

**CNV | Collectieve Belangenbehartiging**

Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht  
www.cnv.nl | info@cnv.nl  
+31 30 751 1001

**FCB**

t.a.v. Rene Arends

**Contactpersoon**

Servicebureau

**Telefoonnummer**

030-41671210

**E-mail**

[d.vanelk@cnv.nl](mailto:d.vanelk@cnv.nl)

**Betreft**

Inzetbrief cao Kinderopvang 2025

**Plaats**

Utrecht

**Datum**

23 september 2024

**Ons kenmerk**

24.204/DvE/BD

**Uw kenmerk**

Beste werkgeversdelegaties,

Als CNV hebben wij de ambitie om in de cao 2025 de eerste stappen te zetten die bijdragen aan het verder ontwikkelen van een duurzame sector, waarin enerzijds de kindontwikkeling centraal staat en anderzijds het voor werknemers aantrekkelijk is om in deze sector werkzaam te zijn.

Cao partijen hebben gezamenlijk onderzoek laten verrichten naar de cao van de toekomst. Hierin staan een aantal suggesties die kunnen bijdragen aan een toekomstbestendige cao, onder andere over intersectoraal werken. Daarnaast hebben wij als CNV onze achterban meermaals bevroegd m.b.v. enquêtes. Deze uitkomsten tezamen met ons arbeidsvoorwaardenbeleid heeft geleid tot de volgende inzet voor de cao Kinderopvang 2025.

**Beloning:**Verhoging:

Allereerst is het van belang dat het inkomen zich mee ontwikkelt met de markt en dat achterstanden, bijvoorbeeld t.o.v. aanpalende sectoren, worden verkleind, dan wel opgelost. Hiervoor willen wij een marktconforme structurele loonsverhoging afspreken. Een goed volwaardig inkomen draagt bij aan het aantrekkelijk houden en maken van het werken in de sector.

Eindejaarsuitkering:

Daarnaast willen wij de eindejaarsuitkering verhogen naar een volledige 13<sup>e</sup> maand (8,33%).

Beter belonen:

Extra taken, verantwoordelijkheden (denk aan VVE), bevoegdheden of gestelde eisen (denk aan taaleis) dienen extra gewaardeerd te worden.

Jubileum:

Er dient een 12,5 jarig jubileum toeslag opgenomen te worden in de cao.

**Thuiswerken:**

Het recht op thuiswerken dient te worden vastgelegd in de cao waarbij de vergoeding daarvoor gebaseerd dient te worden op het fiscaal maximum (in 2024 is dat 2,35 per dag)

**Reiskosten:**

De reiskostenregeling woon-werkverkeer dient gebaseerd te zijn op het fiscaal maximum (nu 0,23 cent in 2024, wordt in 2025 wellicht hoger)

**Lidmaatschap:**

Lidmaatschap van de vakbonden dient door werkgevers bekostigd te worden vanuit de vrije ruimte in de WKR (werkkostenregeling). Hierdoor is een lidmaatschap voor een werknemer gratis bij een van de twee vakbonden die zijn aangesloten als cao-partijen (te weten CNV en FNV).

**Zeggenschap:**

Professionele zeggenschap is van groot belang in deze sector. Ruim 95% van onze achterban geeft aan dat het hebben van professionele zeggenschap bijdraagt in de kwaliteit van de kinderopvang en het vergroten van het werkplezier. Als CNV willen we dan ook afspraken maken in de cao inzake de professionele zeggenschap van de individuele medewerker en over het inrichten van een professionele adviesraad (PAR).

**Werkdruk:****Niet-groepsgebonden uren:**

We ontvangen veel signalen dat medewerkers allerlei taken dienen te verrichten buiten hun (betaalde) werktijd om. Vooral inzake niet-groepsgebonden uren ontvangen wij veel signalen. CNV is van mening dat het aantal niet-groepsgebonden uren verhoogd dient te worden, alsmede dat deze uren evenredig over medewerkers verdeeld dienen te worden. Het zou dus een individueel recht per medewerker dienen te zijn. Niet-groepsgebonden taken dienen gespecificeerd te worden in de cao. Met daarbij de mogelijkheid om deze op lokaal niveau met de OR aan te vullen.

