

## Onderhandelaarsakkoord Cao Reclassering 2016

Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering en de vakbonden FNV en CNV hebben op 7 december 2015 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 2016 tot en met 31 december 2016.

### Loon

1. Per 1 januari 2016 worden de Cao-schaallonen met 1,4% verhoogd.
2. Alle werknemers die op 31 december 2015 in dienst zijn of waren bij Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering ontvangen een eenmalige uitkering van € 370 bruto op fulltime basis. De hoogte van de uitkering wordt berekend naar rato van de omvang van het dienstverband in de maand december 2015.

### Levensloopbijdrage wordt toegevoegd aan de eindejaarsuitkering

Per 1 januari 2016 vervalt de levensloopbijdrage van 0,9%. Ter compensatie hiervan wordt de eindejaarsuitkering met 0,7% verhoogd tot 5,8%.

### Daling pensioengelden door het Cao-akkoord loonruimte publieke sector 2015-2016

Cao-partijen hebben afgesproken dat de daadwerkelijke daling van pensioenpremies in 2016, als gevolg van het Cao-akkoord loonruimte publieke sector 2015-2016, volledig ten goede komt aan de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Nadat het overleg over dit Cao-akkoord en de pensioenpremieontwikkeling definitief bekend is, zullen Cao-partijen afspraken hierover maken.

### Omzetting van een contract voor bepaalde tijd in een contract voor onbepaalde tijd

In de Cao Reclassering wordt opgenomen:

*De werknemer heeft na tijdelijke arbeidsovereenkomst(en) van maximaal 24 maanden recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij goed functioneren en bij voldoende formatieruimte. Met voldoende formatieruimte wordt bedoeld dat op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt een gelijksoortige formatieruimte voor de duur van minimaal 6 maanden beschikbaar is. Wanneer deze formatieruimte aanwezig is zal de werkgever de arbeidsovereenkomst omzetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uitzondering op deze afspraak is de formatieruimte die evident tijdelijk van aard is door het projectmatige karakter ervan.*

## Geen Payrollcontracten meer

Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming zullen vanaf 1 januari 2016 geen payrollconstructies meer gebruiken. De lopende payrollcontracten worden uitgediend maar niet meer verlengd.

## **Werken buiten kantooruren**

Cao-partijen verwachten dat het werken buiten reguliere kantoortijden steeds vaker aan de orde zal zijn. Het uitgangspunt is dat deze diensten op basis van vrijwilligheid worden ingevuld. Om dit aantrekkelijker te maken, hebben partijen besloten de financiële vergoeding te verhogen.

Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over het werken buiten kantooruren die per 1 januari 2016 van kracht worden:

1. Voor het werken buiten kantooruren wordt eerst bekeken welke werknemers hiertoe bereid zijn. Als blijkt dat dit onvoldoende is, kan de werkgever werknemers werken buiten kantooruren opdragen .
2. De onregelmatigheidstoeslag wordt verhoogd (zie bijlage 1 voor de nieuwe percentages);
3. De beschikbaarheidstoeslag wordt verhoogd (zie bijlage 1 voor de nieuwe bedragen);
4. De vergoeding plaatsgebonden beschikbaarheidsdienst komt te vervallen. De term plaatsgebonden beschikbaarheidsdienst verdwijnt uit de Cao;
5. De hoogte van de maaltijdvergoeding wordt aangepast (zie bijlage 1 voor het nieuwe bedrag);
6. Vanaf 1 januari 2016 mag het verrichten van bereikbaarheidsdiensten tijdens de avond en nacht en overwerk tijdens de avond en nacht door de werknemer die binnen een termijn van 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt worden geweigerd. Werknemers die op basis van de huidige regeling op 31 december 2015 al van deze diensten zijn vrijgesteld, kunnen die diensten vanaf 1 januari 2016 ook weigeren als zij de termijn van 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

## **Feestdagenverlof**

Op grond van het Burgerlijk Wetboek mogen de arbeidsvoorwaarden die Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering toepassen geen onderscheid maken op grond van een verschil in arbeidsduur. Om dit onderscheid op te heffen is op basis van de jaarurensystematiek de volgende regeling overeen gekomen.

Vanaf 1 januari 2016 wordt 47,3 uren verlof wegens erkende feestdagen toegevoegd aan het basisverlof. Hiermee wordt het basisverlof verhoogd van 165,7 uur naar 213 uur. De feestdagen die op een roosterdag vallen worden automatisch als blokdag in mindering gebracht op het basisverlof.

De 47,3 uur verlof wegens erkende feestdagen per jaar op fulltime-basis is als volgt berekend:

- Per jaar vallen 3 feestdagen altijd door de week en 5 feestdagen kunnen door de week of in het weekend vallen. Gemiddeld vallen  $3 + 5/7*5 = 6,57$  feestdagen op een doordeweekse dag.
- Per feestdag krijgt de werknemer op basis van het jaarurensysteem 7,2 uur (36 uur delen door 5 werkdagen) aan verlofuren.

