



Onderhandelingsresultaat Cao Reclassering 2021-2022

de werkgevers

1. Reclassering Nederland
2. Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering

en

de organisaties van medewerkers

1. FNV Zorg & Welzijn
2. CNV Zorg & Welzijn

hebben op 21 december 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt over de inhoud van de Cao Reclassering die duurt van 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2022.

De volgende afspraken maken deel uit van het bereikte akkoord:

Looptijd Cao Reclassering

De cao kent een looptijd van 1 jaar: van 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2022.

Verhoging salarisschalen

De gehele overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (de zogenaamde OVA) wordt benut voor een loonsverhoging per 1 september 2021 van 2,1 % structureel. Deze loonsverhoging kan uitgekeerd worden in procenten. Dit betekent dat alle schaalbedragen worden verhoogd met 2,1%. Ook kan er gekozen worden om de loonsverhoging van 2,1 % uit te keren in een vast bedrag. Dit betekent dat de salarisschalen structureel verhoogd worden met een vast bedrag van €80 bruto per maand. Het uitkeren van een vast bedrag per maand heeft als gevolg dat medewerkers in lage(re) salarisschalen een procentueel hogere loonsverhoging zullen krijgen dan medewerkers in hoge(re) schalen, wat passend zou kunnen zijn gegeven de huidige economische ontwikkelingen. Aan de vakbondsleden wordt de vraag voorgelegd welke optie de voorkeur heeft.

Eenmalige vergoeding

Medewerkers ontvangen een eenmalige uitkering 'werken in coronatijd' van € 436 netto. De eenmalige uitkering wordt naar rato van het dienstverband op 1 december 2021 berekend en wordt in januari 2022 uitgekeerd. Wij kiezen voor een generieke regeling die makkelijk uitvoerbaar is.

Reiskostenregeling en vergoeding thuiswerken

De huidige reiskostenregeling woon-werkverkeer op declaratiebasis blijft ongewijzigd. Met ingang van 1 januari 2022 zal voor de duur van de nieuwe cao de vergoeding voor dienstreizen worden verhoogd van € 0,28 naar € 0,30 per kilometer.

Met ingang van 1 januari 2022 zal voor de duur van de nieuwe cao een thuiswerkvergoeding worden toegekend. De medewerker kan voor een hele werkdag thuis werken € 2 netto declareren. Een vergoeding voor thuiswerken én een vergoeding voor reiskosten declareren op één dag is (ook fiscaal) niet mogelijk.

Gedurende de looptijd van de cao gaan werkgevers en vakbonden de reiskostenregeling in combinatie met de vergoeding thuiswerken opnieuw bespreken, rekening houdend met elkaars uitgangspunten en wensen. Dit bleek dit jaar te vroeg en nog niet passend te maken binnen de beschikbare en aanvaardbare mogelijkheden. Werkgevers en vakbonden verwachten dat volgend jaar meer duidelijkheid zal ontstaan over de dynamiek van hybride werken met in achtneming dat het onderscheid tussen woon-werkverkeer en dienstreizen vervaagt en willen tegelijkertijd reëel blijven in de tegemoetkomingen en vergoedingen.

Vitaliteitspact

Werkgevers en vakbonden willen dat alle medewerkers zo lang mogelijk veilig, gezond en met plezier werkzaam zijn bij Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering. Gedurende de looptijd van de Cao Reclassering worden de volgende mogelijkheden aangeboden aan of ontwikkeld voor onze medewerkers:

- Regeling Generatiepact;
- Tijd-voor-tijd-regeling;
- Een inzetbaarheidsgesprek met een loopbaancoach;
- Een gesprek met een financieel lifeplanner;

Werkgevers en vakbonden zullen andersoortige aanvullende maatregelen verkennen om het vitaliteitspact verder aan te vullen.

Regeling Generatiepact

De regeling Generatiepact wordt verlengd tot en met 31 december 2025 (tevens de einddatum van RVU-afspraken in het Pensioenakkoord) onder dezelfde voorwaarden zoals opgenomen in de regeling. Wanneer het gereserveerde budget van EUR 250.000 voor de financiering van de regeling is uitgeput, zal tijdig overleg plaatsvinden met de vakbonden. Inzet van het overleg zal zijn om te voorkomen dat medewerkers die aan de voorwaarden voor deelname aan de regeling voldoen vanwege overschrijding van het beschikbare budget niet zouden kunnen deelnemen.

In het geheel van het vitaliteitspact gaan werkgevers en vakbonden jaarlijks alle regelingen in het vitaliteitspact beoordelen waaronder ook het gereserveerde budget voor de regeling Generatiepact.

