



**AVV: De Democratische Vakbond**



**PARTIJEN:**

- Bo Geboortezorg, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door mw. P.M.L.M. van Driel MBA

en

- AVV, gevestigd te Amsterdam, vertegenwoordigd door dhr. R. Koorn
- CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd in Utrecht, vertegenwoordigd door dhr. M. Dons
- FBZ, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door dhr. R. Barendse
- FNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Utrecht vertegenwoordigd door mw. F. Escarabajal
- NU'91, gevestigd te Nieuwegein, vertegenwoordigd door mw. S. Beer

**OVERWEGEN:**

Dat Bo Geboortezorg ruim 135 kraamzorgorganisaties telt als lid en dat bij die gezamenlijke organisaties zo'n 9.000 medewerkers werkzaam zijn;

Dat op 14 juli 2022 dit onderhandelingsresultaat is bereikt over de collectieve arbeidsovereenkomst voor de kraamzorg;

Dat gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de achterban van partijen en dat Bo Geboortezorg en de vakorganisaties hun leden/achterban uiterlijk 30 augustus zullen hebben geraadpleegd.

Dat de teksten van dit onderhandelaarsakkoord niet gelden als uitgewerkte cao-bepalingen, maar daartoe nog dienen te worden vertaald. Waarbij tevens geldt dat onderwerpen -anders dan tekstuele wijzigingen die de toegankelijkheid en de leesbaarheid bevorderen- niet meer ter onderhandeling worden ingebracht.

## KOMEN OVEREEN:

### Looptijd cao Kraamzorg

De looptijd van de cao Kraamzorg is van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023.

### Tekst van de cao Kraamzorg

Voor het verder uitschrijven van de tekst is een redactiecommissie in het leven geroepen.

### Protocol onderzoek

Partijen komen overeen om als onderdeel van cao Kraamzorg protocolafspraken te maken. De resultaten van de gezamenlijke onderzoeken dienen als input voor partijen voor de besprekingen over de volgende cao Kraamzorg.

Over navolgende onderwerpen zullen partijen in 2022 / 2023 in ieder geval paritair onderzoek houden:

#### 1. Het stimuleren van fietsen naar werk

Fietsen naar het werk wordt zo veel mogelijk gestimuleerd. Dit heeft een positief effect op de gezondheid van de medewerker en is beter voor het milieu. Partijen verkennen de mogelijkheden om het fietsen te stimuleren door o.a. de mogelijkheden van een leaseplan voor fietsen via de werkgever te onderzoeken.

#### 2. Leer- en begeleidingsplan uitwerken

Bij het uitwerken van de teksten in de tekstcommissie wordt ook het leer-begeleidingsplan in overleg aangepast. O.a. worden artikelen van de cao eruit gehaald en wordt het breed toepasbaar gemaakt voor alle kraamverzorgenden in opleiding. Het doel is een minimale norm waar het gaat om de inzet begeleiding en arbeidsvoorwaarden van kraamverzorgenden in opleiding. Op die manier geven we als sector invulling aan het opleiden van kraamverzorgenden waarbij de kwaliteit van zorg zoveel mogelijk aansluit op de wensen en behoeften van de cliënt zonder hun rol als zorgprofessional uit het oog te verliezen.

NB. het Leer-begeleidingsplan is integraal onderdeel van deze cao, er wordt verwezen via een link en in het 'sociaal overleg kraamzorg' (SOK) wordt het aangepast.

#### 3. Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners vinden het belangrijk dat medewerkers ondersteund en gefaciliteerd worden, zodanig dat werken tot het einde van de loopbaan goed vol te houden is. We zien dat dit in elke

levensfase iets anders vraagt en dat er óók binnen de levensfasen verschillende behoeftes zijn. We willen daarom toe naar een set aan maatregelen, die door de individuele medewerkers op basis van zelf te maken keuzes flexibel ingezet kunnen worden, zodat op termijn collectieve voorzieningen aan het einde van de loopbaan mogelijk niet meer nodig zijn.

Bijvoorbeeld voor:

- a. De jongere, startende werknemer die werkt in combinatie met gezinsopbouw
- b. De meer gesettelde en meer ervaren werknemer die werkt in combinatie met zorg voor kinderen en ouders of anderen
- c. De oudere en ervaren werknemer die met de pensioengerechtigde leeftijd in zicht van waarde wil blijven voor de organisatie en collega's.

