



**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 ondersteunt 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.

- 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.*

- 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.*
- Artikel 6.3 blijft ongewijzigd.
- 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 signaleringstelsel.
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

-----

## Bijlage 1: Wijzigingen in tekst cao

### Inhoud

Hoofdstuk 1: Begripsbepalingen en werkings sfeer .....	15
Algemeen:.....	15
Artikel 1.1    Definities.....	15
Hoofdstuk 2: Cao Kraamzorg .....	19
Artikel 2.1    werkings sfeer, toepassing en ontheffingen .....	19
Artikel 2.3    Commissie van Interpretatie.....	21
Hoofdstuk 3: De arbeidsovereenkomst .....	22
Artikel 3.1    De arbeidsovereenkomst.....	22
Artikel 3.2    Einde van de arbeidsovereenkomst.....	22
Artikel 3.3    Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd .....	22
Hoofdstuk 4: Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden.....	24
Artikel 4.1    Arbeidsduur .....	24
Artikel 4.2    Inzet- en contractenbeleid van flexibele arbeid .....	24
Artikel 4.3    Werk- en rusttijden .....	24
Artikel 4.6    Wachtdiensten kraamverzorgenden.....	24
Hoofdstuk 5: Salariëring .....	25
Artikel 5.7    Structurele eindejaarsuitkering .....	25
Artikel 5.8    Vakantiebijslag .....	25
Artikel 5.11    Leerlingsalarissen Verzorgende of Verzorgende IG (BBL) .....	25
Artikel 5.12    Leerlingsalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende (BBL) .....	26
Artikel 5.13    Zakgeld en stagevergoeding leerlingen BOL.....	26
Hoofdstuk 7: Vakantie en verlof .....	28
Artikel 7.3    Verjaren vakantie-uren .....	28
Artikel 7.5    Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof.....	28
Artikel 7.7    Mantelzorg.....	28

Hoofdstuk 11: Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen .....	29
Artikel 11.1    Fusie.....	29
Hoofdstuk 12: Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties en extra bevoegdheden ondernemingsraad .....	30
Artikel 12.1    Scholing.....	30
Artikel 12.5    Rol ondernemingsraad.....	30

---

## Hoofdstuk 1: Begripsbepalingen en werkings sfeer

### Algemeen:

Overall partijen bij de CAO vervangen door cao-partijen.

### Artikel 1.1 Definities

#### Lid 1: werkgever

Aanpassen zoals ook de toelichting zal luiden bij de verplichtstelling van het pensioenfonds:

- Nieuwe tekst: relevante professionals waaronder jeugdgezondheidszorg, medisch specialistische zorg en sociaal domein
- Oude tekst: de jeugdgezondheidszorg

#### Lid 2: werknemer

Leesbaarheid verbeteren:

- Nieuwe tekst: Wanneer je (m/v) op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent bij een werkgever in de zin van artikel 1.1.1 van deze CAO.
- Oude tekst: Als je (m/v) op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent bij je werkgever.

#### Lid 3: arbeidsduur

Definitie ambulant aanpassen.

- Nieuwe tekst: Indien je ambulant werkt, en dus niet op een vaste plek, dan gelden voor jou ook de volgende bepalingen:
  - reis- en wachttijden, in geval van door je werkgever opgedragen werkzaamheden: als deze reistijden meer bedragen dan de voor jou gebruikelijke reistijden voor het woon-werkverkeer;
  - reistijden als gevolg van een gebroken dienst.
- Oude tekst: Ben je ambulant, dan gelden voor jou ook de volgende bepalingen:
  - reis- en wachttijden, in geval van door je werkgever opgedragen werkzaamheden: als deze reistijden meer bedragen dan de voor jou gebruikelijke reistijden voor het woon-werkverkeer;
  - reistijden als gevolg van een gebroken dienst.

