

# Eindbod BMK & BK om te komen tot een CAO Kinderopvang 2023-2024

## 1. Looptijd, loon en vergoedingen

### 1.1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

### 1.2 Salarisverhoging

- Per 1 januari 2023 stijgen de salarissen nominaal met € 100,- bruto per maand en vervolgens met 1,25 %
- Per 1 januari 2024 stijgen de salarissen met 3 %.

### 1.3. Verhoging eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering die in december van elk kalenderjaar wordt uitbetaald wordt verhoogd met 2,0% vanaf 1 januari 2024.

### 1.4 Reiskosten

De kilometervergoeding in de standaardregeling reiskosten woon-werkverkeer, indien de reis ook doelmatig per openbaar vervoer kan worden gemaakt, wordt per 1 januari 2023 verhoogd van 11 naar 21 cent per kilometer.

### 1.5. Gratificatie

In artikel 5.9 van de cao is werkgevers de ruimte geboden om een regeling voor het toekennen van een gratificatie in te voeren, met instemming van de medezeggenschap. Partijen roepen werkgevers op om ruimhartig in overleg met de medezeggenschap van deze mogelijkheid gebruik te maken.

### 1.6. Extra verhoging Kot-tarief 2023

Indien het kinderopvangtoeslag-tarief voor 2023, conform het op 19 september 2022 door cao-partijen gedane schriftelijke verzoek aan de minister, extra wordt verhoogd, zal dit door middel van een tussentijdse wijziging van de cao één op één worden vertaald naar een extra salarisverhoging voor de medewerkers.

### 1.7. Loopbaanperspectief en startsalarissen

Per 1 januari 2024 wordt het salarisgebouw op de volgende wijze aangepast:

- Per salarisschaal komt de eerste trede te vervallen, met uitzondering van schaal 1.
- Per salarisschaal komen er twee tredes aan het eind van de salarisschaal bij.

*Als voorbeeld: Salarisschaal 6: trede 9 komt te vervallen en trede 22 en 23 komen er bij.*

## **2. Kwaliteit en differentiatie**

### **2.1. Functiedifferentiatie**

In de werkgroep Functiewaardering is de beschrijving voor de pedagogisch medewerker met functiedifferentiatie 2 aangepast. Deze wijzigingen worden één-op-één verwerkt in de cao.

Tevens wordt de procedure voor functieonderhoud conform het voorstel van de werkgroep toegevoegd aan de cao.

### **2.2. Groepshulpen**

Groepshulpen kunnen een bijdrage leveren zowel aan het tegengaan van de werkdruk als differentiatie van werkzaamheden ter ondersteuning van pedagogisch professionals. Partijen constateren echter dat het werkgevers helaas niet altijd lukt om financiële ruimte te vinden voor de inzet van groepshulpen. Partijen starten in 2023 een gezamenlijke lobby om hiervoor (meer) subsidie van de overheid te verkrijgen.

## **3. Werkplezier en werk-privébalans**

### **3.1. Rouw en werk**

Bewust omgaan met rouw is belangrijk, ook op de werkvloer. Het raakt niet alleen de rouwende medewerker, maar ook zijn leidinggevende en collega's. Partijen spreken af dat iedere organisatie in overleg met de ondernemingsraad een rouwprotocol dient op te stellen, waarin o.a. wordt beschreven hoe de betreffende medewerker zo goed mogelijk kan worden ondersteund. In dit protocol worden handvatten gegeven voor de leidinggevend en collega's.

### **3.2. Werkplezier en vitaliteit**

Partijen spannen zich in om het gezamenlijk uitgevoerde onderzoek naar werkplezier en werkstress actief te verspreiden binnen de branche kinderopvang. Partijen brengen de beschikbare instrumenten om werkstress te verkleinen en werkplezier te vergroten extra onder de aandacht. De adviezen van het onderzoek vitaliteitsbeleid en gezonde leefstijl worden breed gecommuniceerd en in de komende CAO periode verder uitgewerkt.

### **3.3. Arbeidsomstandigheden**

De Arbeidsomstandighedenwet vormt de basis van regelgeving waarin is opgenomen waar werkgevers en medewerkers zich moeten houden om goede arbeidsomstandigheden te creëren. Goede arbeidsomstandigheden dragen bij aan werkplezier, minder arbeidsrisico's en voorkomen van ziekteverzuim. Vanuit de cao tafel komt informatie beschikbaar voor de sector om hier op een goede manier invulling aan te geven.

### **3.4 Het goede gesprek**

De medewerker zien wij als een professionele, zelfstandige en intrinsiek gemotiveerde professional, die zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar loopbaan, professionaliteit, het op niveau houden van de kennis en employability. Dit is in lijn met de geest van de cao die is bedoeld voor een grote

verscheidenheid aan kinderopvangorganisaties (groot, klein, stedelijk etc.) waarbij het van belang is dat de medewerker en de werkgever daar waar nodig met elkaar in overleg treden.

Partijen hechten belang aan het goede gesprek in de organisatie en roepen op om instrumenten te ontwikkelen en uit te wisselen om dit goede gesprek inhoud en vorm te geven.

## **4. Toekomst**

### **4.1. Levensfasebudget**

- Partijen stellen vast dat het wenselijk is dat uren die worden gespaard in het levensfasebudget, gedurende een periode van maximaal vijf jaar worden geïndexeerd en spreken af te gaan onderzoeken hoe dit in lijn met wet- en regelgeving in de cao kan worden vormgegeven.
- Partijen stellen vast dat het verruimen van de aan het levensfasebudget gekoppelde bestedingsdoelen wenselijk is en spreken af dat het OAK dit verder uitwerkt.
- Partijen stellen vast dat het verruimen van de bronnen voor het sparen in het levensfasebudget (bovenwettelijk verlof en extra gewerkte uren/plusuren) wenselijk is en spreken af dat het OAK dit verder uitwerkt.
- Partijen stellen vast dat het wenselijk is om het levensfasebudget overdraagbaar te maken van de ene naar de andere werkgever en spreken af te onderzoeken hoe dit kan worden vormgegeven in de cao.

### **4.2 Cao voor de toekomst**

Partijen starten onderzoek naar een gezamenlijke arbeidsmarktagenda met primair en voortgezet onderwijs. De sectoren als (jeugd)zorg, welzijn, sport en cultuur zijn relevante partners die hierbij worden uitgenodigd.

Doel is helder te krijgen of en op welke wijze collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) interprofessioneel werken kan bevorderen en kan bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarkttekorten. De volgende thema's komen terug in het onderzoek:

1. Samen anders werken
2. CAO en regionale ontwikkelingen
3. Levenlang leren en ontwikkelen
4. Flexibiliteit en werkzekerheid

De dialoog en het onderzoek zijn uiterlijk 3 maanden voor het eind van deze CAO afgerond en leveren bouwstenen en aanbevelingen op voor alle relevante CAO's gericht op het interprofessioneel werken en integraler personeelsbeleid rondom het kind en kindontwikkeling. De sociale partners in de Kinderopvang maken hierbij gebruik van de AWWN preferencetool.

## **5. Teksten**

De tekst van de cao wordt in lijn gebracht met de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Tevens worden de model arbeidsovereenkomsten uit de cao hierop aangepast.