

KRAAMVERZORGENDEN IN DE KNEL

**BUREAU
CLARA
WICHMANN**

Over structurele
uitputting in een
onmisbaar beroep

KRAAMVERZORGENDEN IN DE KNEL

KRAAMVERZORGENDEN IN DE KNEL

Dit verhalenboek is samengesteld door Bureau Clara Wichmann.
Bureau Clara Wichmann is een juridische stichting, die al meer dan
veertig jaar werkt aan gendergelijkheid en een betere maatschappelijke
en juridische positie van vrouwen in Nederland.

**BUREAU
CLARA
WICHMANN**

Over structurele
uitputting in een
onmisbaar beroep

Onze dank gaat uit naar de vrouwen die hun ervaringen hebben willen delen.

Management samenvatting

De problematiek – 6
Aanbevelingen – 7

I. Inleiding

Aanleiding en doel boek – 10
De interviews – 11
Leeswijzer – 11

Nora – 15

Marcella – 17

Anja – 20

II. De kraamzorg: uitgangspunten, organisatie en uitdagingen

Het profiel van kraamverzorgenden in de branche – 25
De uitdagingen van de sector – 26

Carolien – 29

Liquinda – 33

Bertje – 35

III. De huidige praktijk van kraamverzorgenden

Hoge werkdruk – 38
Slechte arbeidsvoorwaarden: lage beloning en vergoedingen – 39
Wachtdiensten: werk-privé uit balans, onregelmatige werktijden en beperkte voorspelbaarheid – 39
Conclusie – 40

Iris – 42

Ans – 45

Elisha – 47

IV. Wachten is arbeidstijd – het juridisch kader

Nationaal juridisch kader – 50
Europees juridisch kader – 53
Wachtdiensten in de kraamzorg – 54

Marloes – 57

Sara – 60

Selena – 62

V. Conclusie en aanbevelingen

Conclusie – 66
Aanbevelingen – 67
Bronnenlijst – 68

MANAGEMENT SAMENVATTING

De problematiek

De Nederlandse kraamzorg is een uniek en essentieel onderdeel van het zorgstelsel. Kraamverzorgenden bieden in de eerste dagen na de geboorte intensieve zorg en begeleiding aan moeder, kind en gezin in de thuis-situatie. Deze zorg is van groot preventief belang: vroegtijdige signalering van medische, psychische en sociale problemen voorkomt ernstiger gezondheidsproblemen. Daarnaast vervult de kraamverzorgende een belangrijke praktische rol in de kraamtijd, met ondersteuning bij de verzorging van moeder en kind en het aanleren van fundamentele vaardigheden aan (nieuwe) ouders. Juist in deze kwetsbare levensfase is laagdrempelige en praktische ondersteuning onmisbaar.

Deze belangrijke zorg komt in gevaar want de kraamzorgsector kampt met structurele personeelstekorten, waardoor de toegankelijkheid en de kwaliteit van kraamzorg niet meer gegarandeerd is. Gezinnen ontvangen regelmatig minder zorg dan geïndiceerd, terwijl de zorgvraag juist toeneemt en complexer wordt, onder meer door snellere ontslagen uit het ziekenhuis en toenemende psychosociale problematiek.

Kraamverzorgenden ervaren de gevolgen hiervan dagelijks in hun werk. De werkdruk neemt toe en de huidige arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden staan niet in verhouding tot de verantwoordelijkheid en het maatschappelijke belang van de functie. Met name de organisatie en vergoeding van wachtdiensten leggen een grote druk op het privéleven, waardoor het werk moeilijk te combineren is met bijvoorbeeld een gezin. Dit draagt bij aan een verhoogde uitstroom van ervaren kraamverzorgenden en belemmert de instroom van nieuwe professionals.

Het juridisch kader laat zien dat een wachtdienst arbeidstijd kan zijn wanneer de verplichtingen een objectieve en aanzienlijke impact hebben op het dagelijks leven. De kenmerken van wachtdiensten in de kraamzorg wijzen in die richting, wat kansen biedt om duidelijkheid te scheppen over de erkenning en beloning van wachtdiensten. Dit is relevant voor de kraamzorg, omdat de wachtdiensten direct van invloed zijn op de zekerheid en voorspelbaarheid van het werk, de mogelijkheid tot regelmaat, de financiële bestaanszekerheid en de duurzaamheid van het werk, wat weer direct raakt aan het welzijn van kraamverzorgenden, hun werk-privébalans en hun inzetbaarheid op de lange termijn.

De knelpunten hangen samen met de wijze waarop kraamzorg is georganiseerd en gefinancierd. Omdat kraamzorg onderdeel is van het basispakket van de Zorgverzekeringswet, kan de overheid niet volstaan met verwijzen naar marktwerking. De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft een zorgplicht om toegankelijkheid, kwaliteit en veiligheid te waarborgen. Zonder actieve regie van VWS dreigt verdere uitholling van dit stelsel, met grote gevolgen voor vrouwen, kinderen en de geboortezorg.

Dit verhalenboek laat zien dat het voortbestaan van de kraamzorg alleen mogelijk is wanneer structurele verbetermaatregelen worden genomen. Die maatregelen moeten gericht zijn op erkenning van kraamzorg als preventieve basiszorg, op verhoging van de financiering van deze zorg en op een betere inrichting én beloning van de wachtdiensten. Alleen dan kan de kraamzorg toekomstbestendig worden gemaakt en kunnen kraamverzorgenden hun cruciale werk duurzaam blijven doen.

- Aanbevelingen**
- 1 Veranker kraamzorg expliciet als preventieve basiszorg die voor iedere kraamvrouw toegankelijk is, ongeacht financiële situatie, woonplaats of maatschappelijke status.** Kraamzorg is een belangrijke vorm van preventieve basiszorg die een grote rol speelt in het vroeg signaleren van gezondheidsrisico's bij moeder en kind en het tijdig inschakelen van andere zorgverleners. Neem daarom kraamzorg als speerpunt in het preventiebeleid en de vrouwengezondheid. Laat het belang van kraamzorg expliciet meewegen in beleidskeuzes zodat goede en toegankelijke kraamzorg latere (duurdere) zorg voorkomt.

- 2 Zorg voor structurele tariefsverhoging via de zorginkoop.** De kwaliteit en continuïteit van kraamzorg staan onder druk door ontoereikende tarieven. De huidige situatie vraagt om een structurele verhoging van de tarieven en van het budget. Zorg voor kostendekkende tarieven die toereikend zijn voor reële lonen, fatsoenlijke beloning van wachtdiensten, vergoeding van reistijd en mogelijkheden tot scholing. Daarbij moeten behoud en instroom van kraamverzorgenden expliciete doelen zijn binnen de tariefsystematiek.
- 3 Erken wachtdiensten in de kraamzorg als werktijd en beloon ze ook op die manier.** Wachtdiensten zijn onmisbaar voor de beschikbaarheid van kraamzorg. Neem regie om, in lijn met Europees en nationaal recht, duidelijkheid te scheppen over de kwalificatie en de beloning van wachtdiensten. Veranker dit in wet- en regelgeving of via bindende kaders voor cao's en zorginkoop, zodat langdurige beschikbaarheid met korte oproeptijden eerlijk wordt beloond.

I. INLEIDING

Aanleiding en doel boek

Kraamzorg heeft een bijzondere plaats binnen ons zorgstelsel: in de eerste week na de geboorte van een baby staat de kraamverzorgende het gezin thuis bij. De kraamverzorgende ontfermt zich over moeder en kind, houdt hun gezondheid in de gaten, geeft voorlichting over de verzorging van de baby, helpt bij de (borst)voeding en heeft zicht op de thuissituatie. Deze vorm van zorg is van groot belang voor een goede start van het leven van een kind.

Duizenden kraamverzorgenden zetten zich vol passie dag en nacht in voor deze gezinnen, maar de sector staat zwaar onder druk. Dit unieke systeem dreigt in zijn huidige vorm te verdwijnen, want kraamzorg is niet langer overal en voor iedereen gegarandeerd. Ook zijn kraamverzorgenden niet meer altijd in staat voldoende zorg te leveren door de grote tekorten en de hoge werkdruk. Juist voor de meest kwetsbare gezinnen is dit erg zorgelijk, omdat zij deze zorg vaak hard nodig hebben. Er zijn dan ook grote zorgen over de gevolgen van deze problematiek voor de brede (preventie)zorg, gezondheid en veiligheid van vrouwen en kinderen.

Om voldoende en goede kraamzorg te kunnen leveren, zijn er meer kraamverzorgenden nodig, want de uitstroom is nu groter dan de instroom. De werkdruk is ontzettend hoog, de aard van het werk is onvoorspelbaar en maakt dat werktijden onregelmatig zijn en er zijn veel wachtdiensten. Daar komt bij dat de fysieke en psychische belasting van het werk een grote impact heeft op het (privé)leven van de kraamverzorgenden, terwijl de beloning en vergoedingen laag zijn, een van de laagste in de sector zorg en welzijn, en onvoldoende in verhouding staan tot de zwaarte en verantwoordelijkheid van het werk. Deze situatie is onhoudbaar.

Aanleiding voor dit boek zijn de ervaringen van de kraamverzorgenden zelf. Zij hebben hun verhalen over de dagelijkse knelpunten die zij ervaren in hun werk met ons, Bureau Clara Wichmann (BCW), gedeeld. BCW zet zich in voor de verbetering van gendergelijkheid in Nederland en is al langere tijd bezig met het zichtbaar maken en agenderen van deze knelpunten. Vanuit de alliantie Financieel Sterk door Werk (FSDW), een samenwerking van BCW, WOMEN Inc. en Stichting Het Potentieel Pakken (HPP), zetten wij ons in voor de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktische opgeleide vrouwen in de zorg, schoonmaak en kinderopvang, waaronder een stabiel inkomen uit werk met goede arbeidsomstandigheden. Kraamverzorgenden vormen bij uitstek een groep praktisch opgeleide vrouwen die, ondanks het maatschappelijk belang van hun werk, vaak onvoldoende kansen hebben op duurzame financiële onafhankelijkheid.

Met betrekking tot de kraamzorg hebben wij verkenningen uitgevoerd naar de juridische positie van kraamverzorgenden, gesprekken gevoerd met werkgevers en een brief gericht aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) om aandacht te vragen voor de structurele problemen in de sector. In de zomer van 2025 hebben meerdere vakbonden een manifest aangeboden aan de Tweede Kamer en aan de Minister van VWS.

Deze hebben wij medeondertekend. Ondanks de beantwoording van het manifest door de Minister, zijn de onderliggende problemen in de kraamzorg voornamelijk niet (structureel) opgelost.

Het doel van dit boek is drieledig. Ten eerste brengt het de praktijk in beeld: wat ervaren kraamverzorgenden dagelijks aan werkdruk, beloning en wachtdiensten, en welke gevolgen heeft dit voor henzelf en voor moeder en kind. Ten tweede onderzoekt het boek het juridisch kader rond wachtdiensten en arbeidstijd, en in hoeverre de huidige inrichting en beloning daarvan in de kraamzorg rechtvaardig is. Ten derde wil het boek bijdragen aan oplossingen: door feiten, ervaringen en juridische inzichten samen te brengen. Wij zien een verantwoordelijkheid voor de overheid voor het behoud en de kwaliteit van de kraamzorg. Een actieve rol van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport voor het verbeteren van de gezondheid en veiligheid van vrouwen en kinderen, is nodig.

De interviews

Na een oproep hebben twaalf (ex-)kraamverzorgenden zich gemeld om hun verhaal te delen. Drie van hen werken in loondienst bij verschillende kraamzorgorganisaties. Vier vrouwen beschrijven hoe de structurele problemen hebben geleid tot hun uitstroom uit het vak. En vijf geïnterviewden werken als zelfstandige (zzp'er).

De verhalen in dit boek zijn niet volledig representatief voor de sector, omdat het merendeel van de kraamverzorgenden in loondienst werkt. Maar wij achten het van groot belang om ook de ervaringen van zelfstandigen en uitgestroomde kraamverzorgenden te belichten. De keuze om zelfstandig te gaan werken of het vak te verlaten hangt immers vaak samen met dezelfde arbeidsomstandigheden en structurele knelpunten waar kraamverzorgenden in loondienst mee te maken hebben.

Dat het slechts in beperkte mate is gelukt om kraamverzorgenden in loondienst te spreken, is bovendien veelzeggend. Het tekent een sector waarin duizenden vrouwen dag en nacht met grote toewijding werken, maar zich niet altijd vrij voelen om knelpunten openlijk te benoemen. Veel geïnterviewden wilden daarom ook niet met hun achternaam in het boek worden genoemd, en een groot deel is zelfs onder een pseudoniem opgenomen. Juist daarom is het van belang dat deze verhalen worden gehoord en dat de situaties en problemen die hierin naar voren komen de aandacht krijgen die zij verdienen.

Leeswijzer

Het boek bestaat uit vijf hoofdstukken waarin de huidige situatie in de kraamzorg en de belangrijkste knelpunten en de ervaringen van kraamverzorgenden centraal staan. Door het hele boek heen zijn twaalf ervaringsverhalen opgenomen van (ex-)kraamverzorgenden. Deze verhalen geven

inzicht in de dagelijkse praktijk en maken de structurele problemen in de sector concreet en invoelbaar.

Hoofdstuk II beschrijft de uitgangspunten en kenmerken van de kraamzorgsector, evenals het profiel van kraamverzorgenden die in deze sector werkzaam zijn.

In **hoofdstuk III** worden de structurele knelpunten besproken waarmee kraamverzorgenden in hun werk te maken hebben, zoals personeelstekorten, werkdruk, onregelmatige werktijden en arbeidsvoorwaarden. Deze analyse wordt ondersteund met citaten uit de ervaringsverhalen.

Hoofdstuk IV schetst het nationale en Europese juridische kader ten aanzien van de kwalificatie van wachtdiensten als arbeidstijd en de beloning daarvan, en de toepassing van dit kader op de kraamzorg.

In **hoofdstuk V** worden de conclusies over de positie en werkomstandigheden van kraamverzorgenden getrokken en worden aanbevelingen gedaan voor het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en het toekomstbestendig maken van de kraamzorg.

ALTIJD AAN MAAR ZELDEN BELOOND



‘Het is heel intiem. Je mag meelopen in een moment dat mensen nooit meer vergeten. Je geeft ze houvast, veiligheid, kennis. En je ontvangt zoveel dankbaarheid terug.’

– *Nora*

NORA

Nora werkte twaalf jaar in de kraamzorg en hield van de intimiteit van het vak: het binnenstappen in een gezin in hun meest kwetsbare week, het geven van vertrouwen en begeleiding, het zien groeien van ouders in hun nieuwe rol. Maar ondanks haar liefde voor het werk werd de druk steeds groter. De onvoorspelbaarheid, de voortdurende telefoontjes, het gebrek aan waardering en de verplichting om soms drie gezinnen op een dag te doen, maakten het uiteindelijk onmogelijk om door te gaan. ‘Ik stond altijd aan,’ zegt ze. ‘Altijd. Ik werd bang van mijn telefoon. Je weet nooit wanneer je moet werken, nooit wanneer je vrij bent.’ Per 1 november 2025 verlaat ze de kraamzorg voorgoed en begint ze in het ziekenhuis, met vaste uren, structuur en zelfs een hogere loonschaal dan ze ooit in de kraamzorg kreeg. ‘Dat zegt eigenlijk alles.’

Nora begon jong in het vak en voelde meteen hoe bijzonder het was om bij gezinnen binnen te komen in de eerste dagen na de geboorte. ‘Het is heel intiem,’ vertelt ze. ‘Je mag meelopen in een moment dat mensen nooit meer vergeten. Je geeft ze houvast, veiligheid, kennis. En je ontvangt zoveel dankbaarheid terug.’ De kaartjes, de cadeautjes, de lieve woorden, dat gaat ze missen.

Toch veranderde het werk ingrijpend toen de werkdruk in de sector begon op te lopen. Waar ze vroeger één gezin per dag kon begeleiden, werd het steeds vaker dubbelen, en soms zelfs drie gezinnen op één dag. ‘Dan werk je tot half zes in het ene gezin en moet je daarna nog naar een opstart in Utrecht of Harderwijk. En reistijd werd niet vergoed,’ vertelt ze. ‘Dan moest je dat eigenlijk bij het gezin opschrijven, maar dat voelt niet eerlijk. Ouders willen dat ook niet betalen, en terecht.’

De continu onvoorspelbare werkdagen hakten erin. ‘Je hebt geen rooster. Geen vaste diensten. Je geeft alleen door wanneer je weer beschikbaar bent, en dan kán je alsnog op elk moment gebeld worden. Zelfs als je zegt dat je een paar dagen rust nodig hebt, bellen ze tóch. Ze zeggen dan: ‘Er is niemand anders.’ En ondertussen sta je soms vier of zes dagen te wachten zonder werk en op wacht krijg je niets betaald.’ Die voortdurende onzekerheid zorgde ervoor dat Nora thuis nauwelijks meer ontspanning vond. ‘Ik was bang voor elke keer dat de telefoon ging.’

De druk werd nog groter toen nachtdiensten verplicht werden: twee per maand. Vaak op



momenten waarop het eigenlijk niet veilig was. ‘Ik heb dagen gehad dat ik om acht uur ’s ochtends begon, twee gezinnen deed, om half zes klaar was, om negen uur begon aan de nachtdienst, en om twee uur ’s nachts naar een bevalling moest. En dan stond ik om acht uur gewoon weer bij een gezin. Soms was ik bijna 24 uur wakker. Het is onverantwoord, voor jezelf én voor de gezinnen.’

Ook scholingen, verplicht voor het vak, werden nauwelijks vergoed. ‘We moesten EHBO halen, ik stuurde de factuur in, en toen vroeg mijn werkgever of ik het bij mijn eigen zorgverzekering kon declareren. Dat soort dingen... het stapelt zich op. Je moet alles zelf oplossen. Zelfs als je dubbele diensten moest draaien, moest je zélf aan gezinnen uitleggen waarom je halverwege weg moest. Als ze dan overstuur raakten, was dat jouw probleem. Je staat er alleen voor.’

Voor Nora werd duidelijk dat het onmogelijk is om dit werk te doen als je kleine kinderen hebt zonder een groot sociaal vangnet. ‘Ik heb geen ouders en geen schoonouders. Mijn man werkt onregelmatig. Als ik ’s nachts word opgeroepen, waar moet je je kind laten? Kinderopvang is niet flexibel genoeg. Het kan gewoon niet.’ Ze ziet het om zich heen: ‘Iedere collega die kinderen krijgt, stopt.’

