

Principeakkoord CAO Reclassering 2011-2012

Preambule

Op 24 september 2012 hebben de vakorganisaties Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak enerzijds, en de werkgevers Leger des Heils, afdeling Reclassering en Reclassering Nederland anderzijds, een principeakkoord gesloten over de Cao Reclassering.

De nieuwe cao loopt van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

Beloning

a. Eenmalige uitkering

In 2012 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle medewerkers die in 2012 in dienst zijn of waren. De uitkering wordt naar evenredigheid verstrekt over de periode dat de medewerker in 2011 en 2012 in dienst is en naar rato van de arbeidsduur. De hoogte van de uitkering is € 1.375 bruto per fte. In bijlage 2 vind je een toelichting op de berekening van de eenmalige uitkering.

b. Eindejaarsuitkering

Met ingang van 1 januari 2012 wordt de eindejaarsuitkering met 0,25% verhoogd van 3,85% naar 4,10%.

c. Salarisverhoging

Per 1 januari 2013 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,75%.

Persoonlijk Levensfase Budget

Van belang is dat iedere medewerker binnen Reclassering Nederland en het Leger des Heils tijd kan inzetten voor het privéleven. Om dit te realiseren zijn Cao-partijen overeengekomen om per 1 januari 2013 een verlofbudget – genaamd Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) - voor iedere medewerker in te voeren. Het Persoonlijk Levensfase Budget kan naar eigen inzicht aangewend worden voor bestedingsdoelen in tijd (verlof voor opvang (klein)kinderen, studieverlof, recuperatieverlof). Doel is duurzame inzetbaarheid van medewerkers gedurende alle levensfasen zodat de medewerker langer, gezond en met plezier kan doorwerken. De medewerker kan jaarlijks kiezen waarvoor hij het budget wil inzetten. Het Persoonlijk Levensfase Budget komt tegemoet aan het uitgangspunt van gelijke behandeling van medewerkers, ongeacht hun leeftijd.

Het Persoonlijk Levensfase Budget bedraagt voor iedere medewerker – behalve voor de medewerker die onder de overgangsregeling valt - naar evenredigheid van het dienstverband 6 uur in 2013, 12 uur in 2014 en 17 uur per jaar vanaf 2015.

Voor medewerkers die op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn en op 31 december 2012 extra verlof genieten zijn overgangsafspraken gemaakt. De medewerkers die al extra verlof genieten behouden daardoor een groot deel van de extra verlofrechten in de vorm van een voor hen verhoogd Persoonlijk Levensfase Budget. Daarnaast is een aparte afspraak gemaakt voor medewerkers van 50 jaar of ouder die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op basis van de cao geen recht hebben op extra verlof.

De inrichting van het Persoonlijk Levensfase Budget, verder te noemen PLB-uren

- a) Het extra verlof¹ wordt omgezet in PLB-uren voor alle medewerkers. Artikel 37 van de CAO komt hiermee per 1 januari 2013 te vervallen.
- b) Regeling Buitengewoon verlof (art. 61 tot en met art. 63 cao reclassering) komt hiermee per 1 januari 2013 te vervallen, behoudens art. 61 lid 2 het verlof voor overlijden van familie.
- c) De mogelijkheid blijft bestaan om verlofuren te kopen.
- d) Artikel 25 van de CAO -Loopbaanbeleid- komt per 1 januari 2013 te vervallen. Deze reservering wordt gebruikt voor de financiering van de PLB-uren

¹ Het extra verlof wordt ook wel seniorenverlof genoemd.

Overgangsregeling

Voor medewerkers die op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn en op 31 december 2012 extra verlof genieten zijn de volgende overgangsafspraken gemaakt;

1. De leeftijdsgroep van 50 tot 56 jaar krijgt tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een voor hen verhoogd Persoonlijk Levensfase Budget toegekend conform een staffel beschreven in bijlage 3. Hun PLB-uren is maximaal 66 uren vanaf 1 januari of vanaf het jaar van bereiken van de leeftijd van 56 jaar.
2. Het recht op extra verlof van 160 uur voor de leeftijdsgroep van 57 tot 61 jaar wordt in drie jaar afgebouwd naar 106 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot zijn pensionering jaarlijks 106 PLB-uren.
3. Het recht op extra verlof van 188 uur voor de leeftijdsgroep 61 tot 65 jaar wordt in drie jaar afgebouwd naar 134 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot zijn pensionering jaarlijks 134 PLB-uren.
4. Deze afspraken zijn ook van toepassing op medewerkers die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn. Zij hadden en hebben geen recht op extra verlof, maar worden voor de toepassing van deze overgangsafspraken gelijkgeschakeld met de medewerkers die voor 1/1/2009 in dienst zijn gekomen en krijgen dus de bij hun leeftijd passende PLB-uren.