De werkgevers dragen zorg voor adequate communicatie (informatiememo, intranet, FAQ).

## **Tijdelijke overgangsregeling 3e WW-jaar**

In het Sociaal Akkoord hebben werkgevers en werknemers afgesproken de beperking van de opbouw en duur van de wettelijke WW-uitkering te repareren. In de huidige Cao is hierover in relatie tot de bovenwettelijke uitkering en de transitievergoeding een protocol-afspraken gemaakt, die zou moeten leiden tot een afspraak hierover voor 1 januari 2016. Deze afspraak was gebaseerd op de verwachting dat er op landelijk niveau in 2015 helderheid zou zijn over de mogelijke en gewenste oplossingen. Cao-partijen constateren dat die helderheid er nog niet is en hebben besloten de termijn te verlengen en voor de tussentijd een overgangsregeling af te spreken. Voor 1 juli 2016 zullen er definitieve afspraken gemaakt worden. Cao-partijen herbevestigen de afspraak dat de reparatie van hoogte en duur van de WW-uitkering en de WGA-uitkering onderdeel uitmaakt van de te maken afspraak, en dat over de financiering daarvan nog afspraken moeten worden gemaakt.

De overgangsregeling luidt als volgt:

1. De overgangsregeling duurt van 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2016 en kan indien nodig door Cao-partijen verlengd worden tot uiterlijk 31 december 2016;
2. De opbouw, hoogte en duur van de WW-uitkering blijven tijdens de duur van de overgangsregeling gehandhaafd op het niveau zoals dat geldt op 31 december 2015.
3. De duur van de bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering, die is gerelateerd aan de duur van de wettelijke WW-uitkering, blijft gedurende de duur van de overgangsregeling op het niveau zoals dat geldt op 31 december 2015.
4. Werknemers die geen gebruik (kunnen) maken van de bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering hebben tijdens de duur van de overgangsregeling aanspraak op de wettelijke transitievergoeding na aftrek van kosten die op grond van de wet op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht.
5. Werknemers die wel gebruik maken van de bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering kunnen tijdens de duur van de overgangsregeling geen aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding.
6. Cao-partijen spreken voor de duur van de overgangsregeling de inspanningsverplichting af, om bij reorganisaties een sociaal plan op te stellen.

## **Communicatie over werkbare uren**

Cao-partijen hebben gesproken over de beperking van de werkdruk en constateren dat er behoefte is aan meer duidelijkheid over de werkbare uren. Cao-partijen voegen de volgende tekst toe aan de werkdrukregeling in de Cao:

*Voor het berekenen van de werkbare uren wordt, op basis van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, per individuele werknemer bepaald hoeveel uren die werknemer beschikbaar heeft. Op de beschikbare uren worden de uren in mindering gebracht waarop de werknemer niet hoeft te werken volgens de Cao Reclassering. Te denken valt daarbij aan vakantie-uren, Persoonlijk Levensfase Verlofuren (ook het overgangsrecht), ouderschapsverlofuren etc.*

*De hierbij te kiezen systematiek voor de berekening van de werkbare uren wordt met de ondernemingsraad besproken en wordt binnen de hele organisatie op dezelfde manier toegepast. Daarnaast wordt met de ondernemingsraad besproken over de categorieën van werkzaamheden die van de werkbare uren moeten worden afgetrokken, zoals bijvoorbeeld opleidingsuren, overleguren, OR-uren, intervisie uren. De omvang van deze uren wordt in overleg tussen werknemer en leidinggevende bepaald in relatie tot onder meer de te leveren productie en de bijdrage aan projecten.*

*Het ziekteverzuim van de werknemer wordt vooraf niet van de werkbare uren afgetrokken, maar op basis van het werkelijke ziekteverzuim en in het lopende jaar verwerkt in de realisatie van de uit gevoerde werkzaamheden.*

*Het onderwerp werkdruk zal in het reguliere overleg tussen Cao-partijen telkens als daar bij een der partijen behoefte aan is besproken worden*

## **Strategisch overleg**

Cao-partijen gaan ten minste 1 keer per jaar in overleg in aanwezigheid van de algemeen directeur van Reclassering Nederland en de directeur van Leger des Heils Jeugdbescherming Reclassering. In dit overleg worden op dat moment actuele (strategische) onderwerpen besproken. Op basis van dit overleg kunnen voorstellen gedaan worden voor het Cao-overleg. In 2016 wordt in elk geval het onderwerp werkdruk en werkstress besproken.

Vakbonden ontvangen ten minste 1 x per jaar een overzicht van de HR ken- en Stuurgetallen over Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming Reclassering.