#### Lid 4: bereikbaarheidsdienst

Overbodige tekst weghalen, gaat hier alleen om de definitie: Een bereikbaarheidsdienst is uitsluitend mogelijk voor arbeid die bestaat als je planningswerkzaamheden verricht.

- Nieuwe tekst: Als je in een aaneengesloten periode verplicht bereikbaar bent om na een oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten.
- Oude tekst: Als je in een aaneengesloten periode verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat als je planningswerkzaamheden verricht.

#### **Lid 5: beroepsbegeleidende leerweg (BBL)**

Overbodige tekst weghalen, gaat hier alleen om de definitie: Voor kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.

- Nieuwe tekst: Onderwijs, waarbij je naast leerling tijdens de beroepspraktijkvorming ook werknemer bent en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling.
- Oude tekst: Onderwijs, waarbij je naast leerling tijdens de beroepspraktijkvorming ook werknemer bent en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling. Voor kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.

#### **Lid 6: feest- en gedenkdagen**

Zinsopbouw omgooien om verwarring weg te nemen:

- Nieuwe tekst: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Bevrijdingsdag en Koningsdag òf de door de overheid aangewezen dag waarop Koningsdag gevierd wordt en de door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen.
- Oude tekst: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, en de door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder 5 mei en Koningsdag òf de door de overheid aangewezen dag waarop Koningsdag gevierd wordt.

#### **Lid 7: leerling-werknemer**

Leerling-werknemer in hele cao aanpassen in kraamverzorgende in opleiding.

#### **Lid 8: periode**

Titel veranderen in periodesalaris. De term periode wordt veel vaker gebruikt in de cao en dat gaat het niet steeds om alleen 4 weken.

- Nieuwe tekst: Salaris over een aaneengesloten tijdvak van vier weken
- Oude tekst: aaneengesloten tijdvak van vier weken.

#### **Lid 12: stagiair**



Titel veranderen naar stagiair(e) en zinsopbouw aanpassen.

- Nieuwe tekst: Een leerling die een MBO- of HBO-opleiding volgt binnen een OCW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg) en vanuit deze opleiding een stage volgt.
- Oude tekst: Als je een leerling bent die een MBO- of een HBO-opleiding volgt binnen het OCW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg) en vanuit je opleiding een stage volgt.

#### **Lid 14: vakantiekracht**

*Extra toelichting: Deze wijziging is meer dan alleen een tekstuele wijziging, is echter nodig om aan te sluiten bij de regeling van het pensioenfonds.*

Sub toevoegen: Je werkt over het hele jaar niet meer dan 60 dagen.

- Nieuwe tekst:
  - a. Je bent incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam voor een periode niet langer dan ten hoogste 6 aaneengesloten weken;
  - b. Je werkt over het hele jaar niet meer dan 60 dagen.
  - c. Je bent geen werknemer in de zin van deze CAO.
- Oude tekst:
  - a. Je bent incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam voor een periode niet langer dan ten hoogste 6 aaneengesloten weken;
  - b. Je bent geen werknemer in de zin van deze CAO.

#### **Lid 17: werktijden**

Zinsopbouw veranderen:

- Nieuwe tekst: De uren waarop je werkzaamheden dient te verrichten.
- Oude tekst: De uren waarop dient te worden gewerkt.

#### **Lid 18: medezeggenschapsorgaan**

Zinsopbouw veranderen:

- Nieuwe tekst: Hieronder wordt verstaan de Ondernemingsraad of Personeelsvereniging. Een kraamzorgorganisatie met minder dan 10 medewerkers regelt dit middels het werkoverleg.
- Oude tekst: Met het medezeggenschapsorgaan wordt in deze CAO Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging bedoelt.

#### **Overig artikel 1.1**

Lid toevoegen met definitie structurele looncomponenten.