De waardering vanuit werkgevers en de sector als geheel vond ze beperkt. Persoonlijk was het contact prima, er was interesse, er werd meegekeken als er problemen waren in gezinnen, maar structureel voelde ze weinig erkenning. ‘Het hele

beroep bungelt onderaan. En dat terwijl je zóveel verantwoordelijkheid hebt. We begeleiden de start van een mensenleven.’

Wat haar misschien nog het meest raakt, is dat vergelijkbaar werk in het ziekenhuis direct hoger beloond wordt. ‘Ik ga nu minder doen dan in de kraamzorg, maar ik ga meteen een schaal hoger in salaris. Het laat zien hoe ondergewaardeerd het beroep is.’

Toch blijft haar liefde voor het vak groot. ‘Als de omstandigheden anders waren geweest, duidelijke diensten, minder druk, een eerlijk loon, dan was ik zeker gebleven. Want het werk zelf, dat geeft zóveel voldoening.’

Haar boodschap aan de politiek is helder: ‘De kraamzorg wordt uitgekleed. Cao’s worden niet nageleefd, bureaus proberen overal onderuit te komen, en de mensen die het werk doen, zijn degenen die het moeten opvangen. Dat kan niet. Kraamzorg is geen luxe, het voorkomt dure ziekenhuiszorg, het geeft ouders vertrouwen, het is essentieel. Er moet veel meer waardering komen, in loon én in beleid. Anders blijft de uitstroom groot, en dat raakt uiteindelijk gezinnen. Het werk is te belangrijk om te laten verdwijnen.’

MARCELLA

Marcella (59) werkte vijf jaar lang met hart en ziel in de kraamzorg en daarna een jaar op de afdeling neonatologie in het ziekenhuis. Het was werk dat haar vervulde. ‘Als ik over de kraamzorg praatte, begon ik helemaal te stralen,’ zegt ze. Ze zag zichzelf dit werk doen tot haar pensioen. Maar de realiteit van het vak, de hoge werkdruk, de fysieke belasting, het gebrek aan rust en de structurele onderwaardering, duwde haar langzaam maar zeker uit het beroep dat ze het liefste deed. ‘Het is echt liefdeswerk. Daarom doet het nog steeds pijn dat ik het niet meer kan.’

De opleiding ging haar moeiteloos af. Als moeder van vijf kinderen had ze al veel ervaring, maar ze koos bewust om opnieuw te beginnen. ‘Ik wilde niet werken vanuit wat ik al wist. Ik wilde alles leren volgens de nieuwe standaarden.’ Ze was de eerste van de klas die alles afrondde en begon vol enthousiasme in het werkveld. Maar al snel merkte ze hoe zwaar het beroep werkelijk was.

Marcella werkte uiteindelijk met een groot contract van 32 tot 36 uur, wat in de kraamzorg neerkomt op acht tot tien dagen achter elkaar werken, gevolgd door drie dagen vrij. ‘Maar echte rust had je niet,’ vertelt ze. ‘De eerste dag was voor je eigen huishouden, de tweede voor uitrusten, en op de derde dag stond je alweer op wacht. Dan sliep je ook bijna niet, want je let op je telefoon en verwacht elk moment een oproep.’

Op een gegeven moment werd ze na een reeks van acht intensieve dagen, 48 uur zorg,

gebeld met de vraag of ze nog een opstart kon doen. ‘Dat zou dus 51 uur worden, en meestal zelfs meer, want zorg met mensen laat zich niet precies timen.’ Ze trok haar grens: geen opstarten meer na zulke lange diensten. Maar ze zag collega’s met 36-urige contracten regelmatig uitvallen met een burn-out.

De druk om altijd beschikbaar te zijn was groot. Ze verzorgde gemiddeld 75 baby’s per jaar: meer dan één per week. ‘Ziek of gezond, pijn of geen pijn, je stond altijd aan.’ En ziek zijn betekende nooit echt vrij zijn. ‘Als je je ziek meldde, werd je elke dag gebeld. Veel collega’s namen daarom hun telefoon niet meer op. Sommigen zetten hem uit als ze vermoedden dat het bureau zou bellen.’

Zelf maakte ze het mee toen ze met griep thuis lag. Het bureau vroeg haar voor drie uur een opstart te doen. ‘Ik zei nee. Je kunt niet voor een pasgeboren baby zorgen als je ziek bent. Mijn leidinggevende zei dat ik dan een mondkapje kon dragen. Maar zo werkt het niet.’ Ze mailde later dat dit onverantwoord was, zowel voor de baby, als voor de moeder.

Het werkgebied was groot: Amsterdam en omstreken. Soms stond ze in de binnenstad, dan weer in Aalsmeer of Uithoorn. Ze reisde met het openbaar vervoer. ‘Aan het eind van de dag was ik kapót. En collega’s die met de auto gingen? Die werkten soms alleen nog maar om de benzine te betalen.’ De fysieke belasting vrat aan haar: trappen, huishoudelijke taken, zware zorg. ‘Mensen beseffen niet hoe zwaar het is. Moeders moeten rusten, dus jij doet de was, de bedden,

de wc. Soms liep ik de hele dag vijf trappen op en af.' Een collega viel ooit met een wasmand van de trap.

Na jaren besloot ze over te stappen naar het ziekenhuis, waar ze meer zou verdienen. Ze meldde haar leidinggevende dat ze graag een paar vrije dagen wilde opnemen voor ze begon. Maar er was te weinig personeel. 'Ik werkte tot vrijdag, kreeg het weekend vrij, en begon maandag al op de neonatologie.' Het werk daar was prachtig, baby's van 31 of 32 weken, helpen bij borstvoeding, ondersteunen bij medische handelingen. Maar haar eigen gezondheid verslechterde. 'Ik sleepte mezelf met pijnstillers naar mijn werk. Al die klachten zijn begonnen in de kraamzorg. Je kon nooit echt herstellen.'

Daarvoor was er al iets misgegaan. Tijdens een vrije dag verstapte ze zich en verzwikte haar enkel. De huisarts adviseerde twee weken rust. Het bureau ging akkoord, tot ze haar in de derde week vroegen om op kantoor te komen. 'Ik kon nauwelijks lopen, maar ze vroegen of ik toch voor drie uur kon werken. Ik wilde niet moeilijk doen en zei ja.' Ze werd naar een gezin gestuurd op twintig minuten lopen van de Dam. 'Mijn enkel ging kapot. Mijn andere been ging overcompenseren en ik kreeg hielspoor.' De bedrijfsarts zei later dat ze alleen nog zittend werk kon doen. Dat was onhaalbaar. Ze schakelde een advocaat in.

Thuis had ze twee kinderen van 11 en 13. Door de nachtdiensten moest ze hen vaak alleen laten. 'Als er iets was, belden ze. Soms meerdere keren per avond.' Tijdens vakanties gingen ze drie weken naar oma zodat Marcella kon doorwerken. Daarna nam ze zelf wat vrij. 'Maar ik vond het moeilijk. Je voelt je schuldig, je mist ze. Maar je hebt geen keuze.'

Financieel was het ook zwaar. Met €1.400 per maand kon ze als alleenstaande moeder eigenlijk niet rondkomen. 'Een collega kreeg ooit 50 cent loonsverhoging. We moesten lachen, maar het was eigenlijk verdrietig.' Toen ze overstapte naar het ziekenhuis, ging ze direct €500 netto per maand vooruit. 'Dat zegt alles.'

De waardering vanuit gezinnen maakte veel goed. Ouders waren dankbaar, zagen hoe ze met hun baby's omging, hoe liefdevol en rustig ze was. 'Een vader werd eens emotioneel toen hij thuiskwam en zag hoe ik met zijn kindje werkte. Zulke momenten draag je voor altijd mee.' Gezinnen vroegen haar vaak terug voor hun volgende baby. 'Dat raakte me. Dan weet je dat je écht verschil hebt gemaakt.'

Maar ondanks haar liefde voor het vak, wil ze alleen terugkeren als de beloning en de waardering écht veranderen. 'Tijdens corona werd er voor alle zorgmedewerkers geklapt. Dat gebaar waardeerden we, maar van applaus kun je geen boodschappen betalen. Echte waardering is ook financiële waardering.'

Voor de overheid heeft ze een heldere boodschap. Ze vindt het Nederlands kraamzorgsysteem iets om te koesteren. 'In Nederland krijgt iedereen kraamzorg. Arm of rijk, driehoog achter of in een villa, iedereen heeft recht op dezelfde zorg. Dat is uniek.' Maar dat systeem staat onder druk. 'Kraamverzorgenden zijn de eersten die een baby verwelkomen in de wereld. Wij zien het als eerste wanneer er iets misgaat.' Ze vertelt over een baby met ernstige geelzucht waar zij op aandrong om te testen, terwijl de verloskundige al naar huis wilde. 'Die baby moest drie dagen in het ziekenhuis blijven. Als ik niet had aangedrongen... Ik durf niet te denken wat er had kunnen gebeuren.'

Daarom vindt Marcella dat de politiek moet begrijpen hoeveel verantwoordelijkheid kraamverzorgenden dragen: signaleren, handelen, levens redden. 'We doen dit werk met ons hart. Maar er moet iets tegenover staan. Anders verdwijnen er nog meer mensen uit de kraamzorg en dat kunnen we ons niet veroorloven.'

'Tijdens corona werd er voor alle zorgmedewerkers geklapt. Dat gebaar waardeerden we, maar van applaus kun je geen boodschappen betalen. Echte waardering is ook financiële waardering.'

– Marcella

ANJA

Anja (55) werkt al ruim 25 jaar in de kraamzorg, waarvan zestien jaar als zelfstandige. Ze woont met haar man en hun jongste zoon en is oma van de twee kinderen van haar dochter. De keuze om als zzp'er te gaan werken ontstond niet uit ambitie, maar uit noodzaak. 'Toen mijn jongste zoon geboren werd, werkte ik nog in loondienst. Ik merkte al snel hoe onmogelijk het was om kraamzorg met kleine kinderen te combineren. Je moest binnen een uur op je werk kunnen zijn, en ik betaalde soms meer aan opvang dan ik verdiende.'

Na een periode waarin ze door bekkenklachten helemaal moest stoppen met het werk, ging ze terug naar haar oude baan in de logistiek. Toch bleef het kriebelen. Ze miste de baby's, de gezinnen, het contact. Ze liet zich omscholen tot zwangerschaps- en babysmasseur, startte voor zichzelf en werd gevraagd door een kennis om kraamzorg te leveren. 'Toen ben ik eigenlijk opnieuw begonnen. Ik was één van de eersten in mijn regio die het als zzp'er deed. Mensen begrepen er niks van. Iedereen dacht dat een zelfstandige kraamverzorgende niet vergoed zou worden.'

Het bleek het begin van een groeiend netwerk. Toch betekent zelfstandig werken vooral: volledig afhankelijk zijn van jezelf. 'Als zzp'er kun je meer verdienen, maar alleen als alles meezit. Je moet je pensioen zelf regelen, je arbeidsongeschiktheidsverzekering, alles. En je mag vooral niet ziek worden. Dan houdt het meteen op.' Ze benadrukt dat veel zelfstandigen zich rijk

rekenen. 'Mensen denken: je krijgt een hoog uurtarief. Maar in dat uurtarief zitten ook alle risico's verstopt. Je moet echt verstandig met geld kunnen omgaan, anders is zzp'er zijn geen optie.'

Wat nooit verandert, loondienst of niet, is de wachtdienst. 'Als zelfstandige zit je eigenlijk 24/7 op wacht. Je staat altijd aan. Er is geen beloning, geen vergoeding, geen afkoop. Het hoort er gewoon bij.' In de eerste jaren vond ze dat nog te overzien: ze nam twee gezinnen per maand aan en kon daarmee rondkomen. Maar die tijd is voorbij. 'Zorgverzekeraars accepteren dat niet meer. Er zijn te weinig kraamverzorgenden. Zij willen dat je meer gezinnen aanneemt. Dus nu neem ik er drie tot vier per maand aan, en dat betekent dat ik nóg vaker altijd beschikbaar moet zijn.'

De druk die dat geeft, is groot. 'Ik weet nooit wanneer ik vrij ben. Nooit. Een verjaardag? 'Leuk, als ik niet werk, ben ik er.' Vakantie moet ik maandenlang vrijhouden, omdat ik anders het risico loop dat cliënten precies in die periode bevallen.' Zelfs kleine uitjes worden ingewikkeld. 'Als ik naar het theater wil, moet ik eerst aan een collega vragen of die mijn wacht wil overnemen. Je leeft continu met plan A, B en C in je hoofd.'

De stress heeft effect op haar gezondheid. 'Bij een aanstaande bevalling slaap ik slecht. Ik voel de onrust in mijn lijf. Zeker nu ik ouder word, merk ik dat de belasting zwaarder wordt.' Om die reden heeft ze de moeilijke beslissing genomen om minder thuisbevallingen te begeleiden, terwijl dat ooit juist een van de meest

bijzondere onderdelen van haar werk was. 'Ik werd er ziek van om vanaf 37 weken altijd 24/7 paraat te moeten staan. Hoe mooi ik de thuisbevallingen ook vind, ik moet ook aan mijn gezondheid denken als ik dit werk tot mijn pensioen wil blijven volhouden.'

Ze denkt al vooruit, omdat ze twijfelt hoe lang dit werk nog houdbaar is. 'Met alle bezuinigingen en de digitalisering van de kraamzorg vraag ik me af of ik dit tot mijn pensioen volhoud.' Die digitalisering baart haar grote zorgen. 'In periodes met tekorten hoor je vaak: 'We hebben code zwart, we doen digitale zorg.' Dan komen vrouwen vanuit het ziekenhuis thuis en krijgen ze hun eerste zorg via een scherm. Dat kan toch niet? In zeker 85% van de situaties kun je kraamzorg niet op afstand doen. Dan is het geen zorg meer.'

Ze ziet een toekomst waarin zorg steeds verder wordt uitgekleed en steeds vaker digitaal wordt en vreest dat de essentie verloren gaat. 'Als je echt goede zorg wilt geven, moet je fysiek bij een gezin zijn. Zeker in die eerste dagen.'

Wat haar ondanks alles op de been houdt, is de waardering van gezinnen. 'Het is een eer om bij mensen te mogen zijn in zo'n kwetsbaar moment. Vooral bij eerste kinderen kun je echt het verschil maken. Die dankbaarheid krijg ik in geen ander beroep.'

Tegelijk ziet ze de pijnlijke realiteit om zich heen. Jonge kraamverzorgenden vallen uit of beginnen er niet eens aan. 'Hoe moet een jonge vrouw met huur en vaste lasten rondkomen van dit salaris? Het is simpel: dat kan niet. Dus

stromen ze uit. En hoe minder nieuwe aanwas, hoe meer druk er komt op mensen die er nog wél zijn.' Ze ziet kleine kraambureaus omvallen omdat ze geen personeel meer kunnen betalen. Ze ziet collega's in loondienst noodgedwongen drie gezinnen op een dag doen. En ze ziet hoe de gemiddelde leeftijd van de beroepsgroep stijgt. 'De vrouwen die nu nog blijven, zijn de doorgewinterde kraamverzorgsters. Zij hebben geen kleine kinderen meer. Ze doen het uit passie, niet omdat het financieel aantrekkelijk is.'

Voor zichzelf droomt ze van een systeem waarin zorg verdeeld kan worden, net als bij verloskundigen. 'Dat je met een klein team werkt, en dat je echt vrij kunt zijn op je vrije dagen. Maar voor gezinnen is het weer niet ideaal om meerdere gezichten te zien. Het blijft complex.' Toch weet ze zeker waar het moet beginnen. 'Eerst moet de beloning omhoog. Voor de vrouwen in loondienst, maar ook voor de waardering van zzp'ers door verzekeraars. Als je dit vak aantrekkelijk wilt maken, moet je beginnen bij de basis: waardering, rust en fatsoenlijk inkomen.'

Haar boodschap aan de overheid is helder: 'Investeer. Maak de zorg planbaarder door hem te verspreiden over een langere periode. Stop met bezuinigen. En geef jonge vrouwen een reden om voor dit prachtige vak te kiezen. We hebben allemaal passie. Dat is waarom we blijven. Maar passie is niet genoeg om een systeem overeind te houden. Dat moet écht anders.'



II. DE KRAAMZORG

UITGANGSPUNTEN, ORGANISATIE EN UITDAGINGEN

In Nederland krijgt iedereen kraamzorg. Arm of rijk driehoog achter of in een villa, iedereen heeft recht op dezelfde zorg. Dat is uniek.'

– *Marcella*

Kraamzorg neemt in Nederland een bijzondere plaats in binnen de geboortezorg. Waar in veel andere landen de zorg na de bevalling grotendeels wordt opgevangen door familie, verpleegkundigen of vroedvrouwen, kent Nederland een goed georganiseerd systeem van professionele kraamverzorgenden die gezinnen in de eerste kwetsbare periode na de geboorte intensief begeleiden. Dit systeem vormt een belangrijk fundament onder de Nederlandse geboortezorg.

Wat de Nederlandse kraamzorg uniek maakt, is de combinatie van medische zorg en huishoudelijke zorg. De kraamverzorgende ondersteunt het gezin door de gezondheid van moeder en kind te volgen, maar helpt ook bij het opstarten van de borstvoeding, geeft instructies over verzorging en biedt rust door huishoudelijke taken deels over te nemen. Daarnaast heeft de kraamverzorgende een belangrijke taak als het gaat om het observeren, signaleren en rapporteren van potentiële problemen bij de moeder, de ontwikkeling van het kind of andere risicofactoren en die te bespreken met het gezin. Deze integrale aanpak past bij de gedachte dat een goede start cruciaal is voor zowel moeder als kind, en dat vroegtijdige ondersteuning in de thuissituatie complicaties kan voorkomen.

