

## Inzetbrief cao Kraamzorg 2024-2025

### **Inleiding**

Kraamzorg is van onschatbare waarde voor gezinnen en onmisbaar in de Nederlandse geboorteketen. Tegelijkertijd heeft de sector Kraamzorg te maken met personeelstekorten en een hoog ziekteverzuim. Medewerkers ervaren weinig regie en zeggenschap als het gaat om hun werk: door een onrustig rooster en door het werken van wachtdiensten zijn zij meer met hun werk bezig dan dat zij op basis van hun contractomvang behoren te zijn. Dat maakt dat zij een hoge werkdruk ervaren en weerhoudt hen ervan om meer (contract)uren te gaan werken. CNV wil juist dat mensen binnen een dienstverband de uren kunnen maken die ze willen en hun werk kunnen combineren met bijvoorbeeld een gezin en/of mantelzorgtaken. Van werkgevers wordt dan ook een flexibelere houding dan nu vaak de praktijk is en het anders organiseren van het werk gevraagd.

CNV legt zich toe op goede arbeidsvoorwaarden, gezonde en veilige werkomstandigheden en zeggenschap van professionals. Wij zijn van mening dat onze inzet voor de cao Kraamzorg een positieve bijdrage zal leveren aan de aantrekkelijkheid van de sector.

Onze inzet is tot stand gekomen op basis van de input van onze leden en op basis van het (sectorale) arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV.

### **Werken in de kraamzorg moet lonen**

- Wij willen de salarissen zoals die zijn genoemd in de huidige cao verhogen met 6%.
- Wij willen de eindejaarsuitkering verhoogd zien van 7,7% naar 8,33%. Tevens stellen wij voor de eindejaarsuitkering voortaan in november uit te keren.
- Wij zetten in op verkorting van de arbeidsduur met behoud van loon, door de wekelijkse arbeidstijd met twee uur te verminderen.
- Aan de betreffende salarisschalen voor iedereen in een primaire functie dienen twee periodieken te worden toegevoegd.
- Wij vinden het belangrijk dat er afspraken gemaakt worden over het salaris van zij-instromers, zodat het aantrekkelijker wordt om de overstap naar de kraamzorg te maken. Voor afspraken waarbij dienstjaren van belang zijn dienen dienstjaren in de zorgsector in ieder geval volledig mee te tellen.
- Wij stellen een verhoging van de toeslag op inconveniënte uren voor van 40% naar 50%, tegen het werkelijke salaris.
- Wij willen een afbouwregeling voor toeslag op inconveniënte uren opnemen voor medewerkers die niet meer in staat zijn om op inconveniënte uren te werken.
- Wij zien de reiskostenvergoeding graag verhoogd naar het fiscaal maximum. (Waarbij het in artikel 6.2 cao genoemde bedrag van € 0,26 blijft gelden.) Waar “groene” alternatieven een rol kunnen spelen in de regelingen voor woon-werkverkeer en het reizen tijdens het werk, wil CNV dat graag stimuleren.

- Reistijd van huis naar gezin en andersom dient na maximaal 15 minuten betaald te worden als werktijd.
- Wij willen dat er in de cao een wasvergoeding wordt opgenomen conform de richtlijnen van het Nibud.
- Tevens vinden wij dat medewerkers ten behoeve van hun werkzaamheden de beschikking moeten krijgen over een telefoon met abonnement.

#### **Noodzakelijke hervorming van de wachtdiensten**

- De wachtdienst is werktijd en dient daarom ook als zodanig vergoed te worden.
- Wij dringen aan op een maximum aantal dagen wachtdienst van twee, waarna een inzet of minimaal één dag vrij volgt.
- Wij vinden dat een wachtdienst in alle gevallen moet meetellen als werkdag in de reeks van maximaal acht opeenvolgende te werken dagen.
- Wij willen dat een kraamverzorgende wordt afgelost binnen twee uur na afloop van de wachtdienst.

#### **Meer grip op werk-privé balans**

- Elke medewerker zou aanspraak moeten kunnen maken op een vaste vrije dag per week, zonder dat dit als een vakantiedag geldt.
- Wij vinden dat een vier- of zes daags rooster mogelijk moet zijn.
- Wij vinden dat het rooster minimaal 28 dagen van tevoren aan medewerkers die op rooster werken bekend moet zijn gemaakt.
- CNV pleit voor structurele inspraak van werknemers bij de roostering en planning. Wij vinden dat een medewerker zelf mag bepalen hoe (tijd of geld) plus-uren worden vergoed.
- Als een werknemer 24 uur of minder van tevoren een oproep krijgt voor een extra dienst of wanneer werkgever een bestaande dienst wil verschuiven, dan dient hier een toeslag tegenover te staan.
- Wij achten een verplichte generatieregeling voor medewerkers vanaf vijf jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd onmisbaar. Daarom stellen wij een 80-90-100 regeling voor. De regeling komt er op neer dat de medewerker 80% van zijn/haar contractomvang werkt, tegen 90% van het salaris en 100% van pensioen blijft opbouwen.
- Verlofrechten moeten kenbaar zijn bij medewerkers. Medewerkers zijn onvoldoende op de hoogte van de verlofmogelijkheden waardoor de kans op uitval onnodig groot is.
- CNV wil afspraken over rouwverlof na een ingrijpend verlies van een dierbare incorporeren in de CAO.
- Wij vinden dat aan mantelzorgers voldoende mogelijkheden moeten worden geboden om werk en zorg te combineren door middel van ondersteuning, mogelijkheid tot aanpassen van werktijden, inzet van spaarverlof en de inspanningsverplichting van de werkgever om maatwerkafspraken te maken.

### **Vergroten van zeggenschap en loopbaanplanning**

- Invloed en inspraak van kraamverzorgenden is onmisbaar om tot een toekomstbestendige branche te komen. Wij stellen dan ook voor om een artikel op te nemen in de cao waarin de invloed en inspraak van kraamverzorgenden wordt verankerd.
- Wij willen het scholingsbudget verhogen naar 3 procent van de loonsom.
- Functiegerichte scholing dient volledig te worden vergoed en tijdens werktijd gevolgd, ook tijdens krapte.
- Er moet ook ruimte zijn voor scholing en ontwikkeling die niet direct aan de huidige functie gebonden is, maar gericht is op persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.
- Voor de ondersteuning van werkgever en werknemer op het gebied van loopbaanontwikkeling dient gebruik te worden gemaakt van de aangeboden producten en diensten van de A&O fondsen en van James Loopbaan.

### **Overige punten**

- Wij zetten in op een kortlopende cao.
- Wij willen werkgevers verplichten mee te werken aan verzoeken van medewerkers om de contributie van een vakbond fiscaal voordelig te vergoeden.
- Wij vinden dat er in de cao een werkgeversbijdrage ingesteld moet worden en stellen voor om daarvoor de AWWN-norm te hanteren.
- Wij willen dat cao-partijen de overeengekomen cao-tekst aanbieden voor algemeenverbindendverklaring bij het ministerie van SZW.

### **Technisch**

- CNV Zorg & Welzijn dient gewijzigd te worden in CNV.
- De cao dient in lijn worden gebracht met vigerende wet- en regelgeving.

Zoals gebruikelijk behouden wij ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen.

Onderhandelingsdelegatie CNV

Ginette ter Wal  
Marloes Kortland