In bijlage 3 staat meer informatie over het Persoonlijk Levensfase Budget en de overgangsafspraken.

Jaarurensystematiek: flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroon

Een optimale balans werk-privé is belangrijk. Het is daarom van belang dat de medewerker de ruimte krijgt en neemt om in dialoog met zijn leidinggevende tot passende (maatwerk)afspraken komt over zijn arbeidstijden en arbeidspatroon.

Naar aanleiding hiervan spreken partijen af dat met ingang van 1 januari 2013 de medewerker meer vrijheid krijgt in het maken van afspraken rondom flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroon. De contractuele arbeidsduur voor een volledige betrekking bedraagt 36 uren gemiddeld per week. In overleg met de leidinggevende kan de feitelijke arbeidsduur per week afwijken van de contractuele arbeidsduur per week. De omvang en spreiding van het aantal te werken uren over het jaar

(bijvoorbeeld: 36 uur per week) wordt vastgelegd in een individueel arbeids- en rusttijdenpatroon (jaarrooster). Een eenmaal overeengekomen bestendig arbeidspatroon kan in overleg tussentijds worden aangepast. Er wordt van de medewerker verwacht dat hij per jaar het aantal uren werkt dat is afgesproken in zijn individueel arbeids- en rusttijdenpatroon.

Compensatieverlof

In het individueel arbeids- en rusttijdenpatroon (jaarrooster) dienen zowel de te werken uren als het compensatieverlof vastgelegd te zijn. Het compensatieverlof wordt daarmee geïntegreerd in de jaarurensystematiek. Deze uren blijft de medewerker dus behouden, maar worden hierdoor niet meer geregistreerd (en zichtbaar) op de verlofkaart. De medewerker plant deze uren zelf in in zijn individueel arbeids- en rusttijdenpatroon (jaarrooster).

Vervaltermijn wettelijke verlofuren

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heeft een medewerker wettelijk recht op 144 wettelijke verlofuren per jaar.² De vervaltermijn van de wettelijke verlofuren is per 1 januari 2012 door de wetgever vastgesteld op 1,5 jaar. Voor de verlofuren meer dan het wettelijk minimum (ook wel de bovenwettelijke verlofuren genoemd) geldt de verjaringstermijn van 5 jaar. Partijen hebben afgesproken om met ingang van 1 januari 2013 alle verlofuren (de wettelijke en bovenwettelijke uren) een vervaltermijn toe te kennen van 5 jaar.

Een regelmatige opname van verlofuren bevordert de recuperatiefunctie van verlofuren en draagt daarmee bij aan de veiligheid en gezondheid van medewerkers. Met het oog hierop hebben partijen afgesproken dat de medewerker ieder jaar minimaal 75% van zijn wettelijke verlofuren opneemt.

² Werkt de medewerker volgens een andere gemiddelde arbeidsduur, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid.

Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget

Cao a la carte blijft bestaan, maar gaat vanaf 1 januari 2013 Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget heten en wordt in de loop van 2013 gedigitaliseerd. Om te werken met een eenvoudige (digitale) uitvoering, hebben partijen afgesproken het Persoonlijk Levensfase Budget te integreren in het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden budget. Daardoor bestaat het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget, vanaf 1 januari 2013, uit een component geld en een component tijd.

Met het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget kan de medewerker - binnen de huidige spelregels zoals vermeld in de CAO Reclassering - naar eigen keuze en op een zelf bepaald moment het budget in vrije tijd en/of geld besteden.

