



Inzet Cao Kraamzorg 2024-2025

Inleiding

Goede arbeidsvoorwaarden zijn essentieel voor een toekomstbestendige kraamzorg. Met een groeiend tekort aan kraamverzorgenden, is het verkrijgen en behouden van voldoende personeel om kwalitatieve kraamzorg toegankelijk te houden een belangrijke opgave. Dat voldoende personeel de grootste uitdaging is in de komende decennia, blijkt ook uit een [scenariostudie](#) van onderzoeksbureau Rebel in opdracht van onderzoeksprogramma AZW van het Ministerie van VWS. Uit dit onderzoek blijkt ook dat het scenario 'Power to the professional' het meest effectief is in het verminderen van het arbeidsmarkttekort in de zorg. Samengevat houdt dit scenario in dat zorgpersoneel gewaardeerd en ontzorgd moet worden, zodat zij onder goede omstandigheden optimale zorg kunnen bieden. Onze voorstellen sluiten hierop aan.

FBZ vertegenwoordigt een groot aantal beroepsverenigingen van zorgprofessionals. Namens deze zorgprofessionals presenteren wij de volgende inzet.

1. Beloning en vergoedingen

A. looptijd en loon

FBZ stelt voor om een cao af te spreken met een looptijd van 18 maanden. FBZ wil dat het salaris van de zorgprofessionals in de kraamzorg wordt verhoogd. Deze salarisverhoging moet leiden tot concrete verbetering van de koopkracht van iedere medewerker in de sector.

B. Reiskosten

FBZ stelt voor om met ingang van 1 januari 2025:

- de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer genoemd in artikel 6.1 van de cao te verhogen naar €0,23 per kilometer.
- de reiskostentegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in artikel 6.2 van de cao te verhogen naar €0,23 per kilometer voor de eerste 23 kilometer en naar €0,28 per kilometer vanaf 23 kilometer per dag.
- de vergoeding van de reiskosten voor incidentele dienstreizen waarvoor de werknemer met de eigen auto reist in artikel 6.4, te verhogen naar €0,23 per kilometer.

C. Toeslag inconvenientie uren

FBZ stelt voor om tijdens inconvenientie uren zoals genoemd in 4.11 van de cao, een toeslag van 40% te betalen voor de reistijd op grond van het uitgangspunt reistijd is werktijd. Daarnaast stelt FBZ voor om de toeslag van 40% in artikel 4.11 van de cao te berekenen over het feitelijke salaris van de medewerker zonder maximum.

2. Gezond & Veilig werken

A. Generatieregeling

FBZ stelt voor om een generatieregeling in te voeren waarbij er 80% wordt gewerkt tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw (andere varianten ook mogelijk) vergelijkbaar met de regeling uit de cao-ziekenhuizen.

B. Regeling Vervroegd uittreden

FBZ wil graag dat medewerkers die vanaf 1 januari 2026 binnen drie jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, de mogelijkheid krijgen om eerder uit te treden. Wij stellen voor dat cao-partijen in 2025 met elkaar de spelregels c.q. criteria afspreken over een regeling vervroegd uittreden voor de sector Kraamzorg, die per 1 januari 2026 van kracht gaat. Dit in lijn met het onlangs bereikte centrale akkoord over de RVU.

C. Wachtdiensten

De wijze waarop de wachtdiensten nu georganiseerd zijn, leggen een te grote druk op de het privéleven van de kraamverzorgenden. Daarnaast doet de huidige wachtdienstvergoeding geen recht aan de belasting die een wachtdienst voor de medewerker oplevert. Daarom stellen wij de volgende verbeteringen voor:

- In artikel 4.7 dient aanvullend op het maximum aantal van twee aaneengesloten wachtdienstblokken te worden opgenomen dat het aantal aaneengesloten dagen dat wachtdiensten kunnen worden opgedragen wordt beperkt tot 4 dagen met daarna minimaal een vrije dag.
- De vergoeding voor een wachtdienstblok van 8 uur wordt verhoogd naar € 22,-.
- De vergoeding voor een wachtdienstblok wordt niet 'naar rato' verminderd met het aantal uren dat is gewerkt als de medewerker tijdens een wachtdienst is opgeroepen.
- Cao-partijen maken afspraken een tijdpad waarbij wordt gekomen tot 'wachtijd is werktijd'.