‘Het kraambed is een rollercoaster. Er gebeurt zóveel in korte tijd. Hormonen, lichamelijk herstel, onzekerheid, nieuwe verantwoordelijkheden... Vrouwen hebben in die eerste week echt steun nodig... In landen zonder kraamzorg zie je meer complicaties, meer psychische problemen bij de moeder meer borstvoedingsproblemen, meer baby’s met klinische begeleiding. Het kost de samenleving uiteindelijk veel meer.’ – Sara

Elk gezin heeft na de bevalling recht op minimaal 24 uur en maximaal 80 uur kraamzorg. De standaardindicatie voor kraamzorg is 49 uur, in 8 aaneengesloten dagen. Hoeveel uren daadwerkelijk worden toegekend, hangt af van verschillende factoren, zoals ziekenhuisopname van moeder of kind, het geven van borstvoeding en complicaties tijdens de bevalling. In principe krijgen de meeste gezinnen kraamzorg tot en met de achtste

dag na de geboorte. In bijzondere gevallen kan dit worden verlengd tot tien dagen of zelfs langer. Op grond van artikel 2.11 Besluit Zorgverzekering blijft het recht op kraamzorg bestaan tot zes weken na de bevalling.

De kern van dit systeem is preventie en solidariteit. Kraamzorg moet enerzijds voorkomen dat gezondheidsproblemen in een vroeg stadium onnodig verergeren, en anderzijds toegankelijk zijn voor alle gezinnen, ongeacht hun financiële situatie. Mede daarom is kraamzorg ondergebracht in het basispakket van de zorgverzekering, namelijk in artikel 10 van de Zorgverzekeringswet, zodat vrijwel iedereen er gebruik van kan maken. Nog altijd wordt de kraamzorg grotendeels vergoed, al geldt er wel een wettelijke eigen bijdrage per uur.

Vandaag de dag leveren kraamzorgorganisaties, variërend van grote instellingen tot zelfstandige kraamverzorgenden, de zorg. In 2023 had Nederland ruim 200 kraamzorgorganisaties die kraamzorg leveren aan ongeveer 168.000 baby’s per jaar. Zij staan onder toezicht van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ), die toeziet op de kwaliteit en veiligheid van de zorg.

Daarnaast speelt het Kenniscentrum Kraamzorg (KCKZ) een centrale rol in de professionalisering en bij- en nascholing van kraamverzorgenden. Het KCKZ beheert Kwaliteitsregister, een online registratieregister waarin kraamverzorgenden vrijwillig aan kunnen tonen dat hun deskundigheid en accreditaties op peil zijn en dat zij dus aan wettelijke kwaliteitseisen voldoen.

Ook andere partijen dragen bij aan het functioneren van dit stelsel. Vakbonden zoals FNV, NU’91, CNV behartigen de belangen van kraamverzorgenden, bijvoorbeeld bij cao-onderhandelingen over salaris en werktijden. Aan werkgeverszijde zijn organisaties als Bo Geboortezorg actief, die kraamzorginstellingen vertegenwoordigen en afspraken maken over arbeidsvoorwaarden. Zorgverzekeraars, verenigd in Zorgverzekeraars Nederland, hebben een doorslaggevende rol bij de inkoop van kraamzorg en de bepaling van tarieven, en zijn daarmee medeverantwoordelijk voor de betaalbaarheid van deze zorg. Daarnaast ziet de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) erop toe dat de kraamzorgmarkt goed functioneert: zij stelt de maximumtarieven vast, houdt toezicht op de contractering tussen zorgverzekeraars en zorgaanbieder, en bewaakt dat de zorg voor gezinnen betaalbaar en toegankelijk blijft.

Het profiel van kraamverzorgenden in de branche

In de kraamzorg zijn vrijwel uitsluitend vrouwen werkzaam. In 2020 bestond 99,5% van het personeelsbestand in de branche uit vrouwen. De functie van kraamverzorgende, het hart van de uitvoering en het primair proces, wordt dan ook vrijwel volledig door vrouwen vervuld.

De gemiddelde leeftijd van kraamverzorgenden lag landelijk rond 46,8 jaar in 2022-2023, een stijging ten opzichte van het gemiddelde van 45,7

‘Er stromen veel oudere collega’s uit, maar bijna niemand komt erbij. Voor jonge meiden is dit werk niet aantrekkelijk: het verdient weinig en je staat altijd aan. Dan kiezen ze voor de gehandicaptenzorg of het ziekenhuis: regelmaat betere beloning.’
– Selena

jaar in 2020. Deze toename weerspiegelt een bredere trend van een onevenwichtige leeftijdsverdeling. De instroom van jongere krachten binnen de sector blijft beperkt, terwijl meer ervaren kraamverzorgenden langer in het beroep blijven.

Kraamverzorgenden werken doorgaans in deeltijd, gemiddeld 20,6 uur per week, wat neerkomt op 57%. Rond 2020 lag dit iets hoger, met gemiddeld 21,6 uur per week (60%). De gemiddelde uren-omvang van kraamverzorgenden was toen 21,6 uur per week en er geldt een gemiddelde deeltijdfactor tussen de 55,1% en 62% afhankelijk van leeftijd. Er werken nauwelijks kraamverzorgenden op basis van een voltijds dienstverband. Slechts een klein aandeel van de kraamverzorgenden heeft een fulltime contract. De reden hiervoor is dat fulltime werken door de wachtdiensten in de praktijk vrijwel niet mogelijk is.

Het loon van kraamverzorgenden varieert. Volgens de huidige CAO Kraamzorg 2024-2026 loopt het uurloon voor FWG 35 uiteen van €15,52 tot €21,88, met een gemiddeld brutosalairis rond €2.918 per maand voor een 40-urige werkweek. Beginnende kraamverzorgenden starten meestal aan de onderkant van de schaal. Voor hun gelden de basislonen van de CAO, waarbij vanaf 21 jaar het wettelijke minimumloon de ondergrens vormt. In 2020 bedroeg het gemiddeld jaarsalaris €20.047. Afhankelijk van contracturen, schaalindeling en het aantal onregelmatige diensten kan het inkomen per maand of jaar sterk variëren. Deze cijfers tonen een beperkt beeld van de kraamverzorgende. Voor de meeste kraamverzorgenden draait het werk maar beperkt om uren, contractvormen of salaris. De kern van het vak en hun passie ligt in het maken van betekenisvolle verbindingen in de allereerste, vaak kwetsbare dagen van een (nieuw) gezin.

De uitdagingen van de sector

De kraamzorgsector kampt al jaren met een tekort aan personeel. Er zijn ruim 200 grote en kleine kraamzorgorganisaties die kraamzorg bieden. In 2022 waren er in totaal ruwweg 9.000 kraamverzorgenden, terwijl er eigenlijk zo’n 11.000 nodig waren. Dit probleem heeft verschillende oorzaken. Enerzijds is de instroom laag: steeds minder studenten kiezen de opleiding tot kraamverzorgende, mede vanwege de lage beloning. Anderzijds is de uitstroom hoog, doordat ervaren kraamverzorgenden het vak verlaten vanwege de zware fysieke belasting, de onregelmatigheid van het werk en ook de lage beloning. Het tekort aan krachten leidt tot een vicieuze cirkel: doordat er minder mensen beschikbaar zijn, neemt de werkdruk voor degenen die wel in het vak blijven, toe. Daarnaast speelt ook de onevenwichtige leeftijdsverdeling een rol bij de uitstroom: omdat de gemiddelde leeftijd van de kraamverzorgenden steeds hoger ligt, gaan er ieder jaar meer kraamverzorgenden met pensioen. Ondertussen is de instroom van nieuwe jongere collega’s beperkt. Het IGJ heeft gerapporteerd dat door het personeelstekort

in veel regio’s er lange wachtlijsten zijn, waardoor vrouwen steeds vaker minder kraamzorg dan geïndiceerd is krijgen, of helemaal geen kraamzorg. Dit raakt vrouwen in kwetsbare situaties onevenredig hard.

Steeds meer kraamverzorgenden kiezen er voor om na hun opleiding als zelfstandige (zzp’er) te werken. Volgens het KCKZ waren er begin 2020 ruim 8.045 kraamverzorgenden werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en 901 zzp’ers. In 2024 waren er volgens een peiling van FNV ruim 7.800 kraamverzorgenden werkzaam in loondienst en werkten er rond de 1.000 kraamverzorgenden als zzp’er. De redenen voor de stap naar het ondernemerschap zijn verschillend, maar ook zelfstandige kraamverzorgenden ervaren een hoge werkdruk. Daarnaast hebben ze te maken met andere risico’s, zoals het ontbreken van een financieel vangnet.

Er worden verschillende initiatieven ondernomen om de tekorten zo goed mogelijk op te vangen. Zo is digitale kraamzorg in opkomst met instructievideo’s, beeldbellen of chatten met de kraamverzorgende, in plaats van een kraamverzorgende die thuis langskomt. Met name in de zomermaanden en piekmomenten worden er steeds vaker kraamhotels opgetuigd in ziekenhuizen. In deze hotels kunnen moeders met hun pasgeboren baby in de eerste kraamweek verblijven en is er altijd een kraamverzorgende in de buurt om zorg te verlenen. Dit zorgt voor efficiëntie omdat de zorg dan gecentraliseerd wordt en meerdere patiënten op een dag geholpen kunnen worden.

Hoewel deze initiatieven de tekorten iets kunnen opvangen, is een belangrijk element van het werk van kraamverzorgenden juist om bij gezinnen thuis te komen. Dat is namelijk cruciaal voor het herkennen van signalen in het geval dat er dingen aan de hand zijn, zoals gezondheidsproblemen bij moeder of baby, financiële problemen of een onveilige thuissituatie.

CAROLIEN

Carolien (56) werkt al sinds 1991 in de kraamzorg. Wat begon als een praktische overstap na een korte periode in de ouderenzorg groeide uit tot het vak waarin zij zich thuis voelt. Door de jaren heen zag ze het beroep veranderen: van weken van tachtig uur naar strak geknipte diensten, van ruime tijd per gezin naar drie uur zorg per dag, van rust en overzicht naar voortdurende druk en organisatorische rompslomp. Toch blijft ze, ondanks alle knelpunten, nog altijd gemotiveerd. 'Het allermooiste blijft dat je een gezin binnenkomt dat je aankijkt alsof ze denken: 'En nu?' En dat je ze een week later zelfstandig en vol vertrouwen achterlaat. Dáár doe ik het voor.'

Carolien begon haar loopbaan in de zorg bij demente ouderen, maar merkte al snel dat het werken in een omgeving waar mensen vooral achteruitgingen haar zwaar viel. Ze had al een brede bevoegdheid, van gezinsverzorging tot gehandicaptenzorg, en besloot te solliciteren bij de kraamzorg. Ze kreeg twee meeloopgezinnen en mocht daarna zelfstandig aan de slag. 'De theorie had ik, maar de praktijk heb ik echt in het veld geleerd.'

Met de jaren groeide haar liefde voor het vak. Ze maakte verhuizingen mee, werkte in Vlaardingen-Schiedam, in Bergschenhoek en uiteindelijk in Drenthe, bij zowel grote als kleine organisaties. Ze werkte vooral parttime – 'fulltime bestaat eigenlijk niet in de kraamzorg, het is fysiek en praktisch onmogelijk' – maar voelde zich voltijds betrokken bij de gezinnen. Dat ze

kon terugvallen op het inkomen van haar man maakte het werk voor haar houdbaar, maar ze ziet om zich heen hoe scheef de situatie is geworden. 'Je verdient achter de kassa soms meer dan als kraamverzorgende. Starters kunnen er bijna niet van rondkomen.'

Bij haar huidige werkgever, een kleinere organisatie, voelt Carolien meer vrijheid. Toch gaat dat niet zonder fricties. 'Bij een grote organisatie is de administratie vaak beter geregeld, maar bij een kleine heb je meer inspraak. Alleen: je moet wel stevig in je schoenen staan.' Ze heeft geleerd voor zichzelf op te komen, maar dat ging niet vanzelf. 'Vroeger durfde ik nooit iets te zeggen, uit angst om op het matje geroepen te worden. Nu, met alle tekorten, durf ik meer. Maar het voelt niet goed dat je zo moet vechten voor dingen die gewoon bij je werk horen.'

Een voorbeeld is reistijd. Vorige week nog moest ze naar twee gezinnen op een uur rijden van haar eigen woonplaats. Ze gaf aan dat ze dat alleen wilde doen met reistijdvergoeding. Eerst zei haar werkgever dat ze dan wel iemand anders zouden zoeken, een klassiek drukmiddel. Een half uur later kwam alsnog het bericht dat ze de reistijd mocht schrijven. 'Fijn dat het geregeld is, maar eigenlijk zou het niet iets moeten zijn waar je om moet zeuren. Je voelt je bijna lastig terwijl je simpelweg om je recht vraagt.'

Een werkdag van Carolien hangt volledig af van het ziekenhuis. Moeders kunnen letterlijk ieder moment thuiskomen. 'Vroeger bleef je standaard een nacht in het ziekenhuis. Dat gaf ons tijd om te plannen. Nu worden vrouwen soms



twee uur na de bevalling al naar huis gestuurd omdat het ziekenhuis de bedden nodig heeft. Dat betekent dat wij ook 24 uur per dag paraat moeten staan.' Soms wordt ze 's ochtends gebeld dat er een gezin komt en een uur later hoor ik dat het toch morgen wordt. Ze is daarmee voortdurend in een soort onbetaalde wachtstand. 'Je leven staat continu in het teken van: Kan ik weg? Moet ik me voorbereiden? Ben ik nodig?'

De waardering van gezinnen houdt haar op de been. Kaartjes, lieve woorden, dankbaarheid. 'Ik had laatst een gezin dat zei dat ik in een week een blijvende indruk had gemaakt. Dat doet me zóveel.' Maar de waardering van werkgevers is minimaal. 'Heel af en toe krijg je een compliment. Maar echte erkenning is er niet.' Zelfs jubilea worden nauwelijks gevierd. 'Na 25 jaar dienst heb je recht op een gratificatie. Toen ik dat aangaf, werd er gezegd dat het niet te bewijzen was omdat ik vroeger geen pensioen opbouwde. Collega's die veertig jaar in dienst zijn, krijgen soms niet meer dan een bos bloemen.'

De werkdruk werd door de jaren heen steeds hoger. Officieel werkt ze 72 uur per maand, maar in werkelijkheid voelt het als fulltime. 'Je bent voortdurend bezig met werk: moet ik me beschikbaar stellen, hebben ze me nodig, kom ik aan mijn uren?' In vakantietijd, wanneer collega's vrij zijn of wanneer ziekte rondgaat, wordt de druk nog groter. Dan begeleidt ze soms twee gezinnen tegelijk. 'En tijdens dat alles blijf je denken: kan ik wel werken, moet ik al klaarstaan? Zelfs toen ik mijn teen gestoten had en mank liep, dacht ik vooral: ik moet straks wel weer aan de bak.'

De drie uur zorg per dag voor sommige gezinnen noemt ze ronduit onrealistisch. 'Kraamzorg is geen huishoudelijke hulp, maar een beetje hygiëne is essentieel. Een schoon bed, een frisse wc — dat hoort erbij.' En omdat de uren zijn gehalveerd vergeleken met vroeger, wordt de druk om alles in die drie uur te proppen nog groter. 'Ik merk dat ik zelf ook de neiging heb om zes uur werk in drie uur te doen. Je gunt gezinnen zoveel, maar het is gewoon niet te doen.'

Hoewel haar organisatie niet met officiële wachtdiensten werkt, maar met bereikbaarheidsdiensten, voelt dat voor Carolien nauwelijks anders. 'Ik kan officieel 'nee' zeggen, maar de druk om beschikbaar te zijn blijft. En je weet nooit wanneer je wordt ingezet.' Als ze haar vastgestelde 72 uur niet haalt, moet ze die de volgende maand inhalen — nog een bron van stress. En voor kraamverzorgenden met jonge kinderen is het volgens Carolien bijna onmogelijk. 'Je hebt extreem flexibele opvang nodig. Mijn man werkte onregelmatig en ik had soms hulp van mijn schoonmoeder. Maar betaalbare opvang? Nee. Het was nooit een reële optie.'

De digitalisering van kraamzorg ziet ze met lede ogen aan. 'Ik heb niet gekozen voor een kantoorbaan. Je kunt ouders niet via een scherm uitleggen hoe je een flesje maakt of hoe je signalen herkent bij een kwetsbare moeder. En bij gezinnen met problemen mis je zóveel als je er niet fysiek bent. Mensen kunnen een masker ophouden. Maar in een huis voel je alles.'

Dat is wat Carolien het meest raakt: dat de essentie van kraamzorg — nabijheid, aandacht, signaleren — lijkt te verwateren. 'Kraamzorg is geen luxe. Het is cruciaal voor een goede start. Als de eerste dagen niet goed verlopen, kan de schade veel groter zijn: psychisch, lichamelijk, emotioneel.'

Haar boodschap aan werkgevers en overheid is helder. 'Werkgevers moeten zich gewoon aan de cao houden en hun personeel erkennen. Jonge kraamverzorgenden verdienen veel te weinig. En het tarief dat zorgverzekeraars betalen moet omhoog. Anders houden we dit vak niet overeind. Het kan niet zo zijn dat alleen rijke gezinnen straks goede kraamzorg krijgen. De kwetsbaarste gezinnen hebben deze zorg juist het hardst nodig.'

‘Ik heb niet gekozen voor een kantoorbaan. Je kunt ouders niet via een scherm uitleggen hoe je een flesje maakt of hoe je signalen herkent bij een kwetsbare moeder. En bij gezinnen met problemen mis je zóveel als je er niet fysiek bent. Mensen kunnen een masker ophouden. Maar in een huis voel je alles.’
– *Carolien*

‘Ik ben langer doorgedaan dan goed voor me was. Maar op een gegeven moment moet je kiezen voor jezelf. En ik ben zeker niet de enige. Zóveel collega’s zijn al gestopt. De druk wordt steeds groter op de mensen die blijven. Dat vind ik het verdrietigst. Maar ik kon het zelf gewoon niet meer.’
– *Liquinda*

LIQUINDA

Liquinda (43) werkte acht jaar lang met liefde als kraamverzorgende. Ze begon pas op latere leeftijd aan de opleiding, op haar 34e, en ronden die een jaar later af. Haar eigen kinderen waren toen al ouder, en dat gaf haar ruimte om zich volledig op het vak te storten. ‘Het was een van de mooiste dingen die ik ooit heb gedaan,’ zegt ze. Maar drie maanden geleden stopte ze definitief. De combinatie van hoge werkdruk, onvoorspelbare diensten en een gebrek aan waardering maakte het voor haar onmogelijk om nog langer door te gaan. ‘Ik heb er nooit spijt van gehad dat ik dit vak heb gekozen. Maar ik kon het niet meer volhouden.’