Om dit te bereiken gaan werkgever en de werknemer periodiek met elkaar in gesprek om afspraken te maken die de individuele inzetbaarheid bevorderen. Dat gebeurt ten minste eenmaal per jaar. In die gesprekken komen ook professionalisering, beroepsontwikkeling en behoefte om meer of minder te werken aan de orde. Werkgever nodigt de werknemer voor dit gesprek uit, maar de werknemer kan ook zelf het initiatief daarvoor nemen.

Gedurende de looptijd van de Cao wordt, mede op basis van de uitgevoerde sectoranalyse, nader onderzocht welke set aan extra maatregelen nodig zou zijn om de belasting en belastbaarheid tot het einde van de loopbaan op orde te houden. Uitgangspunt is dat werkgever en werknemer samen investeren.

#### **4. Zeggenschap**

Werkgevers en vakbonden vinden dat er optimaal gebruik gemaakt moet worden van de kennis, de inzichten, de ervaringen en de expertise van medewerkers. Tijdens de looptijd van deze cao ontwikkelen cao-partijen instrumenten/programma's die de mogelijkheden voor invloed, (mede-) zeggenschap en mee-spraak bevorderen en faciliteren. In de bijlage van de cao wordt een toelichting gegeven om duidelijkheid te scheppen in (het verschil van) de termen; invloed, zeggenschap en medezeggenschap.

#### **5. Procedure FWG**

De cao-tekst onder 'procedure FWG' (bijlage 3 in de Cao kraamzorg 2020) wordt door cao-partijen in overleg herzien met onder andere als doel de leesbaarheid en de praktische toepassing te verbeteren. FWG wordt hierbij waar nodig betrokken/geraadpleegd.

#### **6. Alternatief o&o/sociaal fonds**

Cao partijen zien de voor- én nadelen van het oprichten en in stand houden van een sociaal fonds in de sector kraamzorg. Partijen doen onderzoek naar de mogelijke alternatieven van een dergelijk fonds.

#### **7. Rusttijd**

Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar de wensen en mogelijkheden binnen de sector ten opzichte van het wel/niet kunnen afmaken van een kraamperiode en 8 dagen achtereen werken.

### Inhoudelijke cao afspraken

Partijen komen overeen:

#### **Vergoeding**

##### Structurele loonsverhoging

1. Per 1 maart 2022 wordt het salaris met 3% verhoogd.  
Onderdeel van deze verhoging is de stijging van het uurloon met 0,3%. De definitie van het uurloon wordt verduidelijkt en sluit aan bij de definitie die door het ministerie van VWS wordt gehanteerd. Dit betekent dat het uurloon voor een voltijddienstverband wordt berekend als 1/156 deel van een maandsalaris en 1/144 deel van het periodesalaris. Het gemiddelde van 1878 uur per jaar komt hiermee te vervallen.
2. Per 1 juli 2022 wordt de stagevergoeding zoals omschreven in artikel 5.13 lid 3 verhoogd naar €450,- per maand.
3. Per 1 februari 2023 wordt het salaris met 2% verhoogd.
4. Als er vanuit de overheid tussentijds extra geld beschikbaar wordt gesteld voor de salarissen in de zorg, dan worden deze vertaald naar een extra vergoeding voor de medewerkers.

##### Verbeteringen in het loongebouw

5. Per 1 januari 2023 vervallen in de salarisschalen 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 en 50 de eerste twee periodieken (aanlooperperiodieken). Hierdoor starten nieuwe medewerkers in een hogere periodiek en worden medewerkers die worden vergoed volgens deze periodieken verplaatst naar de eerstvolgende hogere periodiek.
6. Per 1 januari 2023 krijgen zorgmedewerkers in de salarisschalen 35, 40, 45 en 50 een periodiek toegevoegd aan het einde van de schaal. De voorwaarde hierbij is dat ze 2 jaar in de maximum van de schaal zitten en minimaal 50% van de tijd een functie in de directe zorg hebben (waarbij ook activiteiten i.h.k.v. medezeggenschap/werknemersorganisaties meetellen). De periodiek is op basis van de volgnummers opvolgend op de laatste periodiek van de schaal. Hiermee wordt perspectief geboden in het doorgroeien in salaris.

