

# Rapportage AVV Nieuwe cao Kraamzorg

Utrecht, 5 april 2024



**Auteur**

Lianne Straver



**Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:**

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

**© 2024 Labyrinth Onderzoek & Advies**

Amerikalaan 203  
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: [info@labyrinthonderzoek.nl](mailto:info@labyrinthonderzoek.nl)

W: [www.labyrinthonderzoek.nl](http://www.labyrinthonderzoek.nl)

**Alle rechten voorbehouden**

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Introductie</b>	<b>2</b>
1.1.	Aanleiding	2
1.2.	Methode	2
<b>2</b>	<b>Resultaten</b>	<b>3</b>
2.1.	Respons	3
2.2.	Resultaat stemming: ruime meerderheid	3
2.3.	Suggesties volgende cao	4
2.3.	Deelnemende bedrijven	4
	<b>Bijlage 1: Open antwoorden</b>	<b>5</b>
	<b>Bijlage 2 De tekst waarover werd gestemd</b>	<b>11</b>

# 1

## Introductie

### 1.1. Aanleiding

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao kan ondertekenen. Het gaat hierbij om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen. In de stemming ging het om het principeakkoord dat in Bijlage 2 te vinden is.

### 1.2. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth.

Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV en hetzelfde telefoonnummer invoerden, hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren met een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Als een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: ‘Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?’, waarbij de medewerker kon kiezen uit ‘voor’, ‘tegen’ en ‘neutraal’. Als men neutraal stemde, werd de stem wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Daarnaast werd middels een open vraag aan alle medewerkers gevraagd om suggesties te doen voor een volgende cao.

In de rapportage presenteren we de resultaten in een tabel en geven daarbij de conclusies. De conclusies beschrijven zodanig dat deze ook dient als handleiding hoe een tabel is te lezen. Er zijn twee bijlagen met toelichting.

# 2

## Resultaten

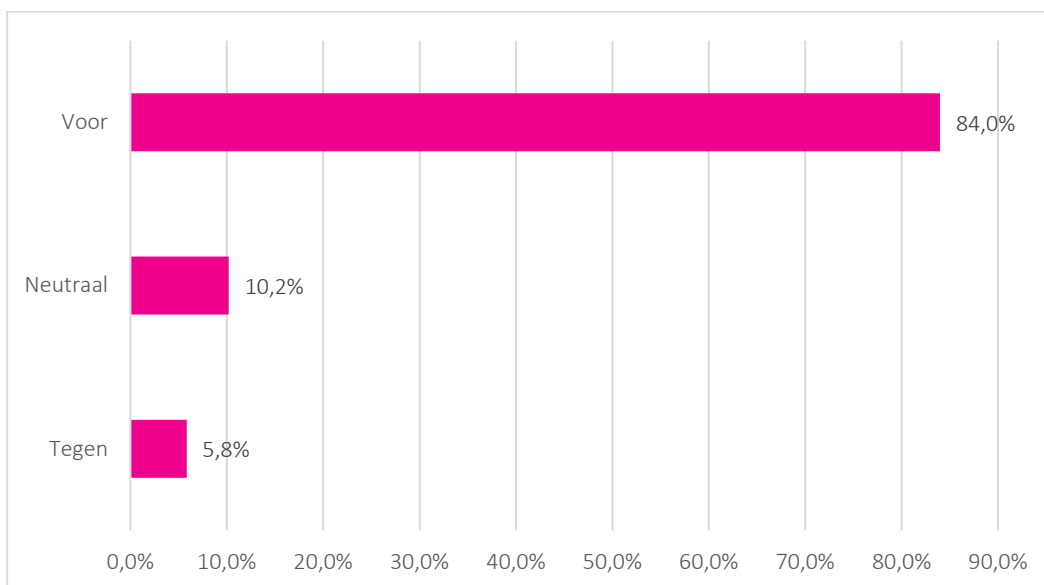
### 2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 19 februari 2024 tot en met 29 februari 2024. In totaal zijn er 206 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao van Kraamzorg. Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek niet dat medewerkers twee keer hadden gestemd.

