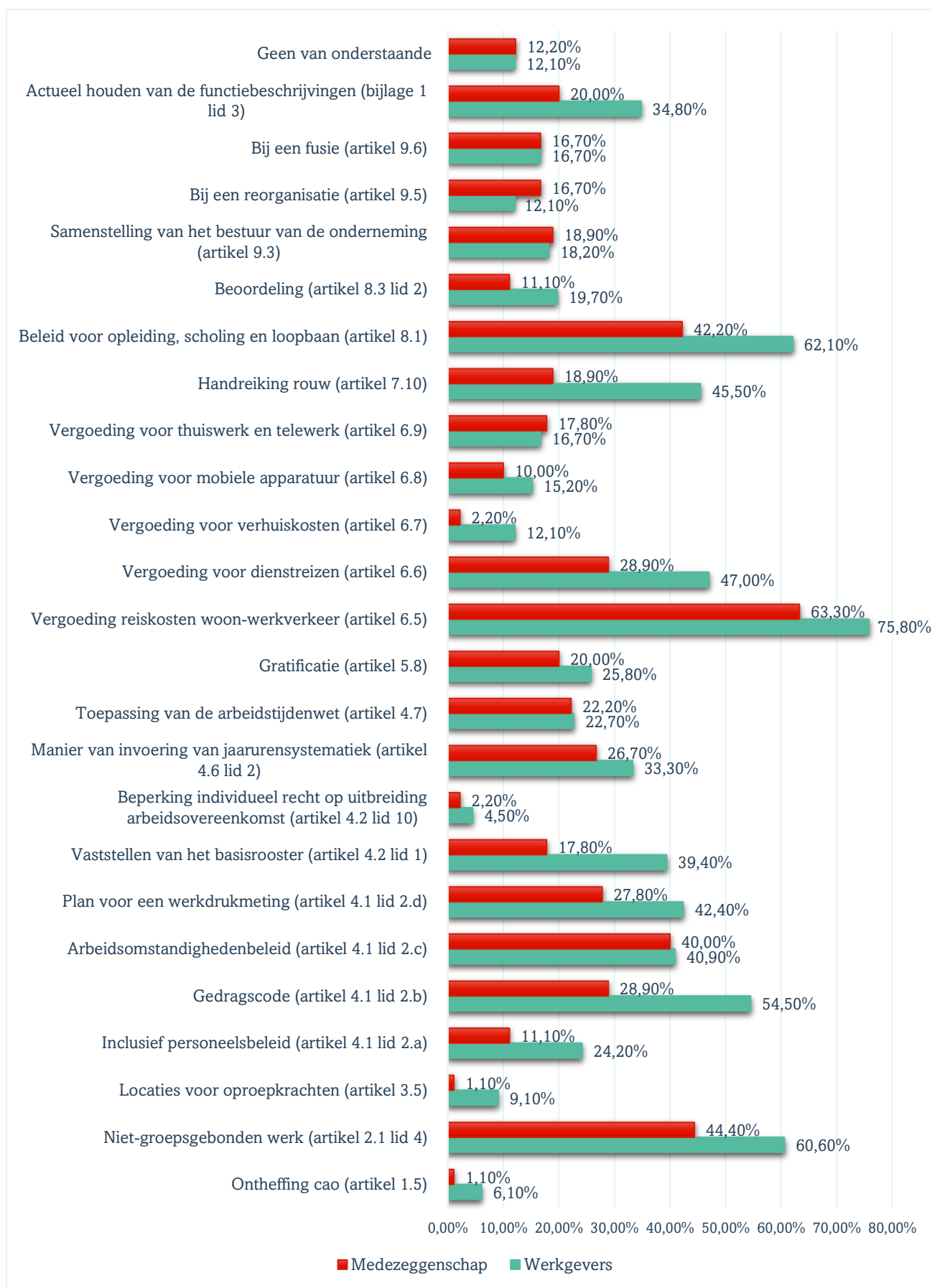
Voor de medezeggenschap geldt daarna:

- Op 2: niet groepsgebonden werk
- Op 3: gelijk % voor werkdrukplannen en inclusief personeelsbeleid

