

## **NU'91 cao inzet kraamzorg 2024-2025**

### **Beschermd en beloond zoals het hoort.**

De kraamzorg is een onmisbare schakel in de zorgketen rondom de geboorte van het kind. Kraamverzorgenden staan dag en nacht klaar om gezinnen te begeleiden in één van de meest kwetsbare en bijzondere momenten van hun leven. Toch staan de arbeidsomstandigheden in de sector onder druk. NU'91 zet zich daarom in voor een eerlijke cao die recht doet aan de inzet en professionaliteit van kraamverzorgenden, omdat goede arbeidsvoorwaarden van cruciaal belang zijn voor de kwaliteit van zorg én het welzijn van zorgverleners.

De werkdruk in de kraamzorg is hoog. Kraamverzorgenden leveren fysiek en emotioneel intensieve zorg, waarbij ze niet alleen de moeder en baby ondersteunen, maar ook het gezin als geheel. Goede arbeidsvoorwaarden, zoals een eerlijk salaris, duidelijke werktijden en voldoende rustmomenten, zijn nodig om overbelasting te voorkomen. Dit stelt kraamverzorgenden in staat om de beste zorg te blijven leveren. Tevreden medewerkers die gezond en gemotiveerd blijven, verhogen niet alleen de kwaliteit van de zorg, maar ook de continuïteit, zodat gezinnen op betrouwbare zorg kunnen rekenen.

Daarnaast is het bieden van goede arbeidsvoorwaarden essentieel om nieuwe instroom te bevorderen in een sector die kampt met enorme personeelstekorten. Ook helpt het om ervaren krachten te behouden, wat bijdraagt aan een stabiele en toekomstbestendige kraamzorg. Door te investeren in gezonde werktijden, scholing en waardering, versterken we niet alleen de positie van de kraamverzorgenden zelf, maar ook de basis van de zorg voor moeder en kind.

Daarom maakt NU'91 zich sterk voor onderstaande cao-inzet die deze waarden centraal stelt, want goede arbeidsvoorwaarden in de kraamzorg zijn niet alleen rechtvaardig, maar ook noodzakelijk voor een gezonde en veilige start van elk gezin.

## **CAO inzet kraamzorg 2024-2025**

### **Looptijd**

Wij stellen een looptijd voor van 1,5 jaar, van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025. Een en ander in samenhang met de voorstellen en uitkomsten van het overleg.

### **Inkomen**

*Er is in het onderhandelingsresultaat op 8 februari 2024 afgesproken dat sociale partners voor 2024 geen aanvullende eisen stellen m.b.t. loon en arbeidstijden die geld kosten.*

- Per 1 januari 2025 stellen wij voor om de inflatie die momenteel op circa 2,9 % ( CPI ) ligt te compenseren voor iedereen.  
Daarnaast willen wij een arbeidsmarktkraptetoeslag van 2 %.  
Uit verschillende rapporten en onderzoeken blijkt dat de achterstand/loonkloof van werknemers in de Zorg nog steeds aanwezig is en dat die voor de middengroepen ( FWG 35 t/m 65 ) het grootst is. Deze achterstand van 6,1 % willen wij dan ook in deze cao overbruggen.
- Wij stellen voor dat er bij ziekte ook 100% (in plaats van 70%) doorbetaling plaatsvindt in het tweede ziektejaar.
- We willen in 2025 graag komen tot een aantal verbeteringen wat betreft de onregelmatigheidstoeslag:
  - ORT over het volledige uurloon
  - Toeslag verhogen van 40% naar 50%

### **Betere waardering van de wachtdienst**

Het draaien van wachtdiensten zijn voor de kraamverzorgenden een flinke belasting op de werk-privé balans. De onvoorspelbaarheid en de zwaarte van het onregelmatig werken, verdienen meer waardering. Daarom komen wij tot de volgende voorstellen:

- De wachtdienstvergoeding wordt omgezet naar een vergoeding conform het daadwerkelijke uurloon van de kraamverzorgende. Het blok van acht uur wordt geregistreerd als dienst van acht uur inzet. De rusttijden die bij een 'reguliere' dienst in acht worden genomen, worden ook na een wachtdienst gehanteerd.
- Kraamverzorgenden hebben aangegeven de extra vergoeding voor een partusassistentie (die in het verleden werd toegekend) te waarderen. De herinvoering van een soortgelijke

vergoeding ad. €25,00 bruto per partusassistentie komt als duidelijke wens naar voren uit de peiling van NU'91.