### 2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. In totaal hebben 173 medewerkers voor, 12 tegen en 21 neutraal gestemd. Er is dus een meerderheid voor het principeakkoord: 84 op elke 100 medewerkers volgens de stemming. De neutrale stemmer legt zich neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 206 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

Niet alle medewerkers in de sector hebben met de stemming meegedaan. De stemming lijkt dus op een steekproef. Op basis van een significantieniveau van 95 procent is het betrouwbaarheidsinterval 5 procent<sup>1</sup>. Dit

<sup>1</sup> <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor (en neutraal) is tussen de 79 en 89 procent ligt. In de populatie is dus ook een meerderheid voor.

## 2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. In de open antwoorden kon men meerdere redenen noemen. Niet iedereen die heeft gestemd heeft suggesties genoemd voor een volgende cao. In totaal zijn er door 206 medewerkers 211 antwoorden gegeven. Gemiddeld is er per medewerker één suggestie gegeven.

Tabel 1 toont de belangrijkste thema's die terugkwamen in de open antwoorden. Voor een volgende cao hecht men met name belang aan een betere wachtdienstregeling, gevolgd door een hoger, eerlijker en marktconform loon. Daarnaast wenst men een verhoging van de reiskostenvergoeding, meer aandacht voor een betere werk-privé-balans (aanpak werkdruk) en een betere ORT-regeling. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in Bijlage 1.

**Tabel 1: Suggesties volgende cao gesorteerd op aandeel thema's (N = 131 stemmers)**

Thema	Aantallen	% van totaal aantal antwoorden (= 184)
Betere wachtdienstvergoeding	71	34%
Hoger/eerlijker/marktconform loon	45	21%
Reiskostenvergoeding verhogen	29	14%
Betere werk-privé balans (werkdruk)	23	11%
Betere regeling onregelmatigheidstoelage	10	5%
Betere ouderenregeling	4	2%
Looptijd cao	4	2%
Meer budget voor scholing	3	1%
Overig	22	10%
<b>Eindtotaal</b>	<b>211</b>	<b>100%</b>

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

## 2.3. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn 60 verschillende bedrijven vertegenwoordigd. Sommige bedrijven werden vertegenwoordigd door meerdere stemmers, gemiddeld lag het op 3,4 stemmers per bedrijf.

# Bijlage 1:

# Open antwoorden

Indien aanwezig, zijn er in deze bijlage namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

**Tabel A: Suggesties voor een volgende cao**

-Betere wacht vergoeding -Betere inzet woon werk verkeer -Een cao waar geen meerdere interpretaties aan te geven valt

-Wachtdiensten -Regelingen leeftijdgebonden, bijv geen avond en nacht wachten meer boven de 55 jaar -alle scholingen vergoeden, volledig in alle tijd en geld

-Wachtdienstvergoeding verhogen, -Reiskosten vergoeding verhogen, -Reistijd vergoeden, -Was/telefoonvergoeding, -Meer budget voor scholing, -Zeker een loonsverhoging huidige verhoging is omdat wij 10% onder vvt zaten dus nu een echte verhoging, -Meer mogelijkheden om langer door te kunnen gaan ivm leeftijd en lichamelijke klachten, dus ander werk in de kraamzorg. Hiermee behoudt je de kraamverzorgende en kunnen zij toch een belangrijke taak op zich nemen. -echt eens een goede waardering geen nummer zijn.

1. Werken op rooster om prive en werk te balanceren. 2. Haalbare wachttijden en niet in de nachten.

Afstanden- rijtijdvergoeding. Wachtdienstvergoeding.

Als je 3 weken vakantie hebt, is het niet mogelijk om het weekend ervoor of erna erbij te krijgen. Terwijl mijn man op kantoor 3 weken, dus 4 weekenden heeft. Ik kan dus nooit 3 volle weken weg, terwijl het hele jaar door je prive toch best wel veel impact heeft als je in de kraamzorg werkt. Het zou niet meer dan billijk zijn dat je in de zomer ook echt de 3 weken plus het weekend ervoor en erna krijgt.

