

Brancheorganisatie Kinderopvang,  
Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang  
t.a.v. de voorzitter, de heer Ramon Rikken  
p/a FCB  
t.a.v. de secretaris, de heer René Arends  
Koningin Wilhelminalaan 3  
3527 LA Utrecht

**POSTADRES**  
Postbus 2510  
3500 GM Utrecht

**BEZOEKADRES**  
Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht

**TELEFOON**  
030 751 1003

**FAX**  
030 751 1719

**INTERNET**  
[www.cnvzorgwelzijn.nl](http://www.cnvzorgwelzijn.nl)

**E-MAIL**  
[info@cnv.nl](mailto:info@cnv.nl)

**AFZENDER**  
CNV Zorg & Welzijn

**PLAATS**  
Utrecht

**ONS KENMERK**  
202102

**DOORKIESNUMMER**  
030-7511210

**DATUM**  
1 februari 2021

**UW KENMERK**

**E-MAIL**  
[servicebureau@cnv.nl](mailto:servicebureau@cnv.nl)

**BETREFT**  
inzet CNV Connectief cao Kinderopvang

Beste Ramon,

De huidige cao Kinderopvang loopt af op 30 juni 2021. CNV heeft ter voorbereiding van de nieuwe onderhandelingen haar leden gevraagd wat voor hen de prioriteiten zijn voor de nieuwe cao afspraken. Wij willen met de werkgeversorganisaties komen tot afspraken tot structurele verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van de kinderopvang.

### **Loonontwikkeling.**

De stijging van de pensioenpremie in 2021 in combinatie met de verwachte inflatie leidt tot een stijging van de lasten en heeft een dempend effect op een loonstijging. CNV zet daarom in op een generieke salarisverhoging van 3% bij een looptijd van een jaar. Bij onze loonvraag speelt ook mee dat de sector een cruciale rol speelt in het verzorgen van de (nood)opvang gedurende Corona. Medewerkers hebben de afgelopen periode een buitensporige prestatie geleverd. Voor deze extra inzet in deze moeilijke tijd mag op een waardering gerekend worden.

### **Werktijden en roosters**

Wij ontvangen nog steeds signalen dat pedagogisch medewerkers lange dagen maken. In de kinderopvang is het belangrijk dat werk en privé goed te combineren is. Pedagogisch medewerkers hebben voorkeur voor een vast rooster zodat werk en privé niet steeds hoeven te schuren. We merken ook dat parttimers vaak fulltime worden ingeroosterd in 4 dagen en vervolgens ook op hun standaard vrije dag beschikbaar moeten zijn.

In een goede werk-privé balans past ook niet dat werknemers in hun vrije tijd een dag stand-by moeten staan in geval van ziekte. Het recht op onbereikbaarheid na werktijd hebben we niet voor niets afgesproken in de cao.

Bij beantwoording ons  
kenmerk vermelden  
a.u.b.

De meeste roosters gaan in als de kinderen komen en eindigen als de kinderen weer gaan. Alle activiteiten die plaats vinden voor het opstarten van de dag, het opruimen aan het einde van de dag dan wel de gesprekken met ouders vinden veelal buiten het rooster plaats. Aan dit lijstje kunnen we ook nog de VVE taken en de trainingen die in eigen tijd plaats vinden toevoegen. Lange werkdagen dus en veel werkzaamheden die in eigen tijd plaatvinden. Als CNV zijn wij van mening dat werken in de kinderopvang geen vrijwilligerswerk is en dat werkzaamheden in eigen tijd gewoon betaald moeten worden.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Medewerkers in de kinderopvang moeten steeds langer werken tot hun pensioen. Het is ons gezamenlijk belang dat medewerkers op een gezonde manier de eindstreep halen. Om hier invulling aan te geven stellen wij voor afspraken te maken over een vorm van generatieverlof (bijv 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw). Instroom van jonge medewerkers blijft hierdoor mogelijk en oudere medewerkers krijgende ruimte om minder te werken en zijn daardoor langer inzetbaar. Mocht er onverhoopt economische mindere tijden aanbreken in de kinderopvang kan bovendien op deze wijze afbouw van arbeidsplaatsen gerealiseerd worden.

### **Werkdruk**

Dit onderwerp is een terugkerend item in het cao overleg. We zien dat er steeds meer eisen gesteld worden aan kinderopvang. De administratieve lasten nemen toe en vaak vragen peuters ook veel aandacht. De huidige beroepskracht-kindratio brengt met zich mee dat het een hele opgave voor de pedagogisch medewerker is de opvang in goede banen te leiden.

De werkzaamheden in kader van niet groepsbonden uren zijn vaak niet toereikend afgezet tegen de uren die hiervoor staan. Ook moeten werknemer steeds keuzes maken en prioriteiten stellen en hebben daardoor het gevoel nooit echt klaar te zijn. Extra werktijd zou in het rooster gezet moeten worden. Hierdoor gaat dit niet ten koste van de kwaliteit en kwantiteit tijdens het werk, als de kinderen er zijn. Hiermee voorkom je werkdruk en is de veiligheid voor de kinderen beter gewaarborgd.

### **Onkostenvergoedingen**

We merken dat van pedagogisch medewerkers verwacht wordt dat ze bereikbaar zijn. Hiervoor gebruiken ze vaak eigen mobiele apparatuur en hun eigen abonnement. Ook op de kindcentra worden vaak de eigen devices gebruikt voor beeldbellen, vergaderingen, WhatsApp en het versturen van e-mails. We vinden het alleszins redelijk dat het personeel hier een maandelijkse netto vergoeding voor ontvangt als tegemoetkoming in de kosten. De standaardregeling telefoonkostenvergoeding is te vrijblijvend.

### **Aanvullend geboorteverlof**

Per 1 juli 2020 heeft de partner recht op aanvullend verlof, nadat hij/zij het 'standaard' geboorteverlof tijdens/na de bevalling heeft opgenomen. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken, gebaseerd op de

arbeidsduur per week. Wij wensen af te spreken dat het salaris gedurende deze periode voor 100% wordt doorbetaald.

**Tenslotte**

Deze brief is een aanzet voor de gespreksonderwerpen die wat ons betreft tenminste aan de orde moeten komen bij de onderhandelingen. We willen de vrijheid behouden met aanvullende punten te komen die bij de onderhandelingen betrokken kunnen worden.

Met vriendelijke groet.



Hans de Jong

Bestuurder CNV Zorg&Welzijn