



Onderhandelaarsakkoord

CAO Reclassering 1 september 2022 tot 1 april 2024

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 19 april een onderhandelaars-akkoord bereikt over de inhoud van de CAO Reclassering die duurt van 1 september 2022 tot en met 31 maart 2024.

De volgende afspraken maken deel uit van het bereikte akkoord.

Looptijd Cao Reclassering

De looptijd van de cao is 19 maanden: van 1 september 2022 tot 1 april 2024.

Verhoging salarisschalen

De bruto salarisschalen worden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023 structureel verhoogd met 4%.

Per 1 september 2023 worden de salarisschalen tot en met schaal 9 verhoogd met Euro 350,- bruto per maand.

Per 1 september 2023 worden de salarisschalen vanaf schaal 10 verhoogd met Euro 200,- bruto per maand.

Zoals gebruikelijk zorgt de werkgever ervoor dat wij niet onder het wettelijk minimumloon komen.

Eenmalige vergoeding

Medewerkers ontvangen een eenmalige uitkering van € 500,- netto. De eenmalige uitkering wordt naar rato van het dienstverband op 1 februari 2023 berekend en wordt in februari 2023 uitgekeerd.

Wij kiezen voor een generieke regeling die makkelijk uitvoerbaar is. De eenmalige uitkering is niet pensioengevend.

Vitaliteitsbudget

In de Cao hebben we een vitaliteitspact afgesproken. De huidige instrumenten van het vitaliteitspact zijn: 1) Regeling Generatiepact, 2) Een inzetbaarheidsgesprek met een loopbaancoach en 3) Een gesprek met een financieel lifeplanner. Daarnaast hebben we een breed

pallet aan vitaliteitsinstrumenten en loopbaanmogelijkheden: de mogelijkheid van opleidingen, loopbaanadvies, verlofsparen en gefaciliteerde loopbaanpaden bijv. naar managementfuncties.

Medewerkers ontvangen een persoonlijk vitaliteitsbudget van € 500 per 5 jaar met ingang van 1 juli 2023. Het vitaliteitsbudget wordt naar rato van het dienstverband berekend. Het vitaliteitsbudget is een geormerkt budget dat te gebruiken is voor alle activiteiten gericht op vitaliteit, zoals bijvoorbeeld een cursus, training, ontwikkelassessment, sportactiviteiten en workshops gericht op persoonlijke ontwikkeling, mindfulness en meditatie. De medewerker bespreekt met de leidinggevende wat hij nodig heeft voor zijn vitaliteit en beslist zelf over de besteding van het budget. De voorwaarden en bijzonderheden moeten nog worden uitgewerkt. We gaan de regeling na 2 jaar evalueren en wijzigingsvoorstellen doen die wij met de vakbonden zullen bespreken.

Werkdruk

Er komt in 2023 een duidelijke, uniforme, landelijke afspraak voor zowel LJ&R als RN over wat een gemiddelde caseload per jaar per product is en hoe deze berekend wordt, zodat dat uitgangspunt voor iedereen duidelijk is.

Deze afspraken worden doorvertaald naar teamafspraken. Met de medewerker worden door de leidinggevende individuele afspraken over de caseload gemaakt. Uitgangspunt daarbij is dat de caseload past binnen de afgesproken werkuren en specifieke inzetbaarheid.

De uitwerking wordt in samenwerking met de ondernemingsraad vormgegeven.

De handreiking tijd-voor-tijd wordt in 2023 aangeboden aan onze medewerkers nadat deze in samenwerking met de ondernemingsraad is uitgewerkt.

Vergoeding thuiswerken

De onbelaste thuiswerkvergoeding wordt per 1 juli 2023 verhoogd naar € 2,15 per thuiswerkdag conform de wettelijke regeling. Indien de wettelijke regeling voor de onbelaste thuiswerkvergoeding per 1 januari 2024 verhoogd wordt, zullen wij de onbelaste thuiswerkvergoeding conform deze wijziging verhogen.

Inrichting thuiswerkplek

Medewerkers krijgen nu thuiswerkfaciliteiten (laptop, tablet, bureaustoel, beeldscherm, toetsenbord, muis, voetenbankje en op advies van de bedrijfsarts een bureaustoel).