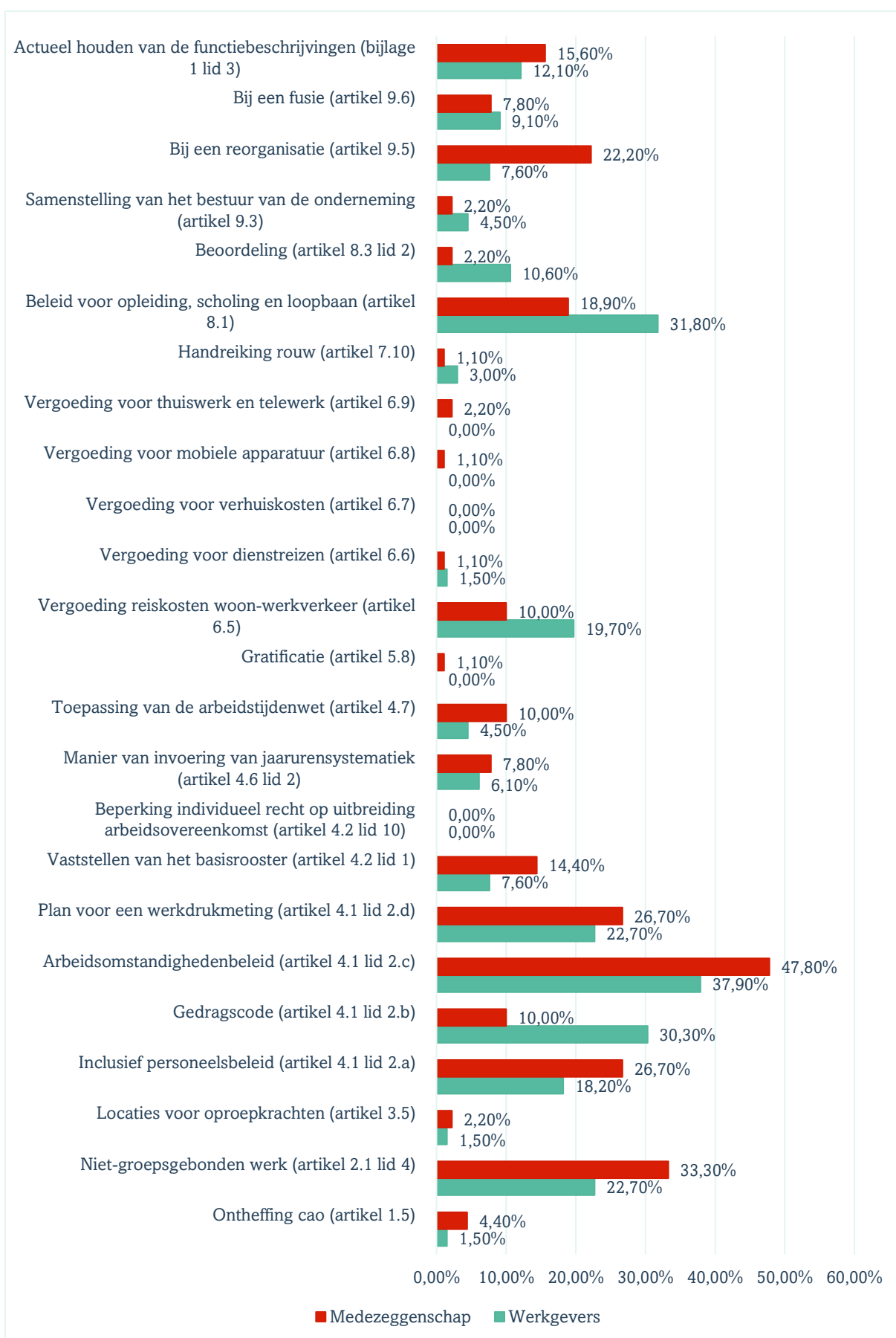
Voor de werkgevers:

- Op 2: beleid voor opleiding, scholing en loopbaan
- Op 3: gedragscode





Figuur 24: Heeft u wel eens gebruik gemaakt van een van de volgende medezeggenschapsbepalingen uit de cao kinderopvang?



Figuur 25: Welke van de medezeggenschapsbepalingen uit de cao kinderopvang vindt u het belangrijkst?

