

## Eindbod BK en BMK: CAO Kinderopvang 2021-2022

Werkgevers zien en horen wat er speelt op het gebied van werkdrukbeleving, daar willen we iets mee. Dit is besproken in de cao-onderhandelingen, maar het is een ingewikkeld probleem dat we niet alleen in de cao kunnen oplossen.

Het knelt doordat we aan de ene kant te maken hebben met strikte wet- en regelgeving, zoals het vaste gezichten criterium en de verplichting dat pauzetijden vast moeten liggen. En aan de andere kant moeten we flexibiliteit in opvang bieden. Niet alleen omdat ouders dat vragen maar ook omdat de wetgeving dat eist. Dagelijks wijzigen groepssamenstellingen. Die combinatie van strikte regels en flexibiliteit heeft invloed op het roosteren. Tel daarbij op dat er regelmatig te weinig personeel is door de krapte op de arbeidsmarkt, door ziekte of zoals afgelopen jaar door Covid en medewerkers die in quarantaine moesten. Dan ontstaan er situaties waarin er een beroep gedaan moet worden op de creativiteit en flexibiliteit van medewerkers.

BMK en BK vinden het belangrijk dat er een breed gesprek komt over werkdrukbeleving en wat er mogelijk is om deze te verminderen. Daarvoor nodigen we naast de vakbonden ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de GGD's uit. Omdat de wet- en regelgeving te weinig regelruimte laat voor pedagogisch medewerkers, komen werkgevers en medewerkers klem te zitten in het vinden van oplossingen. Wij zien mogelijkheden in het versoepelen van sommige wettelijke regels zonder dat dat ten koste gaat van de kwaliteit.

BMK en BK bieden medewerkers een loonstijging van 3% plus een eenmalige uitkering van 0,5% als blijk van waardering voor hun betrokkenheid in de afgelopen tijd. FNV vraagt 5%, CNV 3%. Met ons loonbod komen we voor een groot deel tegemoet aan de wens van de vakbonden en doen we naar onze mening een passend voorstel, zeker in deze ingewikkelde periode. Bovendien zijn er de afgelopen jaren in de cao Kinderopvang hele goede afspraken gemaakt over loonstijgingen. In 2020 stegen de lonen nog met 3% en kwam er weer een eindejaarsuitkering van 2%. Sinds 2017 zijn de salarissen in de Kinderopvang gestegen met 13,5%. Dat is 4,5% hoger dan het gemiddelde in Nederland.

De voorstellen van FNV om de jaarurensystematiek en de beschikbaarheidsdag af te schaffen lossen het probleem van werkdrukbeleving niet op. Het gevolg van deze voorstellen is dat kinderopvangorganisaties niet altijd aan hun wettelijke verplichtingen kunnen voldoen. Binnen de mogelijkheden komen BMK en BK wel met enkele verbeteringen. We lopen graag ons eindbod stap voor stap met je door om je zo te informeren over het bod en onze overwegingen hierin.

### 1. Looptijd en loon

*Leeswijzer: de scheefgedrukte tekst is een uitleg bij het eindbod van de BMK en BK aan de vakbonden en maakt geen deel uit van de officiële tekst van dit eindbod.*

#### 1.1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022.

*De looptijd is anderhalf jaar, zo valt de einddatum van de cao samen met het einde van het kalenderjaar. Kinderopvangorganisaties ondervinden last bij het bepalen van de begroting wanneer een cao halverwege het jaar afloopt.*

## 1.2. Salarisverhoging

- Per 1 juli 2021 stijgen de salarissen met 0,5%.
- In september 2021 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van 0,5% (zie 1.4).
- Per 1 juli 2022 stijgen de salarissen met 1,0%.
- Per 1 september 2022 stijgen de salarissen met 0,5%.

