Cao inzet kraamzorg 2026-2027

Werken in balans en juist beloond

Zorgprofessionals houden de kraamzorg draaiende, maar de grens is bereikt. De werkdruk stijgt, verantwoordelijkheden nemen toe en zeggenschap over werktijden en vrije tijd is te beperkt. Steeds meer kraamverzorgenden raken overbelast, verlaten de kraamzorg of vallen uit. Dat is geen individueel probleem, maar mede een gevolg van arbeidsvoorwaarden die onvoldoende aansluiten bij het werk dat van deze zorgprofessionals wordt gevraagd.

Wie de kraamzorg draaiende houdt, verdient een passende beloning. Compensatie van koopkracht moet hierbij een standaard arbeidsvoorwaarde zijn. Loonsverhoging is geen luxe, maar erkenning voor de verantwoordelijkheid, deskundigheid en inzet van deze zorgprofessionals. Een goede beloning is bovendien noodzakelijk om werknemers te behouden en nieuwe collega's aan te trekken. Het onderzoek Waarde van Werk onderstreept dat ook de huidige functiewaardering aangepast moet worden.

Eveneens is verbetering op het gebied van reiskosten bittere noodzaak, omdat kraamverzorgenden nu fors geld moeten toeleggen om naar hun werk (het gezin) te gaan.

Daarnaast is het van belang de werk-privébalans te verbeteren. Kraamverzorgenden moeten niet voortdurend hun privéleven aanpassen aan de organisatie. Meer zeggenschap (regie) over werktijden, vrije tijd en compensatie is essentieel voor een gezonde en duurzame loopbaan in de kraamzorg.

Het is tijd om te stoppen met het steeds verder oprekken van de grenzen van deze zorgprofessionals. Goed werk vraagt om een goede beloning, voldoende rust en echte zeggenschap over de werk-privébalans. Alleen zo behouden we mensen voor de kraamzorg en zorgen we ervoor dat zij hun vak gezond, gemotiveerd en met waardigheid kunnen blijven uitoefenen.

Daarom komt NU'91 tot onderstaande inzet:

1. **Looptijd**

   - Wij stellen een looptijd voor van 2 jaar, van 1 september 2026 tot en met 31 augustus 2028. Dit is afhankelijk van de loonparagraaf en de totaalafspraken.

2. **Inkomen**

   Koopkracht en loonontwikkeling

   Zoals eerder besproken, wil NU'91 dat de salarissen in de kraamzorg voortaan automatisch *minimaal* meebewegen met de cao vvt. Aangezien NU'91 niet tevreden is over het cao-onderhandelingsresultaat in de vvt komen wij tot onderstaande looneisen:
   - Om koopkracht te behouden stellen wij een structurele automatische prijscompensatie in de cao voor. Voor komend jaar is dit bijvoorbeeld een voorspelde inflatie correctie van 3%.
   - Daarnaast stellen wij een arbeidsmarktkraptetoeslag van 2% voor.

   Loondoorbetaling bij ziekte

   - Wij stellen voor dat er bij ziekte ook 100% (in plaats van 70%) doorbetaling plaatsvindt in het tweede ziektejaar.

3. Wachtdienst

Het draaien van wachtdiensten is voor kraamverzorgenden een flinke belasting op de werk-privébalans. De onvoorspelbaarheid en de zwaarte van het onregelmatig werken, verdienen daarom de juiste waardering. Daarom komen wij tot het compacte maar duidelijke voorstel:

- De wachtdienst is werktijd en dient daarom ook als zodanig vergoed te worden. Oftewel: wachtdienst moet betaalde werktijd worden.

4. Vaste vergoeding voor wassen en telefoongebruik

- Als het gaat om het wassen van de dienstkleding stellen wij een vaste onkostenvergoeding voor van € 20,00 per maand.
- Als het gaat om het gebruik van je eigen telefoon voor het werk stellen wij een vaste onkostenvergoeding voor van € 15,00 per maand.

5. Reiskosten

We willen per 1 januari 2027 graag komen tot een verbetering van de reiskosten:

- Er worden in hoofdstuk 6 (artikel 6.1 t/m 6.4) nu verschillende reiskostenvergoedingen toegepast. Wij stellen voor om al die verschillen te schrappen en een uniforme reiskostenvergoeding van € 0,26 netto per kilometer toe te passen.

6. Reistijd

- We willen graag vastleggen wanneer reistijd wel of geen werktijd is. In onze ogen is reistijd tussen twee cliënten altijd werktijd en reistijd van en naar huis in principe niet. Tenzij deze reistijd van en naar huis langer duurt dan gebruikelijk of het gevolg is van een gebroken dienst. Dan is het werktijd.

7. Werk-privébalans en zeggenschap

Een goede werk-privébalans vraagt om meer zeggenschap van werknemers over hun rooster, verlof en opgebouwde uren.

Roosters

- Het rooster/ de werkafspraken worden minimaal 14 dagen voor aanvang vastgesteld. Vanaf dat moment kunnen deze niet meer eenzijdig door de werkgever worden gewijzigd. Een wijziging is alleen mogelijk met instemming van de medewerker.
- Als een werknemer toch een oproep krijgt voor een extra dienst of wanneer werkgever een bestaande dienst wil verschuiven, dan dient hier een toeslag tegenover te staan.
- We stellen voor dat op verzoek van de werknemer een roostervrije dag per kalender week wordt ingepland, ongeacht het arbeidscontract.

Min- en plusuren

We stellen een duidelijke regeling voor, met een jaarlijkse periode van 1 januari tot en met 31 december (kalenderjaar).