In het budget worden de volgende beloningscomponenten uit de huidige cao samengevoegd:

- vakantietoeslag;
- eindejaarsuitkering;
- bijdrage levensloop;

Als dit van toepassing is, wordt het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget op individuele basis verhoogd met de waarde van de:

- stimulansuitkering.

Deze beloningscomponenten worden maandelijks gereserveerd in een Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget. Voor het benutten van het budget kan de medewerker verschillende keuzes maken:

- De medewerker kan de bedragen reserveren om aan de volgende doelen te besteden; fiets, kopen verlof, levensloopregeling³ vergoeding vakbondslidmaatschap en bijsparen pensioen.
- Maakt de medewerker geen keuze, dan blijft “de oude situatie” gehandhaafd. Dit betekent uitkering van de vakantietoeslag in mei en de eindejaarsuitkering in november en december. De medewerker heeft ook de mogelijkheid om de uitbetalingsmomenten te wijzigen in maandelijkse uitbetaling.
- Alle openstaande reserveringen worden aan het einde van het kalenderjaar in december uitbetaald.

³ De levensloopregeling blijft alleen bestaan voor deelnemers die op 31 december 2011 minimaal € 3.000 (inclusief rendement) op hun levensloopregeling hadden staan.

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Cao-partijen constateren dat steeds meer medewerkers behoefte hebben aan meer flexibele werkvormen zoals thuiswerken. Werkgevers bieden de medewerkers op dit moment de mogelijkheid (niet de verplichting) om tijd- en plaatsonafhankelijk te werken, maar dit is niet bij ieder type werk/iedere functie mogelijk. Leidinggevende en medewerker stemmen in de F&B gesprekken de capaciteit af op de hoeveelheid werk en maken afspraken over resultaten, ontwikkeling en bereikbaarheid. Op deze manier kan de medewerker beter werk en privé combineren. Partijen zullen voor 1 juli 2013 de tevredenheid en eventuele knelpunten over het tijd- en plaatsonafhankelijk werken, over de arbo-aspecten thuis, bereikbaarheid en de fiscale mogelijkheden van het verstrekken en vergoeden van thuiswerkfaciliteiten in het kader van de Werkkostenregeling bespreken. Het streven is om dit onderwerp voor 1 juli 2013 af te handelen.

Werkdrukregeling

Cao-partijen hebben afgesproken de werkdrukregeling in de cao te continueren en in gang te zetten. De bestuurder zal samen met de Ondernemingsraad de wijze bepalen waarop de werkdruk in de organisatie besproken wordt. Vanaf 1 januari 2013 gaat de bestuurder en de Ondernemingsraad jaarlijks in gesprek over dit onderwerp. Eenmaal per jaar wordt verslag uitgebracht aan de Ondernemingsraad en aan de vakbonden. In 2013 zal dat twee keer zijn.

Klachtenregeling

Werkgevers kennen een aantal klachtenregelingen – commissie van geschillen en klachtencommissie ongewenst gedrag - die de medewerker de mogelijkheid biedt om een klacht in te dienen over uiteenlopend onderwerpen; o.a. een onzorgvuldige, een onredelijke of een onrechtvaardige behandeling, agressief gedrag, seksuele intimidatie en discriminatie. Cao-partijen hebben afgesproken dat de klachtenregelingen nogmaals onder de aandacht worden gebracht van de medewerkers.

Plaats van tewerkstelling en berekening woon- werkvergoeding

Cao-partijen hebben afgesproken dat het artikel over de plaats van tewerkstelling en de berekening van de woon- werkvergoeding in overeenstemming wordt gebracht met de fiscale regels. zie bijlage 5 voor de fiscale regels.

Herschrijven van de Cao Reclassering

Cao-partijen hebben afgesproken dat de teksten van de Cao Reclassering voor 1 juli 2013 zijn herschreven.

