



Voorstellen CNV nieuwe cao Kinderopvang 2027

Looptijd

Onze voorstellen zijn gebaseerd op een looptijd van 12 maanden. Van 1 januari 2027 t/m 31 december 2027. Een langere looptijd is onder voorwaarden bespreekbaar.

Beloning

Loon

CNV vraagt een marktconforme, structurele loonsverhoging per 1 januari 2027 binnen de marge van het landelijke arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV. De hoogte van de loonvraag is afhankelijk van het totaalpakket dat voortvloeit uit de nieuwe cao-afspraken.

Eindejaarsuitkering

De afgelopen jaren zijn er grote stappen gezet naar een volwaardige eindejaarsuitkering. Daar zijn wij blij mee en trots op. CNV stelt voor om nog een laatste stap te zetten van 0,33%, zodat de eindejaarsuitkering in de kinderopvang aansluit op het primair onderwijs en de andere zorg & welzijn-cao's.

Werkurentoeslag

Werken buiten de vaste werkdagen heeft een grotere impact op de privéplanning van medewerkers dan werken binnen het reguliere rooster. Daarnaast ervaren veel medewerkers de onmogelijkheid om plusuren in tijd te compenseren, waardoor er structureel meer gewerkt wordt dan de eigen contracturen. Extra flexibiliteit vraagt om extra waardering. Wie werkt buiten zijn of haar vaste werkdagen of extra gewerkte uren laat uitbetalen, zou recht moeten hebben op een werkurentoeslag.

Stagevergoeding

CNV is van mening dat stagiairs een faire vergoeding behoren te krijgen voor de periode dat ze stage lopen. Daarom pleiten wij voor een stagevergoeding ter hoogte van €700,- voor stagiairs, ongeacht opleidingsniveau. Wij staan ervoor open om hier gedurende de komende jaren naartoe te groeien. De stagevergoeding wordt vastgesteld aan de hand van de omvang van de stage, waarbij een minimumstaffel van 40% bij één stagedag per week, 60% bij twee stagedagen, 80% bij drie stagedagen en 100% bij vier stagedagen of meer.

Lidmaatschap vakbonden

Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever vanaf 2027 netto de vakbondscontributie van CNV en FNV. De werkgever heeft de mogelijkheid deze vergoeding ten laste te brengen van de vrije ruimte van de WKR. Hiermee sluit de Kinderopvang aan bij de andere FCB-branches Sociaal Werk en Jeugdzorg.

Waardering

Pedagogisch professional naar schaal 7

Pedagogisch professionals zien graag een betere beloning en waardering voor hun werk en inzet. Een directe, concrete stap is wat ons betreft om de functie pedagogisch professional, zoals beschreven in het huidige functieboek, te plaatsen in schaal 7. Dat geeft ook erkenning voor verzwarende taken die er in de afgelopen jaren bij zijn gekomen. Voeg daarnaast een extra trede toe in schaal 7 (nr. 28) om het loonperspectief te vergroten.

Functiedifferentiatie

Om medewerkers te behouden voor de sector is het van belang om je te blijven ontwikkelen en om loonperspectief te houden. We willen daarom toe naar meer functiedifferentiatie. De functiematrix in de cao moet daarop aangepast worden inclusief een correcte indeling in salarisschalen.

Waardeer begeleiding

Het begeleiden van stagiaires en studentmedewerkers is een vak. Begeleiding is geen bijzaak maar een noodzaak om beroepskrachten in opleiding succesvol in te zetten. Wij stellen voor om in de cao vast te leggen dat het begeleiden van een beroepskracht in opleiding een formele taak is waarvoor heldere randvoorwaarden gelden. De begeleider moet over deskundigheid beschikken en tijd en hulpmiddelen krijgen om de begeleiding goed te kunnen uitvoeren. Daarnaast moet de verantwoordelijkheid voor begeleiding worden erkend als een aanvullende taak binnen de functie.

Jubileum

Loyaliteit mag beloond worden. Wij zien graag een dienstverband van 12,5 jaar toegevoegd worden aan de cao voor een jubileumtoeslag.

Verlagen werkdruk

Niet-groepsgebonden uren

Wij zien graag de niet-groepsgebonden uren per fte verdubbeld worden van 50 naar 100 uur. Wij geloven dat meer niet-groepsgebonden uren zorgt voor een lagere werkdruk en een groter werkplezier. Daarnaast hechten wij er belang aan dat niet-groepsgebonden uren een individueel recht per medewerker worden alsmede dat niet-groepsgebonden taken gespecificeerd worden in de cao. De mogelijkheid moet blijven bestaan om deze op lokaal niveau in overleg met de medezeggenschap aan te vullen.

