

Bijlage 11 – Cao-akkoord

1. Looptijd en loon

1.1 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021.

1.2 Salarisverhoging

- Per 1 juli 2020 stijgen de salarissen met 3%.
- Tegelijk met deze salarisverhoging wordt een eenmalige uitkering (zie hieronder) betaald ter compensatie van de periode 1 januari 2020 tot 1 juli 2020.
- Per 1 januari 2021 worden de salarissen verhoogd met € 12 bruto.

1.3 Eindejaarsuitkering

Er komt een structurele eindejaarsuitkering van 2%. De eindejaarsuitkering wordt in december van ieder kalenderjaar uitbetaald, voor het eerst in december 2020. De eindejaarsuitkering wordt berekend over 12 maandsalarissen in de periode januari tot en met december van het betreffende kalenderjaar. Bij in- of uitdiensttreding in het lopende jaar gebeurt dit naar rato van de gewerkte periode.

1.4 Eenmalige uitkering

Over de periode 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 wordt een eenmalige uitkering uitbetaald van 3% over de verdiende maandsalarissen in deze periode. Deze eenmalige uitkering telt mee voor de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en is niet pensioengevend. Deze eenmalige uitkering wordt in juli 2020 uitbetaald gelijktijdig met de salarisverhoging. Of bij uitdiensttreding als een medewerker tussen 1 januari en 1 juli uit dienst treedt.

1.5 Vitaliteitsbudget

Tegelijk met de salarisverhoging op 1 juli 2020 verdwijnt het vitaliteitsbudget van 0,4% uit de cao (artikel 5.9) en wordt per dezelfde datum kostenneutraal verrekend in het salaris.

1.6 Gratificatie

Vooral in tijden van arbeidsmarktkrapte is het fijn als werkgevers iets extra's kunnen doen voor hun medewerkers om zo hun waardering te uiten. In de cao wordt een bepaling opgenomen die werkgevers de mogelijkheid biedt om vanwege een bijzondere reden een gratificatie toe te kennen aan een groep medewerkers of aan alle medewerkers. Daarbij geldt als voorwaarde dat de werkgever die van deze mogelijkheid gebruik wil maken, hiervoor een regeling moet vaststellen in overleg met de medezeggenschap. Onder medezeggenschap wordt verstaan: de ondernemingsraad (or), de personeelsvertegenwoordiging (pvt) of bij het ontbreken van een or of pvt, het personeel.

2. Meer werkplezier minder werkdruk

Cao-partijen spannen zich tot het uiterste in om de werkdruk te verlagen en het werkplezier te verhogen, wat van groot belang is voor het behoud van medewerkers. Meer werkplezier en minder werkdruk zal bijdragen aan het verminderen van de uitstroom en het verlagen van het ziekteverzuim, waardoor de belasting van het moeten vervangen van zieke collega's en het inwerken van nieuwe collega's ook afneemt. Dit vraagt aandacht voor:

- Een goede balans tussen belasting en belastbaarheid en werk en privé
- Stabiliteit in de inzet van medewerkers

- Praktische uitvoerbaarheid van wet- en regelgeving

Hiervoor hebben cao-partijen de volgende concrete afspraken gemaakt die in samenhang tot meer werkplezier en minder werkdruk moeten leiden.

2.1 Levensfasebudget

Medewerkers kunnen in iedere levensfase behoefte hebben aan extra verlof om tijdelijk minder of niet te hoeven werken. Dit kan van medewerker tot medewerker verschillen. Dit vraagt dus maatwerkafspraken tussen werkgever en medewerker. Voor deze maatwerkafspraken wordt in de cao de mogelijkheid opgenomen om te sparen voor een levensfasebudget. De medewerker kan dit levensfasebudget gebruiken voor haar duurzame inzetbaarheid in iedere levensfase wat bijdraagt aan een betere balans tussen belasting en belastbaarheid. Dit zal er ook toe bijdragen dat medewerkers gezond en vitaal blijven werken tot hun pensioen.