Al tijdens haar opleiding voelde Liquinda dat de druk in de kraamzorg hoog was. Ze werd te snel losgelaten, moest al vroeg zelfstandig naar gezinnen en kreeg nauwelijks begeleiding. Eén gebeurtenis staat nog scherp op haar netvlies: ‘Ik kwam bij een gezin waar de baby opeens stopte met ademen. Ik stond daar alleen, als leerling. Dat had nooit mogen gebeuren.’ Pas toen ze aangaf dat ze daar niet alleen kon staan, werd er iemand gestuurd. Veel te laat, vindt ze. Tekorten waren er toen al, waardoor leerlingen al snel als volledige kraamverzorgenden werden ingezet. ‘Gelukkig hadden we als leerlingen onderling veel steun, anders had ik het niet gered.’

Na haar opleiding ging ze eerst werken bij een grote organisatie in de stad. Later stapte ze over naar een kleine organisatie met zo’n 48 kraamverzorgenden, waar ze zich meer gezien voelde.

‘Ze hielden echt rekening met je privéleven. Toen ik reuma kreeg en geen nachtdiensten meer kon doen, werd dat meteen in mijn dossier gezet.’ Maar toen die organisatie door financiële problemen werd overgenomen door een enorm kraambedrijf met honderden medewerkers, veranderde alles. ‘We kregen in twee jaar tijd zes verschillende managers. Afspraken die bij de overname waren gemaakt, werden gewoon geschrapt. Van de 48 vrouwen bleven er uiteindelijk nog vier over.’

Het verschil tussen werken voor een kleine en grote organisatie voelt ze tot op de dag van vandaag. In een klein team kende iedereen elkaar; planners wisten wat er bij je thuis speelde. Dat maakte het werk warm, maar ook moeilijk, ‘nee’ zeggen voelde persoonlijk. In de grote organisatie was het afstandelijker: planners zaten in Friesland of Lelystad, terwijl zij uit Lunteren kwam. ‘Daardoor kon ik makkelijker grenzen aangeven. Maar tegelijkertijd voelde je je in zo’n grote organisatie ook echt een nummer.’

De werkdruk werd met het jaar groter. Ze werd voortdurend gebeld, soms zelfs terwijl ze bij een gezin zat. ‘Mijn hartslag schiet nog steeds omhoog als mijn telefoon gaat.’ De druk om door te gaan was constant. Ze herinnert zich dat haar werkgever soms zelfs het gezin belde waarin ze aan het werk was: ‘We zoeken Liquinda, want ze moet naar een ander gezin.’ Dat gebeurde vaker, ook bij collega’s. Zelfs bij gezinnen waar de moeder psychisch instabiel was, een baby afviel of de borstvoeding niet liep, werd gevraagd of ze tóch kon vertrekken. ‘En als je aangaf dat

het niet kon, speelden ze in op je gevoel: ‘Als jij niet gaat, krijgt een ander gezin geen zorg. Wil je dat?’ Natuurlijk wil je helpen. Maar je kunt niet alles opvangen.’

Na haar laatste werkdag huilde ze in het gezin waar ze werkte — niet omdat ze spijt had, maar omdat afscheid nemen zo moeilijk was. Nu voelt ze vooral rust. ‘Ik ging constant over mijn eigen grenzen. Nu zie ik pas hoeveel het van me vroeg.’ Haar kinderen, nu pubers, weten nog niet wat ze later willen worden, maar ze weten één ding zeker: ze willen geen kraamverzorgende worden.

De fysieke belasting maakte het nog zwaarder. Door haar reuma kon Liquinda zelf steeds minder, maar ze bleef toch proberen gezinnen te ontlasten. ‘Als je maar drie uur in een gezin werkt, hoef je geen huishoudelijke taken te doen. Maar wie doet het dan? De man is ook net vader geworden.’ Ze zag hoe sommige vaders veel overnamen, maar ook hoe anderen niet aanwezig waren of fulltime werkten. ‘Dan ging ik toch even soppen, stofzuigen, wassen. Je gunt die gezinnen rust.’ Soms deed ze dat in drie gezinnen op een dag. ‘Dan zat ik ’s avonds uitgeput op de bank. Ik kon niks meer. Mijn man zei: dit is niet normaal.’

De wachtdiensten maakten het werk praktisch onmogelijk te combineren met een gezin. Bij de kleine organisatie stond ze soms drie of vier dagen op wacht zonder opgeroepen te worden, dagen waarin ze geen kant op kon. ‘Je moet binnen een uur paraat staan. Zelfs boodschappen doen voelde spannend.’ Later kwam het onderscheid tussen ‘op wacht’, waarvoor je betaald kreeg, en ‘beschikbaar’, waarvoor je niets kreeg. ‘In theorie kon je weigeren, maar in de praktijk werd dat niet geaccepteerd.’ Een collega kreeg zelfs een officiële waarschuwing voor werkweigering na drie keer ‘nee’ zeggen. ‘Dan weet je wel hoe vrij je écht bent.’

Vrije dagen bestonden nauwelijks. Zelfs als ze officieel vrij was, werd ze gebeld: ‘Je bent toch thuis, kun je niet even helpen?’ Pas toen ze besepte dat grenzen nooit vanuit de organisatie

kwamen, durfde ze zelf vaker nee te zeggen. Ook de waardering was minimaal. Het salaris stond op geen enkele manier in verhouding tot de verantwoordelijkheid. ‘Ik verdiende net zoveel als iemand bij de Albert Heijn, terwijl er bij mij letterlijk een mensenleven in mijn handen lag.’ Ze zag collega’s in een burn-out raken en managers die vooral focusten op cijfers. Toen er een keer bosjes bloemen werden uitgedeeld aan kraamverzorgenden die een jaar niet ziek waren geweest, voelde dat pijnlijk: ‘Terwijl anderen thuiszaten met een burn-out. Hoe kun je dát belonen?’

Liquinda snapt niet waarom er nooit echt gestaakt wordt in de kraamzorg. ‘We doen het niet omdat we gezinnen niet in de steek willen laten. Maar daardoor komt er ook nooit een duidelijk signaal dat het niet langer zo kan.’ Dat staken officieel niet is toegestaan ‘omdat er levens op het spel staan’, vindt ze ironisch én pijnlijk. ‘Is dat omdat het vrouwenwerk is? Als mannen dit werk hadden gedaan, denk ik dat er allang iets veranderd was.’

Wat haar het meest raakt, is dat het personeelstekort inmiddels levens kost. ‘Er overlijden meer baby’s aan wiegendood omdat gezinnen minder voorlichting krijgen. Dat is hartverscheurend.’ Volgens Liquinda dragen overheidstekortschieten direct bij aan dit probleem: te weinig zorgverleners, te weinig tijd per gezin, te veel druk op kraamverzorgenden. ‘Hoeveel kinderen moeten er nog overlijden voordat er wordt ingegrepen?’

Ze werkt inmiddels in haar eigen ‘babyspa’, nog steeds met baby’s, haar grootste passie, maar niet meer in de zorgsector. ‘Ik ben langer doorgegaan dan goed voor me was. Maar op een gegeven moment moet je kiezen voor jezelf. En ik ben zeker niet de enige. Zóveel collega’s zijn al gestopt. De druk wordt steeds groter op de mensen die blijven. Dat vind ik het verdrietigst. Maar ik kon het zelf gewoon niet meer.’

BERTJE

Bertje (39) werkt als zelfstandige kraamverzorgende in Nederland. Ze begon haar carrière als vroedvrouw in België, maar merkte al snel dat ze zich niet thuis voelde in de ziekenhuiswereld. In plaats daarvan wilde ze vrouwen begeleiden in hun eigen omgeving, op een manier die past bij hun persoonlijke proces, hun tempo en hun behoeften. ‘Ik heb als vroedvrouw veel gezien, misschien wel te veel,’ zegt ze. ‘Maar juist daardoor weet ik hoe belangrijk rust, aandacht en vertrouwen zijn tijdens de zwangerschap, bevalling en de kraamperiode.’ In Nederland liet ze zich omscholen tot kraamverzorgende. Het vak past haar goed, maar de omstandigheden waaronder kraamverzorgenden inmiddels moeten werken, maken het steeds zwaarder. ‘Het werk is prachtig. Het systeem eromheen is dat niet.’

Wanneer Bertje in Nederland begint als kraamverzorgende, doet ze dat met overtuiging. Ze kiest bewust voor zelfstandigheid, omdat ze anders bang is dat ze vooral op productie draait. Zelfstandigheid geeft haar de ruimte om zorg te bieden die voor haar voelt als echte zorg. ‘Ik wilde begeleiding kunnen geven die bij vrouwen past,’ zegt ze. Toch merkt ze al snel dat deze vrijheid nauwelijks opweegt tegen de druk die het systeem op haar legt.

Vanaf het moment dat ze een gezin aanneemt, begint een periode waarin ze volledig beschikbaar moet zijn. ‘Vanaf 37 weken moet ik klaarstaan voor een bevalling. Vanaf het moment van de start van de bevalling leef ik op wacht.

Dat betekent: altijd bereikbaar, altijd binnen een paar minuten kunnen vertrekken, altijd alert.’ Het maakt haar leven onvoorspelbaar. ‘Je kunt moeilijk plannen. Een avondje weg, een vrij weekend, of zelfs eens een lange wandeling vraagt om een back-up. Je leeft voortdurend in een permanente staat van alertheid.’

Wat haar het meest frustrereert, is dat deze beschikbaarheid niet wordt gezien als werk. ‘We krijgen niet betaald voor wachtdiensten. Terwijl je niet vrij bent, nergens heen kan en altijd klaar moet staan. Het is arbeid die nergens wordt erkend.’ Voor haar gezin was dat jarenlang zwaar. ‘Mijn kinderen vroegen vaak: ‘Ben je er op mijn verjaardag?’ En dan moest ik zeggen: ‘Ik hoop het.’ Er zijn weinig beroepen waarin je die onzekerheid zó in je gezin moet brengen.’ Het maakt dat veel jonge kraamverzorgenden afhaken. ‘Ik ben 39, en soms de jongste in het team. Dat zegt genoeg. Mensen zien de werkdruk, de onbetaalde uren, de onregelmatigheid en ze beginnen er gewoon niet aan.’

Daar komt bij dat de uren waarin een kraamverzorgende mag werken steeds minder worden. Waar ze voorheen standaard 49 uur kraamzorg gaf, is dat nu 36 uur. En dat komt niet omdat gezinnen minder nodig hebben, benadrukt ze. ‘Die verandering komt vanuit verzekeraars. Niet vanuit onderzoek. Niet vanuit de vraag wat vrouwen nodig hebben.’ Het heeft grote invloed op haar werk. ‘Je rol verandert. Je bent bezig met coaching, begeleiding, borstvoeding, medische checks en ondertussen moet je je huishoudelijk werk afbouwen omdat de tijd weg is. Gezinnen

moeten steeds meer hun netwerk inschakelen. Dat kan goed zijn, maar het mag nooit een systeemfout worden.'

Daarnaast zijn de inkomsten van kraamverzorgenden onregelmatig. 'Als iemand in het ziekenhuis moet blijven, vallen uren weg. Als een bevalling medisch is, verlies je uren. Als iemand pas op dag vijf thuiskomt, is de helft van je werk verdwenen. Maar je hebt wél al geïnvesteerd in voorbereiding.' Het maakt het beroep onvoorspelbaar, zeker voor zelfstandigen die geen vangnet hebben.

Wat haar misschien nog het meest zorgen baart, is de invloed van verzekeraars op de zorg die vrouwen en gezinnen krijgen. 'Het NZA-tarief bepaalt wat wij waard zijn. De tussenorganisatie onderhandelt. De verzekeraar beslist. Maar niemand vraagt: wat heeft een gezin in deze fase nodig? Wat is goede kraamzorg eigenlijk?' Volgens Bertje ligt daar een fundamenteel probleem. 'We kijken niet naar de kwaliteit van zorg, maar naar aantallen uren. Dat is niet hoe je een gezonde start creëert.'

Toch blijft ze het werk met liefde doen. 'Het begin van een mensenleven bepaalt zóveel. Als er rust is, als ouders vertrouwen krijgen, als een baby veilig kan landen, dat heeft effect op de rest van hun leven.' Maar die motivatie mag volgens haar nooit worden misbruikt om slechte omstandigheden in stand te houden. 'Je kunt niet blijven geven als er niets tegenover staat. Er zit een grens aan idealisme.'

Haar boodschap aan de overheid is dan ook duidelijk. 'Stop met bezuinigen op de eerste

week van een leven. Erken dat wachtdiensten werk zijn. Zorg voor realistische uren, eerlijke tarieven en ruimte voor kwaliteit. Anders loopt de kraamzorg leeg.' Zij ziet dat niet alleen als een probleem voor kraamverzorgenden en voor jonge ouders, maar voor Nederland als geheel. 'Wij zijn er op het moment dat gezinnen gevormd worden. Dat is geen bijzaak. Dat is fundamentele zorg. En het moet ook zo behandeld worden.'

III. DE HUIDIGE PRAKTIJK VAN KRAAMVERZORGENDEN

'Je bent eigenlijk alleen maar aan het haasten. Je hoort 's ochtends een half verhaal, maar je kunt er later niet op terugkomen, want dan zit je al bij een ander gezin. In 4 uur kun je een gezin niet écht leren kennen. Je ziet dingen over het hoofd, en medische problemen worden soms pas ontdekt als ze al veel groter zijn. Postnatale depressies, problemen met voeding, huilbaby's, dat groeit allemaal als we te weinig uren kunnen geven.' – *Ans*

‘Ik verdiende net zoveel als iemand bij de Albert Heijn, terwijl er bij mij letterlijk een mensenleven in mijn handen lag.’
Liquinda

‘Ik deed drie uur zorg in het eerste gezin, dan snel lunchen, rijden en weer drie uur bij het volgende gezin. [...] bij sommige gezinnen, zoals die moeder uit Eritrea met zes kinderen en geen partner, breekt je hart dat je na drie uur alweer weg moet.’ – *Elisha*

Hoewel de uitgangspunten van de kraamzorg stevig en breed gedragen zijn, staat de sector in de dagelijkse praktijk onder grote druk. Kraamverzorgenden signaleren dat de hoge werkdruk, ontoereikende arbeidsvoorwaarden, onregelmatige werktijden en verstoorde balans tussen werk en privé hun duurzame inzetbaarheid ondermijnen. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste knelpunten beschreven, zoals die door kraamverzorgenden zelf worden ervaren.

Hoge werkdruk

Kraamverzorgenden bieden in de eerste dagen na de geboorte intensieve zorg en begeleiding aan moeder, kind en gezin in de thuissituatie met veel verschillende taken. In de praktijk geven kraamverzorgenden aan dat zij steeds vaker meer gezinnen bedienen dan wenselijk is. Hierdoor komt de rust en kwaliteit van hun werk onder druk te staan. Geplande uren worden soms ingekort of verdeeld over meerdere gezinnen, waardoor ouders niet altijd de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben in deze kwetsbare periode.

Tegelijkertijd wordt de zorgvraag complexer. Kraamverzorgenden signaleren vaker medische complicaties en psychische problemen, zoals postnatale depressie. Ook maatschappelijke factoren, waaronder taalbarrières en een gebrek aan sociaal netwerk, vergroten de behoefte aan intensieve begeleiding. Dit vraagt veel deskundigheid en alertheid van kraamverzorgenden.

Daarnaast zijn er verschuivingen in de zorg. Door het afschalen van zorg in het ziekenhuis, het tekort aan verloskundigen en het eerder ontslaan van vrouwen na de bevalling, komen steeds meer (medische) taken bij de kraamverzorgenden te liggen.

Ondertussen wordt het aantal uren kraamzorg dat gezinnen op een dag ontvangen steeds minder: waar gezinnen vroeger vaak acht uur kraamzorg per dag ontvingen, is dit inmiddels vaak teruggebracht tot drie tot vier uur.

‘Ik heb geen ouders en geen schoonouders. Mijn man werkt onregelmatig. Als ik ’s nachts word opgeroepen, waar moet je je kind laten? Kinderopvang is niet flexibel genoeg. Het kan gewoon niet. Iedere collega die kinderen krijgt, stopt.’
Nora

‘Mijn kinderen vroegen vaak: “Ben je er op mijn verjaardag?” En dan moest ik zeggen: “Ik hoop het.” Er zijn weinig beroepen waarin je die onzekerheid zó in je gezin moet brengen.’
Bertje

Slechte arbeidsvoorwaarden: lage beloning en vergoedingen

Naast de hoge werkdruk vormen de arbeidsvoorwaarden een groot knelpunt. Kraamverzorgenden verdienen een relatief laag salaris, behorend tot de laagste in de sector zorg en welzijn. Dat is extra schrijnend, omdat de salarissen in de zorg al achterlopen op andere marktsectoren en de overheid.

Daarbovenop komen de reisafstanden en de lage reiskostenvergoedingen. Kraamverzorgenden leggen soms vele kilometers per dag af om gezinnen te bezoeken die verspreid wonen over verschillende werkgebieden, op onvoorspelbare tijdstippen. Ze geven aan dat de kosten voor brandstof en vervoer soms hoger zijn dan wat zij aan een dienst overhouden. De auto en het openbaar vervoer is hun onmisbare gereedschap, maar de kosten ervan drukken zwaar op een inkomen dat al onder druk staat.

Wachtdiensten: werk-privé uit balans, onregelmatige werktijden en beperkte voorspelbaarheid

Een zwaarwegend element binnen het beroep is de wachtdienst. Omdat bevallingen niet te plannen zijn, moeten kraamverzorgenden regelmatig stand-by staan en op korte termijn inzetbaar zijn. Tijdens een wachtdienst staat een kraamverzorgende maximaal acht uur per dag volledig beschikbaar. Voor deze beschikbaarheid ontvangen zij € 11,90 bruto, een beperkte vergoeding. Worden zij niet opgeroepen, dan ontvangen zij slechts 150% van dat bedrag. Kraamverzorgenden ervaren deze vergoeding als onvoldoende in verhouding tot de mentale belasting en het beslag op hun leven. De wachtdienst voelt voor velen als onzichtbare werktijd: uren die niet meetellen op papier, maar wel voortdurend tellen in het hoofd en die mentale belasting veroorzaken. Het vak vraagt veel flexibiliteit en aanpassingsvermogen, terwijl daar weinig tegenover staat in de vorm van compensatie of regelmaat. En zodra dat belletje wél komt, moet er binnen een uur worden opgetreden. Dit maakt dat de balans tussen inspanning en beloning zoekraakt.