2.4. Hoe beoordelen werkgevers, medewerkers en medezeggenschappers de impact van de medezeggenschap?

Aan medewerkers is gevraagd hoe zij de positie van de OR/PVT beoordelen als zij daar wel of enigszins zicht op zeggen te hebben. Dat zijn 162 respondenten. Neutraal en 1 (redelijk sterk) zijn het meest gekozen, 14% geeft een (zeer) zwakke positie aan.

Tabel 12: inschatting van de positie van de OR

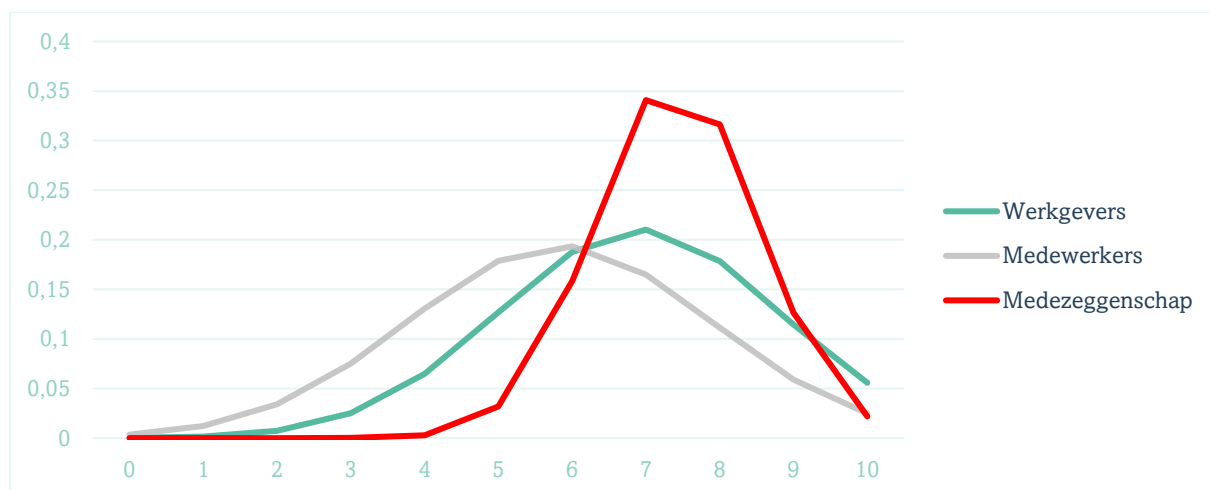
Positie OR	percentage
-2 = zwak: de werkgever/ bestuurder trekt zich weinig aan van de OR	2%
-1	12%
0	27%
1	46%
2 = sterk: de werkgever/ bestuurder neemt de punten van de OR over in besluiten	12%

Voor de PVT zijn er 14 respondenten die geantwoord hebben, dit zijn er te weinig om een algemene uitspraak over te doen.

Tabel 13: inschatting van de positie van de PVT

Positie PVT	percentage
-2 = zwak: de werkgever/ bestuurder trekt zich weinig aan van de PVT	7%
-1	0%
0	21%
1	50%
2 = sterk: de werkgever/ bestuurder neemt de punten van de PVT over in besluiten	21%

Hoe is de inzet van de OR of PVT? Medewerkers beoordelen de inzet lager dan de werkgevers. De medezeggenschappers zijn het meest positief. Zie figuur 26 en tabel 14

