

Onderhandelaarsakkoord CAO Reclassering 2017

Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering en de vakbonden FNV en CNV hebben een onderhandelaarsakkoord bereikt over de CAO Reclassering 2017. Op 23 december 2016 hebben de CAO-partijen een loononderhandelaarsakkoord afgesloten en op 19 januari 2017 is het akkoord aangevuld met andere CAO-afspraken.

Onderstaand de afspraken die CAO-partijen gemaakt hebben.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.

Loon

- a. De CAO-schaallonen worden met ingang van 1 januari 2017 met 1,3% verhoogd.
- b. Iedere medewerker die op 31 december 2016 in dienst is bij Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering ontvangt een eenmalig bedrag van € 550 bruto. € 550 is ongeveer 1% van het gemiddelde brutosalaris van een medewerker. Het bedrag wordt uitbetaald naar rato van de omvang van het dienstverband op 31 december 2016.

Generatiepact

In 2016 is een start gemaakt met de regeling Generatiepact. Om de regeling voor een bredere groep aantrekkelijker te maken, hebben CAO-partijen afspraken gemaakt om de regeling op onderdelen aantrekkelijker te maken:

- a. Tot 1 januari 2017 kreeg de medewerker over de eerste 10% arbeidsduurvermindering van het oorspronkelijke dienstverband niet doorbetaald. Daarboven (boven de eerste 10% reductie van het oorspronkelijke dienstverband) werd 50% van de arbeidsduurvermindering doorbetaald. Vanaf 1 januari 2017 krijgen de medewerkers die ingedeeld zijn tot en met salarisschaal 7 over alle ingeleverde uren 50% doorbetaald.
- b. Per 1 oktober 2017 wordt de periode van deelname vanaf 5 jaar voor de medewerker geldende AOW-datum gewijzigd in 6 jaar voor de medewerker geldende AOW-datum.
- c. In 2018 wordt de regeling Generatiepact geëvalueerd.

Ontwikkeling en (loopbaan) perspectief

CAO-partijen onderkennen het belang van de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Aandacht voor en afspraken maken over leren, ontwikkeling & loopbaan zijn cruciaal voor blijvende professionele ontwikkeling binnen het reclasseringswerk, het aansluiten op de arbeidsmarktontwikkelingen, benutting van arbeidsmarktkansen en potentieel van medewerkers optimaal benutten. Leren omvat meer dan alleen scholing en opleiding, het gaat ook om dimensies als: leerklimaat, een lerende houding, een lerende organisatie. Werkgevers hebben

conform het Protocol Loopbaanbewust Personeelsbeleid (in de CAO) verschillende instrumenten ontwikkeld om de medewerkers hierin te ondersteunen. Voorbeelden zijn: Jaargesprek, ontwikkelgesprekken, vlootshoungesprekken, loopbaanportaal, loopbaancheck, trainingen jobcrafting, lifeplanner en loopbaancoach. Werkgevers faciliteren ook de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers op basis van de studiefaciliteiten A- en B-regeling.

Bestuurder en Ondernemingsraad overleggen periodiek over visie en strategie met betrekking tot leren, ontwikkeling en loopbaan. Vakbonden worden geïnformeerd over de uitkomst van dit overleg. Doel is het voor iedereen toegankelijk maken van de loopbaaninstrumenten zodat medewerkers zelf regie kunnen voeren over hun loopbaan en inzetbaarheid. CAO-partijen zullen de resultaten regelmatig bespreken.

Studiefaciliteit B-regeling

CAO-partijen constateren dat de studiefaciliteit B-regeling niet vaak benut wordt. Er is binnen de organisatie onduidelijkheid over het beschikbare budget en de criteria wanneer men ervoor in aanmerking komt. Daarom wordt in 2017 een verkenning van de mogelijke belemmeringen uitgevoerd. Doelstelling van de verkenning is: Inzicht krijgen in de belemmeringen van de uitvoerbaarheid van de studiefaciliteit B-regeling en op basis daarvan verbetervoorstellen uitwerken om de regeling effectiever te maken. In de verbetervoorstellen wordt ook de wenselijkheid van een persoonlijk ontwikkelingsbudget verkend. De resultaten van de verkenning zijn uiterlijk 1 oktober 2017 bekend en kunnen worden meegenomen in de onderhandelingen voor een nieuwe CAO 2018.

