

Onderhandelaarsakkoord Cao Reclassering 16 september 2025

De werkgevers

1. Reclassering Nederland, vertegenwoordigd door ...;
2. Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering, vertegenwoordigd door ...

en

De vakbonden

1. FNV, vertegenwoordigd door ...;
2. CNV, vertegenwoordigd door ...

hebben op 16 september 2025 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de inhoud van de Cao Reclassering.

Het onderhandelaarsakkoord bestaat uit de volgende afspraken:

Looptijd Cao Reclassering

De looptijd van de Cao is 12 maanden: van 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026.

Verhoging salaris

De bruto salarissen worden structureel verhoogd, per 1 oktober 2025 met 2% en per 1 januari 2026 met 2%.

Vergoeding dienstreizen en thuiswerken

Vanaf 1 oktober 2025 is het mogelijk om, op basis van de bestaande afspraken en regeling, op één dag zowel de thuiswerkvergoeding als de dienstreisvergoeding te declareren als deze kosten op dezelfde dag worden gemaakt.

Generatiepact

De bestaande generatiepact regeling wordt onder dezelfde voorwaarden verlengd voor de duur van 1 jaar, gelijk aan de looptijd van deze Cao.

Studieafspraken

Partijen hebben afgesproken dat er gedurende de looptijd van de Cao gezamenlijk twee studies worden uitgevoerd:

1. Werkdruk

Werkgever en werknemersorganisaties erkennen gezamenlijk werkdruk als een urgent vraagstuk. Partijen verrichten een gezamenlijke studie naar aard, omvang en oorzaken, gebaseerd op bestaande data en gericht op concrete verbetervoorstellen. De uitvoering vindt plaats via een nader te bepalen hybride model, met borging van betrokkenheid van de ondernemingsraden, draagvlak en zorgvuldigheid. De resultaten worden binnen negen maanden opgeleverd en vormen inhoudelijke input voor de volgende cao onderhandelingen.

Als bijlage bij dit akkoord is een gezamenlijke tekst opgenomen die als basis dient voor deze studie.

2. Inhoudelijke en taalkundige herziening van de Cao

De Cao wordt gedurende de looptijd van de huidige Cao op inhoud (actualiteit in relatie tot wet- en regelgeving en relatie met de uitwerking in de praktijk) en taal (toegankelijkheid en leesbaarheid) gecontroleerd en waar nodig aangepast en is input voor de volgende cao onderhandelingen.



Ondertekening

Utrecht, 2025

Reclassering Nederland

Directeur Personeel en Bedrijfsvoering

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering

Directeur Bedrijfsvoering

FNV

Bestuurder

CNV

Bestuurder

Bijlage bij onderhandelaarsakkoord Cao Reclassering 16 september 2025

1. Doelstelling

Werkgever en werknemersorganisaties erkennen dat werkdruk een urgent aandachtspunt vormt binnen de sector. Partijen komen overeen een gezamenlijke studie te verrichten naar de aard, omvang en oorzaken van werkdruk, met als doel het formuleren van concrete aanbevelingen ter verbetering van arbeidsomstandigheden, taakverdeling en inzet van middelen, zodat de werkdruk verlaagd wordt. De studie dient tevens als inhoudelijke input voor de volgende cao-onderhandelingen.

2. Gebruik van bestaande informatie

De studie bouwt voort op reeds beschikbare data, waaronder het MTO (LdH), de 10 vragen (RN), het PSA (RN), RI&E's (RN en LJ&R), enquêtes voorbereiding cao en de recente herijking van het kostprijsonderzoek. Deze bestaande informatie vormt het vertrekpunt. Aanvullende dataverzameling vindt plaats waar nodig.

3. Onderzoeksvragen

De gezamenlijke werkgroep stelt voorafgaand aan de uitvoering een set onderzoeksvragen vast. Deze richten zich onder meer op:

- De ervaren werkdruk per functiegroep en afdeling.
- De relatie tussen taakbeleid, roosterstructuur en werkdruk.
- De interactie tussen werkdruk en privébelasting, inclusief factoren zoals zorgverantwoordelijkheden, mentale draagkracht en digitale bereikbaarheid.
- De invloed van organisatorische keuzes en beleidsmaatregelen op werkdruk.
- De mate waarin beschikbare middelen en formatie aansluiten bij de feitelijke werkbelasting.
- De vertaling van kostprijscomponenten naar werkdrukervaringen en knelpunten.
- Individuele verschillen in werkdrukbeleving, zoals coping stijl, autonomie en persoonlijkheidskenmerken.

4. Opzet en uitvoering

De studie wordt uitgevoerd op een wijze die recht doet aan de complexiteit van het onderwerp en het belang van draagvlak onder medewerkers. De aanpak van de studieopdracht gaat uit van een gezamenlijke uitvoering door Reclassering en Vakbonden met eventueel betrokkenheid van externe partijen ten behoeve van data, analyse en advies daar waar nodig.

5. Tijdsplan

De studie vangt aan binnen drie maanden na inwerkingtreding van deze cao en wordt binnen negen maanden afgerond. De resultaten worden gedeeld met alle betrokken partijen en dienen als inhoudelijke input voor de volgende cao-onderhandelingen. Partijen committeren zich ertoe de bevindingen serieus te wegen bij het formuleren van nieuwe afspraken.

6. Verankering en vervolg



Reclassering Nederland



De definitieve aanpak wordt vastgelegd in een gezamenlijke startnotitie, waarin ook de onderzoeksvragen, methodologie, tijdsplan en communicatiestrategie worden beschreven. Op basis van de uitkomsten worden voorstellen voorbereid voor de volgende cao-ronde, gericht op maatregelen in de arbeidsvoorwaarden ter vermindering van werkdruk. Uitkomsten die beleidsmatig of organisatorisch van aard zijn, lopen de formele route langs de ondernemingsraden en zijn ter informatie voor de cao-tafel.