

Q&A Cao Kinderopvang 2025-2026

Versie 2 april 2025

In onderstaande Q&A gaan we in op de vragen die tijdens de ALV en via de helpdesk gesteld zijn over de nieuwe cao, die ingaat per 1 januari 2025. Heb je een vraag over de nieuwe cao? Kijk dan eerst of je in deze Q&A het antwoord kunt vinden. Mocht deze Q&A jouw vragen niet beantwoorden, neem dan contact op met de helpdesk van BK:

Beleids helpdesk: helpdesk@kinderopvang.nl | Juridische helpdesk: juridisch@kinderopvang.nl

Salaris

- **Eindejaarsuitkering 2025: als een medewerker voor 1 mei uit dienst gaat, betaal ik over de eindafrekening dan nog wel een eindejaarsuitkering van 4%? Of moet deze ook al worden verhoogd?**

De verhoging van de eindejaarsuitkering naar 5,5% in 2025, geldt voor alle medewerkers die op of na 1 mei 2025 nog in dienst zijn of waren. Gaat een medewerker vóór 1 mei 2025 uit dienst? Dan bereken je over de eindafrekening een eindejaarsuitkering van 4%. Gaat de medewerker na 1 mei 2025 uit dienst, of is zij in december 2025 nog in dienst, dan bereken je de verhoogde eindejaarsuitkering van 5,5%.

Bevrijdingsdag

- **Betalen ouders straks wel voor de Bevrijdingsdag of gaat die op jaarbasis verrekend worden in het tarief?**

In principe mogen dagen dat je gesloten bent niet gefactureerd worden bij ouders en komen die uren ook niet in aanmerking voor toeslag. Die dagen zou je moeten verdisconteren in het uurtarief. Erkende feestdagen vormen daarop een uitzondering. Omdat 5 mei in een erkende feestdag is, komt deze dag in aanmerking voor kinderopvangtoeslag, ook als de kinderopvang gesloten is ([Wanneer heb ik recht op kinderopvangtoeslag? | Rijksoverheid.nl](#)). Je kunt deze dag dus wel bij ouders in rekening brengen, en ouders ontvangen daar ook toeslag voor. Het is aan de organisatie om te bepalen of je de dag in rekening brengt of in het tarief verrekent.

- **Hoe kan het dat ouders toch recht hebben op kinderopvangtoeslag? 5 mei is toch maar 1x in de 5 jaar een officiële feestdag?**

5 mei is jaarlijks een officiële feestdag. Je bent alleen niet automatisch op een officiële feestdag vrij. Of je vrij bent, wordt in de arbeidsovereenkomst of in cao's bepaald. Sommige sectoren, zoals het onderwijs, zijn jaarlijks vrij op 5 mei, andere sectoren alleen in lustrumjaren. Onlangs heeft Stichting van de Arbeid werkgevers opgeroepen om van 5 mei jaarlijks een vrije dag te maken.

- **Kun je er als organisatie voor kiezen om toch open te blijven op 5 mei?**

Daar kun je als organisatie voor kiezen. Je kunt medewerkers inzetten op een feestdag, maar alleen met hun instemming. Je kunt ze dus niet dwingen om te komen werken.

Daarnaast hebben medewerkers die werken op een feestdag waarop ze anders verlof zouden krijgen, recht op een vervangende verlofdag en een werkurentoeslag van 45% voor de op de feestdag gewerkte uren.

Experiment verkorte werkweek

- **Hoe verhoudt de verkorte werkweek zich tot de kwaliteitseisen zoals vaste gezicht, drie-uursregeling en dergelijke?**

De afspraak die nu is gemaakt, is om een experiment te verkennen, waarbij in een paar organisaties gewerkt wordt met een verkorte werkweek op basis van vrijwilligheid. Het experiment moet nog helemaal vormgegeven worden. De kaders waarbinnen dit zou moeten plaatsvinden, zullen nog worden besproken en vastgesteld in het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK). Deze punten, en de afstemming met de praktijk, zullen daarin worden meegenomen.

- **Hoe vindt financiering van de verkorte werkweek plaats? Of wordt dit gefaseerd ingevoerd vanaf 2027 zonder loonstijging?**

Vooralsnog wordt er geen verkorte werkweek ingevoerd. De afspraak die nu is gemaakt, is om een experiment te verkennen, waarbij binnen een paar organisaties gewerkt wordt met een verkorte werkweek op basis van vrijwilligheid. Het experiment moet nog helemaal vormgegeven worden. De kaders waarbinnen dit zou moeten plaatsvinden, zullen nog worden besproken en vastgesteld in het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK). Deze punten, en de afstemming met de praktijk, zullen daarin worden meegenomen. Of er vervolgens ook daadwerkelijk een verkorte werkweek zou worden ingevoerd, op welke manier die gefinancierd wordt, en volgens welke fasering, is (afhankelijk van de uitkomsten van het experiment), voor een volgende cao-onderhandelingsronde.

Professionele zeggenschap

- **Wat is het verschil tussen 'professioneel zeggenschap' en de zeggenschap voor de huidige ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging?**

De ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging zijn organen van medezeggenschap. Daarbij gaat het om invloed op het organisatiebeleid. Professionele zeggenschap heeft te maken met de manier waarop je het beroep uitoefent. De medezeggenschap en professionele zeggenschap betreffen dus twee verschillende onderwerpen.

Programma leiderschap

- **Is programma leiderschap een extra verplichting? En dus een extra kostenpost voor scholing?**

Nee, deelname aan het programma leiderschap is vrijwillig. Doel van het programma is om leidinggevend en op een laagdrempelige manier te ondersteunen. Het programma zal

ontwikkeld worden door Kinderopvang werkt! en breed toegankelijk zijn voor alle organisaties en medewerkers in de kinderopvang. Gebruikmaken van het programma is dus vrijblijvend.

Aanpassen functietitels 'pedagogisch professional' en 'groepsondersteuner'

- **Betekent dit inhoudelijk nog iets voor de functie? Wordt de functieomschrijving ook aangepast?**

Het gaat enkel om een aanpassing in de functietitel. De omschrijving blijft vooralsnog ongewijzigd.

- **Moeten we dit nu ook intern in alle systemen en contracten wijzigen?**

Het is niet nodig om direct alle functienamen om te zetten. Het streven is wel dat uiteindelijk zoveel mogelijk organisaties gebruik maken van de nieuwe termen.