Het is geen vrije tijd: het is leven met de telefoon binnen handbereik, met plannen die voortdurend kunnen worden doorkruist. Kraamverzorgenden beschrijven hoe een wachtdienst een deken van onrust over hun dag legt. Je kunt geen boodschappen doen, geen lange wandeling maken en geen afspraken maken. Het is wachten met één oor altijd open, met een telefoon die geen seconde uit het zicht mag zijn.

Deze voortdurende beschikbaarheid leidt bij veel kraamverzorgenden tot stress, vermoeidheid en lichamelijke klachten. Het gebrek aan rustmomenten kan leiden tot vermoeidheid, burn-outklachten en in sommige gevallen tot vroegtijdige uitstroom uit het beroep. Daarmee verliest de sector opnieuw waardevolle en ervaren krachten.

‘Het is gewoon moeilijk te combineren. Je eigen baby wegbrengen om voor een ander te zorgen, en ondertussen dag en nacht beschikbaar moeten zijn... Dat houdt niemand lang vol.’
Iris

Bij een aanstaande bevalling slaap ik slecht. Ik voel de onrust in mijn lijf. Zeker nu ik ouder word, merk ik dat de belasting zwaarder wordt.’
Anja

Het gevolg is sterk voelbaar in de hele sector. Vooral kraamverzorgenden met jonge kinderen, die de kinderopvang niet kunnen rondkrijgen, ervaren de voortdurende beschikbaarheid als onhoudbaar. Zij vertellen hoe ze voor moeilijke keuzes staan: hun vak, dat ze met veel passie uitoefenen, of de stabiliteit van hun eigen gezin. Steeds meer van hen verlaten daarom het beroep, niet omdat ze het willen, maar omdat het simpelweg niet vol te houden is binnen de huidige voorwaarden.

Conclusie

De ervaringen in dit hoofdstuk laten zien dat de huidige praktijk van kraamverzorgenden onder druk staat. De opeenstapeling van hoge werkdruk, ontoereikende arbeidsvoorwaarden, een verstoorde werk-privébalans en de daaruit voortvloeiende fysieke en mentale belasting maakt het vak voor veel kraamverzorgenden onhoudbaar.

Kraamverzorgenden moeten in steeds minder uren zorg bieden aan steeds meer gezinnen, terwijl de zorgvraag complexer wordt en de verantwoordelijkheden toenemen. Door verschuiving van zorg vanuit het ziekenhuis naar de thuissituatie dragen zij meer medische en signalerende taken, zonder dat daar voldoende tijd tegenover staat. Velen ervaren dagelijks het gevoel tekort te schieten, terwijl zij juist zorg willen bieden met aandacht en nabijheid.

Daarbovenop komen slechte arbeidsvoorwaarden. De lage salarissen en beperkte vergoedingen staan in geen verhouding tot de verantwoordelijkheid die kraamverzorgenden dragen. Kraamverzorgenden ervaren dat hun inzet maatschappelijk onmisbaar is, maar economisch onvoldoende wordt gewaardeerd. De hoge reisafstanden en lage reiskostenvergoedingen zorgen er bovendien voor dat het werk financieel nauwelijks loont.

Een ander zwaarwegend knelpunt is de werk-privédisbalans die voortkomt uit wachtdiensten en onregelmatige werktijden. De voortdurende beschikbaarheid maakt plannen vrijwel onmogelijk en legt een groot beslag op het privéleven. Wachtdiensten voelen voor veel kraamverzorgenden niet als vrije tijd, maar als permanente paraatheid, waarin de ontspanning ontbreekt en onzekerheid overheerst.

Deze omstandigheden leiden tot fysieke en mentale belasting. Stress, vermoeidheid en lichamelijke klachten komen veel voor en kunnen uitmonden in burn-outklachten of uitval. Met name kraamverzorgenden met jonge kinderen ervaren dat de combinatie van werk en privé niet haalbaar is.

De optelsom van deze knelpunten maakt duidelijk dat problemen in de kraamzorg niet individueel of tijdelijk zijn, maar structureel van aard. Wil de kraamzorgsector toekomstbestendig zijn, dan is er een fundamentele verandering nodig. Zolang de omstandigheden waaronder kraamverzorgenden werken niet verbeteren, komt de continuïteit en kwaliteit van kraamzorg verder onder druk te staan. Alleen wanneer de randvoorwaarden verbeteren, kan de goede, veilige en menswaardige zorg in de kraamtijd behouden blijven.



IRIS

Iris wist al van jongs af aan dat ze kraamverzorgende wilde worden. 'Toen ik drie was liep ik al met poppen rond,' zegt ze lachend. Zodra ze haar opleiding had afgerond begon ze in de kraamzorg en werkte daar tien jaar, tot haar middelste kind werd geboren. De wachtdiensten, het lange paraat staan en de vele dagen achter elkaar werken werden haar op dat moment te veel. Ze stapte tijdelijk over naar het consultatiebureau: rust, regelmaat, weekenden vrij. Maar al snel voelde ze het: ze miste de kraamzorg. 'Mijn hart ligt daar gewoon.' Inmiddels werkt ze vijf jaar als zzp'er.

Die liefde begon vroeg. Als kind wilde ze elke baby in een kinderwagen even vasthouden; tijdens haar stage merkte ze dat die aantrekkingskracht echt was. 'Ik vond het heerlijk om even met een baby te zitten, maar het aller-mooiste was om ouders te begeleiden. Dat moment dat ze na acht dagen denken: 'We zien het wel zitten samen.' Dat is zó bijzonder.' De combinatie van zorg, observeren, verantwoordelijkheid en voorlichting voelde voor haar vanzelfsprekend. 'Je zit midden in een van de grootste gebeurtenissen van iemands leven. Dat vind ik echt een eer.'

Inmiddels heeft Iris zelf drie kinderen van onder de vijf jaar oud. Dat maakt het werk uitdagend, maar ze heeft de balans gevonden. Toen haar kinderen jonger waren was het lastiger: opvang moest flexibel zijn, haar man moest soms thuiswerken om alles draaiende te houden, en de combinatie tussen haar eigen baby wegbrengen

en vervolgens zorgen voor iemand anders' baby, viel haar zwaar. 'Je moet op je werk kolven terwijl je net een moeder helpt met borstvoeding. Dat voelde soms wrang.' Een gastouder bracht uitkomst; flexibel, betaalbaar en afgestemd op haar wisselende werkuren. 'Die flexibiliteit redde ons echt.'

Toch ziet ze veel jonge collega's tijdelijk stoppen zodra ze zelf kinderen krijgen. 'Het is gewoon moeilijk te combineren. Je eigen baby wegbrengen om voor een ander te zorgen, en ondertussen dag en nacht beschikbaar moeten zijn... Dat houdt niemand lang vol.' Als zzp'er kan ze nu zelf plannen. Ze leert gezinnen vooraf kennen, maakt afspraken die passen bij haar gezin en bouwt aan een persoonlijke band met ouders. 'Als ik 's middags naar het ziekenhuis moet met mijn dochter, dan kan dat. Dat is een vrijheid die ik in loondienst nooit had.'

Maar die vrijheid heeft een keerzijde. Ze is nooit helemaal vrij, weekendjes weg plannen kan alleen als ze een achterwacht regelt. 'En die collega's hebben natuurlijk ook hun eigen klanten.' Soms voelt het alsof haar telefoon altijd mee ademt. Toch ervaart ze het anders dan wachtdiensten in loondienst. 'Toen kon je drie dagen op wacht staan, thuis vastgeklonken, en daarna ineens vier dagen vrij. Dat kon echt niet meer.' Nu neemt ze gemiddeld twee klanten per maand aan, kent ze die gezinnen vooraf en wordt ze pas echt extra alert als de uitgerokende datum nadert. Dat geeft rust.

Toen ze nog in loondienst werkte bij een grote organisatie, merkte ze hoe hoog de werkdruk

werd. Ze werkte 24 uur per week, maar de werkelijkheid leek vaak fulltime. Wachtdiensten, onverwachte oproepen, twee gezinnen tegelijk, het werd de norm. 'Je probeerde in drie uur een hele werkdag te proppen. Bed verschonen, koken, schoonmaken, zorg bieden... en daarna weer door naar het volgende gezin.' Dat voelde niet goed. De kwaliteit van zorg leed eronder. 'Bij één gezin wist ik precies wat er speelde. Maar als je twee gezinnen tegelijk hebt, ga je twijfelen: was dit nou de moeder met de ruggenprik, of die andere? Dat wil je helemaal niet.'

Daarnaast kon ze als medewerker zelden plannen maken. Roosters veranderden voortdurend, startdagen versprongen of leverden lange periodes zonder werk op, waardoor ze minuren opbouwde die later moesten worden ingehaald. 'Dan stond je drie dagen op wacht zonder dat er iets gebeurde, en daarna had je meteen weer een vrije dag. Dat werkte voor niemand.' Ze vond het fijner om een gezin helemaal te begeleiden, maar de roosters lieten dat vaak niet toe. Soms moest ze midden in een kraamweek afscheid nemen omdat haar rooster dat dicteerde. 'Dat vond ik echt jammer.'

Financieel staat ze nu beter voor dan in loondienst, maar het brengt ook risico's met zich mee. Een arbeidsongeschiktheidsverzekering is onbetaalbaar, en ze spaart zelf voor vakanties of verlies van inkomsten. Als een klant na een keizersnede geen kraamzorg meer nodig heeft, valt de hele opdracht weg. Ook is haar kilometervergoeding niet apart geregeld; die zit in haar tarief. Toch ziet ze haar autonomie als de grootste winst. 'Ik ben mijn eigen planner, mijn eigen werkgever. Dat voelt als een vorm van waardering.'

Terug in loondienst gaan ziet ze niet gebeuren. 'Ik was het echt zat: die druk vanuit de planning, altijd moeten reageren op wat anderen bepalen.' De beperkte mogelijkheden om vrij te nemen, zelfs voor een verjaardag of familiedag, maakten het zwaar. 'Soms konden collega's met kerst geen vrij krijgen.' Alleen als ze haar eigen

planning zou mogen bepalen en zelf gezinnen zou kiezen, zou ze het misschien overwegen, maar ze weet dat dat in de praktijk vrijwel onmogelijk is. 'Als baby's nou gewoon op de uitgerokende datum kwamen, was ons werk bijna perfect,' zegt ze met een glimlach.

Over de politiek maakt ze zich zorgen. De huidige regel waarbij kraamzorgorganisaties en zzp'ers tijdelijk 10% extra vergoeding krijgen, pakt volgens haar verkeerd uit. 'Ik vraag me af of dat geld wel écht bij de kraamverzorgenden terecht komt.' Bovendien kan die vergoeding worden teruggevorderd als ze een nieuwe klant van de wachtlijst weigert, een regel die volledig voorbijgaat aan de realiteit van het werk. 'Als ik na tien dagen werken eindelijk een dag vrij heb en geen nieuwe klanten aanneem, kunnen ze zeggen dat ik een klant 'geweigerd' heb, klopt dat gewoon niet.'

Door personeelstekorten worden gezinnen steeds vaker opgesplitst. Ze geeft dan bijvoorbeeld vier uur zorg bij het ene gezin en vier uur bij het andere. 'Beide gezinnen krijgen maar de helft van de zorg waar ze recht op hebben, en ik werk ondertussen dubbel.' Langer blijven is geen optie, dan werkt ze soms veertien dagen achter elkaar. 'Dat is niet vol te houden.'

Haar boodschap aan de overheid is helder: 'Kijk beter naar hoe de financiering en werkverdeling in de kraamzorg is geregeld. Het systeem klopt niet.' Ze pleit voor vaste vergoedingen per kraamweek of per klant. Meer stabiliteit, meer rust, meer eerlijkheid, voor kraamverzorgenden én voor gezinnen. 'Dit vak vraagt zóveel. We zijn met ons hart aan het werk, maar het systeem laat ons in de steek. Als er niks verandert, haken er alleen maar meer mensen af.'

‘Ze waren verbaasd dat ik de hele dag bleef. Ze hadden zich al neergelegd bij halve zorg. Terwijl die eerste dagen juist zó belangrijk zijn. Je hebt tijd nodig om een verhaal te horen, om te zien hoe een baby drinkt, om ouders te laten oefenen. Als ik ’s ochtends iets uitleg, zijn ze het soms ’s middags vergeten natuurlijk, ze slapen amper. Maar omdat ik bleef, kon ik het gewoon opnieuw uitleggen. Dat is kraamzorg.’

– Ans

ANS

Ans (67) werkte ruim twintig jaar fulltime in de kraamzorg voordat ze met pensioen ging. Toch kan ze het vak niet loslaten. Deze zomer werkt ze weer enkele weekenden mee – niet uit noodzaak, maar uit liefde voor het werk. ‘Ik geniet er nog steeds van. Ik zie gezinnen groeien, ik zie vaders en moeders hun plek vinden. Dat blijft bijzonder. Maar het is ook schrijnend dat ouders mijn komst inmiddels als een cadeautje zien, simpelweg omdat ze al rekening houden met halve zorg.’

In haar loopbaan begeleidde Ans naar schatting zo’n duizend gezinnen. Ze ziet zichzelf niet als iemand met uitzonderlijke gaven, maar als iemand die tijd neemt en kijkt. Dat klinkt vanzelfsprekend, maar dat is het volgens haar allang niet meer. ‘Een gezin dat drie dagen in het ziekenhuis heeft gelegen komt thuis met een hele rugzak vol indrukken. Ze zijn moe, onzeker, overweldigd. Dan moet er iemand zijn die zegt: vertel eens, hoe was het echt? Wat is er gebeurd? Je ziet vaak pas dan hoeveel er nog loskomt.’

Ze vertelt over een recent gezin waar ze drie dagen volledige zorg kon geven. ‘Ze waren verbaasd dat ik de hele dag bleef. Ze hadden zich al neergelegd bij halve zorg. Terwijl die eerste dagen juist zó belangrijk zijn. Je hebt tijd nodig om een verhaal te horen, om te zien hoe een baby drinkt, om ouders te laten oefenen. Als ik ’s ochtends iets uitleg, zijn ze het soms ’s middags vergeten natuurlijk, ze slapen amper. Maar omdat ik bleef, kon ik het gewoon opnieuw uitleggen. Dat is kraamzorg.’

Juist die tijd staat onder druk. Gedeelde zorg, voor- en namiddag in twee verschillende gezinnen, is in veel regio’s de norm geworden. Ans legt uit wat dat betekent: ‘Je bent eigenlijk alleen maar aan het haasten. Je hoort ’s ochtends een half verhaal, maar je kunt er later niet op terugkomen, want dan zit je al bij een ander gezin. In vier uur kun je een gezin niet écht leren kennen. Je ziet dingen over het hoofd, en medische problemen worden soms pas ontdekt als ze al veel groter zijn.’

Ze maakt zich zorgen over de gevolgen. ‘Post-natale depressies, problemen met voeding, huilbaby’s, dat groeit allemaal als we te weinig uren kunnen geven. Dat blijkt ook uit onderzoek. Er zijn gezinnen die structureel tekortkomen omdat ze de eigen bijdrage niet kunnen betalen. Die bijdrage zou er allang af moeten zijn. Het remt precies de gezinnen die eigenlijk méér zorg nodig hebben.’

De financiële situatie van kraamverzorgenden speelde in haar eigen leven gelukkig geen hoofdrol. Ze woonde niet duur en had oudere kinderen toen ze begon. Maar ze ziet hoe moeilijk het nu is voor jonge kraamverzorgenden. ‘Bijna niemand met kleine kinderen werkt nog fulltime. Het is niet te doen. Je staat op wacht, maar krijgt bijna niets betaald. Als je niet wordt opgeroepen, moet je die uren later alsnog inhalen. Dus een dag wachten betekent een vrije dag kwijt.’

Ze schetst de praktische gevolgen. ‘Als je maandag op wacht staat, moet je je kinderen tóch naar de opvang brengen. Dat kost geld, terwijl je misschien de hele dag niet aan het werk

komt. En werk je wel, dan moet je later die wachturen weer compenseren. Dat is gewoon dubbel verlies.'

Ze is stellig: 'Wachtvergoeding is een van de grootste knelpunten. En zolang zorgverzekeraars niet meer gaan betalen, kunnen werkgevers het gewoon niet oplossen. Maar dit probleem bestaat al twintig jaar. Iedereen wéét dat het zo niet werkt.'

Ans heeft verschillende werkgevers gehad en de onderlinge verschillen zijn volgens haar levensgroot. Bij haar vorige werkgever voelde ze zich niet gezien, niet gehoord en niet veilig. Ze merkte het aan haar lichaam. 'Ik had jarenlang hoofdpijn, schouderklachten, nekpijn. De fysiotherapeut zag niets bijzonders. Een vriendin zei: misschien is het emotioneel. Toen viel alles op zijn plek. Ik voelde me continu onder druk gezet en niet gezien, natuurlijk reageert je lichaam dan.' Toen haar werkgever een failliete organisatie in de regio overnam, zag ze een kans. 'Ik stuurde mijn ontslag in en voelde meteen verlichting. Pas toen merkte ik hoe zwaar het was geweest.' De nieuwe organisatie bleek een wereld van verschil: aandacht voor werk-privébalans, ruimte om grenzen aan te geven, goede scholingen, waardering in woorden én daden. 'We krijgen een zomercadeautje, een kaartje met 'denk aan jezelf', een winterborrel. Het klinkt klein, maar het betekent dat je gezien wordt. Dat je geen nummer bent.'

Toch ziet ze ook bij goede werkgevers de grenzen van het systeem. 'We kunnen nog zo ons best doen, maar als er tekorten zijn, wordt zorg gedeeld. Als het druk is, wordt iedereen overal ingezet. Dat is niet vol te houden.' Ze vreest dat de uitstroom van jonge kraamverzorgenden de sector verder onder druk zet. 'Je ziet collega's vertrekken zodra ze een tweede kind krijgen. Het is niet combineerbaar. En de meiden die blijven, krijgen nooit de tijd om ervaring op te bouwen. Terwijl ervaring opdoen zó belangrijk is en tijd kost. Ouders voelen zich vaak veiliger bij iemand boven de dertig, dat hoor ik ook weleens

letterlijk. Dat is confronterend voor jonge collega's, maar het geeft aan hoe cruciaal ervaring is.'