D. Veilige en gezonden werkomgeving

Voor de medewerkers in de kraamzorg is het van groot belang dat zij veilig en gezond de dagelijkse werkzaamheden kunnen uitvoeren. Wij krijgen signalen van leden dat zij op locatie niet altijd veilig en gezond de werkzaamheden kunnen verrichten omdat bijvoorbeeld het bed niet kan worden afgesteld op de juiste werkhoogte. Wij willen in artikel 4.13 van de cao opnemen dat de werkgever de cliënt goed informeert en adviseert waar de juiste c.q. de noodzakelijke hulpmiddelen kunnen worden verkregen, zoals bijvoorbeeld de juiste klossen om het bed van de kraamvrouw op te hogen. Wij willen graag dat dit wordt vastgelegd in de zorgovereenkomst en het zichtbaar is in het digitale dossier, zodat de kraamverzorgende de client erop kan wijzen als het niet in orde is.

In de cao zijn in hoofdstuk 13 afspraken gemaakt over een veilige werkomgeving. Alle werkgevers in de sector zullen een actief beleid voeren dat zich zowel richt op preventie als op handelen bij incidenten. Daarnaast is er een klachtencommissie ingesteld die klachten met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag behandelt en hierover adviseert. Wij willen concrete afspraken maken om het effect van dit hoofdstuk te evalueren en het zo nodig aan te passen.

3. Ontwikkelmogelijkheden

Omdat een leven lang leren en ontwikkelen onontbeerlijk is voor een aantrekkelijke en toekomstbestendige sector Kraamzorg, ondersteunen wij maatregelen die doorgroei en doorontwikkeling van werknemers stimuleren en faciliteren. Als FBZ denken we dat het de sector vooruit kan helpen als er ontwikkelpaden worden geïntroduceerd. We willen in de komende periode samen optrekken met de werkgevers en de andere bonden in de voorbereiding zodat hierover in een volgende cao concrete afspraken kunnen worden gemaakt.

In de komende cao willen wij alvast een basis leggen voor de vergoeding van cursus-/lestijd, door in artikel 12.1 lid 1c op te nemen dat iedere medewerker tenminste recht heeft op vergoeding van 16 uren cursus-studietijd per jaar. Op werkgeversniveau kan er in overleg met de medezeggenschap een voor de werknemer ruimere vergoeding worden afgesproken.

4. Overig

A. Aanvulling uitkering geboorteverlof en ouderschapsverlof

FBZ stelt voor om in de cao af te spreken dat de wettelijke uitkering voor aanvullend geboorteverlof én de uitkering op grond van de wet betaald ouderschapsverlof door de werkgever worden aangevuld tot het niveau van het volledige salaris.

B. Faciliteiten ter ondersteuning van het werk

Het is in deze tijd van digitalisering noodzakelijk dat werknemers in de kraamzorg over de juiste faciliteiten beschikken om de werkzaamheden te plannen en te rapporteren. Omdat we van onze leden horen dat organisaties hier verschillend mee omgaan, willen we in de cao vastleggen dat iedere kraamverzorgende van de werkgever een tablet en een telefoon ter beschikking gesteld krijgt voor een goede uitvoering van de werkzaamheden.

C. Werkgeversbijdrage

FBZ stelt voor om in de cao vast te leggen dat er een werkgeversbijdrage wordt betaald conform de AWWN-norm.

6. Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.

Wij hopen in constructief overleg met u op korte termijn te komen tot een nieuwe Cao Kraamzorg.

Yoram Bovenkerk en Jesse Lagendijk,
onderhandelaren namens FBZ