

## Onderhandelaarsakkoord CAO Reclassering 25 juni 2008\*

Op woensdag 25 juni 2008 is tussen de onderhandelingsdelegaties van werkgevers Reclassering Nederland en Leger des Heils, afdeling Jeugdzorg en Reclassering enerzijds, en de vakorganisaties ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak anderzijds, een onderhandelaarsakkoord bereikt over de CAO Reclassering voor 2008 en de eerste maanden van 2009. De gemaakte afspraken worden hieronder concreet weergegeven.

\* Op maandag 29 september 2008 hebben alle partijen in gezamenlijk overleg besloten het akkoord van 25 juni 2008 aan te scherpen.

### 1. Looptijd

De CAO kent een looptijd van 18 maanden, te weten van 1 januari 2008 tot 1 juli 2009.

Partijen zullen op of voor 1 juli 2009 beginnen met de CAO onderhandelingen voor een hierop volgende CAO.

### 2. Salaris

#### *Structurele salaris verhoging*

Gedurende de looptijd van de CAO worden de salarissen structureel met **5,3%** verhoogd en wel op de volgende wijze:

- Per 1 januari 2008 een verhoging van alle salarisschalen met 3,5%;
- Per 1 januari 2009 een verhoging van alle salarisschalen met 1,8%;

#### *Nominale incidentele uitkering*

Alle medewerkers die op 1 januari 2009 in dienst zijn ontvangen, naar rato van de omvang van het dienstverband, een nominale incidentele uitkering van € 115,-- bruto. Deze uitkering wordt in januari 2009 uitbetaald.

#### *Onderhandelingen voor de CAO na 1 juli 2009*

In de onderhandelingen voor een nieuwe CAO vanaf 1 juli 2009 zullen de inkomensontwikkelingen in het hele jaar 2009 aan de orde worden gesteld. Partijen hebben gemeend de situatie voor 1 juli 2009 aan werknemerszijde te verduidelijken met de afspraak over het hierboven genoemde nominale bedrag. Dit bedrag is voor een gedeelte gefinancierd uit de, van vakorganisaties en werkgevers gezamenlijke, gelden in het Loopbaanfonds.

### 3. Indexatie

De verblijfkostenvergoedingen van Uitvoeringsregeling D worden gedurende de looptijd van de CAO geïndexeerd conform de geldende regelingen van de rijksoverheid voor de betreffende jaren. Een en ander betekend dat ook voor geheel 2009 de verblijfkosten op genoemde wijze worden geïndexeerd.

### 4. Verbetering artikel 41: "Beschikbaarheidsdienst"

#### *Vergoeding:*

De vergoedingen voor de beschikbaarheidsdienst worden verhoogd. Dit zijn de vergoedingen die medewerkers ontvangen voor het 'stand-by'staan als bedoeld in artikel 41 (uitgewerkt in Uitvoeringsregeling C) van de CAO 2007.

Voor de uren op maandag tot en met vrijdag wordt per beschikbaarheidsuur een vergoeding van €1,-- per uur betaald (was €0,84). Voor de uren op zaterdag, zondag en op feestdagen wordt deze vergoeding € 2,-- per uur (was € 1,68).

De in de vorige alinea genoemde bedragen worden aangepast aan toekomstige structurele CAO verhogingen van de salarisschalen.

De vergoedingen voor het daadwerkelijk verrichten van arbeid na een oproep blijven gelijk.

### *Gelijke behandeling:*

Alle medewerkers die een beschikbaarheidsdienst verrichten komen in aanmerking voor de vergoeding voor de beschikbaarheidsdienst. De bestaande beperking van artikel 3 lid 2 van Uitvoeringsregeling C komt te vervallen.

### *Recuperatie:*

De leidinggevende krijgt de verplichting om na een oproep gedurende de beschikbaarheidsdienst de medewerker de eerste werkdag volgend op deze dienst verlof te verlenen. De hoogte van dit verlof is ten minste gelijk aan de duur van de gewerkte uren per oproep. Indien de opname van genoemd verlof vanwege zwaarwegende bedrijfseconomische redenen niet mogelijk is dan is de leidinggevende verplicht de werknemer dit verlof binnen vijf werkdagen na de oproep op te laten nemen.