*De stijgingen zijn gezamenlijk gedurende de looptijd van 18 maanden 3%. Dit is hoger als het landelijk gemiddelde van alle sectoren die nieuwe cao's afsluiten. Ook zet het de lijn van hogere beloningen vanuit de huidige (en voorgaande cao) door.*

## 1.3. Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering die in december van elk kalenderjaar wordt uitbetaald wordt verhoogd met 1,0% vanaf 1 januari 2022.

*De terugkeer van de eindejaarsuitkering is afgelopen jaar door medewerkers positief ontvangen. Daarom hebben we het voorstel gedaan deze met 1% in 2022 te verhogen. Eind 2022 krijg je dus een hogere eindejaarsuitkering. Deze bedraagt 3,0% over de maandsalarissen in het betreffende kalenderjaar.*

## 1.4. Eenmalige uitkering

De medewerkers die op 1 september 2021 in dienst zijn ontvangen in september een eenmalige uitkering van 0,5% over de voorgaande 12 maandsalarissen als blijk van waardering voor hun inzet in de lastige periode die hopelijk nu bijna achter ons ligt.

*Sommige werkgevers hebben hun medewerkers al bedankt voor hun flexibiliteit en inzet in de lastige tijd die (bijna) achter ons ligt met bijvoorbeeld bloemen of een leuk filmpakket. Als werkgevers willen we echter een eenmalige vastgelegde beloning voor iedere medewerker in de sector. Daarom hebben we een eenmalige uitkering in september 2021 voorgesteld.*

## 1.5. Pensioenpremie

De werkgever en de medewerker betalen beiden een deel van de pensioenpremie. Wijziging van de premie wordt sinds 1 januari 2011 verdeeld over werkgever en medewerker. Beide nemen een even groot deel van de wijziging van de premielast voor hun rekening. Vanaf 1 januari 2022 wordt de totale pensioenpremie gelijk verdeeld tussen werkgever en medewerker. Dat betekent dat beiden 50% van de premie gaan betalen. Gelijktijdig worden per 1 januari 2022 de salarissen verhoogd met 0,75%.

*De pensioenpremies in Nederland stijgen doordat we gelukkig steeds ouder mogen worden. We stellen voor die premie eerlijk tussen werkgever medewerker te verdelen. De werkgever gaat hierdoor iets minder betalen, de medewerker iets meer. Om dat te compenseren stijgen de salarissen 0,75% Het is daarmee een kostenneutrale afspraak.*

## 2. Kwaliteit

### 2.1. Loopbaanontwikkeling

Werkgever en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor blijven leren en ontwikkelen en kunnen beide het initiatief nemen om bovenwettelijk scholingsactiviteiten aan te bieden respectievelijk te gaan volgen. In het vorige cao-akkoord zijn hierover afspraken gemaakt (punt 4.2). Deze afspraken worden nu vertaald naar een nieuwe tekst in de cao over (beroeps)ontwikkelingsgerichte scholing.

*De mogelijkheid voor medewerkers om zichzelf te ontplooiën binnen de sector of daarbuiten bestond altijd al. Toch vinden we het als werkgever belangrijk de medewerkers nog eens te wijzen op de mogelijkheden. Een medewerker bepaalt tenslotte of deze zijn vrije tijd wil investeren in persoonlijke groei. Als een medewerker wensen heeft moet deze met zijn werkgever in gesprek gaan. Er is vaak meer mogelijk dan wordt gedacht.*

### 2.2. Functiedifferentiatie

Als de werkgever binnen de organisatie functiedifferentiatie toepast, moeten deze differentiaties in de salarisschalen worden ingedeeld volgens de in de cao gehanteerde systematiek. Van de voorbeelden in het functieboek van functiedifferentiaties op de functie van de pedagogisch medewerker, wordt functiedifferentiatie 2 structureel opgenomen in het functieboek. De beschrijving van deze functiedifferentiatie wordt samen met functiewaarderingsdeskundigen geactualiseerd en verduidelijkt zodat de onderscheidende criteria tussen schaal 6 en 7 herkenbaarder worden.

