

Inzet brief cao KO

Beste leden van de onderhandelingsdelegatie BK en BMK,

We hebben een bijzonder jaar achter de rug, waarbij we een mooi resultaat hebben neergezet voor de cao Kinderopvang en vervolgens keihard geconfronteerd zijn met het belang van een goede kinderopvang.

Dat Kinderopvang een grote rol speelt in onze maatschappij is nu niet alleen voor ons duidelijk, maar zeker ook voor de ouders die er gebruik van maken en voor de ouders die er (nog) geen gebruik van maakten. Voor een ieder is het volstrekt duidelijk hoe belangrijk Kinderopvang is en dat zij een zeer belangrijk onderdeel zijn van het draaiend houden van de samenleving.

Op 1 juli 2021 loopt de cao Kinderopvang af. Onderstaand een inzet voor de nieuwe cao, waarbij onze leden geraadpleegd zijn en er vooral ingezet wordt op waardering voor de medewerkers, zowel de PM-ers als de andere medewerkers Kinderopvang.

De inzet hebben wij op 6 onderdelen gezet.

**1. Een cao met een looptijd van één jaar**

De looptijd is dan dus van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022. Een langere looptijd is niet onbespreekbaar. De onderstaande voorstellen zijn voorstellen voor een éénjarige cao.

**2. Waardering**

Werknemers in de kinderopvang willen zich, zoals iedere werknemer binnen Zorg en Welzijn, gewaardeerd voelen. Dat kan op verschillende manieren, onder andere door een goede financiële vergoeding te geven, zodat de werknemers ook daadwerkelijk vergroting van de koopkracht. Wij stellen hierbij voor een structurele verhoging van 5%. Deze verhoging kan dan gebruikt worden voor de volgende 3 onderdelen in de cao.

- Structurele loonsverhoging
- Eindejaarsuitkering verhogen
- Vergoeding voor stand-by

### **3. Kwaliteit**

Kinderopvang is trots op de kwaliteit die geleverd wordt door PM-ers. Om een goede kwaliteit te leveren is het van belang dat de bestaande regels in acht genomen worden. Dit heeft echter een weerslag op de medewerkers, doordat de werkdruk hierdoor hoger wordt. Onderstaand een aantal voorstellen om de kwaliteit te vergroten of te handhaven maar de werkdruk voor de medewerkers te verlagen, waarmee de kinderen meer aandacht kunnen krijgen en de PM-ers nog beter hun werk kunnen uitoefenen.

- Kleinere groepen
- Groepshulp
- Meer niet-groep gebonden uren
- Verplicht toepassen Functiedifferentiatie

### **4. Werk-privé balans**

Voor medewerkers is een goede balans werk/privé van groot belang, zeker als je in een toch zwaar beroep als de Kinderopvang werkt. Om deze reden is de balans heel belangrijk, waarbij deze nu nog te veel gevoeld wordt als disbalans en te weinig privé tijd. Om hier meer balans in te krijgen stellen wij onderstaand een aantal mogelijkheden voor:

- Afschaffen JUS
- Aanpassen buitengewoon verlof regeling
- Meer vakantie
- Geen beschikbaarheid dag

### **5. Toekomst**

- Verbeterde levensfase budget
- Eerder stoppen met werken
- Generatiepact

### **Tekstuele onderdelen**

Wij hebben een aantal tekstuele wijzigingsvoorstellen, die we separaat zullen toevoegen. Mocht blijken dat dit inhoudelijke wijzigingen zijn, dan willen we die dan alsnog inbrengen. Tot slot, wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen dan wel nieuwe voorstellen te doen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.

Met vriendelijke groet, namens de voltallige onderhandelingsdelegatie FNV,

Debbie van Leiden en Sabrina Sanches  
FNV Zorg & Welzijn