Bijlagen:

Bijlage 1 Toelichting berekening eenmalige uitkering

Bijlage 2 Persoonlijk Levensfase Budget

Bijlage 3 Jaarurensystematiek: flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroon

Bijlage 4 Fiscale regels berekening woon-/werkvergoeding

Bijlage 5 Resultaten Project Vernieuwing Arbeidsvoorwaarden

Bijlage 1 Toelichting berekening eenmalige uitkering

Voor 2011 en 2012 is een loonsverhoging afgesproken van twee keer 1%. Er is gekozen voor het beschikbare bedrag in 2012 als eenmalige uitkering te verstrekken. De pensioenpremie, vakantiegeld en de werkgeverslasten die hiermee uitgespaard wordt is toegevoegd aan het uit te keren bedrag. Hierdoor kan het uit te keren eenmalig bedrag met 25% worden verhoogd. Alleen de verhoging van de eindejaaruitkering 0,25 % m.i.v. 2012 wordt hierop in mindering gebracht.

Afgesproken is verder dat iedere medewerker een zelfde bruto bedrag krijgt. Uitgaande van een beschikbaar budget van 1% over de loonsom (incl. pensioenpremie en werkgeverslasten) is per fte een bedrag van € 500 per jaar beschikbaar. Hierin is € 100 opgenomen aan uitgespaarde pensioenpremie, vakantiegeld en werkgeverslasten.

Het eenmalige bedrag van € 1.375 is als volgt samengesteld

Eenmalige uitkering 2011	€ 500
Doorwerking in 2012 eenmalig bedrag 2011	€ 500
Eenmalige uitkering 2012	€ 375
Uit te keren bedrag per fte	<u>€ 1.375</u>

In 2012 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle medewerkers die in 2012 in dienst zijn of waren. De uitkering wordt naar evenredigheid verstrekt over de periode dat de medewerker in 2011 en 2012 in dienst is en naar rato van de arbeidsduur.

Bijlage 2 Persoonlijk Levensfase Budget

Uitwerking van het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)

Elke medewerker – behalve de medewerker die onder de overgangsregeling valt - krijgt vanaf 2015, 17 uur per jaar in zijn PLB (naar rato van de contractsomvang). Het aantal van 17 uren wordt gefaseerd in drie jaar bereikt en wel als volgt:

- * per 1 januari 2013 6 uur per jaar;
- * per 1 januari 2014 12 uur per jaar;
- * per 1 januari 2015 17 uur per jaar;

Voorbeeld :

Een medewerker is op 1 januari 2014 in dienst gekomen. Hij ontvangt per 1 januari 2014 **12 uren** in zijn PLB. Vanaf 1 januari 2015 ontvangt hij jaarlijks **17 uren** in zijn PLB.

Uitgangspunten Persoonlijk Levensfase Budget :

1. Het PLB wordt bij toekenning uitgedrukt in uren. (Het aantal uren is naar rato van de contractsomvang en periode dat men in enig jaar in dienst is.)
2. Opname van het PLB kan naar eigen inzicht en wensen van de medewerker na overleg met de leidinggevende. De leidinggevende stemt in met de keuze voor opname tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daar tegen verzet.
3. Het PLB wordt toegevoegd in het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget en kan dus ook ingezet worden voor de fietsregeling, bijsparen pensioen en vakbondscontributie.
4. Bij einde dienstverband/overlijden worden de resterende PLB-uren uitbetaald naar rato over het aantal maanden dienstverband. De waarde van een opgebouwd uur bedraagt het uurloon van de medewerker op het moment van de afkoop.

Overgangsregeling

1. Het recht op extra verlof⁴ vervalt per 1 januari 2013, tenzij dit in het hieronder opgenomen overgangsregeling wordt toegekend.
2. De leeftijdsgroep van 50 tot 56 jaar (peildatum 31 december 2012) krijgt tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een voor hen verhoogd Persoonlijk Levensfase Budget toegekend

⁴ Wordt ook wel seniorenverlof genoemd.

conform de staffel die hieronder is uitgewerkt. Hun PLB-uren is maximaal 66 uren vanaf 1 januari of vanaf het jaar van bereiken van de leeftijd van 56 jaar.

Leeftijd	Aantal verlofuren
50 jaar	36 uur
51 jaar	41 uur
52 jaar	46 uur
53 jaar	51 uur
54 jaar	56 uur
55 jaar	61 uur
56 jaar	66 uur

3. Voor de leeftijdsgroepen 57 tot 61 jaar (peildatum 31 december 2012) is ook een overgangsregeling van toepassing tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het recht op extra verlof van 160 uur wordt conform onderstaande staffel in drie jaar afgebouwd naar 106 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot zijn pensionering jaarlijks 106 PLB-uren.

