



CAO-akkoord CAO Reclassering 2018-2019

Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering en de vakbonden FNV en CNV hebben op 11 april 2018 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de nieuwe CAO Reclassering. Onderstaand de afspraken die CAO-partijen gemaakt hebben.

De CAO heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

Salaris

- De salarisschalen worden op 1 januari 2018 met 2% verhoogd.
- De salarisschalen worden op 1 januari 2019 met 3% verhoogd.
- De 'wachtjaren periodiek' in de salarisschalen 1 t/m 5 vervalt met ingang van 1 januari 2018.

Dienstreis declaratieformulier

De 'vermeden kilometersystematiek' wordt per 1 september 2018 (her)ingevoerd in het declaratieformulier voor de dienstreizen. De 'vermeden kilometersystematiek' betekent kort samengevat: De vaste vergoeding voor woon-werkverkeer die de werknemer maandelijks bij het salaris ontvangt, is gebaseerd op het werkrooster. Wanneer de werknemer dienstreizen maakt en daardoor minder woon-werk kilometers rijdt dan op dagen waarop de werknemer naar kantoor gaat (= vermeden woon- werk kilometers), moet de vaste vergoeding voor woon-werkverkeer worden aangepast. Anders zou de werknemer over dezelfde kilometers tweemaal een vergoeding ontvangen. Het declaratieformulier wordt zo gemaakt dat deze automatisch berekend aan de hand van de gegevens die de werknemer invult of er een korting in het kader van de vermeden woon-werkkilometers moet worden toegepast en zo ja tot welk bedrag.

De werkelijk gereisde dienstreiskilometers worden vergoed i.p.v. de dienstreiskilometers conform de kortste route.

De vergoeding dagcomponent € 4,49 en avondcomponent € 11,55 worden maximumvergoedingen op basis van declaratie van werkelijk gemaakte kosten.

Verbetering vergoeding woon- werkverkeer

Gelijktijdig met het (her)invoeren van de 'vermeden kilometersystematiek' wordt het maximum aantal te vergoeden woon-werkkilometers per dag verhoogd van 36 naar 46 kilometers.

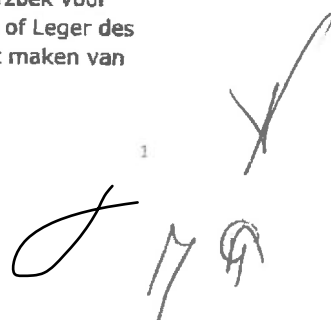
Regeling Generatiepact

De huidige regeling generatiepact wordt verlengd tot 31 december 2021. Indien het huidige kostenniveau van € 250.000 op jaarbasis stijgt (bijvoorbeeld bij toename van deelnemers en een wijziging van de fiscale wetgeving), wordt het meerdere betrokken bij de onderhandelingen over de CAO 2022.

De werknemer kan de regeling trapsgewijs inzetten. Bijvoorbeeld: De werknemer gaat eerst 20 % minder werken en een jaar later kan de werknemer weer minder werken. De werknemer moet minimaal 16 uur blijven werken.

De tekst van de regeling generatiepact wordt aangepast om duidelijkheid te creëren over het vaststellen van de AOW-datum. Deze tekst wordt opgenomen in de regeling:

De werknemer die - tijdens de looptijd van de regeling - de leeftijd bereikt die 6 jaar voor zijn verwachte AOW-datum (volgens site SVB) ligt en die direct voorafgaande aan zijn verzoek voor deelname aan de regeling ten minste 5 jaar onafgebroken bij Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering heeft gewerkt, kan vanaf dat tijdstip gebruik maken van deze regeling.



Uitbreiding periode ouderschapsverlof en meer- en minder uren werken

De periode waarin de werknemer gebruik kan maken van ouderschapsverlof wordt uitgebreid tot de gehele basisschoolperiode van het kind. Het aantal ouderschapsverlofuren waarop een werknemer recht heeft blijft hetzelfde, namelijk maximaal 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Eveneens blijft de doorbetaling van de opgenomen ouderschapsverlofuren ongewijzigd.