Vullen van het levensfasebudget

Het levensfasebudget kan ieder jaar gevuld worden met het bovenwettelijke verlof en maximaal twee keer de gemiddelde arbeidsduur per week aan extra gewerkte uren. Artikel 4.2 lid 5 en artikel 4.3 lid 5 van de cao zullen hierop aangepast worden. Bij een voltijds dienstverband kan er dus jaarlijks 66 uur aan bovenwettelijk verlof en maximaal 72 uur aan extra gewerkte uren gespaard worden. In totaal maximaal 138 uur. Deze uren worden in geld toegevoegd aan het levensfasebudget. De omrekening in geld gebeurt tegen het op 31 december van dat jaar geldende uursalaris. De medewerker geeft ieder jaar aan hoeveel uren gestort moeten worden in het levensfasebudget. Het levensfasebudget wordt niet geïndexeerd.

Opnemen uit het levensfasebudget

Uit het levensfasebudget kan verlof opgenomen worden voor de volgende doelen. Opname is alleen mogelijk voor deze doelen:

1. Ouderschapsverlof
2. Zorgverlof of mantelzorg
3. Wekelijks of tijdelijk minder werken om de werkbelasting te verminderen
4. Langdurig verlof (sabbatical leave)
5. Opname voorafgaand aan pensioen voor zover fiscale wet- en regelgeving dit toelaten

Opname uit het levensfasebudget gebeurt in overleg met de werkgever. Bij opname van verlof uit het levensfasebudget voor één van deze doelen wordt verlof gekocht. De omrekening naar tijd gebeurt tegen het op dat moment geldende uursalaris. Het verlof wordt opgenomen voor een aaneengesloten periode of gedurende een bepaalde periode op een vaste dag of vast dagdeel in de week. Hierdoor is het voor werkgevers vooraf duidelijk wanneer zij vervanging moeten regelen.

Inrichting van het levensfasebudget

Voor de inrichting van het levensfasebudget volgen cao-partijen met belangstelling de gesprekken die cao-partijen bij de cao vvt voeren met PFZW/PGGM over het inrichten van een fonds waar een verlobudget kan worden ondergebracht. Mochten cao-partijen het resultaat van deze gesprekken ook aantrekkelijk en toepasbaar vinden voor de kinderopvang, dan zullen zij de mogelijkheden om bij dit fonds aan te sluiten, bespreken in het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK).

Gezond de finish halen

Verder zijn cao-partijen van mening dat in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid, het belangrijk is dat medewerkers gezond en vitaal hun pensioendatum halen. Ofwel 'gezond de finish

halen'. Cao-partijen hebben afgesproken voor dit thema bij PFZW te inventariseren wat er binnen de pensioenregeling nu al mogelijk is. Dit zal binnen het OAK verder besproken worden.

2.2 Beschikbaarheid en bereikbaarheid

Door duidelijkheid te geven over wanneer een medewerker beschikbaar en bereikbaar moet zijn voor werk, ontstaat een betere balans tussen werk en privé. In het vorige cao-akkoord zijn nadere regels afgesproken voor de inzet en de beschikbaarheid van medewerkers. Bedoeling was hiermee een balans aan te brengen tussen duidelijkheid voor medewerkers, zodat zij werk en privé kunnen combineren, en behoud van de voor de bedrijfsvoering benodigde flexibiliteit. In de praktijk blijkt dat de bedoeling van deze cao-afspraken nog niet helemaal uit de verf komt. Cao-partijen hebben daarom de volgende afspraken gemaakt:

- De tekst van artikel 4.2 wordt verduidelijkt zodat voor werkgevers én medewerkers helder is wat precies bedoeld wordt.
- Er komt een afzonderlijk artikel in de cao waarin wordt bepaald dat de medewerker niet bereikbaar hoeft te zijn voor werk op de dagen dat zij niet is ingeroosterd. Werkgevers mogen bij een calamiteit iemand wel bellen, maar de medewerker heeft ook dan het recht om onbereikbaar te zijn. Voor medewerkers in een flexpool geldt dit recht buiten de afgesproken beschikbaarheidsdagen om.