De in dit artikel genoemde veranderingen gaan in op 1 januari 2009.

## **5. Telewerken**

CAO partijen streven naar meer mogelijkheden voor telewerken. Gezien de specifieke kenmerken van iedere functie, medewerker, technische voorzieningen, bescherming van vertrouwelijke gegevens en het feit dat de ondernemingsraden van de betrokken organisaties al op het gebied van telewerken gesprekspartner zijn, wordt in de CAO opgenomen dat de werkgever zal streven om in overleg met haar ondernemingsraad de mogelijkheden van telewerken uit te breiden.

De uitkomsten van dit overleg worden besproken met de vakorganisaties.

## **6. Gelijk speelveld intreders**

Medewerkers die na 31 december 2008 in dienst komen hebben géén aanspraak op het verlof als genoemd in artikel 37 van de CAO wanneer zij de daar genoemde leeftijden hebben of bereiken.

Vanaf 1 november 2008 komen artikel 7 en 9 van Uitvoeringsregeling A “Inpassingsbepalingen” “Ervaringsmaanden en – jaren” van de CAO Reclassering te vervallen. Daarvoor in de plaats komt een artikel waarin wordt bepaald dat nieuwe medewerkers in de functionele of de aanloopschaal moeten worden ingepast. Bij de inpassing in de trede wordt onder meer rekening gehouden met: ervaring, opleiding, arbeidsmarktomstandigheden, salaris bij de vorige werkgever en overige voor de functie relevante werkervaring.

Wanneer één der partijen betrokken bij de CAO Reclassering een veto over de gehele uitkomst van de studie als genoemd in artikel 8 van dit akkoord uitspreekt, ontstaat er voor de hierboven genoemde medewerkers alsnog een aanspraak op een jaarlijks extra verlof van 24 uur bovenop het vakantieverlof als bedoeld in artikel 44 van de CAO, indien zij de eerder genoemde leeftijden hebben of bereiken. Een veto wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan de andere partijen kenbaar gemaakt en kan uiterlijk binnen 4 weken na het bekend worden van de uitkomsten van de studie worden uitgesproken.

## **7. Vitaliteit**

CAO partijen gaan zoeken naar mogelijkheden voor een ‘vitaliteitsbeleid’ binnen beide Reclasseringsorganisaties. Het streven van partijen is om CAO afspraken te ontwikkelen waarmee medewerkers worden gefaciliteerd hun energiebalans te verbeteren.

In de vorm van een pilot zullen middelen worden onderzocht op hun eventuele bijdrage aan dit doel. Partijen denken onder andere aan:

- het inrichten van een meditatieplek of het volgen van een meditatiecursus;
- de mogelijkheid van bedrijfsfitness;
- het uitvoeren van een gezondheidscheck;
- een meer gezonde mobiliteit;

## **8. Studie naar modernisering van de CAO, inbegrepen meer regelmogelijkheden en gelijkheid**

Partijen zijn van mening dat het wenselijk is een moderner arbeidsvoorwaardenpakket met meer regelmogelijkheden en gelijkheid voor de CAO Reclassering te realiseren. Om deze reden hebben zij onderstaand onderzoek afgesproken:

Voor wat betreft de modernisering willen partijen de volgende zaken onderzoeken:

- Zijn er CAO afspraken denkbaar om met het oog op bepaalde -toekomstige- levensfasen van medewerkers verlof op te bouwen? In dit kader kunnen de bestaande mogelijkheden in kaart worden gebracht en zonodig worden verbeterd. Er kunnen ook nieuwe mogelijkheden worden onderzocht.
- Zijn er CAO afspraken denkbaar die medewerker, leidinggevende en organisatie mogelijkheden geven om werk en privé beter op elkaar aan te laten sluiten?
- Zijn er CAO afspraken denkbaar die in het kader van het verminderen van reistijden medewerkers in staat stellen hun werk, of gedeelten daarvan op andere locaties uit te laten voeren?
- Zijn er CAO afspraken denkbaar die een verlof voor bepaalde zorgbehoeften kunnen verbeteren?
- Zijn er CAO afspraken denkbaar die bestaande of nieuwe arbeidsvoorwaarden beter kunnen laten aansluiten op de levensfase van de medewerker?