Groepsondersteuners

Groepsondersteuners dragen bij aan het verlagen van de werkdruk en zijn een waardevolle aanvulling inzake de kwaliteit van de kinderopvang. Wij zien het als een noodzaak om groepsondersteuners aan te trekken en te werven voor de sector. Enerzijds om pedagogisch professionals te ontlasten en te behouden voor de sector, anderzijds om een nieuwe instroomroute voor pedagogisch professionals te creëren. Wij zien graag dat we als cao-partijen tot concrete afspraken komen om het aantal groepsondersteuners in de sector te vergroten.

Aandacht voor zware groepen en inclusieve kinderopvang

CNV stelt voor om in de cao vast te leggen dat werkgevers de werkbelasting van groepen met een verhoogde ondersteuningsvraag expliciet beoordelen en passende compenserende maatregelen treffen. Deze maatregelen kunnen bestaan uit onder andere extra formatieve inzet, het inzetten van een groepsondersteuner of extra taakuren voor administratie, observatie en oudergesprekken.

Verlof

Vakantie

Een medewerker zou jaarlijks het recht moeten krijgen op een aaneengesloten vakantieperiode van ten minste 3 weken. De huidige regeling blijkt in de praktijk te vrijblijvend, terwijl de wens voor 3 weken vakantie groot is. Dit versterkt de werk-privébalans en ondersteunt het herstel en duurzame inzetbaarheid.

Betaald ouderschapsverlof

CNV wil dat het ouderschapsverlof dat vanuit de WAZO voor 70% wordt vergoed, door de werkgever wordt aangevuld tot 100% van het salaris. Daarmee wordt het verlof voor alle werknemers toegankelijker, ongeacht hun financiële situatie.

Mantelzorg

Veel medewerkers krijgen op een bepaald moment te maken met mantelzorg. Dit gebeurt vaak onverwacht en kan emotioneel en praktisch zwaar zijn. De oplossingsrichtingen die de cao nu biedt, wekken de indruk dat mantelzorg te plannen is en het werkproces vooral niet moet storen. Dat is niet de intentie van dit artikel. Mantelzorg is een maatschappelijk probleem en geen privéprobleem. Wij zien daarom graag een herformulering en willen de focus daarbij leggen op de vraag "Hoe zorgen we er samen voor dat jij vol kunt houden, gezond blijft en werkbaar inzetbaar blijft?" Als CNV doen we graag een concreet voorstel.

Doorbetaling bij ziekte

Wij stellen voor om de doorbetaling bij ziekte te verhogen. Wij gaan uit van vertrouwen en de wens van een werknemer om snel weer inzetbaar te zijn. CNV wil het gehele eerste ziektejaar 100% doorbetalen, het gehele tweede ziektejaar 85%. Is de medewerker al bezig met een vorm van re-integratie in het tweede ziektejaar, dan zou de doorbetaling 90% moeten bedragen.

Roosters & werkuren

Niet-roosterdag / Afgesproken werkdag

De term niet-roosterdag willen wij uit de cao verwijderen. Deze term creëert onduidelijkheid over de beschikbaarheid van medewerkers en impliceert dat een werknemer die dag alsnog beschikbaar zou kunnen zijn.

CNV stelt voor de term 'niet-roosterdag' te vervangen voor 'afgesproken werkdagen'. Door vaste werkdagen centraal te stellen wordt duidelijker wanneer een medewerker beschikbaar is, neemt de roosterdruk af en wordt de werk-privébalans versterkt. Dit sluit aan bij de aanbevelingen uit het onderzoek naar gezond roosteren in de kinderopvang.

Individueel basisrooster

Wij vinden het belangrijk dat een werknemer zeggenschap krijgt over de eigen inzet m.b.t. roostering en planning. De formulering in de cao over het jaargesprek en roostering is te vrijblijvend. Wij zien dit graag gewijzigd naar: 'het individuele basisrooster van de werknemer wordt besproken en vastgelegd'.

Lange werkdagen

Uit het onderzoek naar gezond roosteren blijkt dat medewerkers die regelmatig diensten van 9 uur of langer werken minder tevreden zijn over hun werktijden en werk-privébalans. CNV wil daarom het aandeel diensten van 9 uur of langer terugdringen.

Werk-privébalans

Tijd-voor-tijd

Wij stellen voor dat werknemers altijd de vrije keuze hebben in de wijze waarop extra gewerkte uren worden gecompenseerd. Op verzoek van de werknemer moet het opnemen van deze uren als tijd-voor-tijd altijd mogelijk zijn, zodat medewerkers regie houden over hun werk-privébalans en de inzet die zij boven hun contractuele arbeidsduur leveren.