Vorstel tekst: In deze CAO wordt onder de structurele looncomponenten de loonbestanddelen verstaan die weliswaar structureel aan de orde zijn, maar qua omvang fluctueren. Onder de structurele looncomponenten vallen de wachtdienstvergoeding voor kraamverzorgenden (artikel 4.6) en de vergoeding voor werken op inconveniënte uren (artikel 4.10).

Lid toevoegen met definitie mantelzorg (verplaatst van art 7.7 lid 2)

## Hoofdstuk 2: Cao Kraamzorg

### Artikel 2.1 werkingssfeer, toepassing en ontheffingen

Titel veranderen naar werkingssfeer, ontheffing en toetreding.

#### Lid 2: ontheffing

*Extra toelichting: De manier waarop dit is geformuleerd voldoet niet aan de AVV eisen. Onderstaand een voorzet om dit wel te laten voldoen aan de AVV eisen. De AVV eisen staan [hier](#).*

- Nieuwe tekst:
  1. Werkgevers, vallende onder de werkingssfeer, hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze cao of van 1 of meer artikelen daarvan.
  2. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij cao-partijen, p/a de Bo Geboortezorg, Europalaan 500, 3526 KS te Utrecht.
  3. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij cao-partijen onder vermelding van “Dispensatie”.
  4. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
    - Naam en adres van de verzoeker;
    - Ondertekening door de verzoeker;
    - Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
    - De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
    - De dagtekening.
  5. Indien cao-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 4 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 3 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij cao-partijen in te dienen.
  6. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
  7. Cao-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van

de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten of het verzoek in behandeling zal worden genomen.

8. Cao-partijen zullen bij een ontheffingsverzoek in ieder geval de navolgende punten toetsen:

- De redenen waarom ontheffing wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn;
- De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
- De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.”

9. Cao-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. cao-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.

10. Cao-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

- Oude tekst: Op verzoek van de werkgever kunnen de CAO-partijen bij deze CAO besluiten de bepalingen van de CAO Kraamzorg niet van toepassing te verklaren op de arbeidsovereenkomst tussen deze werkgever en al zijn werknemers of een gedeelte van zijn werknemers als:

1. de arbeidsverhouding tussen de werkgever en zijn werknemers onder de werkingssfeer van meerdere CAO's valt; of
2. er sprake is van toepassing van meerdere CAO's in concernverband;.

CAO-partijen kunnen aan een dergelijke ontheffing bepaalde voorwaarden verbinden.

#### **Lid 5: toetreding**

Dit lid leesbaarder maken:

- Nieuwe tekst: Als één van de cao-partijen van mening is dat toepassing van één of meerdere bepalingen, bijlagen of onderdelen opgenomen in deze cao in hun onderlinge verband leiden tot niet door cao-partijen bedoelde effecten, dan kunnen de cao-partijen in overleg nadere uitvoeringsregelingen vaststellen. Hierbij wordt alsdan ook expliciet vastgesteld op wie deze uitvoeringsregelingen van toepassing zijn.

- Oude tekst: Als een van de partijen bij deze CAO vindt dat toepassing van de in deze CAO genoemde bepalingen, bijlagen of onderdelen daarvan in hun onderling verband bezien (binnen de instelling of categorieën van instellingen of voor een bepaalde categorie van werknemers binnen de instelling(en)) zal leiden tot niet door partijen bedoelde effecten van de CAO, kunnen partijen nadere uitvoeringsregelingen vaststellen, die van toepassing zijn op de instellingen of categorieën van werknemers.

### **Artikel 2.3**      **Commissie van Interpretatie**

#### **Lid 3**

Ineens wordt gesproken over de 'Commissie', terwijl daarvoor steeds wordt gesproken over de Commissie van Interpretatie. Hier die ook 'Commissie van Interpretatie' van maken.

## Hoofdstuk 3: De arbeidsovereenkomst

### Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst

#### Lid 2

Verduidelijken dat de cao en ondernemingsovereenkomst ook een digitaal exemplaar mag zijn.