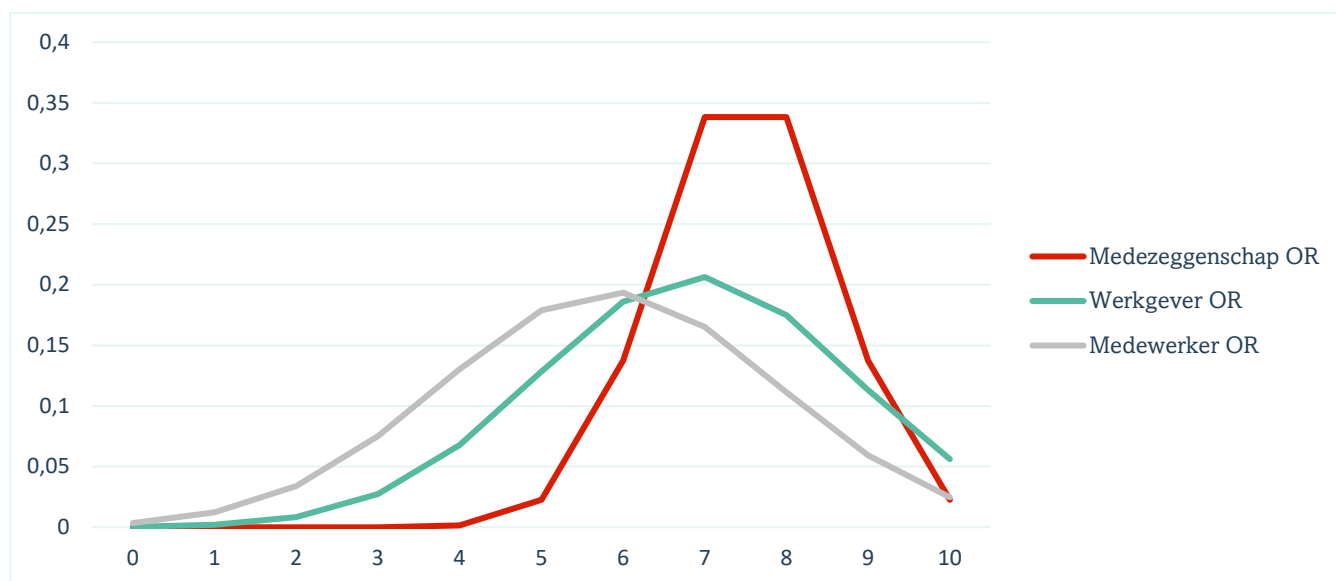


Figuur 26: In het algemeen geef ik de inzet van de medezeggenschap het volgende rapportcijfer

Tabel 14: Gemiddelde en standaarddeviatie van het rapportcijfer

	Werkgevers	Medewerkers	Medezeggenschap
Gemiddelde	6,9	5,8	7,4
Standaarddeviatie	1,9	2,1	1,1

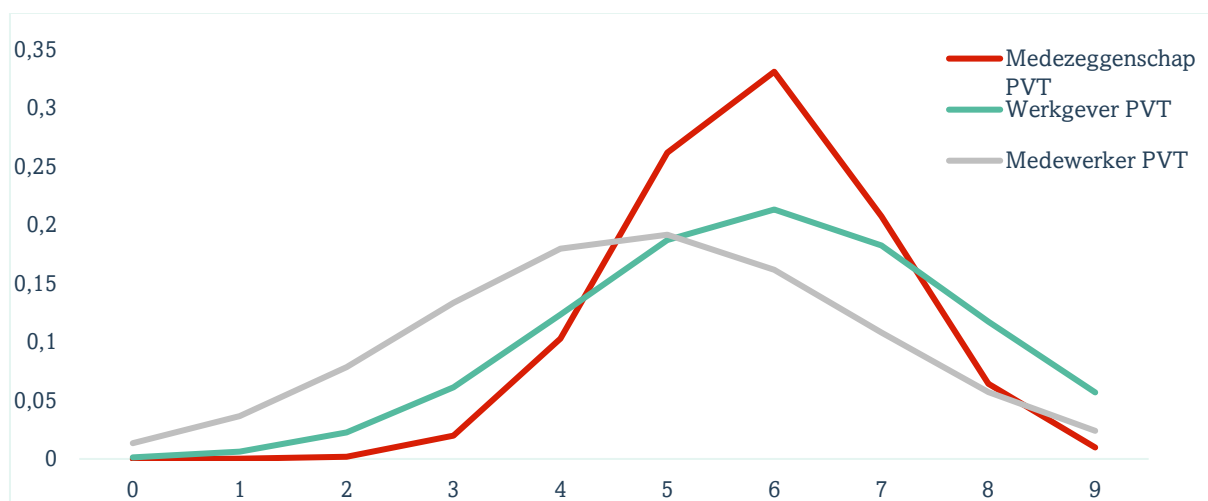
Uitgesplitst naar OR of PVT



Figuur 27: In het algemeen geef ik de inzet van de medezeggenschap (OR) het volgende rapportcijfer