Moedervriendelijk beleid

Uit CNV-onderzoek blijkt dat de terugkeer naar werk na een bevalling voor veel vrouwen een kwetsbare periode is. Onvoldoende ondersteuning kan leiden tot uitval, verminderde duurzame inzetbaarheid en verlies van ervaren medewerkers. Juist in een sector met personeelstekorten is het belangrijk om medewerkers te behouden en gezond aan het werk te houden. CNV wil daarom verkennen hoe moedervriendelijk beleid een plek kan krijgen in de cao.

Duurzame inzetbaarheid

Generatieregeling

Wij stellen voor om een zogenoemde 80-90-100 regeling af te spreken, waarbij de mogelijkheid bestaat om 80% te werken, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. Deze regeling moet toepasbaar zijn voor fulltimers en parttimers. Vanaf vijf jaar voor de AOW-leeftijd zouden medewerkers hieraan moeten kunnen deelnemen.

Levensfasebudget

CNV vindt het van belang dat de uren die een medewerker in het levensfasebudget wil stoppen niet beperkt worden door werkgever. De aangemerkte bronnen moeten maximaal benut kunnen worden als werknemer dat wenst. Wij stellen ook voor om de 66 uur bovenwettelijke verlofuren per jaar standaard aan het levensfasebudget toe te voegen, tenzij medewerker ervoor kiest om deze uren anders te benutten.

Recht op lichtere werkzaamheden

Medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen voorrang bij vacatures of taakverschuivingen naar coachende, begeleidende, administratieve of ondersteunende werkzaamheden, waardoor de fysieke belasting lager wordt, maar mensen wel duurzaam inzetbaar blijven.

Klimaatbeheersing

Medewerkers in de kinderopvang moeten hun werk veilig en gezond kunnen uitvoeren. Bij extreme hitte of kou en onvoldoende klimaatbeheersing kunnen gezondheidsrisico's ontstaan voor zowel medewerkers als kinderen. CNV wil duidelijke cao-afspraken maken over de verantwoordelijkheid van werkgevers om passende maatregelen te treffen. Bij onvoldoende passende maatregelen, moet besloten kunnen worden om medewerkers geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van werkzaamheden met behoud van salaris.

Scholing en ontwikkeling

Functiegerichte scholing dient, net als door de werkgever verplicht gestelde scholing, volledig in tijd en geld door werkgever vergoed te worden. Daarnaast moet scholing in de basis plaatsvinden binnen de werkuren van het eigen rooster. Ontwikkeling is een hulpbron voor behoud en moet ook bij hoge werkdruk daadwerkelijk mogelijk blijven. Wij zien graag een structureel, periodiek overleg tussen werkgever en werknemer over vakinhoudelijke ontwikkeling, loopbaanwensen en duurzame inzetbaarheid. De uitvoering van de gemaakte afspraken wordt gevolgd door de medezeggenschap.

Reiskostenvergoeding

CNV wil de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer baseren op het fiscaal maximum. De standaardregeling uit de cao zou het uitgangspunt moeten zijn. Ondernemingen mogen, in overleg met de medezeggenschap in positieve zin afwijken van de standaardregeling. De standaardregeling voor dienstreizen herzien wij graag, zodat deze beter aansluit bij een modern en duurzaam mobiliteitsbeleid.

Aantrekkelijke sector

Vergoeden opleidingsuren en opleidingskosten

De kinderopvang concurreert om dezelfde mbo studenten als andere Zorg & Welzijn-sectoren. Tegelijkertijd is het belangrijk om nieuwe pedagogisch professionals aan te trekken en te behouden. CNV wil daarom dat verplichte lestijd van studentmedewerkers als werktijd wordt aangemerkt en onderdeel uitmaakt van de overeengekomen arbeidsduur, zodat het aan de start van je loopbaan direct aantrekkelijk is om in de kinderopvang te werken. Daarnaast dienen de opleidingskosten voor studentmedewerkers volledig vergoed te worden door de werkgever.

Overstap en behoud

Werknemers bewegen vaker tussen branches, functies en werkgevers. Verschillen tussen cao-afspraken kunnen een overstap minder aantrekkelijk maken. Meer samenhang op onderdelen helpt medewerkers om hun loopbaan voort te zetten en draagt bij aan behoud van vakmensen voor Zorg & Welzijn. Wij stellen voor om te onderzoeken bij aanpalende cao's welke afspraken kunnen worden afgestemd om onnodige belemmeringen bij een overstap te verkleinen en om waar mogelijk relevante dienstjaren en opgebouwde (verlof)rechten te behouden bij een overstap binnen Zorg & Welzijn of het Primair Onderwijs.

Overige voorstellen

Afronding openstaande projecten

CNV hecht er veel waarde aan de nog openstaande projecten vanuit de vorige cao-akkoorden eerst af te ronden alvorens nieuwe projecten worden gestart.

Wij behouden ons het recht voor om voorafgaand, dan wel tijdens de onderhandelingen met aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te komen.