Nieuwe tekst: Minimaal een week voor je indiensttreding ontvang je van je werkgever:

- twee door je werkgever ondertekende exemplaren van de arbeidsovereenkomst. Nadat je deze hebt ondertekend, ontvangt je werkgever een exemplaar retour;
- een schriftelijk of digitaal exemplaar van de cao en
- een schriftelijk of digitaal exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 12.4.

Oude tekst: Minimaal een week voor je indiensttreding ontvang je van je werkgever:

- twee door je werkgever ondertekende exemplaren van de arbeidsovereenkomst. Nadat je deze hebt ondertekend, ontvangt je werkgever een exemplaar retour;
- een exemplaar van de CAO en
- een exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 12.4.

### Artikel 3.2 Einde van de arbeidsovereenkomst

#### Lid 2: opzegging

Wettelijk gezien (artikel 7:672 lid 1 BW) geschiedt opzegging tegen het einde van de maand en niet per de eerste dag van de kalendermaand. Aanpassen.

Nieuwe tekst: In geval van opzegging (of tussentijdse opzegging als dit in je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen) gelden de wettelijke opzegtermijnen zoals opgenomen in artikel 7:672 lid 1 BW.

### Artikel 3.3 Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd

Wet werken na de AOW gerechtigde leeftijd is al in 2016 in werking getreden.

- Nieuwe tekst: Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, kan een arbeidsovereenkomst met je worden aangegaan voor bepaalde tijd conform [artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek](#) of voor onbepaalde tijd. De CAO Kraamzorg is dan op jouw arbeidsovereenkomst van toepassing behoudens de bepalingen in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ([Stb. 2015, nr. 376](#)) die van de CAO Kraamzorg afwijken.

- Oude tekst: Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, kan een arbeidsovereenkomst met je worden aangegaan voor bepaalde tijd conform artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek of voor onbepaalde tijd. De CAO Kraamzorg is dan op je arbeidsovereenkomst van toepassing behoudens voor zover in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Stb. 2015, nr. 376) van de cao Kraamzorg afwijkende bepalingen zijn opgenomen. Vanaf de inwerkingtreding van deze wet gelden deze wettelijke bepalingen in plaats van de ter zake geldende bepalingen uit de cao Kraamzorg.

## Hoofdstuk 4: Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden

### Artikel 4.1 Arbeidsduur

#### Lid 1

Lid 3 opnemen in lid 1: Dit gemiddelde wordt gemeten over de periode van een jaar.

#### Lid 3: arbeidsduur

Opnemen bij lid 1.

#### Lid 6: arbeidsduur leerling-werknemer

Hele lid opsplitsen en verplaatsen met als doel de leesbaarheid te verbeteren:

- Nieuwe tekst:  
Als je kraamverzorgende in opleiding bent met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week, wordt je arbeidsduur over een periode van een praktijkleerjaar gemeten.
- Oude tekst: Als je als leerling-werknemer werkzaam bent en een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week bent overeengekomen, wordt je arbeidsduur over een periode van een praktijkleerjaar gemeten. Je hebt als leerling-werknemer recht om met behoud van je salaris je werk te onderbreken voor lestijd op school met een maximum van (4x52=) 208 uur per praktijkleerjaar. Als je als leerling-werknemer een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 36 uur per week bent overeengekomen dan wordt de omvang van je lestijd op school tenminste naar verhouding vastgesteld.

Tekst is verplaatst naar artikel 5.11.

### Artikel 4.2 Inzet- en contractenbeleid van flexibele arbeid

#### Lid 4: min- en plusuren

Sub b invoegen bij sub a:

- Nieuwe tekst sub a: Wanneer in jouw geval sprake is van min- en plus uren wordt dit per kwartaal door jouw werkgever bijgehouden middels een signaleringssysteem.
- Oude tekst sub a: Wanneer in jouw geval sprake is van min- en plus uren wordt dit per kwartaal bijgehouden.