Aan artikel 5.6 wordt een 2<sup>e</sup> lid toegevoegd met de volgende tekst: *Indien je op 1 januari 2023 reeds 2 jaar bent ingedeeld in het laatste volgnummer van de salarisschalen 35, 40, 45 of 50 en een primaire functie hebt (waarbij je minimaal 50% van je tijd een functie in de directe zorg hebt en ook activiteiten i.h.k.v. medezeggenschap/werknemersorganisaties meetellen), krijg je één extra periodiek boven op je huidige salarisschaal. Voor deze periodiek*

*wordt gebruik gemaakt van de aan de laatste periodiek aansluitende volgnummers uit de salarisreeks in bijlage 1 van de cao Kraamzorg.*

### Wachtdiensten

7. De wachtdienstvergoeding wordt per 1 januari 2023 verhoogd indien de kraamverzorgende tijdens deze wachtdienst niet wordt opgeroepen. Bij wachten zonder daadwerkelijk ingezet te worden ontvangt de medewerker 150% van de huidige wachtdienstvergoeding. Hierdoor wordt het op wacht staan voor de werknemer aantrekkelijker, en wordt de werkgever gestimuleerd zorgvuldig te plannen en medewerkers zo min mogelijk onnodig op wacht te zetten.

*Aan artikel 4.6 wordt een extra lid toegevoegd, lid 11: Indien je tijdens je wachtdienst niet bent opgeroepen voor het verlenen van partusassistentie of bent ingezet voor een verzorging, krijg je 150% van de vergoeding zoals beschreven in artikel 9 of 10.*

### Reiskosten

8. Vanaf 1 januari 2023 worden alle reiskosten in artikelen 6.1, 6.2, en 6.4 €0.21 netto per kilometer.  
NB. in artikel 6.1 lid 3 en 6.2 lid 5b blijft het mogelijk om een hogere vergoeding af te spreken voor woon-werk verkeer.
9. In artikel 6.2 wordt een extra bepaling opgenomen voor de kraamverzorgenden die ver rijden
10. De grens van 10 kilometer komt daarbij te vervallen.

- o Artikel 6.1 wordt aangepast naar:

- 1. Als je werkzaam bent op een vaste door je werkgever aangewezen locatie (je werklocatie) ontvang je een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer. Onder werklocatie wordt niet verstaan de woning van een cliënt in de thuissituatie, zie hiervoor artikel 6.2.*  
**Hoogte tegemoetkoming**
- 2. Je ontvangt per 1-1-2023 een tegemoetkoming van €0,21 netto per afgelegde kilometer voor woon-werkverkeer om eenmaal per werkdag van je huisadres naar je werklocatie te reizen en weer terug.*
- 3. In overleg met het medezeggenschapsorgaan kan je werkgever een afwijkende regeling voor de vergoeding van woon-werkverkeer treffen.*

- o Artikel 6.2 wordt aangepast naar:

- 1. Als je werkzaam bent bij cliënten in de wijk en rechtstreeks vanaf je woning naar de cliënt(en) reist, ontvang je een tegemoetkoming in verband met de reiskosten naar de cliënt(en). Deze tegemoetkoming is vanaf 1-1-2023 €0,21 netto per afgelegde kilometer. Vanaf 23 kilometer per dag ontvang je €0,26 netto per afgelegde kilometer.*

2. *De vergoeding zoals beschreven in lid 1 geldt ongeacht het type vervoer.*
  3. *Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.*
  4. *Als de in het voorgaande lid genoemde vergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, worden zij geacht mede te strekken tot vergoeding van reiskosten die je werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden (kijk voor de recente regels op de website van de [belastingdienst](#)).*
  5.
    - a. *Indien je werkgever je een vervoermiddel ter beschikking stelt op basis van een medezeggenschapsorgaan overeengekomen regeling, ontvang je geen vergoeding als bedoeld in dit artikel.*
    - b. *Je werkgever kan in overleg met medezeggenschapsorgaan aanvullende regelingen afspreken voor de vergoeding van reiskosten van huis naar cliënten.*
- o Artikel 6.3 blijft ongewijzigd.
- o Artikel 6.4 wordt aangepast naar:
1. *Als je in opdracht van je werkgever in verband met je werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfskosten, wegens een dienstreis moet maken, ontvang je hiervoor een vergoeding volgens het onder a en b bepaalde:*
    - a) *De kosten van de laagste klasse van het openbaar vervoer. Als je werkgever daarom vraagt, moet je je vervoersbewijzen kunnen overleggen.*
    - b) *als je met toestemming van je werkgever met eigen auto reist ontvang je vanaf 1-1-2023 een vergoeding van €0,21 netto per kilometer.*
  2. *Je werkgever vergoedt de noodzakelijk door jou gemaakte verblijfskosten in verband met een dienstreis. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen van gemaakte kosten kunnen overleggen.*
  3. *Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.*
  4. *In overleg met het medezeggenschapsorgaan kan je werkgever een afwijkende regeling treffen voor de vergoeding van de gemaakte reis- en verblijfskosten. Als dat het geval is, dan zijn de leden 1 tot en met 4 van dit artikel niet van toepassing.*