Tabel 15: Gemiddelde en standaarddeviatie van het rapportcijfer OR

	Werkgevers	Medewerkers	Medezeggenschap
Gemiddelde	6,1	5,8	7,0
Standaarddeviatie	2,7	2,1	1,8

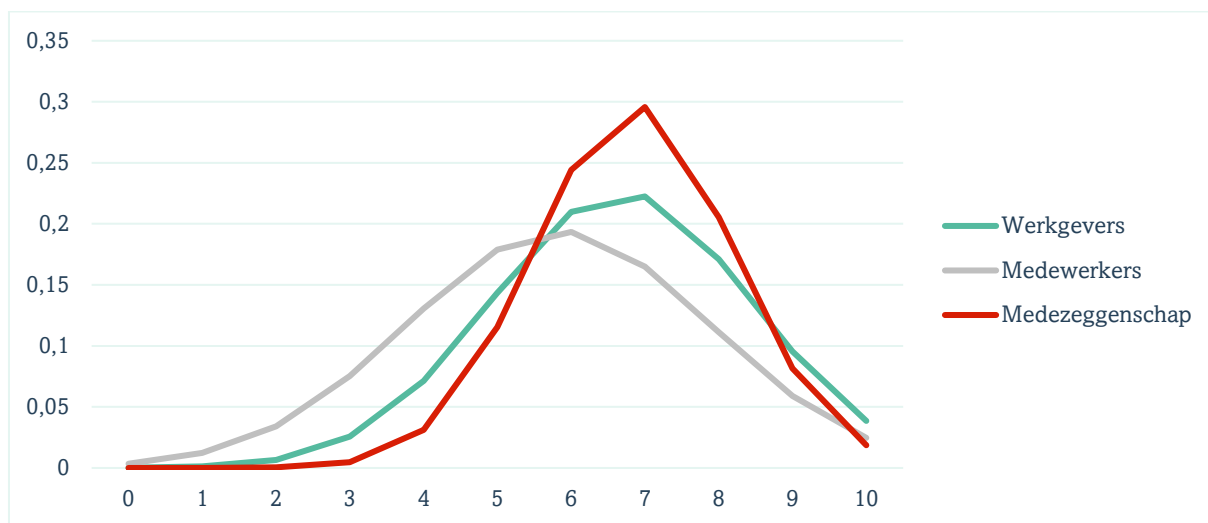


Figuur 28: In het algemeen geef ik de inzet van de medezeggenschap (PVT) het volgende rapportcijfer

Tabel 16: Gemiddelde en standaarddeviatie van het rapportcijfer PVT

	Werkgevers	Medewerkers	Medezeggenschap
Gemiddelde	6,6	5,3	6,8
Standaarddeviatie	2,4	2,5	1,1

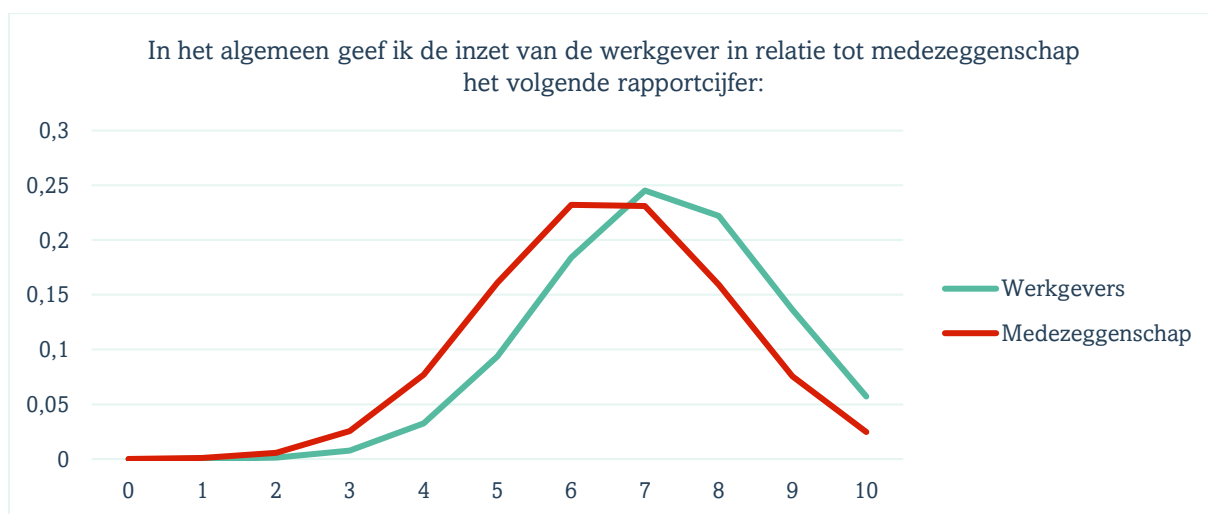
Werkgevers en medezeggenschappers geven een 7- aan het resultaat van medezeggenschap, medewerkers zijn kritischer, die geven een krappe voldoende (5,6).



