

Onderhandelingsresultaat
Cao Stichting Wageningen Research
1 juli 2026 tot 1 juli 2027

Stichting Wageningen Research enerzijds en FNV Overheid, CNV, VCPS en CMHF Overheid, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maakten op 29 juni 2026 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor Stichting Wageningen Research.

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 juli 2026 tot 1 juli 2027 (12 maanden).

2. Loon

Structurele salarisverhoging

Met ingang van 1 juli 2026 worden de brutosalarissen van de medewerkers, die op 1 juli 2026 een dienstverband bij Stichting Wageningen Research hebben, structureel met 3,1% verhoogd. Daarna worden per 1 juli 2026 alle bedragen in de salaristabel van bijlage A van de cao Wageningen Research structureel met € 50,- bruto verhoogd. Deze loonsverhoging en de verhoging van de salaristabel worden uiterlijk in de maand oktober 2026 uitbetaald.

Eenmalige uitkering

Daarnaast ontvangen medewerkers, die op 1 juli 2026 een dienstverband bij Stichting Wageningen Research hebben¹, uiterlijk in de maand oktober 2026 een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt, op basis van een voltijds dienstverband, € 1.534,-- bruto. Aan werknemers in deeltijd wordt een bedrag naar rato van de omvang van het dienstverband toegekend.

3. Harmonisatie arbeidsvoorwaardenpakketten cao NU / cao WR

Cao-partijen hebben onderzocht in hoeverre de arbeidsvoorwaarden van de cao Nederlandse Universiteiten en de cao Wageningen Research verder gelijkgetrokken kunnen en/of moeten worden. Uit het onderzoek blijkt dat de bestaande verschillen overwegend te verklaren zijn vanwege de verschillende aard van de organisaties, hun werkzaamheden, financiering en bedrijfsvoering, en dat sprake is van een gelijkwaardig pakket. Partijen vinden wel dat deze verschillen en de gelijkwaardigheid beter moet worden uitgelegd. Daarom zullen partijen de medewerkers hierover actief en duidelijk informeren. Als er verschillen zijn die niet uitlegbaar noch wenselijk zijn, maken partijen dit bespreekbaar. In dit resultaat zijn in dit kader afspraken opgenomen over 5 mei en de opbouw van de schalen 1 tot en met 5.

4. Bevrijdingsdag (5 mei)

Mede gelet op de bijzondere historische betekenis van 5 mei en de verbondenheid van Wageningen met de viering van de vrijheid, vinden partijen het van belang dat medewerkers in de gelegenheid worden gesteld deze dag te vieren. Daarom spreken partijen af dat indien

¹ Met uitzondering van declaranten, oproepkrachten, leerlingen, werknemers met onbetaald verlof en werknemers met een wettelijk minimumloon (waaronder de werknemers met een arbeidsbeperking werkzaam in het kader van de Participatiewet). Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt dat de werkgever de eenmalige uitkering achterwege kan laten wanneer dit in het belang van deze werknemer is.

vanuit de overheid wordt bepaald dat 5 mei een jaarlijks officieel erkende feestdag wordt, partijen hierover met elkaar in overleg zullen treden en hieraan nadere invulling geven. Tot het moment waarop deze wettelijke aanwijzing daadwerkelijk van kracht is, krijgt de medewerker die op 5 mei vrij wil zijn, de gelegenheid een verlofdag op te nemen.

Voorgaande geldt, tenzij de aard van de werkzaamheden dan wel de continuering van de bedrijfsvoering zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen verzet. Werkgever en werknemer zullen dan met elkaar in overleg treden.

5. Aanpassing tredes salarisschalen 1 t/m 5 van het loongebouw

Partijen zijn overeengekomen dat het aantal tredes van de salarisschalen 1 tot en met 5 van de cao Wageningen Research met ingang van 1 januari 2027 wordt aangepast, zodat deze gelijk zijn aan het aantal tredes van de corresponderende schalen in de cao Nederlandse Universiteiten.