**Verkortingsduur:**

Als CNV zijn wij voorstander van een 30-urige werkweek (4 daagse werkweek). Een vierdaagse werkweek zorgt ervoor dat werk en privé, inclusief de maatschappelijke verantwoordelijkheden zoals mantelzorg en zorg voor kinderen, in balans zijn. Wij willen in de cao van 2025 al een eerste stap zetten naar het verkorten van de werkweek, door in te zetten op 34 uur i.p.v. 36 uur, met behoud van het salaris. Op dit moment werken de meeste medewerkers in deeltijd en minder dan 30 uur per week. Inzetten op een 30-urige werkweek kan dus ook bijdragen aan het verkleinen van de arbeidsmarkt tekorten.

**Meer uren werken:**

Wij willen dat het goede gesprek gevoerd wordt over de voor- en nadelen van de contractomvang van de individuele medewerker. Het recht om meer of minder uren te mogen werken, met behoud van zeggenschap inzake het basisrooster van de individuele werknemer, dient te worden vastgelegd in de cao.

**Groepshulpen:**

Groepshulpen dragen bij aan het verlagen van de werkdruk, en zijn een waardevolle aanvulling inzake de kwaliteit van de kinderopvang. Het kan voor de groepshulp zelf tevens dienen als springplank naar verdere ontwikkeling naar de functie van pedagogisch medewerker. Het is noodzakelijk dat alle werkgevers actief werven op groepshulpen en deze in vaste dienst nemen. Over het aantal groepshulpen in de sector moeten in de cao afspraken worden gemaakt.

**Levensfase bewust beleid:**LFB:

Het aantal uren dat werkgever verdubbeld aan LFB willen wij verhogen van 12 naar 16 uur.

Het opgespaarde LFB potje moet in principe overdraagbaar zijn als je wisselt van werkgever (ook buiten de sector Kinderopvang, maar binnen de sector Zorg & Welzijn). Omgekeerd zouden werknemers die instromen vanuit een andere zorgbranche, hun opgebouwde (levensfase)verlof ook mee moeten kunnen nemen.

Het is van belang dat het opgespaarde LFB extern belegd wordt zodat er geen risico is om hetgeen door werknemer is opgebouwd verloren kan gaan bij bijvoorbeeld een faillissement. Verder is het van belang dat partijen onderzoeken hoe dit extern belegd kan worden, waarbij aansluiting wordt gezocht met o.a. de sector VVT waarin ze hier al onderzoek naar verrichten.

Generatieregeling:

Om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te behalen is het noodzakelijk dat er een generatieregeling wordt afgesproken, waarbij er sprake is van de mogelijkheid om 80% te werken, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw.

Jaargesprek:

Het jaargesprek dient te worden ingevoerd. Onderwerpen die tijdens dit jaargesprek minimaal besproken dienen te worden zijn het basisrooster, duurzame inzetbaarheid, opleidings- en ontwikkelingsambities en maatschappelijke taken zoals verzorgen eigen kinderen of mantelzorg. Gezinsvriendelijke afspraken dienen daarin mogelijk te zijn. Uitgangspunt van het jaargesprek is een goede werk – privé balans.

Mantelzorg:

Iedere medewerker die mantelzorger is heeft recht op 10 mantelzorguren die 100% worden doorbetaald.

**(Sociale) veiligheid:**

In de cao dienen concrete afspraken gemaakt te worden die zorgdragen dat de (sociale) veiligheid van iedereen die actief is in de sector gewaarborgd wordt. Denk hierbij onder andere aan nadere richtlijnen voor gedragscodes, protocollen, aangiftebeleid en dit vastleggen in de cao. Daarbij ook specifiek aandacht voor goed werkgever- en werknemerschap.

**Functiedifferentiatie:**

Om zorg te dragen dat er meer carrière en ontwikkelingsmogelijkheden zijn binnen de sector is het van belang dat er functiedifferentiatie wordt ingevoerd. Denk hierbij aan bijvoorbeeld extra functies als assistent pedagogisch medewerker, junior/senior pedagogisch medewerker, gespecialiseerd pedagogisch medewerker etc. De functiematrix in de cao moet daarop aangepast worden inclusief een correcte indeling in salarisschalen.

**Roostering en planning:**Individueel basisrooster:

Wij willen dat een werknemer zeggenschap krijgt over zijn/haar inzet m.b.t. roostering en planning. In het jaargesprek dient het individuele basisrooster van de werknemer besproken en vastgelegd te worden.

Termen als niet roosterdagen dienen uit de cao verwijderd te worden. Niet de OR in samenspraak met werkgever bepaalt het basisrooster, maar werknemer bepaalt dit in overleg met werkgever. De werkgever besluit in overleg met de OR over de openingstijden. Binnen de vastgestelde openingstijden worden o.b.v. het individuele basisrooster van de werknemer de werktijden bepaald.