Beter vergoedingen partusteam

Betere kilometer vergoeding Betere wachtvergoeding

betere loonsverhoging en ORT na minimaal 75%

Betere regeling/betaling voor wachtdiensten. Meer contractvormen, zodat de kraamzorg weer aantrekkelijk wordt voor nieuwe instromers. En natuurlijk loonsverhoging.

Betere reiskostenvergoeding die aansluit op reële kosten. Met het steeds drukker wordende werkverkeer maak je veel "file" onbetaalde uren. Partusvergoeding die aan werkgever wordt uitgekeerd, standaard doorberekenen aan kraamverzorgster en niet laten afhangen van gunst werkgever. Telefoonkosten vergoeding standaard opnemen. Bij oproep altijd een vergoeding [bij oproep voor niet medische partusassistentie, kan het zijn dat het bij aankomst al is veranderd in een medische indicatie. Zeker als het de nacht betreft zijn dit een aantal uren die je voor noppes maakt en waar je zonder vergoeding je nacht voor opgeeft.

Betere vergoeding voor ons verantwoordelijkheid in de kraam

Betere vergoedingen voor wachttijden en salarisverhoging vorig jaar

Betere verplichte wachtgeld vergoeding. Om meer collega's te krijgen misschien van ons beroep duo baan creëren. Ook om zo werkdruk proberen te verminderen

Betere wachtdienst vergoeding. Beter

Betere wachtvergoeding

Betere wachtvergoeding, nu krijgen we nog geen 1 uur betaald voor 8 uur wachten terwijl je wel steeds beschikbaar moet zijn. Je kunt in principe niks. Betere kilometervergoeding. Geen uren inhalen op startdag als je bijv maar kort kunt werken omdat gezin laat uit het ziekenhuis komt. Meer professionele zorg, minder huishouden. Echt doen waarvoor we geleerd hebben. Kraamzorg naar 6 of 7 dagen, 8 dagen is niet meer van deze tijd en bij de meeste gezinnen (uitzonderingen daar gelaten) ben je dag 7 en 8 vaak alleen maar nog met het huishouden bezig en nog 1x badje en wegen.

dat alle afspraken gemaakt worden voor zowel kraamverzorgenden als de mensen op kantoor. hier zit nog veel te vaak verschil in. Volgens mij compleet onterecht.

Dat de onrechtmatigheid toeslag voor hoger moet in andere zorgsector is dat beter geregeld

Dat de wachturen betaald worden en de kilometervergoeding beter afgestemd is op de huidige prijzen

Dat er een duidelijk regel in komt dat niet verwijdbare min uren per kalenderjaar weg gestreept moeten worden door de werkgever en dat er er een duidelijke definitie komt wat niet verwijdbare min uren zijn.

Dat wachtdagen ook gewoon betaald worden ipv 1 uur voor 8 uur wacht

De basislonen moeten echt omhoog!

De kilometer vergoeding moet omhoog

De loonsverhoging en de onregelmatigheid is voor mij als 'jeugd' het belangrijkste.

De onregelmatigheid en nachtdiensten

de wachtdiensten betere vergoeding

De wachtdiensten voornamelijk

Een betere arbeidsvoorwaarde als je boven de 60 bent

een betere vergoeding voor de wachtdiensten

Een hoger loon en betere regelingen rondom wachtdiensten

Eerder in laten gaan en niet weer een half jaar missen

Eerlijke wachtvergoeding per uur, niet per dag/ blok Reiskostenvergoeding omhoog Extra vergoeding bij dubbelen ( meer verantwoordelijkheid, veel zwaarder zowel fysiek al mentaal/ belastend)

Erg jammer dat niet vanaf 1/6/23 al geldt. Want die 3% doe we toen gekregen hebben was nog van de oude cao



Flinke verhoging van wachtvergoeding. En dan denk ik aan minimaal aan de helft van de wachttijd betaald volgens eigen uurloon. Reistijd maximaal een 20 min heen en 20 min terug =eigen tijd. Daarboven betaald Partuspoule diensten: betaald vanaf de oproep!! Nu ga je soms maar voor een uur erheen, omdat mevrouw medisch wordt en kun je weer naar huis. Dan verdien je 1 uur, terwijl je incl. reistijd vaak al 2 uur van huis bent. Dit is zo oneerlijk, terwijl de organisatie een flinke toeslag krijgt voor een partus. Afspraken over menopauze/overgang (ik zit er aan te komen) is wat mij betreft niet nodig.

