



Per E-mail verzonden

Aan de onderhandelingsdelegaties van:
Werkgeversorganisaties BK, BMK en BVOK

Tav R. Arends

Datum

14 september 2026

Ons kenmerk

UTR-CVH-140926-001

Betreft / Onderwerp

Inzetbrief onderhandelingen cao Kinderopvang 2027

Doorkiesnummer

088-3681028

Email contactpersoon

kinderopvang@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Beste leden van de onderhandelingsdelegaties BK, BMK en BVOK,

Werken aan een toekomstbestendige kinderopvang

De kinderopvang is onmisbaar voor kinderen, ouders en de samenleving. Dagelijks zetten ruim 135.000 werknemers zich in voor de ontwikkeling, veiligheid en het welzijn van kinderen. Hun werk vraagt vakmanschap, flexibiliteit en verantwoordelijkheid. Ondertussen kampt de sector met personeelstekorten, hoge werkdruk, ziekteverzuim en uitstroom.

Deze inzet is gebaseerd op de FNV Arbeidsvoorwaardenagenda 2027 én op de uitslagen van onze enquête over de cao-inzet onder werknemers in de kinderopvang. Hun boodschap is duidelijk: zij zijn trots op hun vak, maar ervaren dat arbeidsvoorwaarden onvoldoende aansluiten bij de verantwoordelijkheid, werkdruk en maatschappelijke waarde van hun werk.

De kinderopvang blijft alleen toekomstbestendig als het vak aantrekkelijker, gezonder en professioneler wordt. Dat vraagt om structurele investeringen in de mensen die dagelijks het werk uitvoeren en gezond en met plezier willen blijven uitvoeren.

Met de cao Kinderopvang 2025-2026 als uitgangspunt, zet FNV Kinderopvang daarom in op de volgende punten.

1. Eerlijk loon en serieuze waardering

Werknemers verdienen een inkomen dat past bij hun vakmanschap en verantwoordelijkheid. De cao moet koopkracht behouden én verbeteren die recht doet aan de maatschappelijke waarde van het werk.

Wij stellen voor:

- een loonsverhoging van 5,5% + € 80,-, inclusief automatische prijscompensatie (APC);
- verhoging van de eindejaarsuitkering naar 8,33% per 1 januari 2027;
- uitbetaling van de eindejaarsuitkering voortaan met het salaris van november;
- een opkomstbonus van €25,- per dag wanneer medewerkers onder andere buiten het afgesproken rooster worden gevraagd om te komen werken en/of worden ingezet, als eerlijke compensatie voor extra en/of andere inzet;
- reiskosten structureel verhogen naar de maximale onbelaste vergoeding
- een minimum uurloon van €19 voor de laagste salarisschalen.

2. Gezonde balans tussen taak, tijd en bezetting

De grootste zorg van medewerkers blijft de verstoorde balans tussen werkzaamheden, beschikbare tijd en bezetting. De huidige cao-afspraken bieden onvoldoende duidelijkheid en leiden regelmatig tot onrust, ongelijkheid en willekeur.

Daarom zijn concrete afspraken nodig over:

- gezonde roosters;
- voldoende tijd voor niet-groepsgebonden werkzaamheden;
- bescherming tegen ongewenste roosterwijzigingen;
- het voorkomen van structurele overbelasting;
- een veilige en gezonde werkplek;
- voldoende tijd voor administratieve taken;
- duidelijke afspraken bij extreem weer.

3. Gezond naar het pensioen

Veel werknemers twijfelen of zij hun werk gezond kunnen volhouden tot hun pensioen. Daarom wil FNV afspraken over duurzame inzetbaarheid, generatiebeleid en mogelijkheden om de loopbaan tijdig af te bouwen. Arbeidsvoorwaarden moeten medewerkers helpen gezond, gemotiveerd en met plezier in het vak te blijven werken.