- Elk kwartaal wordt het saldo aan plus- en minuren inzichtelijk gemaakt.
- Aan het einde van het kalenderjaar worden openstaande plusuren uitbetaald met een toeslag van 25%, als ze niet zijn opgenomen.
- Minuren die ontstaan doordat de werkgever te weinig werk biedt, vervallen kosteloos voor de medewerker.

8. Scholing

- Verplichte scholing (zoals herregistraties) moet altijd kosteloos zijn, in werktijd vallen en minimaal 6 weken van tevoren worden aangekondigd. Voor vrijwillige scholing die de werkgever betaalt, kan een redelijke terugbetalingsregeling gelden als iemand kort na de opleiding zelf vertrekt — maar nooit voor verplichte scholing.
- Wij stellen voor artikel 5.13 lid 2 te wijzigen en de stagevergoeding te verhogen naar 600 euro per maand.

9. Veiligheid

Graag willen wij een evaluatie van de klachtenregeling grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast vragen wij nog een aantal aanvullingen op het gebied van veiligheid:

- Om te voorkomen dat werknemers in hun persoonlijke levenssfeer worden geraakt, willen we de keuze aan de werknemer laten om persoonlijke gegevens al dan niet te delen.
- Bij agressie-incidenten doet werkgever standaard aangifte namens de werknemer. Bij overige incidenten mag de werknemer de werkgever vragen om namens hem/haar de aangifte te doen. Ook hier is de keuze aan de werknemer om een aanpak te kiezen die past bij zijn/haar beleving.
- Als werknemers erom vragen, moet er een functionerende alarmknop beschikbaar zijn. Aanvullend wordt er navraag gedaan naar de behoefte aan fysieke beveiliging als de situatie daarom vraagt.
- PTSS als beroepsziekte te erkennen.

10. Inzetbaarheid rondom menstruatie, fertiliteit en menopauze

We willen artikel 8.9 als volgt aanpassen. We stellen dan ook de volgende aanpassingen in de tekst voor:

- Cao-partijen vinden het belangrijk dat het taboe wordt doorbroken en dat hierover het goede gesprek wordt gevoerd tussen werkgever en medewerker. Tevens verzoeken wij de reikwijdte uit te breiden en het over hormonale klachten te hebben. Dit, zodat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft en verzuim voorkomen wordt. Het goede gesprek bevat wederzijds vertrouwen, verkenning van de mogelijkheden in het kader van werktijden en/of andere zaken die van belang zijn om te bespreken.
- Ervaart de medewerker klachten door haar menstruatie, fertiliteit of menopauze die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer? Dan kan zij aan de werkgever een gesprek vragen over haar inzetbaarheid. Vanwege medische privacy hoeft de medewerker alleen te melden dat zij hiervan gebruik wil maken. Werkgever en medewerker maken, daar waar mogelijk, maatwerkafspraken om ervoor te zorgen dat de medewerker kan blijven

werken en er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de beperkingen die zij ervaart door haar menstruatie of menopauze. In aanvulling op hetgeen in de cao staat over menstruatie en overgang, wensen wij tevens op te nemen dat werkgevers aandacht aan dit thema besteden en werknemers wijzen op het preventieve spreekuur bij de arbo-arts.

11. Overige cao-afspraken

Begrijpelijke cao

- Door de jaren heen zijn de cao-teksten steeds ingewikkelder geworden. De leesbaarheid laat veel te wensen over. Daarnaast merken we dat er veel interpretatieverschillen zijn ontstaan. Wij stellen voor om gedurende de looptijd van de nieuwe cao de cao in ieder geval op punten te herschrijven en daarmee de interpretatieverschillen duidelijk te maken en weg te nemen. Dit zal ook de naleving van de cao bevorderen.

Waarde van Werk

- Deze zomer is het onderzoek van FWG rond de waarde van werk afgerond. Daarom willen we in deze cao concrete afspraken maken voor de implementatie in 2028.

Vakbonden en rechten vakbondsleden

- Wij stellen een volledige vergoeding van het vakbondslidmaatschap voor. Op verzoek van de medewerker vergoedt de werkgever vanaf 1 januari 2027 de volledige vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen waarvan de medewerker lid is. De medewerker overlegt hiertoe een bewijs van betaling. De werkgever kan deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.
- Wij stellen voor dat vakbondskaderleden informatie vanuit vakbonden vrij op intranet en publicatieborden mogen publiceren zonder inmenging van een afdeling communicatie.
- Artikel 12.2 lid 3 willen wij graag wijzigen. Wij stellen voor dat de beperkende zin, dat het een vakbond moet zijn die partij is bij deze cao, te laten vervallen.

Werkgeversbijdrage

- Wij stellen een jaarlijkse werkgeversbijdrage van € 10.000,00 per vakbond voor. Deze is bedoeld voor cao-overleg, het sociaal overleg kraamzorg, voorlichting aan leden en scholing van kaderleden. Dit komt in totaal op € 40.000,00 per jaar. NU’91 stelt voor dit te financieren via een kleine, collectieve premie over de loonsom van alle werkgevers in de sector, bijvoorbeeld via het Sociaal Overleg Kraamzorg — zodat geen enkele individuele werkgever hier onevenredig zwaar door wordt belast.

Wij willen deze cao algemeen verbindend laten verklaren en deze cao hiervoor aanbieden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, toe te voegen of in te trekken.

Wij zien uit naar een constructief en doelgericht overleg.

Bea Verhoeven en Hubert Vankan