

Bijlage 11 – Cao-akkoord

Inleiding

In de afgelopen twee jaar hebben sociale partners gezamenlijk onderzoek verricht naar de 'cao van de toekomst'. De uitkomsten van dit onderzoek hebben onder andere geleid tot een aantal veranderingen die al zijn verwerkt in de cao of in projecten die al zijn gestart. Samen geven we vorm aan de dagelijkse praktijk van de kinderopvang in Nederland, nu en in de toekomst.

Tijdens de huidige cao-onderhandelingen is gesproken over de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen de kinderopvang. Met de toetreding van de BVOK tot het overleg zijn alle bestaande werkgeversorganisaties aan tafel vertegenwoordigd. Het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden in de kinderopvang is niet alleen een uitruil, maar juist een proces dat gericht is op gezamenlijke beleidskeuzes. Het proces van onderzoek, visie en dialoog wordt afgesloten met afspraken in de cao.

Partijen spreken af in de nabije toekomst de jaaragenda, het ontwikkelen van visie en vertrouwen, evenals de verbinding met arbeidsmarktprojecten, verder te verbeteren. Hiertoe zal een reglement voor het reguliere Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) worden opgesteld.

Op dit moment werken sociale partners al aan onderstaande projecten:

- Ontwikkelen pedagogische module voor andersgekwalficeerden in de bso
- Verkenning van vereenvoudiging van de kwalificatie-eisen
- Project vakbondsconsulenten
- Project medezeggenschap
- Project vereenvoudiging verlofvormen
- Project gezond roosteren
- Project redigeren cao in drie lagen

De relevantie van kinderopvang voor kinderen, ouders en de maatschappij vraagt om een zorgvuldige afweging bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden. Er moet focus liggen op toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van de kinderopvang, zodat deze voor iedereen bereikbaar blijft en tegelijkertijd van hoge kwaliteit is. De vraag naar kinderopvang gaat in de komende jaren toenemen. Verhogen van de instroom, verlagen van de uitstroom en het verder ontwikkelen van vakmanschap bij onze werknemers, zijn essentieel. De werkgeversorganisaties stellen daarbij vast dat het beperken van zzp'ers en het beperken van flexibele contracten hierbij behulpzaam zou kunnen zijn. Ook heeft onze sector, na een periode van veel veranderingen, behoefte aan stabiliteit. Dit vormen redenen voor het aangaan van een tweejarige cao.

1. Looptijd en salaris

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 2 jaar, te beginnen op 1 januari 2025 en eindigend op 31 december 2026.

Salaris

In 2025:

- Salarisstijging per 1 juli 2025 van 2,5%
- De eindejaarsuitkering wordt verhoogd van 4% naar 5,5%

De verhoging van de eindejaarsuitkering in 2025 geldt voor werknemers die op of vanaf 1 mei 2025 (nog) in dienst zijn.

In 2026:

- Salarisstijging per 1 september 2026 van 1,5%
- De eindejaarsuitkering wordt verhoogd van 5,5% naar 8%
- Per 1 januari 2026 verhogen we het salaris naar minimaal € 16,- per uur.
Deze verhoging geldt alleen voor de schalen en salarisnummers die onder dit uurbedrag vallen en heeft geen effect op de schalen.

Bevrijdingsdag

- Bevrijdingsdag 5 mei wordt jaarlijks een vrije dag

Als werkgevers vinden we het van belang dat iedereen zich in Nederland bewust is van onze verworvenheden op het gebied van vrijheid; voor onszelf en voor de nieuwe generaties, juist in deze tijden van internationale onrust.

2. Regeldruk en werkdruk

Sociale partners in de kinderopvang spreken af om maatregelen te nemen om de als te hoog ervaren werkdruk in de kinderopvang tegen te gaan. Dit doen de sociale partners op drie niveaus:

1. Landelijke wet- en regelgeving; werkdruk door de vele (administratieve) eisen en de wijze waarop er toezicht gehouden wordt.

We stellen voor de komende tijd gezamenlijk een statement te maken als sociale partners en gesprekken te voeren met de ministeries van SZW, VWS en OCW om maatregelen te nemen om de als te hoog ervaren werkdruk in de kinderopvang tegen te gaan. Inzet van deze gesprekken is behoud van kwaliteit met minder regel- en administratieve druk. In het OAK zullen sociale partners hier nadere afspraken over maken.