Jaren	Afbouw per jaar met 18 uren
2013	142 uur (160-18)
2014	124 uur (142-18)
2015	106 uur (124-18)

4. Voor de leeftijdsgroepen 61 tot 65 jaar (Peildatum 31 december 2012) is ook een overgangsregeling van toepassing tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het recht op extra verlof van 188 uur wordt conform onderstaande staffel in drie jaar afgebouwd naar 134 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot zijn pensionering jaarlijks 134 PLB-uren.

Jaar	Afbouw per jaar met 18 uren
2013	170 uur (188-18)
2014	152 uur (170-18)
2015	134 uur (152-18)

5. Het overgangsrecht is ook van toepassing op medewerkers die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn. Zij hadden en hebben geen recht op extra verlof, maar worden voor de toepassing van de overgangsregeling gelijkgeschakeld met de medewerkers die voor 1/1/2009 in dienst zijn gekomen en krijgen dus de bij hun leeftijd passende PLB-uren.
6. Het overgangsrecht is van toepassing op medewerkers die op 31 december 2012 in dienst zijn bij Reclustering Nederland en Leger des Heils en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn en op 31 december 2012 extra verlof genieten. Medewerkers die niet voldoen aan deze twee voorwaarden of na 31 december 2012 in dienst zijn getreden hebben geen recht op toepassing van de overgangsregeling.
7. De hoogte van de PLB-uren is naar rato van de contractsomvang.
8. Medewerkers die onder de overgangsregeling vallen hebben geen recht op de 17 PLB-uren die medewerkers jaarlijks ontvangen.

Om het een en ander te verduidelijken hebben we hieronder een aantal voorbeelden uitgewerkt:

Overgangsregeling 50 t/m 56 op 31 december 2012

Voorbeeld 1:

Een medewerker is op 31 december 2012 50 jaar. Hij ontvangt per 1 januari 2013 **41 uren** in zijn PLB. In het jaar dat hij 52 wordt, ontvangt hij 46 uur (41 uren + 5 uren = 46 uren) en uiteindelijk in het jaar dat hij 56 wordt, ontvangt hij 66 uren in zijn PLB. Vanaf zijn 56^{ste} tot de pensioengerechtigde leeftijd ontvangt de medewerker jaarlijks 66 uren in zijn PLB.

Overgangsregeling voor medewerkers die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn

Indien een medewerker na 1 januari 2009 in dienst is gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder is, wordt de betreffende medewerker gelijke rechten toegekend als een medewerker uit dezelfde leeftijdscategorie, maar die voor 1 januari 2009 in dienst is getreden.

Voorbeeld 1:

Een medewerker is na 1 januari 2009 in dienst gekomen en is op 31 december 2012 54 jaar oud. Deze medewerker valt in de **Overgangsregeling 50 t/m 56**. De medewerker ontvangt op 1 januari 2013 een PLB van 56 uren. Vervolgens ontvangt hij

In het jaar dat hij 55 wordt , 5 uur extra (56 uren + 5 uren = 61 uren)

In het jaar dat hij 56 wordt , 5 uur extra (61 uren + 5 uren = 66 uren)

Deze medewerker krijgt vanaf zijn 56 tot zijn pensionering jaarlijks 66 PLB-uren.

Voorbeeld 2:

Een medewerker is na 1 januari 2009 in dienst gekomen en is op 31 december 2012 58 jaar oud. Deze medewerker valt in de **Overgangsregeling 57 t/m 61**. De medewerker ontvangt op 1 januari 2013 106 PLB-uren. Deze medewerker krijgt vanaf zijn 58 tot zijn pensionering jaarlijks 106 PLB-uren.

Voorbeeld 3:

Een medewerker is na 1 januari 2009 in dienst gekomen en is op 31 december 2012 62 jaar oud. Deze medewerker valt in de **Overgangsregeling 62 t/m 65**. De medewerker ontvangt op 1 januari 2013 134 PLB-uren. Deze medewerker krijgt vanaf zijn 62 tot zijn pensionering jaarlijks 134 PLB-uren.