*We vinden het belangrijk dat de cao een duidelijke tekst is waarvan iedereen in één keer snapt wat er staat en bedoeld wordt met een artikel of regeling. Heeft een PM-er extra taken en verantwoordelijkheden, dan kan dat betekenen dat haar functie in een andere salarisschaal moet worden ingedeeld. Of dat zo is moet duidelijk en leesbaar worden opgeschreven. Daarom werken we aan nieuwe teksten.*

Ten behoeve van het onderhoud aan het functiegebouw worden afspraken gemaakt in de cao. Deze afspraken bevatten onder andere een bezwaar en beroepsmogelijkheid. Cao-partijen zullen dit zo inrichten dat dit past bij de diversiteit van organisaties in de branche en hanteerbaar is voor werkgevers en medewerkers.

### 2.3. Diversiteit

Om te benadrukken dat diversiteit en inclusiviteit juist in de kinderopvang belangrijk zijn en een inclusief en divers personeelsbeleid te ondersteunen en stimuleren, worden in de cao artikel 8.2 en artikel 1.1 sub k gewijzigd. Daarnaast zullen Cao-partijen een project starten ter bevordering van diversiteit en inclusiviteit met in het bijzonder aandacht voor specifieke thematiek zoals migratie achtergrond, arbeidsbeperking en genderdiversiteit.

*De huidige tijd vraagt om aanpassingen van teksten die jaren geleden zijn geschreven. De samenleving verandert en dus moet de tekst mee veranderen. We benadrukken dat we als werkgever werken aan een betere diversiteitsbalans in alle lagen van onze organisaties.*

### 3. Werkdruk en werk-privé balans

#### 3.1. Gezamenlijke lobby

Cao-partijen hebben geconcludeerd dat de Wet IKK op een aantal punten leidt tot grote knelpunten bij het roosteren. Hierdoor wordt er een beroep gedaan op de beschikbaarheid en inzetbaarheid van medewerkers die leidt tot een disbalans tussen werk en privé. Medewerkers hebben het gevoel dat zij onvoldoende mogelijkheden hebben om hun werktijd goed af te stemmen op hun privé verplichtingen. Cao-partijen zullen deze problemen samen inbrengen bij de evaluatie en wijziging van de Wet IKK.

*We lopen als werkgever en medewerker aan tegen de knelpunten in wetgeving. Het is aan ons als overlegpartij van het ministerie dit goed en duidelijk te bespreken. Input van medewerkers die, ook aan tafel bij het ministerie, worden vertegenwoordigd door de vakbonden is heel belangrijk. We hebben hier gezamenlijke belangen.*

#### 3.2. Niet groepsgebonden uren

Het aantal niet groepsgebonden uren wordt met ingang van 1 januari 2022 met bijna 10% verhoogd naar 50 uur per fte per jaar per vestiging. In 2022 zullen Cao-partijen willen de afspraken in de cao over niet groepsgebonden uren in 2022 evalueren.

*Meer niet groepsgebonden uren geeft medewerkers de ruimte om de werkzaamheden die horen bij je functie maar die je niet op de groep in het bijzijn van kinderen kunt doen, uit te voeren. Daarmee geven we als werkgever gehoor aan de wensen van medewerkers en creëren we meer rust binnen de groepen tijdens kindtijd.*

#### 3.3. Jaarurensystematiek en roosteren

De jaarurensystematiek (JUS) wordt gewijzigd. Het maximale saldo min of plus-uren dat een medewerker kan opbouwen wordt verlaagd naar maximaal 2 weken. Dit geldt alleen voor medewerkers die volledig werkzaam zijn in de dagopvang. Voor medewerkers die (ook) werken in de BSO of Peuterwerk blijven de huidige afspraken gelden omdat hun roosters de schoolweken en schoolvakanties moeten kunnen blijven volgen. Zowel de nieuwe afspraken over dagopvang als de bestaande afspraken voor BSO en Peuterspeelzaalwerk worden opgenomen in de cao en nader uitgelegd in een geactualiseerde brochure JUS.