**Contractomvang:**

In de huidige cao staat omschreven dat de werknemer 20% meer of minder ingezet mag worden. Als CNV willen wij meer duidelijkheid brengen aan dit artikel en inzetten op een evenwichtig arbeidspatroon. Van een werknemer mag niet verlangd worden dat hij/zij structureel meer of minder wordt ingezet. De werknemer heeft recht op zijn contractuele arbeidsomvang.

**Verschoven diensten:**

Als CNV willen wij een verschoven dienst bepaling opnemen in de cao. Het eenzijdig wijzigen van werkgever op een vastgesteld rooster dient door werkgever vergoed te worden.

**Extra werken:**

Het extra komen werken in een vastgesteld rooster dient extra gewaardeerd te worden.

**Inzetten eigen personeel:**

Bij roostering en planning hebben vaste eigen medewerkers het recht om als eerste naar voorkeur ingeroosterd te worden. Flexkrachten en zzp-ers worden alleen ingezet om gaten in roosters op te lossen.

**Scholing en ontwikkeling:**

Iedere werknemer dient een eigen opleidingsbudget te krijgen wat ingezet kan worden voor opleiding in het kader van duurzame inzetbaarheid, persoonlijke ontwikkeling en arbeidsmarktfitheid. Alle functiegerichte scholing dient, net als door de werkgever verplicht gestelde scholing, volledig in tijd en geld door werkgever vergoed te worden.

**Jongeren: aantrekken nieuw personeel:****Studenten en stagiaires**

Voor studentmedewerkers dienen, net als in andere sectoren, de opleidingsuren volledig vergoed te worden door de werkgever.

Het collegegeld voor studentmedewerkers dient, net als in andere zorgsectoren, volledig vergoed te worden door werkgever.

De inschaling van student medewerkers (BBL – duaal) dient vereenvoudigd en eenduidig te zijn. Dat zou wat CNV betreft inhouden dat op basis van het opleidingsjaar een percentage van het schaalsalaris wordt betaald.

**Stagevergoeding:**

De stagevergoeding op basis van 36 uur per week dient verhoogd te worden naar € 500,-. Stagiaires moeten vaak hun bijbaantjes opzeggen om volledig stage te kunnen lopen en missen daardoor belangrijke inkomsten. Om als sector toekomstige medewerkers binnen te halen is het van belang dat stagiaires goed gewaardeerd worden. Verder zetten wij in op een verhoging van de stagevergoeding via cao indexatie.

Ook dienen er conform het MBO stagepact, goede afspraken gemaakt te worden over de inhoudelijke kwalitatieve begeleiding, voorkomen van stage discriminatie en aantal beschikbare stageplekken in de sector.

Aanvullend op bovenstaande willen wij ook afspraken maken over de begeleiding van de eerste werkzame periode als startende professional. Dit zodat ook deze jonge professionals gemotiveerd blijven en een goede start kunnen maken.

**Verlof:**Rouwverlof:

De huidige verlofregeling omtrent rouwverlof in de cao dient verduidelijkt te worden. Momenteel is het 10 dagen plus overige verlofsvormen zoals WAZO. Veel werkgevers passen dit niet correct toe. Op *kinderopvang werkt* dient er een verduidelijking geplaatst te worden en er dient op naleving gehandhaafd te worden.

Vakantie:

Het recht op 3 weken aaneengesloten vakantie dient in de cao vastgelegd te worden. Met 3 weken aaneengesloten bedoelen wij dat dit inclusief zowel het weekend ervoor als erna is. De werkgever mag een vakantieaanvraag alleen weigeren indien er sprake is van een gewichtige reden.

**Vereenvoudiging van procedures:**

Er zijn op dit moment zeer veel verschillende manieren om je te kwalificeren om te mogen werken in de sector. Door al die verschillende instroompaden is het vaak voor werkgevers en werknemers een zoektocht of iemand mag werken in de sector. De instroompaden om te kunnen werken in de sector dienen daarom verduidelijkt te worden en waar nodig tot een eenvoudiger systeem te worden gevormd.

Cao partijen hebben zich geconformeerd om in de cao 2025 afspraken te maken, die zorg zullen dragen voor een toekomstbestendige sector. Wij zijn van mening dat onze inzet daarin een waardevolle bijdrage levert.

Zoals gebruikelijk behouden wij ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,

Dennis van Elk, Chantal van Dijk, Helen van Nunen en Jacolien de Jong