### Overig

11. In de cao wordt de mogelijkheid opgenomen met je medezeggenschapsorgaan afspraken te maken voor het toekennen van een thuiswerkvergoeding en hoe dit zich verhoudt tot het al dan niet uitbetalen van reiskosten op thuiswerkdagen. Het NIBUD heeft de kosten per thuisgewerkte dag berekend.

- Aan hoofdstuk 6 wordt een extra artikel toegevoegd:

Artikel 6.6 – Thuiswerkvergoeding. Hierin wordt de volgende tekst opgenomen: *In overleg met het medezeggenschapsorgaan kan je werkgever afspraken maken over het toekennen van een thuiswerkvergoeding. Hierbij kan rekening worden gehouden met het al dan niet vergoeden van reiskosten op thuiswerkdagen.*

## Scholing

12. Voor alle leerling-kraamverzorgenden geldt het leer- en begeleidingsplan zoals gezamenlijk vastgesteld door het CZO, Bo Geboortezorg en het KCKZ.
13. Ter stimulering van scholing en ter verduidelijking van de afspraken in de cao wordt aan artikel 12.1 een extra lid toegevoegd:

*12.1 lid 1 sub e:*

*Cao-partijen bevelen aan om bij de opstelling van het in lid 1 bedoelde plan, naast aandacht voor de instellingsdoelen van scholing en opleiding het leerbegeleidingsplan te betrekken.*

## Verlof

14. Vanaf 1 januari 2023 is het mogelijk om een deel van je verlofuren te sparen tot aan het fiscaal toegestane maximum van 100 keer je arbeidsduur per week. Sociale partners maken hier afspraken over gedurende looptijd van de cao.

## Organisatie van wachtdiensten

15. Tijdens de looptijd van de Cao wordt onderzocht hoe de organisatie van wachtdienst optimaal vorm kan krijgen teneinde een betere afstemming tussen werk-privé balans en te voldoen aan de wensen en mogelijkheden van de werknemers en werkgevers in de sector. In een werkgroep, waarin werknemers en werkgevers participeren, wordt dit onderzocht, de werkgroep doet vervolgens aanbevelingen aan de cao partijen.

## Medezeggenschap

16. In artikel 4.1 onder hogere arbeidsduur wordt lid 6 toegevoegd:

*6. Als je meer uren wilt werken, dan heb je bij vacatures of bij uitbreiding van de formatie voorrang.*

17. In artikel 4.2 staat de actieve betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan omschreven. Aan artikel 4.2 lid 1b wordt een zesde bullet toegevoegd: het arbobeleid waarbij nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan werkdruk en veilig werken.



En 4.2 lid 1b eerste bullet: wordt aangepast naar *het inzet-, rooster- en contractenbeleid en de knelpunten hierin.*

Nieuwe tekst artikel 4.2:

***Algemene uitgangspunten***

*1. Er moet een evenwicht zijn tussen de doelstellingen van je werkgever betreffende de kwaliteit en betrouwbaarheid, het rendement en de doelmatigheid van de zorgverlening en jouw belangen zoals inkomen en werkzekerheid, het kunnen combineren van werk met je privésituatie, zorgtaken, studie of hobby's of kunnen bijhouden van vaardigheden die voor een deskundige uitoefening van je functie noodzakelijk zijn.*