*Door het saldo aan het maximaal op te bouwen plus- en minuren te verlagen van de arbeidsomvang per maand naar de arbeidsomvang per twee weken, is er sneller en vaker een gesprek met de medewerker over wanneer en hoe deze uren worden gecompenseerd. Dit schept rust en duidelijkheid in de werk/privé balans.*

#### 3.4. Beschikbaarheidsdag

Er wordt niet meer gesproken over een beschikbaarheidsdag maar over roosterdagen en niet-roosterdagen. Zodat duidelijk is dat er dagen zijn waarop de medewerker werkt, een dag waarop de medewerker mag worden ingeroosterd en dag(en) waarop de medewerker in principe niet mag worden ingeroosterd (wel in overleg). Als de medewerker wordt ingeroosterd op een extra roosterdag, wordt dit tijdig vooraf door de werkgever besproken met de medewerker.

*Door de bestaande afspraak in de cao te verduidelijken ontstaat er bij de medewerker meer duidelijkheid wanneer de medewerker wel en niet kan worden ingeroosterd. Het rooster is tenminste 10 werkdagen van tevoren bekend. Ook deze afspraak draagt bij aan de behoefte aan duidelijkheid bij de medewerker.*

### 3.5. Buitengewoonverlof

Als zich een bijzondere gebeurtenis voordoet zoals genoemd in artikel 7.8 van de cao heeft de medewerker recht op verlof. Dit wordt verduidelijkt in de cao tekst. Bij andere niet in dit artikel genoemde bijzondere gebeurtenissen in de privé sfeer heeft de medewerker het recht om zelf een verlofdag op te nemen. De medewerker vraagt dit 3 dagen van te voren aan tenzij dat door omstandigheden niet mogelijk is. De werkgever kan alleen verlof weigeren als er sprake is van een zwaarwichtige reden.

*Het bijzondere verlof, daar veranderen we niets aan. Wel passen we de tekst aan naar de huidige tijd. Er zijn geen veranderingen in het aantal dagen dat je per gebeurtenis vrij mag nemen. Wel is er een aanvulling en dat is voor dagen waarop je vanwege gebeurtenissen die in de privésfeer liggen vrij wil nemen maar waarvan de reden niet valt onder bijzonder verlof regeling. Bijvoorbeeld als je graag naar bruiloft wilt van een goede vriendin of met haar mee wilt naar een uitvaart om haar te steunen. Hierover willen we afspraken maken zodat de medewerker weet wanneer verlof kan worden opgenomen. Daarnaast bleek onduidelijkheid of het artikel over bijzonder verlof een recht geeft aan medewerkers. Dit is wel wat cao partijen altijd hebben beoogd en dit wordt zo geformuleerd dat de onduidelijkheid wordt weggenomen.*

### 3.6. Roosteren

Om medewerkers meer invloed te geven op hun rooster, zullen Cao-partijen een pilot inrichten met verschillende roostersystemen waaronder systemen van “bidding” roosteren. Voor deze pilots zullen ze met verschillende aanbieders van dergelijke systemen gaan samenwerken. In september 2022 moeten de resultaten van deze pilot beschikbaar zijn.

*Zelfroosteren geeft medewerkers meer controle over wanneer ze wel en niet werken. Werkgevers vinden het dan ook een goed idee om te starten met pilots om zelfroosteren meer bekend te maken binnen de kinderopvang.*

### 3.7. Vakantieverlof

Medewerkers krijgen het recht om te vragen om minimaal drie weken aaneengesloten vakantie. De werkgever moet zijn best doen om dit mogelijk te maken. Als het niet lukt om dit voor iedere medewerker die dit vraagt mogelijk te maken, zorgt de werkgever voor een eerlijke verdeling van de opties en bewaakt de werkgever dat in volgende jaren de verzoeken van weer andere medewerkers worden gehonoreerd.