In overleg met de werkgever kan een werknemer meer of minder uren (bijvoorbeeld voor mantelzorgtaken) gaan werken dan zijn contracturen. In overleg worden afspraken gemaakt over o.a. de duur van meer of minder werken. Hierbij wordt geprobeerd zoveel mogelijk aan het verzoek van werknemer te voldoen. Werkgever kan een verzoek (deels) weigeren als hiermee de bedrijfsvoering in het geding komt.

Functiewaardering

De werknemer krijgt de mogelijkheid om het initiatief te nemen om zijn functie te laten herbeschrijven en herwaarderen. De tekst in bijlage 1 wordt in de CAO-tekst opgenomen. Deze aanvullende procedure wordt in 2020 geëvalueerd. De resultaten daarvan worden door werkgevers en vakbonden besproken.

Duurzame inzetbaarheid

Werkgevers willen duurzame inzetbaarheid van werknemers bevorderen, zodat zij hun werkzaamheden kunnen afstemmen op enerzijds de ontwikkelingen binnen de reclassering en anderzijds op de wensen van werknemers op het gebied van loopbaanontwikkeling, privé en zorg. Werkgevers gaan het SER-advies "leren ontwikkelen tijdens de loopbaan" d.d.17 maart 2017 bestuderen. Werkgevers gaan bezien wat er al is binnen de organisatie gebeurt en wat eventueel nodig is om het leren en ontwikkelen te stimuleren. In het regeerakkoord staan maatregelen om te komen tot levenslang ontwikkelen. Het kabinet wil een individuele leerrekening invoeren. Mede tegen deze achtergrond gaan werkgevers dit bestuderen en gaan in overleg met de vakbonden over de mogelijkheden en onmogelijkheden.

Studiefaciliteiten A- en B-regeling

Uit de studieafspraken A- en B-regeling die in 2017 is uitgevoerd zijn een aantal aanbevelingen voortgekomen. De volgende aanbevelingen worden overgenomen:

- De studiefaciliteiten A- en B- regeling wordt verduidelijkt: o.a. de definitie A- en B en de bezwaarprocedure wordt helder en duidelijk opgeschreven in de CAO.
- Er komen richtlijnen voor de beoordeling van studieaanvragen, zodat deze uniform worden toegekend c.q. afgewezen.
- Er komt een Informatiememo waarin beschreven wordt welke soort studies onder de studiefaciliteiten A- en B-regeling kunnen vallen.

Communicatie CAO

De volgende aanbevelingen uit de studieafspraken levenfaseproof CAO Reclassering die in 2017 is uitgevoerd worden overgenomen met het doel de CAO onder de aandacht te brengen en de toepassing toegankelijker te maken. De volgende instrumenten zullen daarbij worden ingezet:

- Infographics;
- Verschillende levensstijlen beschrijven met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden die een werknemer kan inzetten;
- Belangrijkste arbeidsvoorwaarden in begrijpelijk taalgebruik communiceren.
- Werkgevers gaan kijken of de digitale facilitering in het personeelssysteem indien mogelijk verbeterd en/of uitgebreid kan worden.

Werkgevers stellen een tijdsplanning op voor de uitvoering van de afspraken over duurzame inzetbaarheid, studiefaciliteiten A- en B-regeling en communicatie CAO.

Participatiewet/Wet Banenafpraak

De beloning van werknemers vanuit de participatiewet/banenafpraak wordt geregeld in de CAO. De tekst is opgenomen in bijlage 2 en wordt toegevoegd in de CAO.

Stagevergoeding

De stagevergoeding bedraagt € 275 bruto per maand bij een 32-uurige werkweek.

Ongediplomeerde reclasseringswerker

Werkgevers gaan o.a. de taken en verantwoordelijkheden van een reclasseringswerker in opleiding beschrijven en waarderen. De uitkomst wordt met de vakbonden besproken en daarna opgenomen in de CAO.

Tekstwijzigingen

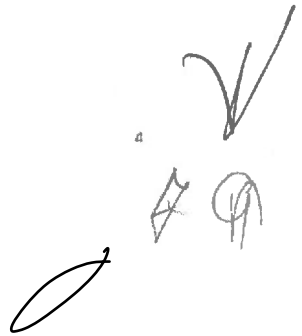
Naast de wijzigingen voortvloeiend uit dit akkoord wordt de tekst van de CAO gewijzigd als daar aanleiding dan wel noodzaak toe is als gevolg van verstreken data, naamswijzigingen, technische omissies etc.