- a. Je werkgever voert daarom een beleid zodat de inzet van de medewerkers zo goed mogelijk aansluit bij de zich voordoende veranderingen en wisselingen in de zorgvraag van de cliënten.*
- b. Actieve betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan is van groot belang voor het bereiken van het evenwicht tussen de bedrijfsbelangen en de belangen van de medewerkers. Om dit te ondersteunen overlegt je werkgever minimaal eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over ten minste de volgende onderwerpen:*
  - het inzet-, rooster- en contractenbeleid en de knelpunten hierin;*
  - de analyse van de toepassing van het gebruik van nulurencontracten als bedoeld in lid 2a en het gebruik van min/max-contracten als bedoeld in lid 3 en de mogelijkheden tot terugdringing daarvan ter uitvoering van de doelstellingen van dit artikel;*
  - de mogelijkheden voor het aanbieden van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur of het uitbreiden van het aantal arbeidsovereenkomsten;*
  - knelpunten bij de uitvoering van de werktijdenregeling;*
  - omvang van het gebruik van extern personeel en de mogelijkheden tot verlaging daarvan.*
  - het arbobeleid waarbij nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan werkdruk en veilig werken*
- c. Het medezeggenschapsorgaan heeft het recht om een of meer van de werknemersorganisaties, partij bij de cao, om advies te vragen of te raadplegen over de onderwerpen van lid 1 sub b.*
- d. CAO-partijen bevelen nadrukkelijk aan dat het medezeggenschapsorgaan de medewerkers, waaronder medewerkers met een flexibel contract, raadpleegt over de uitgangspunten en de uitvoering van het inzet- en contractenbeleid.*

**Overige onderwerpen**

18. Het artikel over min- en plus uren wordt aangepast met een verwijzing naar het Burgerlijk Wetboek 7:628 en er wordt door sociale partners een Q&A opgesteld over dit onderwerp. Artikel 4.2. lid 4

wijzigt naar artikel 4.3. min-en plus uren

Nieuwe tekst artikel 4.3, min- en plus uren:

**Min- en plusuren**

**4. .3**

1. Wanneer in jouw geval sprake is van min- en plus uren wordt dit per kwartaal door jouw werkgever bijgehouden middels een signaleringstelsysteem.
2. Op basis van dit systeem maak jij samen met je werkgever afspraken om te komen tot een oplossing voor de openstaande min- en plus uren rekening houdend met boek 7, artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek.

19. In de cao wordt een artikel opgenomen over dat bij incidenten door de werkgever aangifte gedaan als de werknemer dat wenst.

*Als je tijdens je werk een tegen jou gerichte daad van agressie hebt meegemaakt, doet je werkgever daarvan op jouw verzoek (indien gewenst en mogelijk anoniem) aangifte bij de politie.*

20. In de cao wordt een nieuw lid toegevoegd, na artikel 6 lid e:

*Je hebt het recht om niet bereikbaar te zijn tijdens vrije dagen.*

21. Ten behoeve van een meer eenduidige en duidelijke cao zijn (taal)technische aanpassingen gedeeld tussen vakorganisaties en Bo Geboortezorg.

- De volgende aanpassingen staan niet meer ter discussie en worden volgens het voorstel van Bo Geboortezorg gewijzigd in de cao Kraamzorg (zie aanpassingen in de artikelen in bijlage 1 bij het akkoord):

Artikel 1.1	Artikel 2.1	Artikel 2.3
Artikel 3.1	Artikel 3.2	Artikel 3.3
	Artikel 4.1	Artikel 4.2
Artikel 4.3	Artikel 4.6	
	Artikel 5.8	Artikel 5.11
Artikel 5.12	Artikel 5.13	Artikel 7.3
Artikel 7.7	Artikel 11.1	Artikel 12.1
Artikel 12.5		

- De volgende aanpassingen staan niet meer ter discussie en worden volgens het voorstel van de vakbonden gewijzigd in de cao Kraamzorg:

Artikel 7.5
-------------

### **Informereren achterbannen**

De naleving van de cao is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de cao partijen. Voorlichting over de cao is erg belangrijk in het bevorderen van naleving. Dat betekent dat álle partijen gedurende de looptijd van de cao actief naar de achterbannen communiceren over de inhoud en werking van de cao.

### **Algemeen verbindend verklaring cao Kraamzorg**

Partijen zullen de Minister van sociale zaken en werkgelegenheid verzoeken de cao Kraamzorg algemeen verbindend te verklaren voor de kraamzorgbranche.

Aldus overeengekomen en in zesvoud opgemaakt te Utrecht, 14 juli 2022

**Namens Bo Geboortezorg** P.M.L.M. van Driel

-----

**Namens CNV Zorg en Welzijn** M. Dons

-----

**Namens FBZ** R. Barendse

-----

**Namens FNV Zorg** F. Escarabajal

-----

**Namens NU'91** S. Beer

-----

**Namens AVV** R. Koorn

-----