- Verhoging vergoeding van het wachtdienstblok als de kraamverzorgende niet wordt opgeroepen ( gelijk aan het uurloon ).

### **Roosters en werk-privé balans**

In het onderhandelingsresultaat van 8 februari 2024 is afgesproken dat door sociale partners ( werkgever en NU'91, FNV, CNV, FBZ en AVV ) gezamenlijk een lijst met concrete aanbevelingen over arbeidstijden wordt opgesteld. Sociale partners bespreken in de onderhandelingen over de CAO 2024-2025 hoe de concrete voorstellen in de nieuwe CAO zouden kunnen worden verwerkt.

Belangrijke punten voor NU'91 zijn:

- De cao biedt op dit moment ruimte voor 22 vrije weekenden. Om de balans tussen werk en privé enigszins te herstellen, wordt het aantal vrije weekenden verhoogd naar 26.
- Na maximaal 2 wachtdagen minimaal een dag rust.
- De kraamverzorgende wordt zonder haar toestemming niet direct op een wacht gezet na het draaien van een dienst
- Bij toepassing van min en plus uren in het rooster willen wij de afspraak dat per kwartaal de kraamverzorgende maximaal 12 uren in de plus tot 12 uren in de min mag staan.

### **Reiskosten**

We willen per 1 januari 2025 graag komen tot een verbetering van de reiskosten:

- De reiskostenvergoedingen ( woon-werkverkeer en reizen van huis naar cliënten ) worden verhoogd van € 0,21 naar € 0,23 ( tot en met 22 km ). Vanaf 23 km wordt de € 0,26 netto vergoeding per km, voor zowel woon-werkverkeer als voor het reizen van huis naar cliënten, toegepast.

### **Veiligheid**

Aanvullend op de klachtenregeling grensoverschrijdend gedrag 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.

### **Opleiding en ontwikkeling**

We willen per 1 januari 2025 graag komen tot een aantal significante verbeteringen wat betreft opleiden en ontwikkelen:

- Wij willen een persoonlijk opleidingsbudget (POB) voor kraamverzorgers en aanverwante beroepen van minimaal € 1500 per medewerker per jaar, waarbij de desbetreffende medewerker de opleiding zelf kan kiezen.
- Alle lestijd is werktijd.
- De norm voor het aantal uren voor de cursussen en opleidingen van de KCKZ blijken in de praktijk vaak onvoldoende voor kraamverzorgers. Wij stellen voor dat kraamverzorgers op verzoek 50% extra tijd kunnen krijgen, zonder dat hier nadere voorwaarden aan worden gesteld.
- Voor stagiaires willen wij een verhoging van de stagevergoeding. Wij stellen voor artikel 5.13 lid 2 te wijzigen. Dit betekent bij een voltijdstage een verhoging van 518,19 naar 600 euro per maand.

### **Generatiebeleid**

Uit de peiling van NU'91 is gebleken dat onze leden behoefte hebben aan een vorm van een generatieregeling. Daarom stellen wij de 80-90-100 regeling voor, waarbij wij ook openstaan voor eventueel andere varianten. De regeling komt er samengevat op neer dat de gebruiker 80% van de tijd werkt tegen 90% van het salaris en 100% van pensioen blijft opbouwen. Wij stellen voor dat werknemers vanaf 60 jaar gebruik kunnen maken van deze regeling.

### **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.

### **Overige**

- 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 of ontstaan. Wij stellen voor om gedurende de looptijd van de nieuwe cao de cao te herschrijven en daarmee de interpretatieverschillen duidelijk te maken.
- Op verzoek van de medewerker vergoedt de werkgever vanaf 2025 de volledige vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen waar de medewerker lid van 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.
- We zouden graag de dialoog aangaan over een CAO Sociale Begeleiding ( herstructureringen, reorganisaties etc.).
- In het kader van werkdruk zouden we in de komende cao afspraken willen maken over hoe, voor de uitvoering van zorg onnodige, administratieve lasten kunnen worden verminderd. Daarnaast worden bij vacatureruimte parttimers als eerste benaderd met een voorstel tot contractuitbreiding. Vacatures worden eerst actief uitgezet bij medewerkers met een parttime en/of tijdelijk dienstverband, voordat de vacature extern wordt uitgezet. Partijen onderzoeken eveneens hoe extra werken ook financieel/fiscaal aantrekkelijk kan worden gemaakt.
- Voor werknemers die thuiswerken wordt een thuiswerkvergoeding ad. €3,00 per dag afgesproken.

*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