



Cao-akkoord

Cao Kinderopvang 2021 - 2022 voor kindercentra en gastouderbureaus

De onderhandelaars namens

de organisaties van werkgevers

1. Brancheorganisatie Kinderopvang
2. Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

en

de organisatie van werknemers

1. CNV Zorg & Welzijn

Hebben op 24 juni 2021 een principeakkoord bereikt over de inhoud van de Cao Kinderopvang voor 2021 - 2022. De leden van de drie cao-partijen hebben met dit principeakkoord ingestemd.

1. Looptijd, loon en pensioenpremie

1.1 Looptijd

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

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%.

1.3 Verhoging eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering die in december van elk kalenderjaar wordt uitbetaald wordt vanaf 1 januari 2022 verhoogd van 2% naar 3%.

1.4 Eenmalige uitkering

De medewerkers die op 1 september 2021 in dienst zijn ontvangen in september 2021 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. Bij indiensttreding na 1 september 2020 gebeurt dit naar rato van het aantal gewerkte maanden. Deze eenmalige uitkering is niet pensioengevend.

1.5 Gelijke verdeling pensioenpremie

De werkgever en de medewerker betalen beide 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 pensioenpremie gelijk verdeeld tussen werkgever en medewerker. Dat betekent dat beide 50% van de premie gaan betalen. Gelijktijdig worden per 1 januari 2022 de salarissen verhoogd met 0,75% ter compensatie voor de hogere pensioenpremie voor medewerkers.

2. Kwaliteit

2.1. Loopbaanontwikkeling

Werkgever en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor blijven leren en ontwikkelen. Zij kunnen beide het initiatief nemen om bovenwettelijke 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.

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. In het functieboek staan voorbeelden van functiedifferentiaties op de functie van de pedagogisch medewerker. Hiervan 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.

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 kinderopvang belangrijk zijn en om 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.

3. Werkdruk en werk-privébalans

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 dat 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 privéverplichtingen. Cao-partijen zullen deze problemen samen inbrengen bij de evaluatie en wijziging van de Wet IKK.

3.2. Niet-groepsgebonden uren

Het aantal niet-groepsgebonden uren wordt met ingang van 1 januari 2022 met 4 uur verhoogd naar 50 uur per fte per jaar per vestiging. In 2022 zullen cao-partijen de afspraken in de cao over niet-groepsgebonden uren evalueren.

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 peuteropvang 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 peuteropvang worden opgenomen in de cao en nader uitgelegd in een geactualiseerde brochure JUS.

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, volgens de roosterregels, door de werkgever besproken met 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 bijzondere gebeurtenissen in de privésfeer die niet in dit artikel genoemd worden, 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.

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.

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.

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 medewerkers 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 of 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.

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.

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 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.

Utrecht, 24 juni 2021



Felix Rottenberg,
voorzitter



Loes Ypma,
voorzitter



Hans de Jong,
bestuurder



Monique Wittebol,
vicevoorzitter