2.3 Werktijden en pauze

In de praktijk blijkt het weleens voor te komen dat medewerkers langer dan een uur middagpauze moeten nemen en dan langer moeten doorwerken, waardoor ze in de knel kunnen komen met hun werk-privébalans. Om dit te voorkomen, hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- De cao-bepalingen over pauze en gebroken diensten worden verduidelijkt. De minimumduur van een pauze is bepaald in de Arbeidstijdenwet. In de cao wordt vastgelegd dat een onderbreking van meer dan één uur niet meer gezien kan worden als een reguliere pauze en dat dan sprake is van een gebroken dienst. Een pauze is dus maximaal één uur.
- Aan de begripsbepaling in de cao (artikel 1.1) wordt een definitie toegevoegd van het begrip 'werktijd', die duidelijk maakt dat sprake is van betaalde werktijd als de medewerker in opdracht van de werkgever werk verricht, zoals:
 - het eerder beginnen of later eindigen om de locatie te openen of te sluiten
 - het halen en brengen van kinderen

2.4 Niet-groepsgebonden uren

Als één van de instrumenten om de werkdruk te verminderen is in het vorige cao-akkoord een afspraak gemaakt over tijd voor taken die niet op de groep in aanwezigheid van de kinderen kunnen plaatsvinden, de niet-groepsgebonden uren. Cao-partijen constateren dat toepassing van deze afspraak in de praktijk nog tot vragen leidt. Daarom, om de vindbaarheid van deze afspraak te vergroten, om meer duidelijkheid te bieden over de toepassing van deze afspraak, en om een verdere stap te zetten in het verlagen van de werkdruk, hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- Het aantal niet-groepsgebonden uren wordt verhoogd van minimaal 37,5 uur naar minimaal 46 uur per fte pedagogisch medewerker per jaar per vestiging. Deze uren zijn geen individueel recht per medewerker, maar werkgevers kunnen zelf bepalen hoe deze uren over de medewerkers verdeeld worden.
- De al bestaande definitie van 'niet-groepsgebonden werk' wordt opgenomen in de begripsbepaling in de cao (artikel 1.1).

- Er zal nog duidelijker aangegeven worden dat de werkgever met instemming van de medezeggenschap in een ondernemingsregeling de niet-groepsgebonden werkzaamheden vastlegt.
- Er wordt een brochure ontwikkeld met een duidelijke uitleg over niet-groepsgebonden werkzaamheden en met een aantal praktijkvoorbeelden van ondernemingsregelingen. In de cao wordt een verwijzing opgenomen naar deze brochure.

Toelichting brochure

Ter verduidelijking van de toepassing van de cao-bepaling in de praktijk wordt een brochure ontwikkeld. Daarin wordt onder andere het volgende opgenomen:

- Enkele praktijkvoorbeelden van wat onder niet-groepsgebonden werk valt
- Enkele praktijkvoorbeelden van wat niet onder niet-groepsgebonden werk valt, waaronder in ieder geval scholing en het vervoeren van kinderen van en naar een bso-locatie
- Een toelichting op hoe het aantal uren per locatie moet worden berekend dat minimaal beschikbaar is voor niet-groepsgebonden werk
- Dat de werkgever in het instemmingstraject met de medezeggenschap expliciet aandacht besteedt aan de vraag of het aantal niet-groepsgebonden uren toereikend is
- Praktijkvoorbeelden van ondernemingsregelingen over niet-groepsgebonden werkzaamheden, zowel voor dagopvang als bso. In het praktijkvoorbeeld voor met name de bso wordt ook aandacht besteed aan voorbereidingstijd.

2.5 Licht huishoudelijk werk

Het uitvoeren van licht huishoudelijk werk is onderdeel van de functie van pedagogisch medewerker. Om duidelijk af te bakenen om welke werkzaamheden het gaat, wordt de definitie van licht huishoudelijk werk in de cao verduidelijkt (artikel 1.1 a2).