Bijlage 1 Functie herbeschrijven en herwaarderen op verzoek van de werknemer

Deze tekst wordt opgenomen in de huidige uitvoeringsregeling J. Functiewaardering.

1. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herbeschrijvingsprocedure starten op grond van actuele ontwikkelingen en/of wezenlijke veranderingen. Als er sprake is van herbeschrijving van een groepsfunctie op verzoek van de werknemer, dan dient of minimaal 25% van de werknemers of 25 werknemers die deze functie uitoefenen een verzoek om een herbeschrijvingsprocedure op te starten te ondersteunen doormiddel van een 'ondersteuningsverklaring'.
2. De herbeschrijvingsprocedure zal niet eerder aanvangen dan vijf jaar na de datum waarop de betreffende functiebeschrijving voor het laatst is vastgesteld behoudens in het geval dat er sprake is van actuele ontwikkelingen en/of aantoonbare ingrijpende veranderingen waardoor de actuele functie-inhoud (de daadwerkelijk uitgeoefende functie) evident niet meer aansluit bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving.
3. De werkgever laat zich in alle gevallen adviseren door de afdeling Personeel & Organisatie.
4. De werkgever neemt binnen 1 maand een voorlopig besluit terzake het verzoek van de werknemer(s) voor het starten van een herbeschrijvingsprocedure en maakt dit besluit schriftelijk aan de werknemer(s) kenbaar.
5. Als de werkgever instemt met het verzoek, start hij binnen 30 dagen na het voorlopig besluit de procedure.
6. Tegen de afwijzing van het door de werknemer(s) ingediende verzoek tot herbeschrijving kan de werknemer bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen 30 dagen na ontvangst van de afwijzing.
7. Als de werkgever het bezwaar van de werknemer afwijst, kan de werknemer dat desgewenst binnen 14 dagen na ontvangst voorleggen aan de CAO Geschillencommissie.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There is a large checkmark-like signature, and below it, several smaller initials and marks, including what looks like 'A' and 'P' in circles.

Bijlage 2 Participatiewet/Wet banenafspraken

De hoofdregel is dat een werknemer vanuit de Participatiewet/Wet banenafspraken het salarisschaal krijgt passend bij zijn of haar functioneren. Afhankelijk van zijn capaciteiten, werkzaamheden en de mogelijkheden in de organisatie kan een werknemer ook een reguliere functie vervullen met de nodige aanpassingen. In dat geval wordt de werknemer niet in schaal 1 ingeschaald.

Werkgever zal conform de Participatiewet/Wet banenafspraken een bijdrage leveren aan de realisatie van garantiebanen voor personen die vallen onder de reikwijdte van deze wetgeving. Werkgever zal onderzoek doen naar mogelijkheden (in kwalitatieve en kwantitatieve zin) van plaatsing van deze doelgroep binnen de organisatie. Voor werknemers van 23 jaar of ouder van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, maar die wel mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie en behoren tot de doelgroep van de Participatiewet/Wet banenafspraken, is schaal 1 in de CAO Reclassering van toepassing.



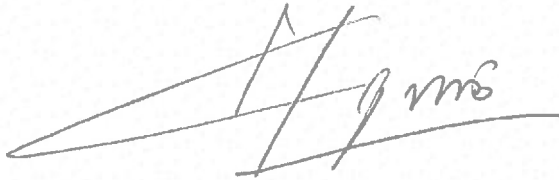
Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller signature on the right, and two sets of initials below them. A small number '5' is visible between the two sets of initials.

Ondertekening

Utrecht, 29 april 2018
Namens CAO-partijen,

Reclassering Nederland

Dhr. mr. drs. J.J.H.M. van Gennip
Voorzitter Raad van Bestuur



Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering

Dhr. drs. C. Vader
Directeur



FNV Zorg en Welzijn

Dhr. G. Noortman
Bestuurder



CNV Zorg en Welzijn

Dhr. J. Veidt
Bestuurder