Geen of vrijwillige wacht tussen 00:00 en 07:00 uur Na gewerkt te hebben snachts, eerst een blok van 6 uren vrij

Goed betalende wachtdiensten

Goede uitzetting van wachtdiensten. Hoger loon, goede privé-werk verhouding

Goede wachtrekening

Het loon is het enige punt wat ik heb qua verbeteringen in de CAO.

Hoeveelheid wacht dagen. Werktijden mag je 8x8 werken en mag je werkgever verwachten dat je op je laatste dagen dat je zonder wacht en beschikbaar voor hun nog weer wat gaat doen omdat het ineens druk wordt.

Hoger salaris. Hogere wachtvergoeding. Als een partus medisch word dan tenminste 3 uur uitbetaald krijgen

Hogere vergoeding voor wacht en ort

Hogere wachtvergoeding

Ik ben het alleen niet eens met het feit dat alleen uitvoerende medewerkers tot de laatste periodiek kunnen groeien. Medewerkers op kantoor werken net zo hard, soms zelfs nog wel harder. Dit voelt absoluut niet goed. Ik hoop dat hier iets aan gedaan wordt.

Ik denk dat vooral de kosten (zoals loon en km vergoeding) een grote rol spelen.

Ik heb het idee dat het huidige personeelsgebrek door de werkgevers en de ziektekostenverzekeringen wordt opgelost door de kraamverzorgenden vaker te laten "dubbelen" (= 2 gezinnen per dag ondersteunen). Voor mij wordt de werkbelasting daardoor veel te hoog; als dit te vaak gebeurt verwacht ik dat ik me uitgeput ziek moet melden of dat ik een andere werkgever in de zorg ga zoeken. Dat een ziektekostenverzekering hierop aanstuurt door een hogere vergoeding te geven voor de eerste 32 (ik weet niet of dit het precieze aantal is) uur kraamzorg die in een gezin gegeven wordt, vind ik een zeer kwalijke zaak. Vooral omdat kraamverzorgenden hierover niet geïnformeerd worden en werkgevers er dus stiekem gebruik van kunnen maken ten koste van de kraamverzorgenden.

Loon

Loon en Arbeidsomstandigheden verhogen/verbeteren wachtdagen/wachtgeld

Loon en meer ORT

Loon en wachtdiensten zijn wel de belangrijkste voor mij

Loon moet zeker nog meer omhoog. Goede regels voor wachtdagen (bv elk uur dat je op wacht staat telt als 30 min gewerkt). Reiskosten omhoog, dichterbij huis ingezet worden en reistijd telt volledig als werktijd, ook file tijd!

Loonsverhoging Betere wachtvergoeding Betere kilometervergoeding Minder beschikbaar moeten zijn, echt even pauze kunnen nemen en daarin via de cao gesteund zijn

Loonsverhoging Beschikbaarheidsvergoeding Vergoeding uniformen Vergoeding gsm Betere reiskostenvergoeding

Loonsverhoging moet nog hoger omdat het werk onregelmatig is. Wacht tijden beter vergoed. Minder weekenden werken, je moet nu de weekenden voor de zzp,s ook vaak werken

Loonsverhoging!!!! Wachtgeld vergoeding beter Nachtdiensten eraf vanaf 55 jaar of minstens bespreekbaar Reistijd is werktijd

Loonsverhoging. Wel heel raar dat er over de maanden juni tm dec 2023 geen terugwerkende kracht qua loon gedaan wordt. Eigenlijk hebben we een cao voor een half jaar.