### Artikel 4.3 Werk- en rusttijden

#### Lid 3: “werken in de nacht”

Lid vervalt dus schrappen.

### Artikel 4.6 Wachtdiensten kraamverzorgenden

#### Lid 1: definitie

Titel ‘definitie’ laten vervallen. Definitie is tijdens vorige cao verplaatst naar art 1.1



## Hoofdstuk 5: Salariëring

### Artikel 5.7 Structurele eindejaarsuitkering

#### Lid 3: hoogte eindejaarsuitkering

Weglaten dat het bedrag wordt verhoogd met 8% vakantiebijslag. Staat al in lid 1.

### Artikel 5.8 Vakantiebijslag

#### Lid 4: minimum vakantiebijslag

Verduidelijken dat het naar rato is (*NB. jaartallen moeten nog aangepast*):

- Nieuwe tekst: Als je 22 jaar of ouder bent ontvang je, naar rato het aantal contracturen, op jaarbasis minimaal €1878,97(vanaf 1 mei 2018) / € 1969,64 (vanaf 1 mei 2019) als vakantiebijslag. Dit minimumbedrag wordt in mei van het jaar waarin je de bijslag ontvangt, verhoogd met:
  - eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van deze cao hebben plaatsgevonden;
  - het effect van de eventuele verhoging van het vakantiebijslagpercentage in het vorige jaar.
- Oude tekst: Als je 22 jaar of ouder bent ontvang je bij een vol jaar dienstverband, op jaarbasis minimaal €1878,97(vanaf 1 mei 2018) / € 1969,64 (vanaf 1 mei 2019) als vakantiebijslag. Dit minimumbedrag wordt in mei van het jaar waarin je de bijslag ontvangt, verhoogd met:
  - eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van deze cao hebben plaatsgevonden;
  - het effect van de eventuele verhoging van het vakantiebijslagpercentage in het vorige jaar.

### Artikel 5.11 Leerlingsalarissen Verzorgende of Verzorgende IG (BBL)

Titel artikel aanpassen: Leerlingsalarissen Verzorgende of Verzorgende IG.

#### Lid 1: salaris praktijkleerjaar

Titel aanpassen: salaris praktijkleerjaar naar leerlingsalaris.

#### Lid 1: salaris praktijkleerjaar

Deel van de tekst verplaatsen naar lid 4.

- Nieuwe tekst: De salaristabellen voor de leerlingsalarissen Verzorgende of Verzorgende IG staan in bijlage 4. In deze tabellen staat het salaris voor leerlingen met een dienstverband van 36 uur. Als het wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen dan geldt

het wettelijk minimum(jeugd)loon. Als je in deeltijd werkt, wordt het salaris naar verhouding berekend.

- Oude tekst: De salaristabellen voor de leerlingsalarissen Verzorgende of Verzorgende IG (BBL) staan in bijlage 4. In deze tabellen staat het salaris voor leerlingen met een dienstverband van 36 uur. Als het Wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen dan geldt het Wettelijk minimum(jeugd)loon. De weergegeven salarissen zijn inclusief maximaal (4x52) 208 uren (gemeten per praktijkleerjaar) lestijd binnen de onderwijsinstelling. Als je in deeltijd werkt, wordt het salaris naar verhouding berekend.

### **Lid 2: Aspirant leerling**

Titel veranderen in aspirant kraamverzorgende in opleiding.

### **Lid 4: opleidingstijd**

Nieuw lid toegevoegd om aan te sluiten bij 5.12. Tekst verplaatst van lid 1 en artikel 4.1

- Nieuwe tekst: Je hebt als kraamverzorgende in opleiding recht om met behoud van je salaris je werk te onderbreken voor lestijd op school met een maximum van (4x52=) 208 uur per praktijkleerjaar. Als je als kraamverzorgende in opleiding een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 36 uur per week bent overeengekomen dan wordt de omvang van je lestijd op school tenminste naar verhouding vastgesteld.