Figuur 29: In het algemeen geef ik het resultaat dat de OR/PVT bereikt het volgende rapportcijfer

Tabel 17: Gemiddelde en standaarddeviatie van het rapportcijfer

	Werkgevers	Medewerkers	Medezeggenschap
Gemiddelde	6,7	5,6	6,8
Standaarddeviatie	1,8	2,0	1,3



Figuur 30: In het algemeen geef ik de inzet van de werkgever in relatie tot medezeggenschap het volgende rapportcijfer

Tabel 18: Gemiddelde en standaarddeviatie van het rapportcijfer

	Werkgevers	Medezeggenschap
Gemiddelde	7,2	6,5
Standaarddeviatie	1,6	1,6

3. Aanbevelingen en conclusies

Naar aanleiding van bovenstaand rapport zijn de volgende aanbevelingen aan sociale partners, medezeggenschap en werkgevers opgesteld. Hoe kunnen we bevorderen dat de medezeggenschap een betere positie krijgt in kinderopvang?

Instellen van een OR of PVT

Aanbevelingen:

Een spraakmakend symposium, met werksessies voor werkgevers, medezeggenschap en HR gericht op kennisdeling en inventarisatie van ervaringen. Aansluitend een positieve campagne via webinars, podcast of een fysieke publicatie (e.g. boek/magazine) over de goede voorbeelden.

Sociale partners en brancheorganisatie kunnen bijdragen door meer aandacht aan de wettelijke verplichting te besteden en daarbij hun netwerk te ondersteunen bij het slechten van ervaren drempels. Ook kunnen vakbonden en brancheorganisaties bijdragen door hun leden en netwerk op te roepen om meer urgentie te geven aan de juiste inrichting van medezeggenschap.

De herkenbaarheid van de medezeggenschap kan meer in de volledige loopbaan van kinderopvangmedewerkers geïntegreerd worden. Op relevante opleidingen kunnen studenten geënthousiasmeerd worden voor medezeggenschap via gastlessen van brancheverenigingen, vakbonden of werkgeversorganisaties. Onboardings-processen kunnen meer aandacht besteden aan medezeggenschap. Ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen kunnen meer ondersteuning krijgen bij hun zichtbaarheid en communicatie. Ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen kunnen meer gestimuleerd worden te investeren in opleidingen.

Conclusies:

De inrichting van de formele medezeggenschap is in lijn met het algemene beeld van het landelijk nalevingsonderzoek. Het gemiddelde nalevingspercentage is 69%. Het ministerie van SZW concludeert aan de hand van die cijfers dat dit een aandachtspunt is. Dit geldt ook voor medezeggenschap in de kinderopvang.

Werkgevers die geen OR of PVT hebben geven aan dat er weinig interesse is of dat er al andere vormen van medezeggenschap zijn (oudercommissie).

De naleving van de verplichting tot een PVT (bij 10 of meer medewerkers) of een OR (bij 50 of meer medewerkers) is een belangrijk punt. Werkgevers hebben een belangrijke rol bij het bevorderen van medezeggenschap, geen interesse als argument is onvoldoende. Interesse kan opgewekt worden door een enthousiaste houding. Werkgevers hebben (niet alleen in de kinderopvang) vrees voor de samenstelling van de OR of PVT. Terwijl die met goede en enthousiaste voorlichting te sturen is. Gebruik maken van goede voorbeelden, communicatie over hoe makkelijk besluiten worden geaccepteerd na advies of instemming zijn een voorbeeld.