Meer balans tussen werk en privé Wachtdagen van 8u en maar 1 u vergoed krijgen

Meer loon Betere ORT Betere afspraken qua afstand en reistijden naar het werk

Meer reiskostenvergoeding Meer salaris

Meer salaris , minder druk. Minder wachten

Meer salaris gelijk met alle zorg Wacht vergoeding meer Kilometer meer vergoeding

Meer salaris verhoging

Meer vergoeding wachten

Meer wachtgeld

Minuren, als die buiten schuld werknemer zijn dan aan eind van elk kwartaal kwijtschelden

Naast salaris de Wachtvergoeding omhoog.

Nachtwachtdienst is nu 57 jaar dit mag van mij wel naar 55 jaar.

Nog beter salaris dan 10%, minstens 15% of wellicht 20%, vanwege de hoge uitstroom binnen ons vak. Ook betere vergoeding van wachtdiensten.

Oude cao in juni 2023 afgelopen nieuwe gaatvps op 1 januari in

Oudere werknemers soepelere verlofregeling Meer salaris

Regeling om eerder te kunnen stoppen.

reiskosten pakeergeld

Reiskosten vergoeding Wactvergoeding

Reistijd Niet gebeld worden op vrije dagen

Reistijd werktijd Wachten beter betaald

salaris

Salaris

Salaris ECHT gelijk trekken

Salaris en uren

Salaris en wachtvergoedingen

Salaris mag hoger! Wachtdienst vergoeding moet beter! 8 dagen werken is niet meer van deze tijd, dit moet korter per persoon!

Salaris mee laten gaan met kosten stijging. Wachtdiensten vergoeding Weekend vergoeding Werktijden Reiskostenvergoeding Aantrekkelijker maken voor omscholers/ starters

Salaris verhoging Vergoeding/bonus partus Nachtdienst Werken op rooster

Salarisverhoging die gelijk staat aan vvt. Wachtgeld ook bij werken op rooster. Maximaal 8 dagen werken.

Structureel meer salaris. Km vergoeding onbelast maken. Meer wachtgeld.

Uurloon, werktijdenregeling

Vergoeding voor wachtdiensten moet omhoog. Duidelijke afspraken over beschikbaarheid in combinatie met je contracturen. Reistijd vergoeding. Duidelijke afspraken in de cao, zodat de werkgever hier niet zijn eigen draai aan kan geven in zijn eigen voordeel.

Vergoeding wacht-dagen. Km vergoeding

Vergoedingen tijdens wachtdienst en vergoedingen van reistijden. Vergoedingen km die je auto verslijt dus geen brandstof. Vergoeding indien partus medisch wordt.

Verhoging van de lonen

Wacht betere vergoeding 4 uur betaald en tellen mee in gewerkte uren. Geen wacht na gewerkt te hebben. Dubbelen oke maar max 2x3 uur Geen thuisoostarten meer na 20.00 uur Reistijd is werktijd, incl file's Alle uren mbt werk worden betaald, dus overleggen, scholingen end. Af van het 1 kv-er per gezin. Aflos na einde wachtdienst, als men dat wilt. Ten alletijden weekend voor en na een vakantie. Alle tenzij, mits en maren uit de cao. Bindende taal. Concurrentiebedingen uit alle overeenkomsten. Alle scholingen voor kckz betaald, nu betaald men alleen verplichte, dus cat c en d niet, maar die horen ook bij verplicht registreren. Kckz in 1x terug vergoeden, niet verdeeld over 4jaar.