Bijlage 3 Jaaruresystematiek: flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroon

Cao-partijen hebben afgesproken om in 2013 met de jaaruresystematiek te gaan werken. Dat wil zeggen dat de totale arbeidsduur per jaar van een medewerker is vastgelegd. Vervolgens wordt op basis van het dienstverband (fulltime/parttime) het percentage berekend dat een medewerker op jaarbasis moet werken. Met de leidinggevende spreekt de medewerker af hoe hij/zij de uren verdeelt over het jaar en wanneer de medewerker verlof opneemt.

Dit biedt werkgevers én medewerkers de gelegenheid het werkaanbod en beschikbaarheid van medewerkers beter op elkaar aan te laten sluiten. Voor medewerkers geldt dat zij werk en privé beter in balans kunnen houden. Voor werkgevers betekent dit dat in drukke perioden voldoende medewerkers beschikbaar zijn.

De uitgangsprincipes van de jaaruresystematiek zijn:

- Iedereen krijgt - binnen kaders – de mogelijkheid om de eigen werktijden en werkdagen te kiezen. Wel moet de medewerker hierover afspraken maken met zijn/haar direct leidinggevende. Aanwezigheid/afwezigheid moet immers afgestemd zijn op het werkaanbod (vroeghulp/bureaudienst/vergaderingen/veiligheid op kantoor etc.). Per medewerker kunnen deze afspraken verschillen, rekening houdend met het privé- en organisatiebelang;
- Wel zal steeds gestreefd worden naar een bestendig arbeidspatroon. Dus dat medewerker en leidinggevende tijdig weten volgens welk arbeidspatroon er gewerkt gaat worden.
- De contractuele arbeidsduur voor een volledige betrekking bedraagt 36 uren per week⁵. De feitelijke arbeidsduur per week kan op een andere omvang vastgesteld worden dan de contractuele arbeidsduur per week. Hierdoor bestaat de mogelijkheid om de werktijden van de medewerker beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Ook kunnen medewerkers in overleg in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder.
- De vaststelling van de feitelijke arbeidsduur per week is wel aan grenzen gebonden van de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit en de feitelijke arbeidsduur moet leiden tot het jaarlijks aantal afgesproken uren. In deze variant kan de medewerker – binnen grenzen en in overleg met zijn leidinggevende – zelf bepalen wanneer hij het werk begint of eindigt, als hij het jaarlijks aantal afgesproken uren maar haalt;

⁵ Voor medewerkers die een contract hebben van 40/36 geldt de contractuele arbeidsduur van 40 uren per week.

- De compensatie-uren worden niet meer geregistreerd op de verlofkaart. De medewerker start aan het begin van het jaar met een saldo aan uren. Deze uren dient de medewerker gedurende het jaar (gemiddeld 36 uur per week) te werken. De compensatie-uren blijft de medewerker wel behouden en plant deze in overleg met zijn leidinggevende in in zijn individueel arbeids- en rusttijdenpatroon (jaarrooster);
- De leidinggevende dient er wel altijd strikt op toe te zien dat de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit nageleefd wordt.
- Het inkomen van de medewerker ondergaat geen wijziging.

Partijen realiseren zich dat het veranderen van regels alleen niet voldoende is. De werkgever zal een informatiebrochure/stappenplan ontwikkelen waarmee de medewerker en de leidinggevende de stap naar de jaarurensystematiek makkelijker kan maken.

Bijlage 4 Fiscale regels berekening woon-/werkvergoeding

Bij het berekenen van de woon/werkvergoeding hanteert de belastingdienst de volgende spelregels;

Als een medewerker op jaarbasis altijd naar dezelfde vaste plaats van tewerkstelling reist, dan is er sprake van een vaste plaats van tewerkstelling als de medewerker in ten minste 36 weken (70% van 52 weken) naar zijn plaats van tewerkstelling reist. Voor de berekening van de vaste woon/werkvergoeding kan de werkgever uitgaan van 214 werkdagen in een jaar.

Als een medewerker niet altijd naar zijn vaste plaats van tewerkstelling reist, dan is er sprake van een vaste plaats van tewerkstelling als de medewerker op minstens 128 dagen naar de plaats van tewerkstelling reist, namelijk 60% van 214 dagen. Dit zou dus kunnen betekenen dat een medewerker twee plaatsen van tewerkstelling krijgt.