Tijdsbesteding en betrokkenheid van medewerkers

Aanbevelingen:

Bied werkgevers, HR en medezeggenschap voorbeeldberekeningen van bezettingsmodellen die rekening houden met OR of PVT-werk, voorbeelden van compensatieregelingen voor OR/ PVT-werk kunnen een plek krijgen in de cao. Biedt daarbij handvatten die helpen bij de vervanging van OR/PVT-leden. Bijvoorbeeld via compensatie van bestede uren buiten werktijd in de vorm van verlof.

Maak niet alleen de medezeggenschap verantwoordelijk voor het betrekken van de medewerkers, de werkgever kan een bijdrage leveren aan het faciliteren van de medezeggenschap. Onder ander door de OR/PVT uit te nodigen bij bijeenkomsten (Kerstborrel bijvoorbeeld) en (als er een afdeling is) ook HR hierbij in te schakelen.



Conclusie:

De OR/ PVT besteedt weinig tijd aan het medezeggenschapswerk. Tijdsinvestering is een belangrijke overweging om je niet verkiesbaar voor de OR of PVT te stellen.

De betrokkenheid van medewerkers is niet zo groot, de OR/ PVT haalt weinig input op en de beoordeling van het resultaat van de medezeggenschap door medewerkers is een krappe voldoende. Ook de inzet van de OR/ PVT beoordelen medewerkers als net voldoende.

Faciliteiten zijn een belangrijke voorwaarde voor succesvol medezeggenschapswerk. Wie van zijn of haar groep weg moet voor medezeggenschapswerk, doet dat makkelijker als er goede vervanging is, of een goede compensatieregeling (in tijd of geld).

Vanuit de Wet op de ondernemingsraden is er voldoende ruimte te creëren voor contact met de achterban, werkgevers zijn verplicht dit te faciliteren.

Extra bevoegdheden voor medezeggenschap

De bevoegdheden die hier bedoeld worden zijn de onderwerpen die in de Cao Kinderopvang (zie artikel 1.7) genoemd worden, waar op ondernemingsniveau in overleg of afstemming met de medezeggenschap afspraken over gemaakt kunnen of moeten worden.

Aanbeveling:

Sociale partners kunnen nagaan welke bevoegdheden de prioriteit moeten krijgen en daar een plan op ontwikkelen om deze meer gestalte en zichtbaarheid te geven aan werkgevers, HR en medezeggenschap. Het verder verbreden van deze afspraak lijkt op dit moment niet opportuun.

Conclusie:

Er zijn veel extra bevoegdheden voor de OR/ PVT, wat in de praktijk het meeste gebruikt wordt (reiskosten) is niet wat zowel werkgevers als medezeggenschappers het belangrijkste vinden (arbeidsomstandigheden). Niet groepsgebonden werk wordt veel genoemd.



Bijlage 1: Respondenten

Tabel 19: Respondenten online enquête

	Totaal aantal bezoeken	Volledig ingevulde vragenlijsten	Slechts getoond / onvolledig	Succespercentage
Medezeggenschap	252	100	152	39,7%
Medezeggenschap zonder lidmaatschap*	10	10	geen	100%
Medezeggenschap finaal	242	90	geen	37,2%
Werkgevers	380	217	163	57,1%
Werknemers	1337	622	715	46,5%

*Aantal invullers heeft de vragenlijst ingevuld zonder onderdeel uit te maken van een ondernemingsraad of PVT. Deze zijn uit het totaal gehaald.