2.6 Locaties oproepkrachten

Het is voor medewerkers, kinderen en ouders belangrijk als er zoveel mogelijk vaste gezichten zijn op een groep en locatie. Het heeft daarom de voorkeur om oproepkrachten zoveel mogelijk in te zetten op een beperkt aantal vaste locaties. Om dit te stimuleren hebben cao-partijen de volgende afspraak gemaakt:

- Werkgevers spannen zich in om oproepkrachten zoveel mogelijk op een beperkt aantal locaties in te zetten, rekening houdend met de omvang van en spreiding binnen het werkgebied. De medezeggenschap heeft instemmingsrecht over wat er onder een beperkt aantal locaties wordt verstaan.

2.7 Vaste banen

In het belang van de pedagogische kwaliteit en om medewerkers zekerheid te bieden, roepen cao-partijen werkgevers en werknemers op om grotere en meer zekere contracten aan te gaan. Streven is een verhouding van 80% vaste contracten en 20% flexcontracten.

Om grotere contracten actief te stimuleren zullen cao-partijen werkgevers en medewerkers actief informeren over het wettelijke recht op uitbreiding van de arbeidsduur bij structureel overwerk (rechtsvermoeden).

2.8 Goede arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen hechten belang aan goede arbeidsomstandigheden. Niet alleen fysiek, zoals het op de juiste manier tillen van kinderen, maar ook mentaal (bijvoorbeeld werkdruk). Daarom zal het thema

arbeidsomstandigheden op een herkenbare manier in de cao opgenomen worden, zodat dit goed vindbaar is. Hierbij zal goed naar de relatie met artikel 8.1 gekeken worden. In dit onderdeel zal ook een overzicht van de belangrijkste rechten van medewerkers en de medezeggenschap ten aanzien van arbeidsomstandigheden opgenomen worden, zodat medewerkers weten waar zij zich op kunnen beroepen als er knelpunten zijn in de arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld op het gebied van werkdruk.

3. Vergroten van de instroom

Werken in de kinderopvang is mooi en zingevend. Toch is het in de huidige krappe arbeidsmarkt moeilijk om genoeg gekwalificeerde medewerkers te vinden. Het is daarom belangrijk om een aantrekkelijke branche te zijn voor stagiairs en werkzoekenden, om het arbeidsmarktpotentieel optimaal te benutten. Om de kinderopvang aantrekkelijker te maken voor stagiaires en werkzoekenden hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt.

3.1 Stagevergoeding en -begeleiding

De cao-bepaling over de stagevergoeding (artikel 9.7) is nu zo geformuleerd dat de werkgever een stagevergoeding *kan* geven. Dit artikel wordt zo aangepast dat een stagiair *recht* heeft ('zal-bepaling') op een stagevergoeding ter hoogte van minimaal de in dit artikel genoemde bedragen. Dit draagt bij aan gelijke behandeling van stagiairs en een aantrekkelijker imago van de sector en kan op die manier de instroom van stagiairs bevorderen.

3.2 Kwalificerende diploma's

Als onderdeel van het vorige cao-akkoord is medio 2018 de diplomalijst voor pedagogisch medewerkers geactualiseerd. In de praktijk blijkt dat over een paar vervallen diploma's veel vragen gesteld worden met het verzoek deze diploma's opnieuw te beoordelen en weer toe te voegen. Hierdoor zouden meer medewerkers in kunnen stromen in de kinderopvang.

Concreet gaat het om de volgende drie diploma's:

- Verzorgende IG, profiel Kraamzorg
- Hbo Jeugdwelzijnswerk
- Hbo Agogisch Werk

Cao-partijen zijn van mening dat het belangrijk is de kwaliteit van het pedagogisch werk in de kinderopvang te borgen. Cao-partijen hebben besloten deze vervallen diploma's niet opnieuw toe te voegen aan de lijst met kwalificerende diploma's. Om tegemoet te komen aan de vragen uit de praktijk zal er wel een advies gevraagd worden over wat er aanvullend aan deze diploma's nodig is om wél te kwalificeren. Cao-partijen zullen het OAK vragen hier een advies over uit te brengen. Nota bene, voor individuele situaties bestaat altijd de mogelijkheid van een individueel gelijkstellingsverzoek.