Ze benadrukt hoe breed kraamzorg eigenlijk is. Huilanalyse, hechting, ouderschap, trauma's, voeding, ritme, en soms diepere lagen. 'Ik kom geregeld bij vrouwen die pas tijdens de kraamweek vertellen dat ze ooit een abortus hebben gehad. Dat besef komt vaak terug als er een baby in hun armen ligt. Dat is heel kwetsbaar. Daar moet je tijd voor hebben. Je kunt dat niet even 'meepakken' in een ochtend van vier uur.'

Ze lacht even als ze terugdenkt aan gezinnen die haar vroegen te blijven werken, zelfs na haar pensioen. 'Als ik binnen een half uur hoor: 'Wat fijn dat ze geen meisje van 25 hebben gestuurd', dan vind ik dat dubbel. Maar het zegt wel iets. Ouders willen iemand met rust, warmte en ervaring. En dat kunnen jonge collega's ook leren, als ze maar de tijd krijgen om te blijven.'

Over de toekomst van de kraamzorg is ze optimistisch en bezorgd tegelijk. 'Het vak zit in mijn hart. Het mag niet verdwijnen. Maar als er niets verandert, gaat het mis. Ziekenhuizen kunnen al die gezinnen niet opvangen. De druk is nu al te hoog.'

Wat er moet veranderen? Ze hoeft er geen seconde over na te denken. 'Werk-privébalans moet serieus worden genomen. Wachturen moeten anders worden ingericht. Er moet meer waardering komen vanuit overheid en verzekeraars. En vooral: zorg moet weer tijd krijgen. Je kunt gezinnen niet begeleiden in stukjes van vier uur. Dat werkt niet.'

Haar boodschap is hard en helder: 'We mogen deze zorg niet kwijtraken. Niet voor de moeders, niet voor de vaders, niet voor de baby's. En ook niet voor onszelf.'

ELISHA

Elisha (24) wist al vanaf jonge leeftijd dat ze iets met kraamzorg wilde doen. Als kind keek ze gefascineerd naar zwangerschappen, baby's en bevallingen, en toen ze op haar negentiende ontdekte dat ze kraamverzorgende kon worden, twijfelde ze geen moment. Ze volgde een verkorte opleiding, zelfs bij de kraamverzorgende die haar moeder ooit had begeleid, en begon vol enthousiasme aan haar werk. 'Het voelde bijna magisch. De verantwoordelijkheid, de zorg, de kwetsbaarheid van die eerste dagen. Je bent er voor een baby, voor de moeder, voor het hele gezin. Dat vond ik zó bijzonder.' Maar ondanks haar liefde voor het vak hield ze het niet vol. Na een paar jaar in de kraamzorg nam ze ontslag.

De werkdruk was te hoog, het loon te laag en de wachtdiensten beperkten haar leven zodanig dat ze weinig anders kon dan werken en slapen. 'Ik vond het werk geweldig, echt waar. Maar ik kon er niet van leven. Ik zat met 1300 euro netto per maand, inclusief weekendtoeslag en wachtdiensten. Ze werkte bij een klein bureau in de regio Hoeksche Waard en Dordrecht. De visie was er goed: aandacht voor gezinnen, goede zorg, tijd nemen. Dat trok haar juist zo aan. Maar die visie kwam steeds verder onder druk te staan door personeelstekorten en financiële grenzen waar ook de werkgever niets aan kon doen. 'Wij stonden echt voor zorg met aandacht. Maar op een gegeven moment moest ik twee, soms zelfs drie gezinnen op een dag doen. Dan ren je uren achter elkaar door en heb je nauwelijks tijd om te

vragen hoe het mentaal met ouders gaat. Terwijl dat juist is waarom ik dit wilde doen.'

De dagen waren zwaar en onvoorspelbaar. Met een 60%-contract werkte ze tien dagen achter elkaar, gevolgd door vier dagen vrij. In die tien dagen kon het werk alle kanten op: soms stond ze vijf dagen op wacht, soms werkte ze tien dagen volledig door. 'Op dagen met twee gezinnen begon ik om acht uur 's ochtends. Ik deed drie uur zorg in het eerste gezin, dan snel lunchen, rijden en weer drie uur bij het volgende gezin. Je moet alles doen: medische checks, de baby verzorgen, uitleg geven, voeding begeleiden, soms het huishouden. Maar bij sommige gezinnen, zoals die moeder uit Eritrea met zes kinderen en geen partner, breekt je hart dat je na drie uur alweer weg moet.'

Het salaris maakte de situatie extra schrijnend. Meer uren werken was geen optie, want 60% was het maximale contract dat haar werkgever bood. Extra geld verdienen betekende meer wachtdiensten draaien. Maar wachtdiensten brachten nauwelijks iets op. 'Voor een wachtdienst van 8 tot 16 uur kreeg ik volgens mij 30 à 40 euro. En in die tijd kon ik niets. Je zit aan huis gekluisterd, want zodra de telefoon gaat, moet je binnen een uur op weg. Ik had geen kinderen, maar ik dacht vaak: hōe doen moeders dit? Je kunt geen plannen maken, geen rust pakken, geen sociale dingen doen. En je krijgt er amper voor betaald.'

De druk bleef zich opstapelen. Ze merkte dat haar plezier in het werk afnam, juist omdat ze geen zorg kon geven zoals het bedoeld was.

‘De visie waar ik voor gekozen had, écht tijd hebben voor ouders, glipte tussen mijn vingers door. Je kunt niet meer kijken hoe het emotioneel gaat, hoe een kersverse moeder er echt bij zit. Je bent aan het afvinken. Dat voelde niet eerlijk, niet tegen de ouders en niet tegen mezelf.’

Ook de reactie vanuit haar werkgever op het financiële probleem raakte haar. ‘Ik kreeg letterlijk te horen: ‘dan moet je maar sparen’. Maar wát moet je sparen als je bijna niets overhoudt? Ik leefde zuinig, maar ik kwam alsnog tekort.’ Ze benadrukt dat haar band met collega’s en werkgever op persoonlijk vlak goed was. Er was ruimte voor gesprekken, evaluaties en feedback, maar de problemen lagen volgens haar simpelweg te diep in het systeem. ‘Zij konden er niet veel meer aan doen. Als je van bovenaf te weinig middelen krijgt, houdt het op.’

De combinatie van lage inkomsten, onregelmatigheid, hoge werkdruk en schurende idealen bracht haar uiteindelijk bij een duidelijke beslissing: ze moest stoppen. Ze vond een baan in de administratie, regelmatige uren, een stabiel inkomen en meer lucht in haar leven. Toch voelt het als een verlies. ‘Ik mis het nog elke dag. Als vrienden nu baby’s krijgen, begint het weer te kriebelen. Ik mis het contact, de kwetsbaarheid, het gevoel dat je iets wezenlijks betekent voor een gezin dat net een nieuw mensje verwelkomt.’

Ze denkt dat ze misschien wel was gebleven als ze een partner had gehad met een stabiel inkomen, of als de omstandigheden anders waren geweest. ‘Ik zou zó teruggaan als de werkdruk lager was en het loon omhoog. Dat je

weer de aandacht kan geven die gezinnen verdienen. Dat je er zélf weer plezier uit haalt.’

Voor de politiek heeft ze een duidelijke boodschap: ‘Veel mensen hebben geen idee hoeveel verantwoordelijkheid kraamzorg eigenlijk heeft. Wij begeleiden de start van een mensenleven, dat is niet zomaar iets. Ouders vertrouwen ons met hun baby, hun herstel, hun gezin. Dat is ongelooflijk waardevol. Maar het wordt niet genoeg gezien. Niet financieel, niet organisatorisch. Het moet aantrekkelijker worden om dit werk te blijven doen. Anders blijft de uitstroom zo groot dat het uiteindelijk de kwaliteit van zorg raakt en dat raakt dan weer gezinnen.’

‘Goede kraamzorg is geen luxe. Het is de basis voor een gezonde start. En als we willen dat jonge mensen dit vak blijven kiezen, dan moeten de werkomstandigheden veranderen. Het werk is te belangrijk om te laten verdwijnen.’

IV. WACHTEN IS ARBEIDSTIJD HET JURIDISCH KADER

Een van de grootste knelpunten die kraamverzorgenden ervaren, is de slechte vergoeding voor wachtdiensten. Dit staat niet in verhouding tot de grote impact die wachtdiensten hebben op het privéleven van kraamverzorgenden. Hoewel zij meerdere structurele knelpunten ervaren, kiezen wij ervoor om in dit hoofdstuk specifiek stil te staan bij de juridische kwalificatie van wachtdiensten als arbeidstijd. Deze diensten worden momenteel niet beschouwd als (reguliere) arbeidstijd. Erkenning hiervan vormt een belangrijke stap richting een eerlijkere beloning, betere arbeidsomstandigheden en draagt bij aan het behoud van kraamverzorgenden binnen de sector.

Nationaal juridisch kader

Nederland kent de Arbeidstijdenwet (ATW) en het daarbij horende Arbeidstijdenbesluit (ATB) als het gaat om de organisatie van arbeidstijd. Hierin zijn regels opgenomen over arbeidstijden, maar ook rusttijden. Arbeidstijd wordt in artikel 1:7 onder k ATW beschreven als de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht. Rusttijd is in artikel 1:7 onder l gedefinieerd als de tijd die geen arbeidstijd is.

Er is geen wettelijke definitie voor wachtdiensten. In de ATW wordt in artikel 1:7 onder g wel een definitie gegeven voor ‘consignatiediensten’ en in artikel 1:1 ATB een definitie voor aanwezigheidsdiensten, maar deze diensten komen niet voor in de kraamzorg. Een bereikbaarheidsdienst wordt in artikel 1:1 ATB aangemerkt als een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

In de Nederlandse rechtspraak hebben rechters meermaals geoordeeld over de vraag of er sprake is van arbeidstijd bij bereikbaarheidsdiensten. Er is sprake van arbeidstijd als de verplichtingen uit de wachtdiensten een objectieve en aanzienlijke impact hebben op het dagelijkse leven.

Hierbij wordt gekeken naar een aantal aspecten, waaronder:

- **het gemiddeld aantal interventies;**
- **de voorspelbaarheid van interventies;**
- **de impact van de reactietijd;**
- **de mogelijkheid om tijdens een wachtdienst ander betaald werk te verrichten;**
- **of het verplicht is een uniform te dragen; en**
- **andere verplichtingen die worden opgelegd vanuit de werkgever, de cao of de wet.**

In een zaak over bereikbaarheidsdiensten van ambulancemedewerkers heeft de Hoge Raad de uitspraak van het gerechtshof vernietigd, omdat het hof onvoldoende had meegenomen dat de voor de medewerkers geldende prestatienorm, de psychische druk van het opgeroepen kunnen worden én het schoon en geurvrij houden van uniform, een ‘objectieve en aanzienlijke impact’ hebben op hun dagelijkse leven. De betreffende medewerkers moesten tijdens de bereikbaarheidsdiensten op een andere plek dan de ambulancestandplaats, zoals thuis, bereikbaar zijn voor oproepen, binnen twee minuten reageren en binnen vijftien minuten bij de patiënt zijn. Vanwege de korte reactietijd en de verplichting tot het dragen van een schoon en geurvrij uniform, droegen zij tijdens de bereikbaarheidsdienst al hun uniform, wat leidde tot een verdere beperking van hun privéleven. De gelijkenis met de kraamzorg is evident hier. Ook de kraamverzorgenden moeten op een andere plek dan de werkplek bereikbaar zijn, moeten feitelijk direct reageren na een oproep en moeten binnen een uur bij de patiënt zijn. In dat uur moeten zij bovendien verschillende taken verrichten. Het is duidelijk dat zij hierdoor hun vrije tijd niet vrijelijk kunnen invullen.

Naast deze uitspraak zijn er ook meerdere zaken waarin de rechter heeft geoordeeld dat de onbetaalde tijd die een werknemer verplicht aanwezig moet zijn voordat zijn of haar dienst begint, als arbeidstijd moet worden aangemerkt. De werknemer wordt op dat moment namelijk beperkt in zijn mogelijkheden om die tijd aan eigen zaken te besteden.

Wachtdiensten kunnen dus wel arbeidstijd zijn, maar over de beloning van deze wachtdiensten is niets wettelijk geregeld. Uit jurisprudentie blijkt dat er een heldere en objectieve maatstaf moet zijn overeengekomen voor differentiatie in de beloning voor wachtdiensten ten opzichte van het reguliere werk. Een ander beloningssysteem voor actieve en inactieve uren is slechts aanvaardbaar wanneer deze in de (standaard) cao wordt opgenomen. Over de beloning van aanwezigheidsdiensten is in de rechtspraak wgeoordeeld dat, als een transparant beloningsbeleid aan de hand van heldere, objectieve en kenbare maatstaven voor de aanwezigheidsdiensten ontbreekt, het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uurloon geldt. Uiteraard geldt daarbij het minimumloon als ondergrens.



Europees juridisch kader

Het Nederlandse recht staat niet op zichzelf, maar wordt ook gevormd door internationale regels. Op het gebied van arbeidstijden gelden er verschillende regels uit het recht van de Europese Unie. De EU Arbeidstijdenrichtlijn (Richtlijn 2003/88/EG) regelt een aantal aspecten ten aanzien van de organisatie van arbeidstijd, waaronder de toegestane arbeidstijden en minimale rusttijden. Deze Richtlijn is omgezet in Nederlandse wetgeving. Als er onduidelijkheden zijn in het Nederlandse recht, gaat het Europese recht vóór. Arbeidstijd wordt in artikel 2 lid 1 van de Richtlijn gedefinieerd als de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken. Rusttijd wordt in artikel 2 lid 2 gedefinieerd als de tijd die geen arbeidstijd is. Er is dus sprake van óf arbeidstijd, óf rusttijd – een derde mogelijkheid is er niet.

Bij reguliere werkzaamheden zal er minder snel onduidelijkheid zijn over de vraag of er sprake is van arbeidstijd zoals bedoeld in de Richtlijn. In het geval van bijzondere diensten zoals oproepdiensten en wachtdiensten is dat niet altijd even duidelijk. In rechtspraak van de Europese rechter, het Hof van Justitie, is meer invulling gegeven aan de vraag of zulke diensten ook als arbeidstijd worden beschouwd. Als de werknemer tijdens de dienst aanwezig moet zijn op een plek die is aangewezen door de werkgever om onmiddellijk werk te kunnen verlenen als deze werknemer wordt opgeroepen, is er sprake van arbeidstijd. Dit geldt ook als de werknemer uiteindelijk niet wordt opgeroepen en dus geen daadwerkelijke arbeid verricht. Het is minder duidelijk of er sprake is van arbeidstijd als de werknemer tijdens de dienst niet verplicht aanwezig moet zijn op een door de werkgever aangewezen plek, maar wel bereikbaar moet zijn voor oproepen om te werken. In dat geval moet er volgens het Hof van Justitie gekeken worden naar alle omstandigheden van het geval. Als de werknemer tijdens deze diensten zodanige verplichtingen heeft dat hij/zij objectief en aanzienlijk wordt beperkt in zijn/haar mogelijkheden om tijdens die dienst zijn/haar tijd vrij in te vullen en aan eigen interesses te besteden, is er sprake van arbeidstijd. Het gaat dus om de objectieve en aanzienlijke impact van de verplichtingen op het privéleven.

Hierbij zijn een aantal aspecten van belang:

- **de reactietijd bij oproepen en sancties bij het overschrijden daarvan;**
- **de frequentie van de oproepen;**
- **de duur van de oproepen;**
- **of de werknemer in speciale uitrusting het werk moet hervatten;**
- **of de werknemer een bepaalde transportmethode moet gebruiken om het werk te hervatten;**
- **of de werknemer verplicht is om aan de oproep gehoor te geven; en**
- **of de werknemer de mogelijkheid om tijdens de wachtdienst ander betaald werk te verrichten.**

Is het aantal interventies laag, voorspelbaar of van korte duur, dan betekent dat niet automatisch dat geen sprake meer is van arbeidstijd. Wordt de werknemer niet opgeroepen tijdens de wachtdienst, dan hoeft dat ook niet mee te brengen dat sprake is van rusttijd. Het gaat steeds om het geheel van alle omstandigheden.

Wachtdiensten in de kraamzorg

Voor het antwoord op de vraag of wachtdiensten in de kraamzorg kwalificeren als arbeidstijd moet er gekeken worden naar bovengenoemde factoren. De verplichtingen tijdens de wachtdiensten moeten een objectieve en aanzienlijke impact hebben op het dagelijkse leven. In het geval van de kraamzorg is dat zo, en dus moeten de wachtdiensten worden beschouwd als arbeidstijd.

Kraamverzorgenden zijn verplicht te reageren op een oproep, dat volgt uit artikel 4.7 van de CAO. Wanneer kraamverzorgenden worden opgeroepen tijdens hun wachtdienst, moeten zij binnen één uur na de oproep bij de cliënt aanwezig zijn, anders wordt de werkgever beboet en zal de zorgverzekeraar niet het volledige bedrag vergoeden. Binnen dat uur moeten zij zich voorbereiden, omkleden in schone werkkleding en naar de cliënt reizen. In de praktijk betekent dat dat kraamverzorgenden direct moeten reageren op een oproep, zeker in geval van lange reisafstanden, anders halen zij dit uur mogelijk niet. Het direct moeten reageren op een oproep maakt het moeilijk om andere, alledaagse activiteiten uit te voeren, met name buitenshuis, zoals boodschappen doen. Het gemiddeld aantal interventies tijdens een wachtdienst kan erg verschillen per kraamverzorgende. Volgens artikel 4.7 van de CAO (2023-2024) kan een kraamverzorgende maximaal twee keer per wachtdienst worden opgeroepen voor partusassistentie. Omdat bevallingen doorgaans onvoorspelbaar zijn, is het niet te voorspellen of een kraamverzorgende daadwerkelijk wordt opgeroepen tijdens haar wachtdienst, hoe vaak precies en wanneer. Het kan dus zijn dat een kraamverzorgende tijdens een wachtdienst zowel aan het begin als aan het eind van de wachtdienst wordt opgeroepen, of maar een enkele keer midden in haar wachtdienst, of uiteindelijk helemaal niet. Na de oproep is de zorgverlening bij cliënten, de tijd die wel als reguliere arbeidstijd wordt beschouwd, doorgaans niet van korte duur. Afhankelijk van de aard van de oproep, of deze voor partusassistentie is of voor verzorging, kan het werk enkele uren duren. De interventies zijn dus ook niet van korte aard.