### **Artikel 5.12 Leerlingsalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende (BBL)**

Titel veranderen in: leerlingsalarissen branche-erkende opleiding

#### **Lid 1: leerlingsalaris kraamverzorgende**

Titel veranderen: leerlingsalaris

#### **Lid 3: garantieregeling**

- Nieuwe tekst: Als je bij je werkgever al in dienst bent voor een andere functie en je gaat de verkorte opleiding volgen, dan blijft de bestaande salarisaanspraak gehandhaafd tenzij het leerlingsalaris hoger is dan je huidige salarisaanspraak.
- Oude tekst: Als je bij je werkgever al in dienst bent voor een andere functie en je gaat de verkorte opleiding volgen dan blijft de bestaande salarisaanspraak gehandhaafd.

#### **Lid 5: lestijd**

Certificaat veranderen in diploma.

### **Artikel 5.13 Zakgeld en stagevergoeding leerlingen BOL**

Titel veranderen in: zakgeld en stagevergoeding

#### **Lid 1: voorbereidende periode**

Tekst aangepast voor de leesbaarheid:

- Nieuwe tekst: Als je leerling-verzorgende(-IG) bent dan is er mogelijk sprake van een voorbereidende periode van 7 of 9 maanden. Tijdens een voorbereidende periode ontvang je zakgeld:
  - € 347,- bruto per maand of als jouw werkgever periodebedragen toepast dan ontvang je € 319,- per periode;
  - als je een uitkering ontvang die gelijk of hoger is dan de zakgeldvergoeding weergegeven onder a. dan ontvang je geen zakgeldvergoeding.
- Oude tekst: Als je leerling-verzorgende-IG bent dan is er mogelijk sprake van een voorbereidende periode van respectievelijk 9 en 7 maanden. Ook als je leerling-verzorgende bent kan er sprake zijn van een voorbereidende periode. Tijdens een voorbereidende periode ontvang je zakgeld:

Zakgeld

- € 347,- bruto per maand of als je werkgever periodebedragen toepast dan ontvang je € 319,- per periode;
- als je een uitkering ontvang die gelijk of hoger is dan de zakgeldvergoeding weergegeven onder a. dan ontvang je geen zakgeldvergoeding.

## Hoofdstuk 7: Vakantie en verlof

### **Artikel 7.3** Verjaren vakantie-uren

Lid 1 vervalt dus schrappen

### **Artikel 7.5** Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Lid 2 rouwverlof

Tekst toevoegen:

Het verlies van een dierbare (bijv. je kind, (relatie-)partner, (adoptie) ouders en broer en zus) is een ingrijpende gebeurtenis. De rouwende maakt een dubbel proces door dat enerzijds gericht is op de verwerking en anderzijds op het opnieuw vormgeven van het leven zonder dierbare. Met je werkgever maak je maatwerkafspraken over de tijd die je nodig hebt om met deze gebeurtenis om te gaan en om weer aan het werk te kunnen.

### **Artikel 7.7** Mantelzorg

#### **Lid 2: definitie**

Verplaatsen naar artikel 1.1 als nieuw lid.

## Hoofdstuk 11: Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen

### Artikel 11.1 Fusie

Van een fusie is sprake als twee of meer ondernemingen worden samengevoegd tot één onderneming. Zoals de definitie nu is, valt overname ook onder een fusie, maar dat lijkt juridisch gezien niet correct. Titel veranderen in: fusie en overname

#### Lid 1

Fusie veranderen in fusie of overname.

## Hoofdstuk 12: Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties en extra bevoegdheden ondernemingsraad

### **Artikel 12.1 Scholing**

#### **Lid 1: verplichtingen werkgever**

Sub a de ondernemingsraad veranderen in het medezeggenschapsorgaan.

### **Artikel 12.5 Rol ondernemingsraad**

Titel schrappen en tekst van dit artikel direct onder de tekst van artikel 12.4 zetten.