4. Kwaliteit

De pedagogisch medewerkers in de kinderopvang leveren een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van de kinderopvang. Daarom is het belangrijk dat zij zich blijven ontwikkelen en met plezier hun werk doen. Dat zij trots zijn op hun beroep. Ontwikkelingsmogelijkheden, loopbaanmogelijkheden en een eigen beroepscode dragen daaraan bij. Cao-partijen hebben hier de volgende afspraken over gemaakt.

4.1 Beroepscode

Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen een beroepscode ontwikkelen. Een beroepscode biedt medewerkers een handvat om hun vak op de goede manier uit te oefenen. En het draagt bij aan hun beroepstrots. Als onderdeel van dit proces zal ook een inventarisatie worden gemaakt van de wensen en mogelijkheden voor het eventueel invoeren van vrijwillige beroepsregistratie. Uiteraard zullen pedagogisch medewerkers bij dit proces betrokken worden. Als voorwaarde voor de beroepscode en eventuele vrijwillige registratie geldt dat dit niet tot administratieve druk mag leiden.

4.2 Beroepsontwikkeling

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Enerzijds omdat dit bijdraagt aan de kwaliteit van de kinderopvang. Anderzijds omdat dit bijdraagt aan de inzetbaarheid van medewerkers. Gedurende de looptijd van deze cao zullen cao-partijen samen een visie ontwikkelen op leren en ontwikkelen in de kinderopvang. Hiervoor zal een werkgroep worden ingericht die de opdracht krijgt deze visie te ontwikkelen en uit te werken tot een advies aan cao-partijen. Vooruitlopend hierop spreken cao-partijen nu alvast uit dat zij leren en ontwikkelen zien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker.

Dit betekent dat zowel de werkgever als de medewerker het initiatief kunnen nemen. De werknemer kan een voorstel doen voor het volgen van bovenwettelijke scholing die bijdraagt aan haar (beroeps)ontwikkeling. De werkgever kan de medewerker bovenwettelijke scholing aanbieden die bijdraagt aan haar (beroeps)ontwikkeling, de kwaliteit van de opvang en aan de organisatie. Als de werkgever de medewerker bovenwettelijke scholing aanbiedt en de medewerker hier vrijwillig gebruik van maakt, mag de werkgever de medewerker vragen hier zelf ook in te investeren. Bijvoorbeeld door deze vrijwillige bovenwettelijke scholing in eigen tijd te volgen. Andersom mag de werknemer de werkgever ook vragen bij te dragen aan een door haar gewenste bovenwettelijke scholing. Er is immers sprake van een gezamenlijk belang en dus een gedeelde verantwoordelijkheid.

5. Overige onderwerpen

5.1 Geboorteverlof

Sinds 1 januari 2019 geldt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Deze wet leidt tot twee aanpassingen in artikel 7.6 van de cao (Buitengewoon verlof):

- Lid 1.d wordt geschrapt
- Lid 1.c wordt verduidelijkt

Toelichting schrappen lid 1.d

Het wettelijk kraamverlof van twee dagen is in de cao eerder al uitgebreid naar vijf dagen. Het is door de invoering van de WIEG niet langer nodig om deze uitbreiding in de cao te vermelden. De WIEG heeft ter vervanging van het kraamverlof namelijk een geboorteverlof geïntroduceerd dat dezelfde maximale omvang heeft. Dus, een medewerker met een voltijds dienstverband heeft op grond van de cao recht op drie dagen bevallingsverlof en op grond van de WIEG op vijf dagen geboorteverlof en vanaf 1 juli 2020 op maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof. Tijdens het aanvullende geboorteverlof wordt 70% van het salaris doorbetaald tot maximaal 70% van het maximum dagloon. Deze uitkering komt niet ten laste van de werkgever, maar wordt door het UWV betaald.

Toelichting verduidelijking lid 1.c

Omdat in de praktijk niet voldoende duidelijk is hoe het geboorteverlof zich verhoudt tot het in de cao geregelde bevallingsverlof van drie dagen, wordt dit in de tekst van lid 1.c verduidelijkt.