## **Verlofsparen**

Cao-partijen hebben afgesproken dat de werknemer in bijzondere omstandigheden in overleg met de leidinggevende meer verlofuren kan sparen dan de huidige spaarmogelijkheid in de Cao en voegen de volgende tekst toe aan de verloffregeling:

*In bijzondere omstandigheden kan de werknemer in overleg met de leidinggevende voor een specifiek doel meer uren sparen dan 5 keer zijn jaarlijkse verlofrecht. De werknemer moet jaarlijks minimaal verlof opnemen ter hoogte van 75% van zijn wettelijk verlof.*

## **Betaling eindejaarsuitkering**

Vanaf 1 januari 2016 wordt de eindejaarsuitkering eenmaal per jaar, in december, uitbetaald. De werknemer kan in het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden ervoor kiezen om de reeds opgebouwde eindejaarsuitkering eerder uit te laten uitbetalen.

## **Hardheidsclausule loondoorbetaling bij ziekte**

Bij individuele gevallen van terminaal zieken kan de algemeen directeur van Reclassering Nederland of de directeur van Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering besluiten de salariskorting als bedoeld in artikel 64 Cao Reclassering niet toe te passen.

Deze hardheidsclausule wordt na 1 jaar geëvalueerd.

## **Beleid bij langdurige ziekte**

Cao-partijen gaan het beleid ten aanzien van langdurig zieke werknemers gedurende de looptijd van de Cao optimaliseren. Werkgevers komen hiertoe met een voorstel naar de vakbonden.

## **Bonusregeling bij ziekte**

De bonusregeling bij ziekte heeft in een aantal gevallen een negatieve uitwerking voor de werknemer. Het streven is voor 1 april 2016 overeenstemming te bereiken over aanpassing van de huidige regeling. De nieuwe regeling treedt met terugwerkende kracht per 1 januari 2016 in werking.

## **Onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantieverlof**

Werkgevers zullen de wettelijke bepaling over onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantieverlof uitvoeren met terugwerkende kracht tot 1 januari 2011. Werkgevers gaan de werknemers informeren over de uitwerking van deze wettelijke bepaling. Indien een werknemer hiervoor in aanmerking komt wordt hij hierover persoonlijk op de hoogte gebracht.

## **Lidmaatschap vakbonden**

Werknemers hebben de mogelijkheid hun jaarlijkse vakbondscontributie te verrekenen met de eindejaarsuitkering. Deze fiscale uitruilregeling is ondergebracht in de werkkostenregeling en wordt voortgezet.

## **Bijdrage werkgevers aan vakbonden**

Cao-partijen handhaven de afspraak uit 2008 dat vakbonden FNV en CNV vacatiegeld ontvangen voor deelname aan bijeenkomsten over de Cao Reclassering conform de SER-tarieven. Werkgevers gaan de vacatiegelden op basis van aanwezigheid vergoeden zonder dat deze gedeclareerd hoeft te worden.

## **Tekstwijzigingen en technische uitwerking**

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. In ieder geval zal de intentieverklaring gelijke behandeling/diversiteitsbeleid opgenomen in de Cao tekstueel en inhoudelijk aangepast worden.

## **Studieafspraken**

De Cao-partijen hebben een drietal studieafspraken gemaakt. De exacte invulling van de studieafspraken zal met vakbonden worden afgestemd. De studieafspraken zijn:

1. De mogelijkheden onderzoeken om de systematiek voor reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer en dienstreizen te vereenvoudigen;
2. Onderzoeken de voor en nadelen van een ontwikkelbudget per werknemer. Hierbij wordt ook bekeken hoe deze technisch ingericht en gefinancierd kan worden.

3. Er wordt een proef opgezet om te onderzoeken welke veranderingen - binnen de (fiscale) wetgeving en (financiële) mogelijkheden - kunnen worden doorgevoerd in de systematiek van de vergoeding voor onregelmatigheidsdienst, beschikbaarheidsdienst en overwerk met het doel de bestaande regelingen te vereenvoudigen. Werknemers zullen worden uitgenodigd om input te leveren.

## Bijlage 1

### Nieuwe percentages en bedragen vergoedingen werken buiten kantoortijden

#### Onregelmatigheidsvergoeding per 1 januari 2016

Dag /tijdstip	0-6 uur	6-7 uur	7-8 uur	8-12 uur	12-18 uur	18-20 uur	20-22 uur	22-24 uur
Ma t/m vrij	40%	20%	20%	-	-	20%	40%	40%
Za	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Zon/Feestdag	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

#### Beschikbaarheidsvergoeding per 1 januari 2016

Dag /tijdstip	0-6 uur	6-8 uur	9-18 uur	18-22 uur	22-24 uur
Ma t/m vrij	€ 2	€ 2	€ 2	€ 2	€ 2
Za/Zo	€ 4	€ 4	€ 4	€ 4	€ 4
Feestdag	€ 4	€ 4	€ 4	€ 4	€ 4

#### Maaltijdvergoeding per 1 januari 2016

Maaltijdvergoeding wordt verhoogd van € 4.50 naar € 21.51.

## **Ondertekening**

Utrecht, XX januari 2016  
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. Veldt  
Bestuurder