Onder de respondenten zijn de volgende kenmerken uitgevraagd:

Tabel 20: Respondentendata: respondenten en vestigingen in Nederland

Omvang organisatie (onderdeel)	Totaal	Medezeggenschap	Werkgevers	Werknemers
0 - 10 medewerkers	85	1	69	15
10 - 25 medewerkers	119	0	66	53
25 - 50 medewerkers	95	3	26	66
50 - 100 medewerkers	81	18	12	51
100 - 250 medewerkers	110	16	18	76
250 - 1000 medewerkers	206	40	19	147
1000 - 2500 medewerkers	72	7	2	63
Meer dan 2500 medewerkers	99	5	3	91
Weet niet	60	0	0	60

Tabel 21: Respondentendata: Valt respondent onder werkingssfeer cao-Kinderopvang

	Totaal	Medezeggenschap	Werkgevers	Werknemers
Ja		86	213	594
Nee		0	2	5
Niet volledig		4	2	23

Tabel 22: Respondentendata: Werkt respondent binnen een integraal Kindcentrum (IKC)

	Medezeggenschap	Werkgevers	Werknemers
Ja	22	Geen data	128
Nee	66	Geen data	426
Weet ik niet	2	Geen data	63
Als "Ja", is de school leidend in werkzaamheden			
Ja	4		
Nee / Weet ik niet	18		

Aan werkgever niet gevraagd

Tabel 23: Respondentendata: Locatiegrote respondenten

	Medezeggenschap	Werkgevers	Werknemers
Ik werk in een van de locaties van een grotere organisatie	88	Geen data	124
Er is maar één locatie van mijn organisatie	2	Geen data	4

Tabel 24: Respondentendata: Naast OR/PVT ook nog sprake van:

	Medezeggenschap	Werkgevers
Centrale ondernemingsraad (COR)	8	5
Groepsondernemingsraad (GOR)	1	1
Onderdeelcommissie(s) (OC)	2	3
Europese ondernemingsraad (EOR)	1	0
Commissies van de OR (bijvoorbeeld VGWM, financiën, HR)	14	5
Nee	69	52



Bijlage 2: Representativiteit

Om te bepalen of de deelnemers aan dit onderzoek een goede afspiegeling zijn van het totaal van de (doel)populatie, is de generaliseerbaarheid van de steekproef beoordeeld. Hierbij is gekeken naar de volgende eisen:

- De steekproef is voldoende groot
- De steekproef is aselekt.

De steekproef is voldoende groot

De totale populatie is gebaseerd op Kerncijfers AZW Statline alsmede op de brancheanalyse AZW – ‘De staat van de arbeidsmarkt kinderopvang 2024’. De berekening op de foutmarge is gedaan op basis van het Checkmarket model van Medallia.

Tabel 25: omvang sector

	AZW branche-analyse (2024)	Respondenten Onderzoek Medezeggenschap	Betrouwbaarheids-niveau	Reële Foutenmarge
Aantal werknemers	126.900 (Q1 2024)	622	95%	3,92%
Aantal werkgevers	3001 (2023)	217	95%	6,41%

Betrouwbaarheidsniveau geeft de zekerheid van foutmarges. Hoe groot is de kans op afwijking van de werkelijke populatie m.b.t. de beantwoording van de vragen (Checkmarket model).

Beide foutmarges zijn voor voldoende statistische representativiteit relatief groot.

De steekproef is voldoende aselekt.

Door de brede inzet van wervingskanalen is aannemelijk dat de steekproef van werknemers voldoende aselekt is. Deze is in lijn met eerder uitgevoerde nalevingsonderzoeken. De kwaliteit van de data is in lijn met een internetsurvey en kan niet voor wetenschappelijke onderzoek gebruikt worden. De volledige populatie van werknemers, onafhankelijk van organisatiegrote, locatie of andere factoren is gepoogd te zijn ondervraagd. Een bedenking hierbij is dat hoofdzakelijk het cao-thema via de cao-app en vakbonden als primair wervingskanaal is gebruikt. Werknemers die mogelijk minder direct bij deze thema's betrokken zijn, zijn wellicht onder-gerepresenteerd. Dit kan voor een lichte bias zorgen. Voor de werkgevers geldt dat zij aangesloten moeten zijn bij de nieuwbrief voor werkgevers. Aan te nemen valt, mede door de relatief hoge response, dat hier een voldoende aselechte groep aan heeft deel genomen. Mogelijke onder-representativiteit zou kunnen zitten in kleine zelfstandige kinderopvang organisaties met weinig aansluiting met de branche.