Bonusregeling bij ziekte

De CAO Reclassering voorziet in een 'bonusregeling' bij re-integratie van een arbeidsongeschikte medewerker. CAO-partijen hebben afgesproken om de 'bonusregeling' aan te passen om de re-integratie van een arbeidsongeschikte medewerker te bevorderen. De bonus wordt vanaf de 27^e week t/m de 65^e week verhoogd tot 7,5%. Daarna bedraagt de bonus 5% vanaf de 65^e week tot en met de 104^e week van de ziekte. Over de periode tot de start van de re-integratie wordt geen bonus verstrekt.

De nieuwe bonusregeling schematisch weergegeven:

	weken				
	t/m 26	t/m 52	t/m 65	t/m 78	t/m 104
Doorbetaling salaris	100%	90%	80%	80%	70%
Re-integratiebonus	0%	7,5%	7,5%	5%	5%
<i>Totaal</i>	<i>100%</i>	<i>97,5%</i>	<i>87,5%</i>	<i>85%</i>	<i>75%</i>

Levensfaseproof CAO Reclassering

CAO-partijen willen de CAO nog beter aan laten sluiten op medewerkers in verschillende fasen van hun leven en loopbaan. CAO-partijen spreken af een studie te verrichten hoe dit gerealiseerd kan worden. Werkgevers zullen daarvoor een voorstel uitwerken. Onderwerpen als verlof, loopbaan en combinatie werk en privé zullen in de verkenning meegenomen worden. Individuele medewerkers worden hierbij betrokken (d.m.v. kwalitatieve interviews). De resultaten van de verkenning zijn

uiterlijk 1 oktober 2017 bekend en kunnen worden meegenomen in de onderhandelingen voor een nieuwe CAO 2018.

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Er wordt steeds meer tijd- en plaats-onafhankelijk gewerkt. CAO-partijen onderschrijven die ontwikkeling, maar zien ook enkele nadelen die dit met zich meebrengt. Zo is er soms minder gelegenheid voor (informeel) collegiaal beraad, moeten medewerkers lastige zaken alleen verwerken en vraagt de sociale veiligheid aandacht.

Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering voeren hierover regelmatig overleg met de OR.

CAO-partijen spreken af dat het onderwerp tijd- en plaatsonafhankelijk werken in relatie met sociale veiligheid ook besproken wordt aan de CAO-tafel. Vakbonden krijgen inzicht in de afgenomen Risico-Inventarisatie en Evaluaties (RI&E). In 2017 wordt dit onderwerp in ieder geval besproken in het Strategisch overleg met de bestuurders Sjef van Gennip en Peter Palsma.

Premie Eigenrisicodragerschap WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)

Reclassering Nederland betaalt op dit moment de gedifferentieerde premie voor de WGA aan de belastingdienst en verhaalt ongeveer 50% van de premie op het loon van de medewerkers. De huidige medewerkerspremie is 0,185%. Reclassering Nederland wil vanaf 1 juli 2017 eigenrisicodrager worden voor de WGA. Dit betekent dat Reclassering Nederland zelf de kosten moet dragen van de WGA. CAO-partijen hebben afgesproken dat de huidige medewerkerspremie van 0,185% een vaste premie wordt voor de duur van 5 jaar (2017-2021).

Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering is al eigenrisicodrager WGA en hanteert geen medewerkerspremie. Ook voor deze medewerkers verandert er op dit punt financieel niets. Partijen spreken daarnaast af de WGA te repareren conform de reparatie van het derde WW-jaar zoals tijdens de vorige cao-onderhandelingen is afgesproken. De bijdrage wordt tevens gebruikt om de kosten van de WGA en de duur en de opbouw van de WGA in het derde WW-jaar te financieren.

Vaststellen werkbare uren

CAO-partijen spreken af dat de in de vorige CAO-periode overeengekomen regeling werkbare uren per 1 april 2017 beschikbaar stellen aan de medewerkers.

Tekstwijzigingen en technische uitwerking

Nieuwe tekst artikel 85: *Het dienstverband eindigt van rechtswege op de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.*

Naast deze wijziging en 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.

Ondertekening

Utrecht, XX februari 2017

Namens CAO-partijen,

Reclassering Nederland

Dhr. mr. drs. J.J.H.M. van Gennip

Voorzitter Raad van Bestuur

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