5.2 Vakbondscontributie en 'maand van de vakbond'

Gebleken is dat de bedoeling van de cao-bepaling over de vakbondscontributie (artikel 5.14) niet voldoende duidelijk is voor werkgevers en medewerkers. Bedoeling van artikel 5.14 is dat de medewerker recht heeft om gebruik te maken van de fiscale regeling vergoeding vakbondscontributie. Artikel 5.14 wordt daarom verduidelijkt en in lijn gebracht met de werkkostenregeling.

Verder hebben cao-partijen afgesproken gedurende de looptijd van de cao één maand uit te roepen tot 'maand van de vakbond' om op die manier extra aandacht te schenken aan het belang van vakbondswerk en het vakbondslidmaatschap te stimuleren. Gedurende deze maand staan vakbondswerk en -lidmaatschap in de schijnwerpers. Cao-partijen zullen in overleg nog vaststellen welke maand uitgeroepen wordt tot 'maand van de vakbond'.

5.3 Jubileumtoeslag

De cao-bepaling over de jubileumtoeslag (artikel 6.3) wordt zo aangepast dat deze geldt voor de dienstjaren bij de huidige werkgever en zijn rechtsvoorgangers. De nieuwe regeling geldt voor de medewerkers die na 1 januari 2020 in dienst komen.

Cao-partijen hebben afgesproken dat de oude regeling nog wel blijft gelden voor medewerkers die op 1 januari 2020 in dienst zijn en voor peuterspeelzaalmedewerkers die op 1 januari 2020 in dienst zijn van een organisatie die valt onder de cao sociaal werk en na die datum van de cao sociaal werk overgaan naar de cao kinderopvang.

5.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikte medewerkers (<35%)

In de cao staat dat een medewerker die in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) minder dan 35% arbeidsongeschikt is, na 104 weken ziekte niet kan worden ontslagen en dat eerst naar een passende functie moet worden gezocht binnen of buiten de organisatie (artikel 5.10 lid 5). De formulering van dit artikel wordt zo aangepast dat duidelijk is dat het uitgangspunt blijft dat een '35-minner' na 104 weken niet wordt ontslagen, maar dat dit wél kan in het geval dat er geen re-integratiemogelijkheden meer zijn, terwijl werkgever en medewerker zich binnen die periode al wel aantoonbaar hebben ingespannen om een passende functie te vinden binnen of buiten de organisatie van de werkgever.

5.5 Andere vormen van beoordelen

In de cao-bepaling over functionerings- en beoordelingsgesprekken (artikel 9.3) wordt opgenomen dat de werkgever met instemming van de medezeggenschap een regeling kan afspreken over andere vormen van beoordelen of reflecteren op het functioneren dan het 'traditionele' beoordelingsgesprek.

5.6 Naleving

Zoals in het vorige cao-akkoord is afgesproken, is gewerkt aan de oprichting van een meldpunt voor niet-naleving van de cao. Dit meldpunt treedt in werking met de nieuwe cao. Daarnaast is gewerkt aan verduidelijking en vereenvoudiging van de cao-tekst. Deze 'hertaling' van de cao-tekst wordt tegelijk met de tekst van de nieuwe cao doorgevoerd.

5.7 Maatwerk op ondernemingsniveau

In een aantal cao-bepalingen is opgenomen dat op ondernemingsniveau maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden met de medezeggenschap. Voor de duidelijkheid wordt in hoofdstuk 1 van de cao een artikel toegevoegd waarin wordt aangegeven voor welke cao-bepalingen dit geldt.

5.8 Overgangsregeling harmonisatie peuterspeelzalen/kinderopvang

Los van dit akkoord voor een nieuwe cao kinderopvang is een apart principeakkoord gesloten over de overgang van peuterspeelzalen van de cao sociaal werk naar de cao kinderopvang. De leden van de betrokken cao-partijen hebben ook met dit principeakkoord ingestemd. Dit zal verwerkt worden in de nieuwe cao.

5.9 Functiedifferentiatie

De werkgroep functiedifferentiatie waarover in het vorige cao-akkoord afspraken zijn gemaakt, wordt voortgezet. De werkgroep gaat onder andere aan de slag met de wijze van toepassen van functiedifferentiatie 2 voor pm'ers.