De vaste vergoeding moet worden aangepast, indien in de loop van het kalenderjaar het feitelijke reistraject wijzigt. Voor het bepalen van de reisafstand is NIET beslissend wat in de arbeidsovereenkomst als formele plaats van tewerkstelling staat, maar de feitelijk te rijden kilometers (gemeten langs de meest gebruikelijke weg) en de reisdagen tussen woning en feitelijke plaats van tewerkstelling.

Bijlage 5 Resultaten Project Vernieuwing Arbeidsvoorwaarden

In 2011 hebben medewerkers tijdens 5-tal werkconferenties en met een digitale vragenlijst hun mening kunnen geven over verschillende thema's op het gebied van arbeidsvoorwaarden. De resultaten van dit onderzoek zijn meegenomen in het cao-overleg. Niet alle wensen en verzoeken hebben hun beslag gekregen in de CAO, maar zijn belegd in een aantal HR beleidsontwikkelingen. Hieronder beschrijven we ze kort en bondig. Het onderzoeksverslag is digitaal beschikbaar bij de werkgever.

Werksfeer

Elke twee jaar voert Reclassering Nederland een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit. De Resultaten ervan worden besproken in de teams en samen met de medewerkers worden verbeteracties uitgezet. Aandacht voor werksfeer en sociale cohesie staat uitdrukkelijk op de agenda van de werkgevers en is ook opgenomen in de door Reclassering Nederland ontwikkelde Werkgeversvisie.

Gezonde werklust

Een goed hulpmiddel om een gezonde werklust te creëren is de jaarurensystematiek die cao-partijen in de nieuwe cao hebben afgesproken. Daarnaast blijft werklust een onderwerp in de periodieke terugkoppeling van de Arbodienst. Gezonde werklust wordt ook besproken en meegenomen in het overleg tussen de bestuurder en de ondernemingsraad. Zie voor meer informatie onder het kopje *werkdrukregeling*.

Aantal uren basisverlof

Cao-partijen hebben de verlofuren uitgebreid met de PLB-uren voor alle medewerkers. Zie voor meer informatie onder het kopje *Persoonlijk Levensfase Budget*.

Veiligheid

Reclassering Nederland (RN) en Leger Des Heils (LDH) besteden structureel aandacht aan veiligheids- en arbeidsrisico's van onze medewerkers op de werkvloer en van onze RN/LDH-locaties. Om de veiligheids- en arbeidsrisico's – ook in het kader van tijd- en plaatsafhankelijk werken - te waarborgen wordt ieder jaar een aantal maatregelen en voorzieningen getroffen. In 2012 heeft RN de Rijks Beveiligings Organisatie en de Inspectie SZW (de nieuwe naam voor de Arbeidsinspectie) RN een aantal adviezen gegeven over de veiligheid van de medewerkers op de werkvloer, de beleving en bewustwording daarvan en de veiligheid van de RN-locaties. De meeste adviezen worden nu via het project Veiligheid geïmplementeerd.

Uitdagend werk

In 2011 is door Reclassering Nederland gekozen voor het thema: de professional centraal. Hierin onderzoeken we op welke manier de reclasseringsmedewerker meer ruimte krijgt in de uitvoering van zijn werk om zijn eigen professionele afwegingen te maken. De ambitie is dat het Interessant, diverse taken en uitdagend werk oplevert met meer leermogelijkheden en dat het de kwaliteit van de reclasseringsproducten verbetert.

Opleidings- ontwikkelingmogelijkheden

Vanaf 1 januari 2013 is ontwikkeling een standaard onderwerp tijdens de functioneren- en beoordelingsgesprekken (de F&B-cyclus), met het POP- gesprek als extra mogelijkheid. Daarnaast hebben de werkgevers een gezamenlijk Opleidingshuis, van waaruit men permanent aan ontwikkeling werkt.

Faciliteiten om thuis te kunnen werken

De medewerkers hebben nu de mogelijkheid om tijd- en plaatsafhankelijk te werken, maar tijd en plaatsafhankelijk werken is niet bij ieder type werk/iedere functie mogelijk. Dit gebeurt in overleg met de leidinggevende en kan niet als verplichting worden opgelegd.