Voor wat betreft de regelmogelijkheden en de gelijkwaardigheid tussen medewerkers willen CAO partijen de volgende zaken onderzoeken:

- Zijn er mogelijkheden voor de introductie van meer keuzemogelijkheden voor werknemers in de CAO Reclassering?
- Kunnen deze keuzemogelijkheden gericht zijn op de individuele mogelijkheden voor werknemers bij studie, loopbaan, zorg, verlof, levensloop en extra pensioensparen? Zijn er andere keuzemogelijkheden denkbaar? Houd daarbij rekening met fiscale aspecten.
- Kunnen de behoeften van een dergelijk systeem, dan wel onderdelen daarvan, bij de medewerkers van Reclassering Nederland en Leger des Heils in kaart worden gebracht?
- Kan er een voorstel worden gedaan voor de introductie van een dergelijk systeem?
- Zijn er mogelijkheden om binnen de kaders van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket de onderlinge verschillen (die niets met de functie of de uitoefening daarvan te maken hebben) tussen medewerkers te verkleinen.

*Randvoorwaarden:*

- In het advies moet bijzondere aandacht worden geschonken aan de rechtsbescherming van de medewerkers, zoals vastgelegd in de CAO.
- De bronnen voor meerkeuze mogelijkheden of het gelijkwaardiger maken van het arbeidsvoorwaardenpakket kunnen een kapitalisatie van de bestaande arbeidsvoorwaarden in de CAO Reclassering zijn. Er kunnen ook andere mogelijkheden worden aangedragen.
- De modernisering van de CAO als zodanig dient financieel neutraal te gebeuren.
- De afspraken moeten redelijkerwijs administratief uitvoerbaar zijn.
- Het streven moet erop gericht zijn de bureaucratie te verminderen. De bureaucratische last mag echter, ten opzichte van de huidige systematiek, in ieder geval niet groter worden.
- De keuze mogelijkheden moeten eenvoudig en voor de gemiddelde werknemer begrijpelijk zijn.
- Een introductie van een meerkeuze systeem moet voorzien in de behoefte van de medewerkers van Reclassering Nederland en Leger des Heils.
- De aangedragen oplossingen moeten bijdragen aan een moderner en gelijkwaardiger arbeidsvoorwaardenpakket.

De uitkomsten van het onderzoek worden door partijen meegenomen in de eerstvolgende CAO onderhandelingen. Aan de hand van de adviezen kan de CAO anders worden ingericht.

*Uitvoering:*

Partijen benoemen in gezamenlijk overleg een derde deskundige die het onderzoek moet verrichten. De kosten van dit onderzoek worden gefinancierd uit het eigen paritaire vermogen van het loopbaanfonds.

*Tijdspad:*

CAO Partijen beslissen in oktober 2008 wie het genoemde onderzoek moet gaan verrichten. Het onderzoek moet zo mogelijk zijn afgerond voor 1 juli 2009.

## **9. Redactionele aanpassingen**

In een apart tekstoverleg zal de CAO op zijn leesbaar- en duidelijkheid worden getoetst en waar nodig redactioneel, dus niet inhoudelijk, worden aangepast.

Overeengekomen op 25 juni 2008 te Amersfoort, (aangescherpt op 29 september 2008 te Utrecht) door:

Ferno Schneiders  
Reclassering Nederland

Henk Peereboom  
Leger des Heils, afdeling Jeugdzorg en Reclassering

Eric Maas  
Abva-Kabo FNV

Leon Vincken  
Ten aanzien van eCNV Publieke Zaak