



Reclassering Nederland
T.a.v. mevrouw M. Van Walt-Van Praag
de heer J. Van Voorst
Vivaldiplantsoen 100
3533 JE UTRECHT

Datum

14 september 2026

Ons Kenmerk

20260914 reclassering

Betreft / Onderwerp

Cao-voorstellen FNV en CNV

Uw Kenmerk

Doorkiesnummer

088-3682871

E-mail

Paul.lathouwers@fnv.nl/b.schnoor@cnv.nl

Geachte mevrouw Van Walt-Van Praag en de heer Van Voorst,

De cao-Reclassering loopt af per 1 oktober 2026. Wij hebben het genoeg om in deze brief onze voorstellen voor een nieuwe cao aan u voor te leggen. Deze voorstellen zijn afgestemd met onze leden en gebaseerd op een door ons gehouden enquête en het arbeidsvoorwaardenbeleid van zowel de FNV als het CNV.

De cao-voorstellen van FNV en CNV zijn als volgt:

1. Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van 1 jaar, derhalve van 1 oktober 2026 tot en met 30 september 2027.
2. Om de koopkracht van medewerkers op peil te houden stellen wij voor de salarissen per 1 oktober 2026 met 3% te verhogen. Om de koopkracht van medewerkers te verbeteren en om als Reclassering een concurrerend salaris te bieden stellen we hiernaast voor om alle salarissen per 1 januari 2027 met een nominaal bedrag van € 140,-- per maand te verhogen.
3. We vinden dat er meer waardering en een betere beloning dient te komen voor medewerkers met neventaken: medewerkers die naast hun reguliere functie extra taken, verantwoordelijkheden of rollen op zich nemen, zouden daar ook passend voor gewaardeerd en beloond moeten worden.

4. Mede als gevolg van de invoering van het Strategisch Huisvestingsplan ziet een deel van de medewerkers binnen RN zich geconfronteerd met een forse toename van de reisafstand en we willen niet dat medewerkers de dupe zijn van organisatorische keuzes. Om die reden stellen we voor de reiskostenvergoeding bij dienstreizen op te hogen naar € 0,45 per kilometer.
5. Om dezelfde reden als bij punt 4 stellen we voor om de grens van maximaal 60 declarabele kilometers enkele reis woon-werkverkeer te laten vervallen.
6. Om ervoor te zorgen dat oudere medewerkers ook in de toekomst vitaal “de streep” halen en om medewerkers meer zekerheid te bieden, stellen wij voor het generatiepact voor onbepaalde tijd te verlengen.
7. Uit onze cao-enquête blijkt dat werkdruk voor veel medewerkers een belangrijk issue blijft. In de vorige cao hebben we afgesproken de werkdruk binnen de looptijd van de cao aan te pakken. Momenteel zijn we druk doende met het uitwerken van deze afspraak, maar de effecten hiervan laten nog even op zich wachten. Omdat veel werknemers aangeven eerder te maken te hebben met een stijgende dan een dalende werkdruk, vinden we dat we er nu ook al voor moeten zorgen dat medewerkers meer tijd krijgen om te recupereren. Om die reden stellen wij voor de jaarlijkse hoeveelheid PLB-uren uit te breiden van 25 naar 34.
8. Om ook voor “jonge” medewerkers een aantrekkelijke werkgever te blijven en gelet op de vitaliteit van deze groep medewerkers stellen wij voor de ouderschapsverlofregeling aan te passen en te verbeteren. Wij stellen voor medewerkers recht te geven op 9 weken volledig betaald ouderschapsverlof. Daarnaast willen wij medewerkers het recht geven het ouderschapsverlof op te nemen totdat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
9. Om medewerkers in staat te stellen werkzaamheden zo goed mogelijk te combineren met mantelzorgtaken, willen wij dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om hier met leidinggevenden maatwerkafspraken over te maken.
10. Het werk binnen de Reclassering kan mentaal erg zwaar zijn. Daarnaast is de werkdruk zeer hoog. Gelet op de zwaarte van het werk vinden wij het niet meer dan redelijk dat bepaalde groepen medewerkers binnen de Reclassering de mogelijkheid krijgen om eerder te stoppen met werken. Wij willen daarom graag afspraken maken over de invoering van een Regeling Vervroegd Uittreden, zoals die al in veel sectoren met zwaar werk bestaat.
11. We stellen voor een medewerker voortaan twee dagen bijzonder verlof toe te kennen wanneer hij/zij gaat trouwen, een geregistreerd partnerschap aangaat of een samenlevingscontract aangaat.
12. Partijen spreken af om voor het einde van de looptijd van de cao een Individueel Keuzebudget (IKB) in te richten. Dit IKB kent bronnen, zoals Eindejaarsuitkering en Vakantietoeslag. Denk daarbij aan het laten uitbetalen op momenten die je

zelf kiest, het kopen van verlof, gebruiken voor fiscaal gefaciliteerde doelen zoals die uit het cafetariamodel.

13. Er heerst nog vaak een taboe rondom klachten die verband houden met menstruatie en de overgang. Onderzoek wijst echter uit dat beperkingen die een medewerker hierdoor ervaart, van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk en regelmatig leiden tot verzuim. Wij willen dit taboe doorbreken en afspraken maken over de wijze waarop hiermee wordt omgegaan wanneer een medewerker dergelijke klachten ervaart. Basis voor deze afspraken zijn het goede gesprek, wederzijds vertrouwen en de mogelijkheid om het rooster aan te laten sluiten bij de inzetbaarheid van de medewerker.

Uiteraard geldt hierbij de nadrukkelijke opmerking dat onderwerpen die niet benoemd zijn in deze voorstellen, ongewijzigd blijven. Wij behouden ons nadrukkelijk het recht voor om lopende de gesprekken met nadere of gewijzigde voorstellen te komen.

In afwachting van uw voorstellen verblijven wij.

Met vriendelijke groet,



De heer P.B.H.F. Lathouwers
Bestuurder FNV



De heer B. Schnoor
Bestuurder CNV