wacht uren

Wacht vergoeding

Wacht vergoeding   Niet 's nachts op wacht 55+
Wacht vergoeding.
Wachtdienst Balans privé- werk
Wachtdienst, nachtdienst en vergoeding daarvoor Hoger loon Meer duidelijkheid rondom inzet voor langere periode
Wachtdiensten beter betalen
wachtdiensten eerlijk vergoeden en ook kijken naar de onregelmatigheid. als je op kantoor 24u werkt ben je 3 dagen aan het werk en wij 8 aan een stuk zonder vergoeding en zonder reële wachtvergoeding. ook is het gat te groot tussen andere zorgberoepen
Wachtdiensten vergoeden
Wachtdienstvergoeding moet hoger
Wachtgeld
Wachttijd is werktijd!! Betere vergoedingen. Nog een beetje meer loon erbij.
Wachttijd vergoeding moet omhoog! Ook bij partus-wachten!
wachttijden regeling zwaar beroep erkenning
Wachtvergoeding
Wachtvergoeding moet omhoog Km vergoeding moet omhoog
Wachtvergoeding, aantal dag werken beschikbaar.
Wachtvergoeding, onregelmatigheidstoeslag Km vergoeding
Wachtvergoedingen
Werk en rust tijden en wachtvergoeding
Werken op rooster, zodat je weet waar je aan toe bent. Een marktconform salaris (daar zijn we ook met deze verhoging nog lang niet).
Werktijden Salaris wachtdienst Salaris wekdienst Vio's in de kraamzorg!! Minimaal 3 uur uitbetalen ook indien een partus korter was bv.
Zwangerschap en borstvoeding

# **Bijlage 2**

## **De tekst waarover werd gestemd**

## Onderhandelingsresultaat Cao Kraamzorg

Op 8 februari 2024 hebben Bo Geboortezorg en de vakorganisaties FNV, NU91, CNV, AVV en FBZ (de sociale partners) een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuw Cao Kraamzorg. Dit onderhandelingsresultaat omvat het volgende:

### 1. Looptijd

De Cao heeft een looptijd van 1 juli 2023 t/m 30 juni 2024

### 2. Loon

De lonen van de werknemers worden als volgt verhoogd:

- per 1-1-2024: +3,5%
- per 1-4-2024: +3,5%
- per 1-6-2024: +3%

Bij het toepassen van bovenstaande loonsverhogingen zal geen onderscheid worden gemaakt tussen maandloon, periodeloon of uurloon.

### 3. Overgang en menstruatie

De klachten en problematiek die samenhangen met de overgang en/of menstruatie worden in de kraamzorgorganisaties bespreekbaar gemaakt.

Er zal een artikel aan de Cao worden toegevoegd over dit onderwerp. Hierbij zal worden gekeken naar afspraken die in andere Cao's over dit onderwerp zijn gemaakt.

### 4. Veiligheidsprotocol

De kraamzorgsector krijgt zo spoedig mogelijk en uiterlijk voor 30 juni 2024 een veiligheidsprotocol. Het veiligheidsprotocol wordt aan de Cao toegevoegd. Onderzocht wordt of het protocol uit de Cao VVT geschikt is om (eventueel met enige wijzigingen om het geschikt te maken voor de kraamzorgsector) over te nemen.

### 5. Arbeidstijden

Op 1 juni 2024 hebben sociale partners een lijst met concrete aanbevelingen over arbeidstijden opgesteld. Werknemers worden uitdrukkelijk betrokken bij de discussie en opstelling van deze lijst. Sociale partners bespreken in de onderhandelingen over de Cao 2024-2025 hoe de concrete voorstellen in de Cao worden verwerkt.

Er zullen geen eisen worden gesteld m.b.t. loon en arbeidsomstandigheden die werkgevers in het jaar 2024 geld kosten. Kostenneutrale afspraken (vanuit de aanbevelingen) worden wel besproken en daar waar mogelijk geëffectueerd.

### 6. Capaciteitsplanning

Sociale partners blijven met elkaar in overleg over hoe het werk in de sector moet worden ingericht.

De achterbannen worden hier nauw bij betrokken.

Voor een daadwerkelijke effectuering van het onderhandelingsresultaat in de Cao Kraamzorg zijn de volgende randvoorwaarden van toepassing:

- Een definitief convenant tussen Bo Geboortezorg en Zorgverzekeraars Nederland
- Toestemming van de ACM voor het convenant.
- Instemming van de achterbannen van de sociale partners met het onderhandelingsresultaat

Definitieve versie, 13 februari 2024

## Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.