Tijd-voor-tijd-regeling

Om de eigen regelruimte en flexibiliteit van de medewerker te bevorderen zal een tijd-voor-tijdregeling worden ingevoerd waarin medewerkers in een periode (week, maand) meer kunnen

werken dan hun normale arbeidsduur en in een volgende periode binnen het kalenderjaar de extra gemaakt uren compenseren in de vorm van vrije uren die in het jaar van opbouw ook gebruikt moeten worden. De voorwaarden van de tijd-voor-tijdregeling worden zodanig praktisch, realistisch en technisch uitgewerkt dat deze nieuwe regeling niet leidt tot een groei van verlofstuwmeren en er geen sprake is van een toename van de administratieve last bij medewerkers en werkgevers.

Werkdruk

Werkgevers en vakbonden willen bevorderen dat medewerkers op korte termijn én voor de lange termijn inzetbaar zijn en blijven. Een duurzaam inzetbare medewerker heeft een goed werkvermogen. Werkgevers proberen ervaren werkdruk inzichtelijk en bespreekbaar te maken en te komen tot aanpakken die (ervaren) werkdruk meetbaarder en beheersbaarder maken.

Werkgevers en vakbonden hebben de volgende afspraken gemaakt:

1. Werkgevers zetten komend jaar extra in op ervaren werkdruk en vitaliteit via het huis van werkvermogen en daarop gaan werkgevers gericht onderzoek doen. Daarbij willen werkgevers de preventie versterken voor alle leeftijdsgroepen en zetten in op het daadwerkelijk verlagen van de ervaren werkdruk.
2. Mocht het onderzoek van het werkvermogen aanleiding geven tot actualisatie van de regeling werkdruk, dan zullen werkgevers in overleg met de ondernemingsraad de regeling actualiseren. Werkgevers nemen de resultaten van het kostprijsonderzoek hierin mee.
3. Ten aanzien van de werkdruk nemen de werkgevers de volgende uitgangspunten mee bij de actualisatie van de regeling werkdruk:
 - a. Ruimte binnen teams: medewerkers spelen een belangrijke rol bij de inrichting en planning/verdeling van het werk. Dit doen de medewerkers zelf, in gesprek in teamverband en in afstemming met de leidinggevende om zo tot een goede en kwalitatieve uitvoering van de werkzaamheden te komen.
 - b. Er moet een sluitende relatie zijn tussen de omvang van de uit te voeren werkzaamheden en de uren die de medewerker daarvoor beschikbaar heeft. Het werk moet kwalitatief goed gedaan kunnen worden in die tijd.
 - c. Werkgevers zijn transparant over de norm die op team en individueel niveau berekend wordt en hoe daarbij rekening wordt gehouden met de (individuele) mogelijkheden en persoonlijke omstandigheden.
4. De relatie tussen de omvang van de uit te voeren werkzaamheden en de daarvoor beschikbare uren (werkbare uren) per functiegroep zullen werkgevers verhelderen en verduidelijken door middel van een richtlijn met inachtneming van individuele verschillen tussen medewerkers (bv in ziekteverzuim), taakverdeling binnen teams e.d.
5. Onderzoek naar werkdruk en de uitgangspunten die daarbij worden betrokken moeten nadrukkelijk leiden tot concrete en meetbare resultaten die daadwerkelijk geïmplementeerd kunnen worden en waarvan de effecten zichtbaar gemaakt en beoordeeld kunnen worden.

Inclusievere verlofregelingen

Er is een wetsvoorstel in de maak om meer gezinsvormen te erkennen zodat zij recht hebben op de verschillende wettelijke verlofregelingen. Verschillende gezinssamenstellingen (bijvoorbeeld een

homostel met een draagmoeder, gezinnen met meer dan twee ouders en lesbische stellen die adopteren) hebben nu geen recht op de wettelijke verlofregelingen.

Vooruitlopen op deze nieuwe wetgeving zal het ouderschapsverlof, geboorteverlof en adoptie/pleegzorgverlof ook toegekend worden aan verschillende gezinssamenstellingen conform de voorwaarden zoals vastgelegd in de wet en Cao Reclassering. Als de nieuwe wetgeving wordt aangenomen komt deze extra verlofregeling te vervallen en zal de nieuwe wet worden toegepast.

Eigenrisicodragerschap WGA

Reclassering Nederland is vanaf 1 juli 2017 eigenrisicodrager voor de WGA-uitkering. De huidige medewerkerspremie bedraagt 0,185%. Deze medewerkerspremie wordt met 2 jaar verlengd tot en met 31 december 2023.

Cao-toets op inclusiviteit en diversiteit

Werkgevers en vakbonden zullen in de looptijd van de cao de Cao Reclassering op inclusiviteit en antidiscriminatiebeleid toetsen en bijstellen mede op basis van de checklijst van FNV.

Tekst Cao Reclassering

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