2. Sectorafspraken uit de Cao Kinderopvang; werkdruk door (administratieve) eisen en onduidelijke formuleringen in de cao.

Sociale partners hebben in de vorige cao verschillende onderzoeken afgesproken die inzicht moeten geven op welke wijze de afspraken in de cao kunnen bijdragen aan minder ervaren werkdruk. Deze onderzoeken (medezeggenschap, gezond en effectief roosteren en het verduidelijken van de cao (cao in drie lagen) waar sociale partners aan werken, beogen de cao te verduidelijken en beter uitvoerbaar te maken.

3. Werkdrukmeting en oproep aan organisaties; werkdruk door aanvullende administratieve lasten binnen individuele kinderopvangorganisaties zoveel mogelijk terugdringen.

- In de cao staat dat organisaties minimaal één keer per twee jaar een werkdrukmeting onder hun werknemers uitvoeren. De uitkomsten worden besproken met de medezeggenschap en worden voorzien van een plan van aanpak. De werkdrukmeting levert organisaties relevante informatie op waar in hun organisaties verbeteringen mogelijk zijn ten aanzien van werkverdeling, roosteren, gebruik van niet-groepsgebonden uren en werkwijzen of protocollen vanuit de organisatie zelf. Onderdeel hiervan kunnen vragen zijn over de terugdringing van de administratieve last en het bevorderen van innovatie door gebruik te maken van digitale hulpmiddelen en technologieën. Innovaties dienen gericht te zijn op zoveel mogelijk beschikbare tijd voor kinderen en het bevorderen van kwaliteit.
- Sociale partners hechten waarde aan het eerst en spoedig afronden van de lopende onderzoeken en de effecten van door organisaties uitgevoerde werkdrukmetingen. Daarnaast

willen sociale partners de individuele werkdrukmetingen op organisatieniveau verder in kaart brengen, zodat een sectoranalyse op basis van de praktijk kan worden gerealiseerd. De komende twee jaar worden door de sociale partners gebruikt voor onderzoek en analyse en om tot keuzes te komen voor de volgende cao.

- In het project gezond roosteren nemen we op dat gemeten en inzichtelijk wordt hoe vaak en hoeveel flexibele inzet van werknemers in uren plaatsvindt.

3. Niet-groepsgebonden uren

Werkgevers vinden het van groot belang dat de niet-groepsgebonden uren zoals deze zijn vastgelegd in de bestaande cao, daadwerkelijk worden ingezet voor de daarvoor voorziene taken. Aan artikel 2.1, lid 4 voegen we daarom toe: "Werkgever draagt er zorg voor dat iedere werknemer die niet-groepsgebonden werk dient uit te voeren hier ook daadwerkelijk in tijd voor gefaciliteerd wordt."

4. Zeggenschap

- Het project Medezeggenschap van sociale partners is gericht op het versterken van (mede)zeggenschap als bijdrage aan de professionele kwaliteit van de kinderopvang en het vergroten van het werkplezier. Onderdeel van dit project is een pilot professionele zeggenschap binnen tien kinderopvangorganisaties. Deze pilot wordt door cao-partijen geëvalueerd en als input gebruikt voor de opvolgende Cao Kinderopvang.
- Om de wederkerigheid van goed werkgeverschap en goed werknemerschap verder te specificeren wordt de term functioneringsgesprek aangevuld met de term jaargesprek. Artikel 8.3 wordt hierop aangepast.

5. Sociale veiligheid en aangiftebeleid

- Artikel 4.1, lid 2.c wordt als volgt aangevuld:

"In het arbeidsomstandighedenbeleid staat opgenomen wat het organisatiebeleid is voor het doen van aangifte bij de politie, alsmede hoe de opvang van werknemers na een agressie-incident is geregeld. De werkgever zorgt dat binnen de organisatie duidelijk is bij wie de werknemer terecht kan na een agressie-incident."

6. Programma Leiderschap in de kinderopvang

Naleving van wet- en regelgeving, cao-afspraken, zeggenschap en sociale veiligheid vinden plaats op de werkvloer. Leidinggevendenden spelen hierin een belangrijke rol. Sociale partners geven opdracht aan het FCB om een programma rondom houding en gedrag ten aanzien van regels en sociale veiligheid te ontwikkelen en uit te voeren. Dit programma wordt breed toegankelijk.