*Er bestaat onder medewerkers de behoefte om tijdens de zomervakantie langer dan twee aaneengesloten weken op vakantie te gaan. Hoewel dit bedrijfsorganisatorisch niet altijd kan, mede gezien de strikte wetgeving, vinden we dat werkgevers zich wel moeten inspannen om dit mogelijk te maken.*

### 3.8. Besteding VVE gelden

Voor kinderen met een VVE-indicatie, worden extra middelen beschikbaar gesteld door gemeenten. De afspraken hierover verschillen per gemeente. Deze afspraken en de besteding van deze middelen zijn voor medewerker niet altijd transparant. Werkgevers zullen hierover in gesprek gaan met de medezeggenschap om zichtbaar te maken hoe deze middelen binnen de eigen organisatie worden ingezet.

### 3.9. Project plezier in uitvoering

Cao-partijen zullen onderzoek doen naar werkplezier en werkstress in de branche Kinderopvang. Zij zullen onderzoeken welke elementen in het werk een rol spelen bij het verhogen van het werkplezier of bij het veroorzaken van werkstress. De resultaten van dit onderzoek moeten in september 2022 beschikbaar zijn.

## 4. Waardering

### 4.1. Aanvullend geboorteverlof (voor partners)

Een medewerker die na de bevalling van zijn / haar partner recht heeft op het wettelijk aanvullend geboorteverlof en die gebruik maakt van dit recht, ontvangt van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. Deze uitkering wordt door de werkgever aangevuld tot 100% van het salaris.

*Sinds 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Deze uitkering willen wij aanvullen tot 100%. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen.*

### 4.2. Stagevergoeding

In de praktijk worden stages divers ingevuld. Ook halve dagen komen voor. De vergoedingsregeling in de cao wordt aangepast zodat maatwerk mogelijk is.

*Voorheen was de tekst van de cao op dit punt onduidelijk zodat medewerkers die een halve dag stage lopen een aangepaste vergoeding krijgen voor die halve dag.*

### 4.3. Onkostenvergoeding mobiele apparatuur

Als de medewerker eigen mobiele apparatuur moet gebruiken om haar werk te kunnen doen, is er recht op een vergoeding voor het gebruik van de eigen apparatuur. Dit wordt duidelijker opgenomen in de cao en de teksten van de cao worden geactualiseerd. In de beroepscode komt aandacht voor het gebruik van mobiele telefoon en social media in relatie tot het beroep van de Pedagogisch Medewerker.

## **5. Toekomst**

### **5.1. Levensfasebudget**

Aan de afspraken over het Levensfasebudget wordt studieverlof toegevoegd als extra doel. Cao-partijen hebben geconstateerd dat het Levensfasebudget in 2020 beperkt gebruikt is. Ze zullen onderzoeken welke knelpunten er zijn in het gebruik ervan en zullen deze waar mogelijk oplossen. In 2022 wordt de regeling geëvalueerd.

### **5.2. Vitaliteit en levensstijl**

Cao-partijen willen de vitaliteit en gezonde levensstijl van medewerkers stimuleren en bevorderen. Daarom zullen zij een project starten. Onderdeel van dit project is het stimuleren van deelname aan de pilot met Vernet in de branche met als doel meer zicht te krijgen op het verzuim.

### **5.3. Eerder stoppen met werken**

Cao-partijen zullen zich tijdens de looptijd van de cao oriënteren op de bestaande en eventuele nieuwe mogelijkheden om eerder te stoppen met werken in relatie tot de arbeidsmarkt in de branche.

## **6. Teksten**

Voorstellen van FNV voor wijziging van de cao-teksten worden besproken in het redactie overleg. Mocht hier geen overeenstemming worden bereikt, dan wordt dit besproken in het OAK.