Voordat Cao-partijen gaan kijken naar regelingen voor vergoedingen en faciliteiten voor het tijd- en plaatsafhankelijk werken zullen zij zich eerst buigen over de tevredenheid en knelpunten van medewerkers en werkgevers over het tijd- en plaatsafhankelijk werken, over de arbeidsrisico's en arboaspecten thuis en op kantoor, bereikbaarheid en de fiscale mogelijkheden van het verstrekken en vergoeden van thuiswerkfaciliteiten in het kader van de Werkkostenregeling. Het streven is om dit onderwerp voor 1 juli 2013 af te handelen. De vakbonden zullen de ontwikkelingen omtrent het tijd- en plaatsafhankelijk werken nauwgezet volgen.

Mogelijkheden om zelf werkinhoud vorm te geven

Zie voor meer informatie onder het kopje *Uitdagend werk.*

Flexibele werktijden

Dit past prima binnen de jaaruresystematiek. Zie voor meer informatie onder het kopje *Jaaruresystematiek: flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroom.*

Individueel budget opleiding & ontwikkeling

De regeling studiefaciliteiten A- en B- blijft van kracht. Werkgevers gaan in 2013 onderzoeken of het mogelijk is om bepaalde studiekosten te verruilen met het bruto loon of met verlofuren. Dit zal met de bonden worden besproken.

Zorgverlof

De regeling zorgverlof blijft van kracht.

Mogelijkheden om kennis uit te wisselen

Zie voor meer informatie onder het kopje *Opleidings- ontwikkelingmogelijkheden*

Mogelijkheden voor overstap naar ander werk

Zie voor meer informatie onder het kopje Opleidings- ontwikkelingmogelijkheden

Verlof kunnen kopen & verkopen

De regeling verlof kopen en verkopen blijft van kracht.

Seniorenverlof

Zie voor meer informatie onder het kopje Persoonlijk Levensfase Budget.

Ervaringscertificaat (erkennen van verworven competenties(EVC)) kunnen halen⁶

Reclassering Nederland heeft begin dit jaar een ontwikkeltraject onderzocht voor werkmeesters en medewerker werkstraffen. Echter door een aantal problemen rondom dit onderwerp is het aanbieden van EVC trajecten door hogescholen lastig geworden. Zodra de hogescholen het weer gaan aanbieden zal Reclassering Nederland het traject weer oppakken.

Loopbaancoaching

Zie voor meer informatie onder het kopje Opleidings- ontwikkelingmogelijkheden en onder het kopje Persoonlijk Levensfase Budget.

Sabbatical

De medewerker heeft de mogelijkheid om – in overleg met zijn leidinggevende – een sabbatical op te nemen. Zie voor meer informatie onder het kopje Persoonlijk Levensfase Budget.

⁶ Ervaringscertificaat staat welke competenties een medewerker heeft verworven op basis van zijn/haar ervaring en kennis. Met het Ervaringscertificaat kan de medewerker zijn ervaring officieel laten erkennen op MBO- of HBO-niveau.

Gezond eten en fruit op het werk

Werkgevers proberen een goede gezondheid van hun medewerker op allerlei manieren te stimuleren. Reclassering Nederland kent hierin een regionaal beleid.

Ouderschapsverlof

De huidige regeling ouderschapsverlof blijft van kracht.

Individueel budget vitaliteit & gezondheid

Zie voor meer informatie onder het kopje *Gezond eten en fruit op het werk.*

Mogelijkheden om door te werken na je pensioengerechtigde leeftijd

De medewerker heeft de mogelijkheid om een verzoek in te dienen bij zijn leidinggevende om door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Sport- en ontspanningsfaciliteiten en periodieke gezondheidscheck

Zie voor meer informatie onder het kopje *Gezond eten en fruit op het werk.*

.... 2012 namens de ABVAKABO FNV,-----

D. van Leiden

..... 2012 namens de CNV Publieke Zaak,-----

J. Veldt

..... 2012 namens Leger des Heils, -----

C. Vader

..... 2012 namens Reclassering Nederland,-----

J.J.H.M. van Gennip