



Aanvullende afspraken tussen directie en vakorganisaties

Bijlage Onderhandelingsresultaat cao 1 januari 2020-2023

Studieafspraken

Er is een aantal studieafspraken overeengekomen die gedurende de looptijd van deze cao zullen worden opgepakt door het CBR en de vakorganisaties.

1. Cao-teksten: De oude juridische (niet-hertaalde versie) tekst geldt. We gaan onderzoeken of het mogelijk is deze tekst te hertalen, zodat er geen juridische verschillen bestaan met de niet-hertaalde versie. De wens is te komen tot leesbare teksten die voor iedereen begrijpelijk zijn. De nieuwe teksten vervangen dan de oude teksten.
2. Vergoedingen: We gaan nut en noodzaak van alle huidige vergoedingen onderzoeken en uitzoeken of indexering gewenst is.
3. Vitaliteitsregeling: We evalueren het effect (capaciteitseffect) van deelname aan de regeling 80-90-100. De uitkomst van deze evaluatie vormt input voor de nieuwe cao.
4. Pilot verruiming dagvenster (tot en met 30 juni 2023): Uitgangspunt is dat medewerkers op vrijwillige basis (passend binnen de bezetting van het team) hun arbeidsuren mogen verschuiven richting de avonden. Voor die uren in de avond geldt dan bovendien een toeslag van 15%. Er wordt gedurende de looptijd van deze cao een paritaire begeleidingscommissie ingesteld waar medewerkers terecht kunnen voor vragen en meldingen als het CBR zich niet aan de afspraken houdt. Bij geschillen zal de commissie een bindende uitspraak doen. De informatie die verkregen wordt uit deze pilot zal input vormen voor een volgende cao.
5. Democratische besluitvorming over de cao: We gaan mogelijkheden onderzoeken om zoveel mogelijk medewerkers van het CBR te betrekken bij de totstandkoming van de cao.

Doelen voor de langere termijn

Het gesprek

Tijdens gesprekken tussen het CBR en de vakorganisaties kwamen ook toekomstige cao's aan bod. De directie en de vakorganisaties hebben afgesproken dat ze de onderhandelingen vanuit twee richtingen vorm gaan geven. De ene is vanzelfsprekend de inhoudelijke cao. Daaronder vallen thema's als de loonontwikkeling, overwerk en de vitaliteitsregeling. De andere gaat onder andere over bredere maatschappelijke thema's en onderwerpen die bijdragen aan bijvoorbeeld het vergroten van het werkplezier en de vitaliteit van medewerkers. Maar ook die onze organisatie voorbereiden op toekomstige ontwikkelingen. Zowel het CBR als de vakorganisaties zijn het erover eens dat het goed is om medewerkers hierbij te betrekken.

We willen met elkaar (medewerkers, vakorganisaties én het CBR) investeren in een mooie toekomst voor het CBR én haar medewerkers.

We gaan aan de slag om te komen tot een fitte en toekomstbestendige organisatie en dat gaat over:

- Leiderschap dat betrokken is bij het CBR en de beste resultaten wil behalen, dat medewerkers stimuleert naar verandervermogen, aanpassingsvermogen en wendbaarheid, en dat ruimte en verantwoordelijkheid geeft om te presteren.
- Medewerkers die mentaal en fysiek fit zijn, betrokken zijn bij de organisatie en hun collega's en die over de grenzen van hun eigen divisie/afdeling heen samenwerken aan één CBR.
- Een gezonde levensstijl, werken aan je persoonlijke ontwikkeling, een leven lang leren.



- Een cultuur waarin iedereen met plezier bij het CBR werkt, waar we respect hebben voor elkaar en elkaar durven aan te spreken.

Strategische koers

We geven uitvoering aan onze strategische koers 'van uitvoerder naar publieke dienstverlener'.

Daarbij is het uitgangspunt dat we meer oog hebben voor de belangen van onze klanten: denken en handelen vanuit de klant. Maar ook dat we een bijdrage leveren aan de verkeersveiligheid in Nederland

Ook daarvoor is het nodig dat we kunnen meebewegen, dat we ons aanpassen aan nieuwe uitgangspunten en eisen. Dat we gaan werken en denken vanuit de bedoeling in plaats vanuit de regels. Samengevat: professionaliseren, innoveren en flexibiliseren.

In de cao's van de komende jaren zullen we gaan werken aan thema's die hieraan kunnen bijdragen. Dan kun je denken aan de volgende vragen:

- Hoe geven we als CBR invulling aan relevante ontwikkelingen in onze samenleving?
- Hoe zorgen we als organisatie voor een betere dienstverlening?
- Hoe creëren we een cao die herkenbaar is voor alle CBR-collega's?

Bijvoorbeeld met een cao die je de ruimte geeft, dus met minder regels en uitzonderingen, zodat je zelf keuzes kunt maken. Een cao die ervoor zorgt dat jij je kunt blijven ontwikkelen, want jouw vakmanschap en professionaliteit dragen bij aan jouw eigen werkplezier en een succesvol CBR. Maar ook een cao die je in staat stelt de klant beter te helpen; denk bijvoorbeeld aan ruimere openingstijden.

Als directie en vakorganisaties willen we hier de komende jaren samen met jou vorm en inhoud aan geven.