Medewerkers kunnen per 5 jaar onderstaande thuiswerkfaciliteiten aanschaffen. Het maximale bedrag per medewerker bedraagt € 700 per 5 jaar. De medewerker koopt deze faciliteit zelf en dient de factuur in bij de werkgever. De voorwaarden en bijzonderheden moeten nog worden uitgewerkt en het streven is om de regeling uiterlijk 1 september 2023 beschikbaar te stellen.

De medewerker kan de volgende faciliteiten in overleg met de leidinggevende aanschaffen voor het inrichten van een thuiswerkplek:

- Zit-sta/hoog-laag bureau

- beeldscherm verhoger
- laptop ophoger
- bekabeling ten behoeve van aansluiting scherm
- webcam
- headset
- Low Noise koptelefoon
- voetensteun/-bank
- ergonomisch kussen
- ergonomische zitkruk
- kniestoel
- deskbike
- kussen voor bureaustoel
- Wifi versterker/booster
- router/modem

Vergoeding woon- werkverkeer

De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt per 1 juli 2023 verhoogd van € 0,19 netto per kilometer naar € 0,21 netto per kilometer. Indien de belastingvrije reiskostenvergoeding in januari 2024 opnieuw wordt verhoogd naar € 0,22 netto per kilometer, dan wordt de reiskostenregeling woon-werkverkeer per 1 januari 2024 ook verhoogd naar € 0,22 netto per kilometer. De overige voorwaarden in de huidige cao blijven gehandhaafd.

Vergoeding dienstreizen

De vergoeding voor de dienstreizen wordt per 1 juli 2023 verhoogd van € 0,30 netto naar € 0,35 netto per gereden kilometer. De vergoeding voor kleine uitgaven overdag en lunch blijven gehandhaafd.

Ouderschapsverlof

De wettelijke regeling ouderschapsverlof wordt per 1 juli 2023 toegepast voor nieuwe aanvragen. De cao-regeling blijft alleen gelden als overgangsregeling voor de medewerkers die nu gebruik maken van deze regeling.

Rouwverlof

Er wordt een rouwprotocol opgesteld met als doel het rouwproces dat de medewerker doormaakt te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen.

Stagevergoeding

De stagevergoeding wordt per 1 juli 2023 verhoogd van € 275 bruto per maand naar € 350 bruto per maand.

Onregelmatigheidstoeslag

De berekening van de onregelmatigheidstoeslag wordt per 1 juli 2023 aangepast. De onregelmatigheidstoeslag bedraagt een percentage van het voor een werknemer geldende salaris

per uur, met als bovengrens het uursalaris behorende bij salarisschaal 8 trede 10 (voorheen salarisschaal 7 trede 10).

Premie eigenrisicodragers WGA-uitkering

Reclassering Nederland is vanaf 1 juli 2017 eigenrisicodragers voor de WGA-uitkering. De huidige medewerkerspremie bedraagt 0,185%. Deze medewerkerspremie wordt met de duur van de looptijd van de nieuwe cao verlengd.

Cao-toets op inclusiviteit en diversiteit

De Cao Reclassering wordt op inclusiviteit en antidiscriminatiebeleid getoetst en zo nodig bijgesteld mede op basis van de checklijst van de FNV.

Tekst Cao Reclassering

De volgende tekstuele wijzigingen worden doorgevoerd:

- Onbetaald verlof kan ook aangevraagd worden voor mantelzorg.
- De terugbetalingsregeling voor opleidingen die wettelijke verplicht zijn voor de functie wordt uit de cao gehaald.

Hardheidsclausule

Er komt een hardheidsclausule in de cao om bij uitzonderlijke situaties op individueel niveau positief te kunnen afwijken van het standaardkarakter van de cao.

We spreken af te verkennen of onze cao omgezet kan worden naar een minimum-cao.

Ondertekening

Utrecht, 20 april 2023

Namens CAO-partijen,

Reclassering Nederland

Dhr. mr. dr. J.R. Bac
Bestuurder

Mw. Mr. M. Van Walt Van Praag
Directeur Bedrijfsvoering en Personeel

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering

Dhr. E. Oostra
Directeur

FNV Zorg en Welzijn

Dhr. B. van Iren
Bestuurder

CNV Zorg en Welzijn

Dhr. B. Schnoor
Bestuurder