Doordat niet te voorspellen is wanneer een kraamverzorgende wordt opgeroepen tijdens de wachtdienst, maar zij wel direct moet reageren op een oproep, is de impact van de reactietijd op het persoonlijke leven erg groot. Alledaagse activiteiten zoals boodschappen doen, afspreken met vrienden en familie of een doktersafspraak plannen zijn lastig wegens de mogelijkheid ieder moment opgeroepen te worden. De wachtdiensten van

kraamverzorgenden doen sterk denken aan de eerdergenoemde bereikbaarheidsdiensten van de ambulancemedewerkers. Ook hier is immers sprake van een prestatienorm, die inhoudt dat de kraamverzorgenden direct op de oproep moeten reageren, is er sprake van psychische druk door het op ieder moment opgeroepen kunnen worden, niet of nauwelijks tijd hebben zich om te kleden in schone kleding en ernstig beperkt zijn in de mogelijkheden om de tijd naar eigen keuze in te vullen. Er is dus evident sprake van arbeidstijd. Deze arbeidstijd dient correct beloond te worden, zoals hiervoor is uitgelegd in de paragraaf 'Nationaal juridisch kader'. Het nationale recht is hier leidend, omdat het Europese recht niets regelt ten aanzien van de beloning van wachtdiensten. Zoals hiervoor is opgemerkt, is het niet verboden om wachtdiensten anders te belonen dan reguliere arbeidstijd. Er moet dan wel sprake zijn van een transparant beloningsbeleid aan de hand van heldere, objectieve en kenbare maatstaven. Bovendien mag de gezondheid en veiligheid van de werknemers niet in het geding komen. De ondergrens is altijd betaling van het wettelijk minimumloon.

Voor de kraamverzorgenden zijn tot nog toe geen objectieve maatstaven ontwikkeld voor de beloning van wachtdiensten, anders dan dat deze minimaal beloond worden. Een rechtvaardiging hiervoor ontbreekt. Bovendien is geen rekening gehouden met het minimum(uur)loon. De situatie in de kraamzorg staat dus ook op dit punt op gespannen voet met het recht.

‘Ik realiseerde me dat als mijn huwelijk ooit zou mislopen, ik niet eens zelfstandig zou kunnen overleven. Je doet kraamzorg echt vanuit een liefdadigheidshart. Het is geen vak waarin je financieel zelfstandig wordt.’
– *Marloes*

MARLOES

Marloes (eind 30) droomde al op het mbo van een toekomst in de kraamzorg. Toch durfde ze het na haar driejarige opleiding nog niet aan om alleen verantwoordelijk te zijn voor een moeder en pasgeborene. Ze kreeg jong haar eigen kinderen, werkte eerst in de ouderenzorg en stapte pas jaren na haar opleiding in 2011 de kraamzorg in. Bij de geboorte van haar jongste kind voelde ze het ineens duidelijk: ‘Dit is mijn vak.’ Jarenlang werkte ze als de bevlogen kraamverzorgende die ze altijd had willen zijn. Maar de afgelopen vijf, zes jaar merkte ze dat die bevlogenheid langzaam uit haar handen gleed. Afgelopen zomer stopte ze, met pijn in haar hart. Nu werkt ze in een andere bedrijfstak: ‘Daar ben ik aan het werk als ik werk en in mijn vrije tijd ben ik vrij. In de kraamzorg stond je óók in je vrije tijd aan.’

Toen Marloes uiteindelijk toch voor de kraamzorg koos, voelde het alsof alles op zijn plek viel. ‘Je zit midden in een grote levensgebeurtenis. Je bent soms de eerste die dat nieuwe kindje mag aanpakken. Je helpt ouders op weg, je geeft ze de tools die ze nodig hebben.’ Ze werkte met liefde, gedreven door precies dat: betekenis hebben, dichtbij staan, ouders zien groeien in hun nieuwe rol.

Maar de realiteit van het beroep werd steeds zwaarder. Ze werkte in loondienst met een aanstelling van minder dan 20 uur, maar in de praktijk bleef het vrijwel nooit daarbinnen. ‘Ik hield me altijd aan mijn contract, maar er kwamen altijd overuren bij.’

Financieel was het nauwelijks vol te houden. Jarenlang leefde het gezin van het salaris van haar man. Het loon uit de kraamzorg was extra, niet voor het huishouden, maar voor ‘leuke dingen’. Toch begon er iets te wringen: ‘Ik realiseerde me dat als mijn huwelijk ooit zou mislopen, ik niet eens zelfstandig zou kunnen overleven. Je doet kraamzorg echt vanuit een liefdadigheidshart. Het is geen vak waarin je financieel zelfstandig wordt.’

Ook zzp’er worden vond ze geen realistische route. ‘Dan sta je écht 24/7 aan. Dan is er nog minder zekerheid.’ Het contrast met haar huidige baan is groot: ‘Nu ben ik klaar als ik naar huis ga. In de kraamzorg was je eigenlijk altijd stand-by.’

De wachtdiensten maakten het nog ingewikkelder. ‘Je kunt ieder moment gebeld worden. Er is wel een vergoeding, maar zeker niet wat je per uur zou verdienen.’ De organisatie werkte deels op rooster, deels met losse wachtdagen die je pas kreeg toegewezen als je werd ingezet. Dat maakte plannen bijna onmogelijk. ‘Het betekende dat je vrije dagen constant verschoven werden. Je zet elke keer je privéleven in de wacht.’

Toen ze uiteindelijk op rooster kon werken, gaf dat iets meer houvast. Maar de realiteit bleef: als je partusbevoegd was, werd je standaard ingezet op de nachtwachtdienst. Collega’s van 55+ hoefden geen bevallingen meer te doen en werden bij voorkeur overdag ingezet. Er kwam een aparte ‘partuspoule’ voor bevallingen, waardoor Marloes steeds minder vaak bij een bevalling stond — het deel van het werk dat ze het liefst deed. ‘Dat waren de kersen op de taart. Ik deed

ze nauwelijks meer.’ De organisatie veranderde voortdurend: sommige collega’s deden alleen nog acht-dagen-contracten, anderen vier-dagen-contracten. ‘Het werk werd steeds meer opgeknipt.’

De impact van wachtdiensten op haar privé-leven wisselde, maar de constante mentale belasting was groot. Ze herinnert zich dat ze soms midden in de supermarkt stond wanneer de telefoon ging. ‘Dan moest ik in tien minuten thuis zijn, omkleden en binnen een half uur bij een gezin staan.’ Andere dagen werd ze pas ’s avonds gebeld – of helemaal niet – en kon ze thuis dingen doen. ‘Het hangt ervan af hoe je het psychisch benadert. Ik kon hier redelijk mee omgaan, maar collega’s om mij heen vonden het vaak erg lastig, niet wetende waar ze aan toe zijn.’

Met een jong gezin was het combineren van werk en opvang een enorme puzzel. In economisch moeilijke tijden kon ze nog een flexibele opvangregeling regelen, maar toen die flexibiliteit verdween, moesten zij en haar man alles zelf oplossen. ‘We hebben bewust gekeken hoe we het konden opvangen. Mijn man werkte toen veel meer thuis. Anders had ik het niet gered.’

Uiteindelijk werd het geheel, de reistijden, de werkdruk, de verwachtingen, de maatschappelijke verschuivingen, te zwaar. Ze werkte bij een grote organisatie met een enorm werkgebied, en de dagelijkse kilometers liepen totaal uit de hand. ‘Het meest extreme was 120 kilometer op een dag, maar gemiddeld zat ik op 60 tot 80 kilometer.’ De organisatie beloofde ooit een

straal van 10 tot 15 kilometer, maar dat werd meer dan het dubbele. Reistijd van en naar huis werd niet vergoed. De reistijd tussen gezinnen wel, wat uitzonderlijk is. Er zijn kraamzorgorganisaties die dat ook niet vergoeden, zolang dat niet in de cao staat. Daarbovenop kwamen de neventaken die nauwelijks vergoed werden. Intakes van drie uur waarvoor maar 45 minuten tijd mocht worden geschreven. Administratie die in eigen tijd moest gebeuren. ‘Je werkt structureel meer dan je betaald krijgt.’

Ze zag ook de mentaliteit in de maatschappij veranderen. Ouders die alles online opzochten, vaders die langer vrij waren maar soms minder ontvankelijk voor begeleiding, taalbarrières bij laaggeschoolde gezinnen. ‘Dat maakt het werk zwaarder. Je moet harder trekken om hetzelfde vertrouwen te krijgen.’

De waardering vanuit de organisatie ervoer ze als dubbel. Ze voelde loyaliteit en had respect voor haar werkgever, maar vond het pijnlijk dat hij beroepsmatig meebesliste aan de cao-tafel. ‘Als de cao niet toereikend is, waarom is er dan aan die tafel niet harder voor ons opgekomen?’ Dat raakte haar, juist omdat ze haar werkgever hoog had zitten.

Aan de overheid en werkgevers zou Marloes vooral mee willen geven dat regelgeving goed is zolang het werknemers beschermt, maar dat de uitvoerbaarheid steeds moeilijker wordt. Ze zag hoe zzp’ers door nieuwe wetgeving bij voorbaat werden geweerd. Hoe werkgevers extra wachtdiensten oplegden in de zomer. Hoe een Ondernemingsraad gehoord werd, maar weinig

invloed had. Tegelijk ziet ze ook lichtpuntjes: een kraamhotel dat vlak voor haar vertrek werd geopend, waardoor collega’s nu betere roosters hebben. ‘Heel mooi, maar voor mij te laat.’

Zelfs het registratiesysteem van het Kenniscentrum Kraamzorg (KCKZ) ervaart ze als wrang. Ze staat nog vier jaar geregistreerd, maar verliest daarna haar bevoegdheid als ze geen studiepunten meer behaalt. ‘Terwijl ik wel dertien jaar ervaring heb. Natuurlijk snap ik dat er regels zijn, maar het maakt de drempel om terug te keren onnodig hoog.’

Haar ideale toekomstbeeld voor de kraamzorg is helder: vaste zeswekelijkse roosters voor iedereen, betere werk-privébalans, minder willekeur, minder onbetaalde taken. Misschien zelfs een cultuur waarin gezinnen accepteren dat ze meerdere kraamverzorgenden zien in een week. ‘Dat zou veel druk verlagen. Maar het vergt ook een maatschappelijke verandering.’

Wat blijft, zijn de mooie momenten. De gezinnen die ze op hun eerste meters hielp. De moeders die ze zag groeien. De complimenten die ze nooit zal vergeten. ‘Ze zeiden vaak: ‘Je was er altijd en ook weer niet. Je wist precies wanneer wél en níet je zichtbaar en aanwezig kon zijn in ons gezin.’ Dat vond ik het mooiste dat iemand kon zeggen.’

SARA

Sara werkt al meer dan tien jaar in de kraamzorg, waarvan het grootste deel als zzp'er. Ooit begon ze haar carrière als verpleegkundige, later als coördinerend verpleegkundige in de thuiszorg, maar na haar vijftigste besloot ze zich om te scholen. 'Ik wist dat ik het werk in de thuiszorg fysiek niet tot mijn 67e zou volhouden,' vertelt ze. 'In de kraamzorg kon ik me gaan richten op pasgeboren baby's en ouders die aan een nieuwe levensfase beginnen. Het vak vraagt flexibiliteit: iedere baby heeft een andere start en elke ouder brengt een eigen bevallingservaring en behoeften mee. Ik geef begeleiding en voorlichting bij babygedrag, -verzorging en -voeding, en alles wat komt kijken bij het ouderschap. Dat past bij me.' Inmiddels bouwt ze langzaam af. 'Omdat ik collega's wil helpen die vastlopen. En omdat ik het vak nog altijd prachtig vind.'

De liefde voor het werk komt duidelijk naar voren wanneer Sara praat over de eerste week na de bevalling. 'Het kraambed is een rollercoaster,' zegt ze. 'Er gebeurt zóveel in korte tijd. Hormonen, lichamelijk herstel, onzekerheid, nieuwe verantwoordelijkheden... Vrouwen hebben in die eerste week echt steun nodig.' Haar rol ziet ze als die van een stille gids: iemand die rust brengt, ontzorgt, observeert, signaleert en ondersteunt. 'Voor mij draait het om medemenselijkheid. Je moet er zijn, zonder over te nemen.'

Als zzp'er werkt Sara parttime, maar de financiële realiteit is hard. 'Mensen denken vaak dat je als zelfstandige goed verdient, maar je

moet alles zelf betalen: pensioen, verzekeringen, autokosten, bijscholing, administratie... Met twee gezinnen per maand red je het gewoon niet.' Toch koos ze bewust voor ondernemerschap, omdat ze dan meer grip heeft op haar planning. Maar die grip heeft grenzen. Per gezin moet ze zes weken blokkeren, drie weken voor de uit-gerekende datum en twee weken erna, plus de kraamweek zelf. 'In die hele periode moet ik 24/7 bereikbaar zijn en binnen een uur ter plekke kunnen zijn. Je kunt de stad niet uit en je telefoon staat altijd aan. Dat hakt erin.'

Geen dag is hetzelfde. Soms draait het vooral om medische checks, soms om intensieve begeleiding, en soms om acute situaties. 'Ik heb fluxus meegemaakt, ernstig bloedverlies doordat de baarmoeder niet goed samentrekt. Dan moet je binnen minuten handelen. Je staat altijd aan.' In vakantieperiodes wordt die druk nog groter. 'Dan draaien we dubbele diensten omdat collega's ziek zijn of vrij. Je moet je voortdurend inlezen in nieuwe situaties en in korte tijd prioriteiten stellen. Het is veel.'

Wat Sara vooral frustrereert, is dat de zorg steeds vaker wordt teruggebracht naar drie uur per dag. 'Dat is echt te weinig. Je kunt geen band opbouwen, niet goed signaleren, en je hebt geen tijd om vrouwen te ontzorgen.' Vooral bij moeders die net een keizersnede hebben gehad, moet de urennorm hoger zijn. 'Tegenwoordig gaan ze vaak al na 24 uur naar huis. Drie uur zorg per dag vind ik in dat soort situaties mensonterend.'

De waardering vanuit de sector zelf is volgens haar minimaal. 'In de Versnellingsagenda kraam-

zorg staat salaris en arbeidsvoorwaarden pas op punt zeven. Dat zegt veel. Terwijl alle inkomsten van kraamzorgorganisaties voortkomen uit ons werk in de gezinnen.' Bovendien wordt het werk maatschappelijk vaak onderschat. 'In beroepen als politie en brandweer zijn er duidelijke afspraken over oproepbaarheid en rusttijden. Onze oproepbaarheid is net zo onvoorspelbaar, maar wordt nauwelijks serieus genomen.'

Ze heeft beide kanten van het beroep meegeemaakt: zzp en loondienst. Eén jaar werkte ze in loondienst. 'Dat was een enorme misrekening,' zegt ze. 'Ik had niet gerekend op de wachtdiensten.' Ze stond dagenlang paraat zonder ingezet te worden. 'Ik moest vroeg naar bed, mocht niet drinken, stond constant in de startblokken.' Voor acht uur wachten kreeg ze één uur betaald. Soms stond ze twee keer 24 uur achter elkaar klaar. 'Privé is dat niet te doen.' Ze keerde snel terug naar het zzp-schap, waar ze meer regie heeft, al blijft de belasting groot. 'Laatst zat ik in mijn boekenclub. Gelukkig had ik niets gedronken, want ik werd gebeld voor een bevalling. Dat soort dingen kun je niet plannen.'

Pijnlijk vindt ze vooral de dalende vergoeding voor partusassistentie. 'De tarieven veranderen jaarlijks voor partusassistentie en het dekt bij lange na niet de belasting van die oproepbaarheid.' Ondertussen moet ze zelf opvang regelen als ze wordt opgeroepen. 'Je hebt echt een vangnet nodig. Kinderopvang kost meer dan je verdient.'

De waardering komt vooral vanuit gezinnen. 'Zij houden me op de been,' zegt Sara. 'Maar de zorg is tegenwoordig zo kort dat het haastwerk wordt. Je rent erin en eruit. Het voelt soms alsof we stopwatch-zorg leveren, terwijl dit mensenwerk is.' Ze ziet om zich heen dat veel collega's zich niet gezien voelen door werkgevers of door de sector. 'We worden vaak niet serieus genomen, terwijl we een cruciale rol spelen in de gezondheid van moeder en kind. Veel jonge ouders zijn tijdens de zwangerschap gefocust op de baby en de bevalling. De rollercoaster erna lijkt ze vaak enorm te verrassen.'

Toch blijft de voldoening groot bij Sara. 'Het verschil dat je kunt maken in die eerste week, dat raakt me elke keer opnieuw.' Maar ze ziet ook duidelijk hoe het beter kan. In haar ideale situatie krijgen gezinnen in de eerste dagen minimaal zes uur zorg per dag. 'Dan heb je tijd om echt te begeleiden en te signaleren.' Kraamhotels vindt ze een mooie aanvulling, maar niet dé oplossing. 'Thuis zie je hoe het écht gaat. De dynamiek, de vermoeidheid, het huishouden... Die context is ongelooflijk belangrijk.'

Wat mensen volgens haar moeten weten, is dat goede kraamzorg enorme impact heeft op de lange termijn. 'In landen zonder kraamzorg zie je meer complicaties, meer psychische problemen bij de moeder, meer borstvoedingsproblemen, meer baby's met klinische begeleiding. Het kost de samenleving uiteindelijk veel meer.'

Haar boodschap aan werkgevers en overheid is helder: 'Neem kraamverzorgenden serieus. Geef fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, een eerlijk salaris en goede vergoedingen voor wachtdiensten. Wij zijn net zo onmisbaar als de politie of brandweer. Maar zo worden we niet behandeld. En dat moet veranderen.'

