

Zet de medewerker op één

CNV gaat voor een verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers in de kraamzorg. Maar vooral bij kraamverzorgenden is er een te hoge werkdruk met als gevolg werk gerelateerde verzuimklachten. CNV streeft naar een modernisering van de cao's door niet enkel de focus te leggen op financiële thema's, maar ook op andere cruciale elementen die de arbeidsvoorwaarden verbeteren. Zoals invloed op werk-privé balans, voldoende mate van inspraak en carrièreperspectieven.

Door de verstoorde werk-privé balans kiezen kraamverzorgenden vaker voor het werken als ZZP'er of verlaten de sector. Het personeelstekort in de kraamzorg is schrijnend. Nu al krijgen we in een rijk land als Nederland de kraamzorg al niet meer georganiseerd. De opgave om de arbeidsvoorwaarden in de kraamsector te verbeteren is zeer groot.

Bij de inzet voor de nieuwe cao houdt CNV rekening met de inflatie voor 2023 en de benodigde stijging van de arbeidsproductiviteit. Ook houden we er rekening mee dat, in het arbeidsvoorwaardenbeleid en de loonontwikkeling in 2022 de fors gestegen inflatie nog onvoldoende is meegenomen. Zolang bijna een op de vijf leden aangeeft moeilijk rond te komen zetten we onze strijd voor hogere lonen en een betere waardering voort.

1. Werken in de kraamzorg moet lonen

Een structurele versterking van de koopkracht zal van de cao lonen moeten komen. Genoeg reden om voor de komende cao door te pakken met een loonstijging die ervoor zorgt dat minder medewerkers last hebben van geldzorgen.

Om de koopkracht verder zo veel mogelijk te ondersteunen vraagt het CNV extra aandacht voor een structurele verhoging van de lonen en volledig gebruik van fiscale ruimten die de koopkracht van werknemers ondersteunen. Specifiek aandacht voor de vergoedingen van reiskosten voor werknemers.

Vanwege turbulentie in de kraamzorg sector is CNV voorstander van het afspreken van een kortlopende cao.

Onze inzet:

- **10 % structurele loonsverhoging.**
- **Verkorting van de arbeidsduur met behoud van loon, door de wekelijkse arbeidstijd met 1 uur te verminderen.**
- **Het laatste volgnummer van de salarisschalen 35, 40, 45 of 50 wordt voor iedereen in een primaire functie een van toepassing zijnde eindperiodiek.**
- **Verhoging van de toeslag op inconvenianten uren van 40 naar 50%.**
- **Reiskosten verhogen, in verhouding met huidige reiskosten van het ov en auto.**
- **Eindejaarsgratificatie verhogen van 7,7% naar 8,33% zoals bij andere sectoren.**
- **Een thuiswerkvergoeding volgens de richtlijnen van het NIBUD.**
- **Kortlopende cao.**

2. Verbetering waardering van de wachtdienst

De wachtdiensten zijn voor de kraamverzorgenden een flinke belasting op de werk-privé balans. Deze gevolgen van het draaien van wachtdiensten worden onderkend maar de onvoorspelbaarheid en de zwaarte van het onregelmatig werken verdienen meer waardering. Deze waardering voor de kraamverzorgenden moet zich uiten in een verhoging van het uurloon van een wachtdienst.

Onze inzet:

- ***Verhoging van het uurloon in de wachtdienst.***
- ***Extra vergoeding als je als kraamverzorgende een verrichting uitvoert tijdens de wachtdienst.***
- ***Indien je niet wordt opgeroepen in je wachtdienstblok, verhoging vergoeding van het wachtdienstblok.***

3. Meer grip op werk-privé balans

Regie over het rooster en het gewenste aantal werkuren waarbij elke medewerker het werk met plezier kan verrichten, is het uitgangspunt. Daarnaast moet er in en naast de wachtdiensten ook bij de overige diensten zekerheid zijn voor voldoende rusttijden in en rondom de in het rooster.

Door de werkdruk is er een groot verschil in de te werken uren per rooster. Om de excessen in het aantal te werken uren het hoofd te bieden zijn extra waarborg knoppen in het rooster nodig in de toepassing van min en plus uren.

Onze inzet:

- ***De kraamverzorgende wordt zonder haar toestemming niet direct op een wacht gezet na het draaien van een dienst.***
- ***Na maximaal 2 wachtdagen minimaal een dag rust.***
- ***Bij toepassing van min en plus uren in het rooster de afspraak dat per kwartaal de kraamverzorgende maximaal 12 uren in de plus tot 12 uren in de min mag staan.***

4. Vergroten van zeggenschap en loopbaanplanning

Met de grote uitdagingen waar de kraamzorg voor staat, komen ook moeilijke keuzes aan de orde. Als we niet voldoende kraamverzorgenden hebben, welke taken laten we dan als eerste schieten? Hoe gaan we om met de toenemende inzet van digitale en informele vormen van zorg?

CNV vindt dat die keuzes samen met de professionals in de kraamzorg gemaakt moeten worden. Meer professionele zeggenschap verbetert de kwaliteit van zorg én verhoogt de tevredenheid over het werk. De zeggenschap over het eigen leerproces hoort bij kraamzorgprofessionals zelf te liggen. Daarom is CNV voorstander een persoonlijke leerrekening voor loopbaangerichte scholing.

Onze inzet:

- ***Naast alle voor de functie benodigde scholing, kosten en tijd, die volledig wordt vergoed, krijgt de medewerker tevens een persoonlijke leerrekening met regie over dat budget.***
- ***Kraamverzorgenden een rol geven in het aannamebeleid en sollicitatieprocedure.***
- ***Werknemers betrekken bij strategisch beleid, opleidingsplan(nen) en stagebeleid. Werkgevers stimuleren beleid te maken in menstruatieklachten en overgang.***
- ***Werkgevers verplichten mee te werken aan verzoeken van werknemers om de contributie van een vakbond fiscaal voordelig te vergoeden (werkkostenregeling).***

Tot slot. Wij willen dat cao partijen de overeengekomen cao-tekst aanbieden voor algemeenverbindendverklaring bij het ministerie van SZW. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel nieuwe voorstellen te doen.

Onderhandelingsdelegatie CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief,

Ginette ter Wal, kraamverzorgende, secondante cao-onderhandelingen kraamzorg
Marco Dons, bestuurder arbeidsvoorwaarden CNV Connectief