Daarnaast willen werknemers dat bepaalde functies binnen de kinderopvang als zwaar beroep worden erkend en zij onder de daarvoor geldende voorwaarden aanspraak kunnen maken op een regeling. Arbeidsvoorwaarden moeten medewerkers helpen gezond, gemotiveerd en met plezier in het vak te blijven werken.

4. Professionele ontwikkeling en zeggenschap

Goede kinderopvang begint bij goed toegeruste professionals. Investeren in professionele ontwikkeling draagt bij aan behoud van medewerkers en kwalitatieve kinderopvang.

FNV stelt daarom voor:

- twee doorbetaalde studiedagen per jaar;
- 50% van deze tijd voor persoonlijke ontwikkeling en 50% voor gezamenlijke (pedagogische) professionele ontwikkeling;
- een individueel studiebudget.

Daarnaast moeten werknemers meer invloed krijgen op de organisatie van hun werk, de toepassing van de jaarurensystematiek en andere besluiten die hun dagelijkse praktijk raken. De invoering van de jaarurensystematiek moet alleen mogelijk zijn met instemming van de medezeggenschap.

5. Duidelijke afspraken en naleving van de cao

Veel werknemers ervaren dat cao-afspraken verschillend worden uitgelegd of niet altijd worden nageleefd. FNV wil daarom cao-bepalingen worden herzien, onder meer rondom roosters, beschikbaarheid, jaarurensystematiek, verlof en feestdagenverlof.

Ook stellen wij voor de cao in overeenstemming te brengen met de art. 7:648 van het Burgerlijk Wetboek waarin wordt bepaald dat parttimers niet slechter mogen worden behandeld dan fulltimers. Cao-afspraken moeten zekerheid bieden en ruimte voor interpretatieverschillen beperken.

6. Vakbondsfaciliteiten

FNV stelt voor:

- een werkgeversbijdrage voor vakbonden op basis van de actuele AWWN-norm;
- volledige vergoeding van de vakbondscontributie door de werkgever, zoals in de cao's Jeugdzorg en Sociaal Werk;
- het schrappen van de zin in artikel 9.8: *"Dan kan dat op basis van een eenmalige afspraak met de werkgever."*

Vakbonden vertegenwoordigen alle werknemers aan de cao-tafel en dragen bij aan stabiele arbeidsverhoudingen. Een werkgeversbijdrage is daarom een logische investering in een sterke sector.

7. Looptijd

FNV stelt een looptijd van één jaar voor.

Tot slot

De uitkomsten van de raadplegingen laten een duidelijke boodschap zien: de rek is eruit, er kan geen druk meer bij. Werknemers verlaten de sector steeds vaker, vaak al tijdens hun opleiding en ook steeds meer na jarenlange inzet. De ruimte om personeelstekorten op te lossen door medewerkers nog flexibeler te maken of zwaarder te belasten, is uitgeput.

Werknemers vragen niet om luxe, maar om arbeidsvoorwaarden die recht doen aan de verantwoordelijkheid die zij dagelijks dragen en wat er van hen gevraagd wordt. Dat vraagt om waardering in salaris, in hun werk, professionele ruimte, arbeidsomstandigheden en toekomstperspectief. De toekomst van de kinderopvang moet niet worden bepaald door ambities op papier, maar door de keuzes en concrete acties die wij nu samen maken.

Investeren in arbeidsvoorwaarden van werknemers, waar de hele samenleving op leunt, is investeren in kwaliteit en continuïteit. Alleen wanneer werknemers centraal staan, blijft de kinderopvang aantrekkelijk voor huidige en toekomstige generaties. Zonder werknemers geen kwaliteit, zonder kwaliteit geen toekomstbestendige kinderopvang.

FNV behoudt zich het recht voor deze inzet gedurende het onderhandelingstraject aan te vullen, te verduidelijken, te wijzigen en/of in te trekken op basis van nieuwe inzichten, ontwikkelingen en signalen van leden en medewerkers.

Namens de onderhandelingsdelegatie van FNV Kinderopvang,

Sabrina Sanches en Deddy Dorenbos

Bestuurders FNV Zorg & Welzijn
Team Kinderopvang