6. Studieschuld

Partijen zijn voornemens om de mogelijkheid te bieden voor de 'pechgeneratie' om de studieschuld via Optare uit te ruilen, voor zover de uitvoering financieel en fiscaal uitvoerbaar is binnen de kaders van de werkkostenregeling (WKR). Partijen zijn een pilot overeengekomen voor de duur van 1 jaar met ingang van 1 januari 2027 met een maximale fiscale uitruilmogelijkheid van een DUO schuld van EUR 2.000, -- per persoon. In het Lokaal Overleg zullen partijen invulling geven aan nadere voorwaarden om deze pilot tot uitvoering te brengen. Acht maanden na de start van de pilot zal een evaluatie plaatsvinden in het Lokaal Overleg over de resultaten en onder welke voorwaarden deze regeling zal worden voortgezet.

7. Vitaliteitspact

Partijen vinden het van groot belang dat medewerkers gezond de pensioengerechtigde leeftijd halen. In dit kader wordt gekeken welke groepen mogelijk tussen wal en schip belanden omdat zij geen gebruik kunnen maken van het bestaande vitaliteitsbeleid. Werkgever doet onderzoek en kijkt waar aanvullend maatwerk nodig is binnen de bestaande kaders. Dit past binnen de doelstellingen van duurzame inzetbaarheid. Hierbij wordt ook de mogelijkheid van een regeling vervroegd uittreden (RVU-regeling) nader verkend.

8. Scholing en AI-geletterdheid

Cao-partijen spreken af om aan de preambule van de cao WR 2026-2027 de volgende tekst toe te voegen: *"Cao partijen erkennen dat de inzet van artificiële intelligentie (AI) invloed heeft op de organisatie en uitvoering van werkzaamheden. Partijen vinden het van belang dat AI verantwoord, transparant en mensgericht wordt toegepast. Werkgever informeert werknemers tijdig en begrijpelijk over het gebruik en de impact van AI. Indien naar het oordeel van de werkgever beide partijen belang hebben bij kennis over AI-toepassingen, krijgen werknemers binnen werktijd gelegenheid zich hierin te scholen. Partijen benadrukken dat AI-medewerkers moet ondersteunen en versterken, en dat toepassing van technologie altijd plaatsvindt binnen een kader van zorgvuldigheid, goed werkgeverschap, goed werknemerschap en respect voor menselijke waardigheid."*

9. Inclusie en arbeidsbeperkingen (neurodiversiteit)

Cao-partijen spreken af om aan de preambule van de cao WR 2026-2027 de volgende tekst toe te voegen: *“Cao-partijen erkennen dat medewerkers met een arbeidsbijzonderheid, waaronder neurodivergentie, belemmeringen kunnen ervaren in werk en loopbaan. Partijen hechten aan inclusie, eerlijke kansen en passende ondersteuning, en sluiten in dat kader aan bij de inzichten en inzichten uit de Neurodiversity Guideline.*

10. Onderzoek naar opname van participatieschalen in de cao WR

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao in gezamenlijkheid te onderzoeken of de participatieschalen (100-120% WML) uit de cao NU een bruikbaar instrument kunnen zijn binnen cao WR. Dit om mensen die vallen onder het doelgroepenregister kansen te geven om te participeren binnen de WR. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt het gesprek over de eventuele opname van de participatieschalen in de cao Wageningen Research in de volgende cao-onderhandelingen besproken. Uitgangspunt is dat deze medewerkers kunnen doorgroeien in reguliere banen middels door partijen op te stellen beleid.

11. Wijziging van de cao-tekst

Partijen zullen de tekst van de cao voor 1 november 2026 herzien, verduidelijken en technische wijzigingen aanbrengen mede aan de hand van de gemaakte afspraken, opgedane ervaringen en de gewijzigde wetgeving en jurisprudentie, alsmede voorzienbare wetgeving.

12. Omzetting naar onderhandelaarsakkoord

Werknemersorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat aan hun leden voorleggen en werkgever uiterlijk op 16 juli 2026 informeren over de uitkomst van hun ledenraadpleging.

Dit onderhandelingsresultaat zal door werkgever op 6 juli 2026 aan het College van Bestuur van Stichting Wageningen Research worden voorgelegd.