7. Naleving Cao Kinderopvang

In onze gesprekken over de nieuw af te sluiten cao brachten de bonden verschillende voorbeelden in waarbij werkgevers zich onvoldoende houden aan de bindende afspraken in de huidige cao. Wij staan als werkgeversorganisaties voor de cao en het algemeen verbindende karakter. We spreken af dat het Meldpunt naleving Cao Kinderopvang beter vindbaar wordt en er meer verwijzingen naar dit meldpunt worden opgenomen op door de branche en onze werknemers vaak geraadpleegde websites.

8. Functiehuis en functiedifferentiatie

- Om de instroom, carrière- en ontwikkelingskansen te bevorderen, is het essentieel dat het huidige functieboek en functiematrix goed aansluiten bij de praktijk. In een groeiend aantal organisaties worden verschillende cao's (zoals die voor jeugdzorg, sociaal werk en primair onderwijs) gehanteerd, met daarbij verschillende benamingen en functies.
- Functiedifferentiatie biedt de mogelijkheid om beter aan te sluiten bij de praktijk en instroom te stimuleren. Dit houdt onder andere in dat er verschillende opleidingsniveaus, functies en rollen

worden bekeken, zoals groepshulp, assistent pedagogisch professional, junior/senior pedagogisch professional en gespecialiseerd pedagogisch professional. Erkenning van de specifieke kennis van vve-specialisten kan helpen het aanzien van het beroep te verbeteren. Functiedifferentiatie 1 tot en met 4 van de functiegroep pedagogisch medewerker dient in de praktijk en in de praktijkontwikkelingen te worden beoordeeld. Ook de rollen en resultaatgebieden van leidinggevers veranderen binnen de praktijk op de werkvloer.

- Sociale partners zetten zich, op basis van aanvullend onderzoek, in voor het aanpassen van het huidige functieboek en functiematrix. De huidige methode voor functiewaardering en de bezwaarprocedures maken hiervan eveneens deel uit. Sociale partners starten dit project op gedurende de looptijd van de cao en willen resultaten kunnen beoordelen voor afloop van deze cao.
- Vooruitlopend op het onderzoek wordt de term pedagogisch medewerker in de cao gewijzigd in pedagogisch professional en wordt de term groepshulp vervangen door groepsondersteuner.

9. Opleiding, ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

- Permanente ontwikkeling en opleiding zijn cruciaal voor het behouden van werknemers en het aanbieden van kwalitatieve opvang. Sociale partners benadrukken het belang van een 'leven lang ontwikkelen'. Naast het investeren in ontwikkeling en opleiding zetten we in op het vitaal en duurzaam inzetbaar houden van werknemers. In iedere levensfase vormen deze vier pijlers belangrijke investeringen in het behoud van werknemers.
- Deze vier pijlers worden gekoppeld aan het levensfasebudget (LFB) van artikel 7.4. Het levensfasebudget kan worden ingezet voor ontwikkeling, opleiding, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.
- De werkgever verdubbelt ieder jaar de eerste 16 uur die de werknemer aan het levensfasebudget toevoegt. Dit is een verhoging van 4 uur ten opzichte van de vorige cao.

10. Bevorderen van instroom

Onze stagiaires zijn van grote waarde voor onze sector, nu en in de toekomst.

- Per 1 september 2025 wordt de stagevergoeding (op basis van fulltime, 5 dagen per week) verhoogd van de huidige € 300,- naar € 350,-. De bedragen in het schema van artikel 8.8 worden naar rato aangepast.
- Per 1 september 2026 verhogen we de stagevergoeding naar € 450,-.

11. Experiment rondom invoering van een verkorte werkweek in de kinderopvang

Naar aanleiding van de inzet van de vakbonden in de cao-onderhandelingen spreken sociale partners af een experiment rondom een verkorte werkweek uit te voeren. Naast het verhogen van de productiviteit, ligt de focus van het experiment op het verhogen van de deeltijdfactor en het verlagen van de werkdruk. De kaders hierover worden besproken en vastgesteld in het OAK.

12. Tekstuele aanpassingen en technische wijzigingen

- De technische en tekstuele aanpassingen vinden plaats binnen het project redigeren cao in drie lagen.
- Tevens wordt de huidige verlofregeling rouwverlof verduidelijkt op kinderopvang-werkt.nl