



Voorstellenbrief cao-kraamzorg

Looptijd; 1 jaar (1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024)

Looneis; Zoals al eerder vanuit FNV aangegeven achten wij de achterstand in loon groot, mede door het uitblijven van een loonsverhoging in 2021. De achterstand tot andere niet zorgsectoren is aanzienlijk en de werknemers in de kraamzorg zijn nog niet gecompenseerd voor de gestegen kosten ten gevolge van de inflatie zoals dat bij andere zorgsectoren wel het geval is. Daarom houden wij vast aan de eerder bekendgemaakte looneis van **14,3%**

Eindejaarsuitkering; Wij stellen voor een stijging van de eindejaarsuitkering met 0,63% per 1 januari 2024 zodat deze uitkomt op **8,33%** in lijn met andere zorg cao's.

Reiskostenvergoeding; Verhoging van de kilometervergoeding van € 0,21 cent netto per kilometer naar € 0,23 cent per kilometer als het gaat om de vergoedingen in artikel 6.1, 6.2, 6.3 en 6.4 met uitzondering van artikel 6.2 alle kilometers boven de 22 kilometer per dag (blijft € 0,26 cent).

Reistijd; Reistijd is werktijd, zowel van huis naar de client, tussen cliënten, tussen client en scholing of tussen client en werkoverleg en van de client naar huis en moet ook dienovereenkomstig beloond worden.

Was vergoeding; elke medewerker die moet werken in werkkleding en deze thuis moet wassen krijgt een was vergoeding t.w.v. 50 cent per gewerkte dag.

Telefoonvergoeding; elke medewerker die een telefoon nodig heeft voor zijn/haar werk, dus ook kraamverzorgenden worden hierin gefaciliteerd door de werkgever in de vorm van een telefoon en bijbehorende abonnement.

ORT; De onregelmatigheidstoeslag wordt maximaal berekend over het salaris van FWG 40. Er wordt een afbouwregeling in de cao opgenomen voor werknemers die niet meer in de onregelmatige dienst kunnen werken.

Wachtdienst

Er komen bij vakbonden veel klachten binnen over de wachtdienst en de druk die wordt ervaren bij het "op wacht staan" daarom zijn wij tot de volgende voorstellen gekomen;

Vergoeding; De wachtdienst is werktijd en wordt dienovereenkomstig vergoed.

Inzet;

- a. Als kraamverzorgende kan je alleen een oproep krijgen om te gaan werken tijdens een wachtdienst.
- b. Als kraamverzorgende heb je maximaal 2 dagen wachtdienst en dan een inzet of minimaal 1 dag vrij.
- c. Een wachtdienst telt mee als werkdag in de reeks van maximaal 8 te werken dagen.
- d. Een kraamverzorgende heeft het recht op aflos binnen 2 uren na afloop van de wachtdienst.

- e. Een kraamverzorgende die overdag minimale zorg (3 uren zorg) levert bij een klant kan tot maximaal 16.00u nog een wachtdienst draaien.
- f. Een kraamverzorgende die meer dan 3 uren heeft gewerkt hoeft geen wachtdienst meer te draaien die dag.
- g. Een kraamverzorgende kan in een reeks van 8 werkdagen maximaal 3 dagen opgedragen worden om na minimale zorg (3 uur) op wacht te gaan.

Werk-privé balans

De onregelmatige en onvoorspelbare arbeidstijden breken veel kraamverzorgenden op, veel gehoorde klacht is dat het lastig is om werk en privé te combineren en het ziekteverzuim is hoog. Dit is aanleiding voor FNV om de volgende voorstellen te doen;

- a. Werknemers die op rooster werken krijgen het rooster minimaal 28 dagen van tevoren.
- b. Werknemers die niet op rooster werken wordt tenminste 28 dagen van tevoren een aantal dagen bekend gemaakt waarop ze niet hoeven te werken (minimaal 8).
- c. Werknemers die niet op rooster werken weten minimaal 14 dagen van tevoren alle dagen waarop ze niet worden ingezet.
- d. Werknemers worden minimaal 3 uren per dienst ingezet, is dit minder op wens klant of werkgever, dan worden wel 3 werkuren uitbetaald.
- e. Als een werknemer 24 uur of minder van tevoren een oproep krijgt voor een extra dienst of werkgever wil een bestaande dienst verschuiven dan staat hier een toeslag tegenover.
- f. Elke werknemer heeft het recht op 1 vaste vrije dag per week in te plannen, niet zijnde een vakantiedag.
- g. Voor kraamverzorgenden geldt dat het "dubbelen", zorg leveren aan 2 of meer gezinnen per dag, wordt beperkt tot een maximum van 3 aaneengesloten dagen.

Geboortehotels; In de cao is niets geregeld over het werken in geboortehotels, FNV stelt voor hier afspraken over op te nemen

Partus poule; In de cao staat weinig over het werken in de partus poule anders dan dat bepaalde cao-artikelen hier niet voor gelden, tijd om hier goede afspraken over te maken.

Digitale zorg; digitale zorg is nieuw voor de kraamzorg maar is sinds het geïntroduceerd is als noodmaatregel tijdens de corona periode nu steeds meer in opmars, hier is niets van terug te zien in de cao, ook hier geldt dat er afspraken over vastgelegd moeten worden.

Menstratieverlof en Menopauze; Als vakbonden zetten we ons in om afspraken te maken en werkgevers, ondernemingsraden en werknemers te ondersteunen inzake deze thema's. Thema's waar helaas nog vaak een taboe op rust, maar niet alleen de maatschappij jaarlijks miljoenen kost aan verzuim, maar er ook voor zorgen dat medewerkers zelf niet optimaal in het leven staan.

Graag maken wij afspraken binnen de cao over de mogelijkheid om gebruik te maken van menstratieverlof. Dit zou onderdeel moeten zijn van het jaargesprek, zodat indien nodig men op die dagen niet wordt ingeroosterd (eromheen plannen). Tevens willen wij graag afspraken maken over het invoeren van een handreiking menopauze.