SELENA

Selena (48) werkt inmiddels acht jaar in de kraamzorg, het grootste deel daarvan als zelfstandige. Al vanaf haar jeugd wist ze dat ze met baby's wilde werken. 'Het fascineerde me enorm,' vertelt ze. 'Ik wilde eigenlijk verloskundige worden, maar ik had niet het juiste vakkenpakket. Mijn beide ouders werkten in de kraamverzorging, ik ben ermee opgegroeid. Het was nooit de vraag óf ik de kraamzorg in zou gaan, maar wanneer.' Uiteindelijk begon ze pas toen haar eigen kinderen ouder waren. 'Met kleine kinderen is dit werk echt niet te combineren. Niet zonder partner die thuisblijft of grootouders die om de hoek wonen.'

De stap naar het zzp-schap was voor Selena logisch. Ze noemt zichzelf een solist. 'Ik ben geen goede teamspeler en ik hou niet van werken onder een baas. Teamuitjes, verplichte borrels, persoonlijke dingen delen met collega's die je niet zelf hebt uitgekozen, dat past niet bij mij.'

Als zelfstandige bepaalt Selena zelf waar ze werkt en hoeveel ze werkt. 'Als het even kan, neem ik alleen cliënten in mijn eigen postcodegebied aan, zodat ik met de fiets kan.' Toch laat de praktijk zich niet altijd sturen. Ze valt regelmatig in voor organisaties en komt soms een heel eind uit de buurt terecht. Nachtelijke 'opstarts' doet ze niet meer. 'Niemand zit op mij te wachten om twee uur 's nachts. Ik ben weleens naar een gezin dertig kilometer verderop gestuurd voor een voorlichting die ze eigenlijk niet wilden. Ik stond na tien minuten alweer buiten. Dan slaap ik daarna niet meer, terwijl ik om acht uur weer paraat moet staan. Dat sloopt je.'

Haar dagen beginnen meestal rond acht of negen uur. 'Vaak slapen ze nog, want de nachten zijn zwaar geweest. Dan nemen we die eerst door. Daarna help ik met ontbijt, doe ik de medische controles en besteed ik héél veel tijd aan borstvoeding. Zeker in de eerste vier dagen ben je soms twee tot drie uur bezig met aanleggen en begeleiden.' Daarnaast doet ze licht huishoudelijk werk. 'Daar ben ik heel duidelijk over tijdens de intake. Verzekeraars willen dat eraf halen, maar het hoort gewoon bij ontzorgen.' Toch blijft elke kraamweek anders. 'Je kunt nooit precies voorspellen hoe de week verloopt.'

De werkdruk noemt ze 'echt gigantisch.' Volgens haar loopt het vak leeg. 'Er stromen veel oudere collega's uit, maar bijna niemand komt erbij. Voor jonge meiden is dit werk niet aantrekkelijk: het verdient weinig en je staat altijd aan. Dan kiezen ze voor de gehandicaptenzorg of het ziekenhuis: regelmaat, betere beloning.' Selena merkt die leegloop direct in haar eigen werk: ze wordt soms vier of vijf keer per week gebeld om ergens in te springen. 'Als ik nee zeg, voel ik een schuldgevoel, want die gezinnen hebben gewoon zorg nodig.'

Tijd voor rust is er bijna niet. 'Mijn omgeving heeft er echt last van. Ik kan niets plannen. Niet met vriendinnen, niet met de huisarts, niet met de fysio. Alles is onder voorbehoud.' Ze werkt vaak dagen achter elkaar door. 'Soms tien, twintig, dertig dagen. En dan ineens ben ik vijf dagen vrij omdat moeders te vroeg bevallen zijn.' Maar vrij zijn is iets anders dan rusten. 'Dat zijn vaak dagen waarop ik migraine heb of moet bijkomen.

En op die dagen kunnen anderen niet afspreken, want die werken gewoon.'

Vakanties zijn het moeilijkst. 'Een vakantie plannen is rampzalig. Voor twee weken vakantie moet ik eigenlijk zes weken vrijhouden. Een cliënt kan vanaf 37 weken bevallen, maar sommigen al met 36.' Als ze geboekt is voor een gezin en het kind komt precies in de vakantieperiode, moet er een achterwacht komen. 'Maar andere zzp'ers zitten ook vol. Het is constant puzzelen.' Ze vertelt hoe ze eens werd gebeld terwijl ze op het vliegveld stond. 'Ik ben altijd gejaagd. Je komt nooit echt los van het werk.'

Het werk is daarnaast zwaar voor lichaam en gezondheid. 'Ik slaap slecht, zit in de overgang, en die constante alertheid doet iets met je systemen.' Fysiek is het volgens haar 'absoluut niet arbo-technisch verantwoord'. 'Thuis heb je geen verstelbare bedden, geen hulpmiddelen zoals in het ziekenhuis. Als iemand in bad bevalt, ben je continu aan het bukken, tillen en draaien. Dat voel je op den duur overal.' Als zelfstandige heeft ze bovendien geen vangnet. 'Als je ziek wordt, ben je afhankelijk van andere zzp'ers, maar die zitten zelf overvol. Het vak vergriest enorm.'

Digitalisering ziet ze vooral als iets dat 'erbij hoort.' Ze schrijft veel op papier voor haar eigen cliënten, omdat veel gezinnen geen gebruikmaken van digitale systemen. 'De administratie kost vaak twintig tot dertig minuten per dag.' Ze mag dossiers niet mee naar huis nemen vanwege de AVG. 'Dat maakt het soms omslachtig.'

Gelukkig voelt Selena zich wél gewaardeerd door de gezinnen. 'Ik krijg enorm veel lieve recensies en berichten. Dat maakt alles waard.' Ook heeft ze een sterke band met andere zzp-kraamverzorgenden. 'Met sommigen heb ik echt vriendschappen opgebouwd.' Maar de bredere waardering voor het vak ontbreekt volgens haar. 'Mensen beseffen niet hoe serieus ons werk is. We worden soms 'kraamhulp' genoemd, terwijl we zware medische verantwoordelijkheden dragen. We zijn er in het meest kwetsbare moment van iemands leven.'

Het vak moet volgens haar aantrekkelijker worden gemaakt. 'Herinstromers moeten laagdrempeliger kunnen terugkeren. Nu moet je soms de hele opleiding opnieuw doen als je even stopt, en dat is voor veel vrouwen niet haalbaar.' Ook voor jonge kraamverzorgenden moet het anders. 'Meer werken in roosters, minder lange periodes achter elkaar, betere verloning.' Daarnaast mist ze een vangnet. 'Er is nu zóveel uitval. Burn-outs, langdurige ziekte... Het vak vergriest en er komt niets voor terug.'

De momenten die haar bijblijven, zijn er veel. 'Ik heb twee keer de navelstreng mogen doorknippen, dat vond ik zó bijzonder.' Ook vertelt ze hoe ze een keer de bevalling moest overnemen omdat de verloskundige niet lekker werd. 'Het kindje werd letterlijk in mijn handen geboren. Dat is zo intiem. Daar doe je het voor.'

Maar boven alles maakt ze zich zorgen. 'De kraamzorg zoals we die nu kennen bestaat binnenkort misschien niet meer. En dat zou een enorm verlies zijn. Het is uniek in de wereld, bijna cultureel erfgoed. Wat wij doen, gaat over veiligheid, gezondheid en een zachte landing in het ouderschap. Dat mag niet verdwijnen.'



V. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Conclusie

De verhalen in dit boek laten het duidelijk zien: kraamverzorgenden vormen een onmisbare schakel in de Nederlandse geboortezorg, juist omdat zij in de meest kwetsbare dagen na een bevalling medische zorg combineren met praktische steun in de thuissituatie. Die nabijheid maakt het mogelijk om vroegtijdig risico's te signaleren: van lichamelijke complicaties en voedingsproblemen tot mentale problemen en onveiligheid achter de deur. Bovendien geeft het ouders in een korte tijd vertrouwen in hun nieuwe rol. Dit systeem is uniek en gebouwd op een krachtig idee: preventieve basiszorg die grotere problemen en zwaardere zorg later kan voorkomen.

Tegelijkertijd maken de verhalen in dit boek pijnlijk duidelijk dat de huidige organisatie van de kraamzorg dit fundament onder druk zet. De sector kampt met grote uitdagingen, met name personeelstekorten, wat ertoe leidt dat de kraamverzorgenden die werken met grote toewijding en professionaliteit, dat doen onder omstandigheden die tekortschieten. Lage salarissen in combinatie met een hoge werkdruk en voortdurende beschikbaarheid leiden tot zware fysieke en mentale belasting, en maken het beroep voor velen onhoudbaar. Vooral vrouwen met jonge kinderen, maar ook ervaren kraamverzorgenden, zien zich gedwongen om het vak te verlaten. Niet omdat zij het werk niet meer willen doen, maar omdat het niet langer te combineren is met een gezond privéleven of financiële zelfstandigheid. Daarmee verliest de sector juist de mensen die essentieel zijn voor kwaliteit, continuïteit en kennisoverdracht. De uitstroom neemt toe, de instroom blijft achter en zo houdt de vicieuze cirkel van tekorten en werkdruk zichzelf in stand.

Een terugkerend thema in dit boek betreft de wachtdiensten. Hoewel deze een vast onderdeel vormen van het werk van kraamverzorgenden, worden zij onvoldoende erkend als arbeidstijd en oneerlijk slecht beloond. Kraamverzorgenden staan gedurende deze diensten voortdurend paraat, kunnen hun tijd niet vrij besteden en moeten binnen een korte tijd beschikbaar zijn. Het juridisch kader maakt duidelijk wat in de verhalen al voelbaar is: wachten is geen 'vrije tijd' wanneer bijna continue beschikbaarheid wordt gevraagd, de reactietijd na een oproep kort is en de beperkingen op het dagelijks leven fors zijn. Gelet hierop dienen de wachtdiensten zowel naar Nederlands als naar EU-recht gekwalificeerd te worden als arbeidstijd en dienovereenkomstig beloond te worden.

Als Nederland dit unieke stelsel wil behouden, is fundamentele verbetering geen wens, maar een voorwaarde: voor de kraamverzorgenden zelf en voor de veiligheid en gezondheid van moeders en kinderen.

Aanbevelingen

Alleen met structurele verbeteringen kan dit unieke stelsel behouden blijven en kunnen kraamverzorgenden hun cruciale werk duurzaam blijven doen. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft een onmisbare rol in de kraamzorg, omdat de kraamzorg onderdeel is van het Nederlandse zorgstelsel en daarmee publieke, verzekerde zorg is. De minister kan niet verwijzen naar de markt, maar heeft een zorgplicht om in te grijpen. Zonder actieve rol van VWS is het probleem niet oplosbaar.

- 1 Veranker kraamzorg expliciet als preventieve basiszorg die voor iedere kraamvrouw toegankelijk is, ongeacht financiële situatie, woonplaats of maatschappelijke status.** Kraamzorg levert een grote bijdrage aan preventie en vroegsignalering. Kraamverzorgenden spelen een sleutelrol in het signaleren van gezondheidsproblemen bij moeder en kind, het voorkomen van complicaties en het tijdig doorverwijzen naar andere zorgverleners. Positioneer kraamzorg daarom als speerpunt in het preventiebeleid en de vrouwengezondheid en laat het belang ervan structureel meewegen in beleidskeuzes, zodat goede en toegankelijke kraamzorg latere (duurdere) zorg voorkomt.
- 2 Zorg voor structurele tariefsverhoging via de zorginkoop.** De kwaliteit en continuïteit van de kraamzorg staan onder druk door ontoereikende tarieven die de werkelijke kosten van goede en duurzame zorg niet dekken. Dit leidt tot financiële druk bij zorgaanbieders en een verslechterde arbeidsmarktpositie voor kraamverzorgenden. De huidige situatie vraagt daarom om een structurele verhoging van de tarieven en het budget voor de kraamzorg. Zorg voor kostendekkende tarieven die toereikend zijn voor reële lonen, fatsoenlijke beloning van wachtdiensten, vergoeding van reistijd en mogelijkheden tot scholing. En maak daarbij behoud van bestaande kraamverzorgenden en instroom van nieuwe medewerkers doelstellingen binnen de tariefsystematiek, om de continuïteit van de kraamzorg te waarborgen.
- 3 Erken wachtdiensten in de kraamzorg als werktijd en beloon ze ook op die manier.** Wachtdiensten zijn essentieel voor de beschikbaarheid van kraamzorg, maar vragen veel van kraamverzorgenden. Ze staan langdurig stand-by met korte oproeptijden, wat veel druk zet op hun privéleven en gezondheid. De vergoeding die daartegenover staat is zeer laag. In lijn met Europees en nationaal recht, is er duidelijkheid nodig over de kwalificatie en beloning van wachtdiensten. Veranker dit in wet- en regelgeving of via bindende kaders voor cao's en zorginkoop, zodat langdurige beschikbaarheid met korte oproeptijden eerlijk wordt beloond.

BRONNEN

EU-documenten

Europese Commissie. Interpretatieve mededeling over Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 2023/C-143/06.

Parlementaire Stukken

Kamerstukken II 2024–25, 32 279, nr. 266.

Rechtspraak

Hoge Raad

Hoge Raad der Nederlanden 15 maart 2024, ECLI:NL:HR:2024:426 (Ambulancemedewerkers UAZ).

Gerechtshoven

Hof Arnhem-Leeuwarden 30 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:3049 Hof 's-Hertogenbosch 10 juli 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012:BX2113. Hof Den Haag 2 mei 2023, ECLI:NL:GHDHA:2023:738.

Rechtbank Noord-Holland 9 november 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:12036.
Hof van Justitie EU HvJ EU 9 september 2003, ECLI:EU:C:2003:437 (Jaeger). HvJ EU 4 maart 2011, ECLI:EU:C:2011:122 (Grigore). HvJ EU 9 maart 2021, ECLI:EU:C:2021:183 (RJ/Offenbach am Main).
HvJ EU 9 september 2021, ECLI:EU:C:2021:722 (Dopravní podnik hl. m. Prahy).

Rapporten, analyses & factsheets

Brancheorganisatie Geboortezorg. (2024). Kraamzorg prognosetool 2.0. https://bogeboortezorg.nl/wp-content/uploads/2024/03/Kraamzorg-prognosetool-2.0-FWG_20240314-1.pdf
Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024). AZW: Hoofdbanen kraamzorg naar leeftijd en regio (2023, Q3). <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/11/azw-hoofdbanen-kraamzorg-branche-leeftijd-regio-2023kw03>
FWG. (2021). Sectoranalyse kraamzorg 2021. <https://fwg.nl/app/uploads/2023/05/Sectoranalyse-Kraamzorg-2021.pdf>
Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. (2023). Factsheet: Goede kraamzorg onder uitdagende omstandigheden. <https://www.igj.nl/publicaties/publicaties/2023/01/12/factsheet-goede-kraamzorg-onder-uitdagende-omstandigheden>
Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. (2023). Kraamzorg thuis goed en veilig, wel last van personeelstekort. <https://www.igj.nl/actueel/nieuws/2023/01/12/kraamzorg-thuis-goed-en-veilig-wel-last-van-tekort-aan-personeel>

Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. (2025). Personeelstekort is risico voor geboortezorg. <https://www.igj.nl/actueel/nieuws/2025/11/11/personeelstekort-is-risico-voor-geboortezorg>
Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. (2025). Ondanks druk op geboortezorgketen goede samenwerking, wel risico op ongelijke zorg. <https://www.igj.nl/documenten/2025/11/11/ondanks-druk-op-geboortezorgketen-goede-samenwerking-wel-risico-op-ongelijke-zorg>
PFZW. (n.d.). Branchekaart kraamzorg.
Raad van Bestuur Zorginstituut Nederland. (n.d.). Kraamzorg (Zvw). <https://www.zorginstituutnederland.nl/verzekerde-zorg/k/kraamzorg-zvw>

Vakbonden

FNV. (2023). Afrekenen met de grote salarisachterstand in de kraamzorg. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2023/08/afrekenen-met-de-grote-salarisachterstand-kraamver>
FNV. (2024). 84% van de kraamverzorgenden bereid tot actie voor goede cao. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2024/01/84-kraamverzorgenden-bereid-tot-actie-voor-goede-c>

Media

Nationale Zorggids. (18 juni 2025). Kraamhotels in Nederland: een oplossing voor het kraamzorgtekort? <https://www.nationalezorggids.nl/kraamzorg/kraamhotels-in-nederland-eeen-oplossing-voor-het-kraamzorgtekort/>

NOS. (4 juli 2025). Kraamhotels oplossing voor tekort aan kraamverzorgenden, maar toch anders dan thuis. <https://nos.nl/artikel/2573693>
NOS. (11 november 2025). Niet meer overal in Nederland gegarandeerde kraamzorg. <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2590007-niet-meer-overal-in-nederland-gegarandeerde-kraamzorg>
NOS. (11 december 2025). Kraamverzorgers, moeders en baby's krijgen onvoldoende zorg vanwege werkdruk. <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2594169-kraamverzorgers-moeders-en-baby-s-krijgen-onvoldoende-zorg-vanwege-werkdruk>
NRC Handelsblad. (3 augustus 2023). Kraamzorg komt steeds minder thuis. <https://www.nrc.nl/nieuws/2023/08/03/kraamzorg-komt-steeds-minder-thuis-maar-meldt-zich-bij-ouders-via-het-beeldscherm-en-met-apps-a4171218>
NRC Handelsblad. (11 november 2025). Vooral kwetsbare gezinnen zijn de dupe van personeelstekort in de geboortezorg. <https://www.nrc.nl/nieuws/2025/11/11/vooral-kwetsbare-gezinnen-zijn-de-dupe-van-personeelstekort-in-de-geboortezorg-zegt-inspectie-a4912358>
RTL Nieuws. (13 maart 2019). Kraamverzorgers in actie: 'Ik draai wachtdiensten van 8 uur'. <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/4638981/kraamverzorgers-actie-ik-draai-wachtdiensten-van-8-uur-voor-totaal>
Vakblad Kraamzorg. (19 november 2024). Werkdruk, wachtdiensten en lage salarissen in de kraamzorg: herkenbaar? <https://www.vakblad-kraamzorg.nl>

COLOFON

Auteurs

Berty Bannor, Andrea Jovanović

Redactie

Yomi van der Veen, Marlies Vegter, Lilianne Ploumen, Jo-Ann Dawson

Illustraties

Sophie Smeets, Amsterdam

Ontwerp

Caroline de Lint, Den Haag

Druk

Print & Bind, Amsterdam

Jaar van uitgave

2026

© Bureau Clara Wigmann, 2026

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Bureau Clara Wichmann.

