

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Cao Stichting Wageningen Research 1 juli 2025 tot 1 juli 2026

Stichting Wageningen Research enerzijds en FNV Overheid, CNV, VCPS en CMHF Overheid, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 10 juli 2025 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor Stichting Wageningen Research.

Uiterlijk op 28 juli 2025 besluiten partijen of dit onderhandelingsresultaat wordt omgezet in een definitief akkoord.

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026 (12 maanden).

2. Loon

Structurele salarisverhoging

Op 1 juli 2025 worden de salarissen van de medewerkers, die op 1 juli 2025 een dienstverband bij Stichting Wageningen Research hebben, structureel met 2,0 % verhoogd. Daarna worden per 1 juli 2025 alle bedragen in de salaristabel van bijlage A van de cao Wageningen Research structureel met € 100 bruto verhoogd. De loonsverhoging en verhoging van de salaristabel worden uiterlijk in de maand oktober 2025 uitbetaald.

Eenmalige uitkering

Daarnaast ontvangen medewerkers, die op 1 juli 2025 een dienstverband bij stichting Wageningen Research hebben, uiterlijk in de maand oktober 2025 een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt op basis van een voltijds dienstverband € 350,- bruto.

3. Loopbaanontwikkeling en employability fonds.

Partijen hechten grote waarde aan (mogelijkheden voor) loopbaanontwikkeling binnen de WUR. Uit het Future of Work-onderzoek (2023/2024) bleek dat veel medewerkers behoefte hebben aan meer regie over hun eigen loopbaan. Ze willen ruimte om hun werk en ontwikkeling vorm te geven op een manier die past bij hun leven als geheel. Medewerkers willen ruimte hebben om hun eigen route te kiezen.

Tegelijkertijd zijn er signalen dat er in de praktijk onduidelijkheid bestaat over wat mogelijk is, vooral als het gaat om horizontale loopbaanstappen. Partijen herkennen dat medewerkers niet altijd goed zicht hebben op de ontwikkelopties binnen WUR, of hoe zij daar concreet invulling aan kunnen geven. Daarom stellen partijen voor om met elkaar te onderzoeken hoe we de ontwikkelmogelijkheden beter in beeld kunnen brengen. Hierbij zullen cao partijen kijken naar het – daar waar mogelijk - in beeld brengen van mogelijke loop/ontwikkelpaden. Het moet een ondersteuning bieden om de mogelijkheden te verkennen, en de medewerker in staat te stellen het gesprek over de ontwikkeling goed te kunnen voeren.

Voor het verder ontwikkelen van middelen voor - en voorlichting over ontwikkelmogelijkheden willen cao-partijen gebruik maken van het employability fonds, zoals afgesproken aan de cao tafel NU (zie hieronder). In het Lokaal Overleg zullen cao-partijen verdere afspraken maken hoe deze middelen ingezet gaan worden.

'Voor de universitaire medewerkers is afgesproken dat de werkgevers in de sector een employability fonds zullen inrichten met als doel medewerkers te ondersteunen bij hun

professionele ontwikkeling en loopbaanmobiliteit in tijden van overheidsbezuinigingen, ingrijpende wetswijzigingen en reorganisaties.'

4. Gelijke beloning mannen en vrouwen

Voor cao-partijen is gelijke beloning tussen vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid een belangrijk en gedeeld uitgangspunt. Cao-partijen vinden het essentieel dat iedereen binnen stichting Wageningen Research eerlijk wordt beloond, ongeacht gender. In de afgelopen jaren is de bewustwording rondom dit thema vergroot en is er gewerkt om de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen te verkleinen.

Cao-partijen blijven zich samen inzetten voor verdere verbetering. Vooruitlopend op de Europese richtlijn over Beloningstransparantie werken cao-partijen actief aan het inzichtelijk maken en monitoren van de beloningsverhoudingen en -verschillen binnen de organisatie. Transparantie, bewustwording en structurele verbeteringen vormen daarbij de kern van de aanpak. In dat kader zal werkgever de huidige stand van de beloningsverhoudingen binnen stichting Wageningen Research (laten) onderzoeken en de uitkomsten daarvan uiterlijk in december 2025 in het Lokaal Overleg bespreken.

5. Reiskosten woon-werkverkeer

De vakbonden hebben aandacht gevraagd voor de vergoeding van reiskosten voor een groep medewerkers van WR die, op verzoek van de werkgever, op een tijdstip of locatie werkzaamheden moeten verrichten waarbij zij zijn aangewezen op eigen vervoer en geen gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer. Voor medewerkers in deze situatie zijn voorzieningen getroffen in de Uitvoeringsregeling Dienstreizen WUR. De werkgever zal de relevante regelingen opnieuw expliciet onder de aandacht brengen van de leidinggevenden van medewerkers voor wie deze afspraken gelden.

NS businesscard voor woon-werkverkeer openbaar vervoer

Partijen maken de afspraak dat er een haalbaarheidsstudie zal worden uitgevoerd naar de invoering van de NS-businesscard voor het reizen woon-werk, zodanig dat de bestaande afspraken over de vergoeding voor het reizen met het openbaar vervoer niet worden aangetast, er geen sprake is van een kostenverhoging voor werkgever en er geen sprake is van onevenredige administratieve lasten voor werkgever. Op basis van de uitkomsten van de haalbaarheidsstudie besluiten cao-partijen uiterlijk in december 2025 over de invoering van de NS-businesscard voor het woon-werkverkeer per de vroegst haalbare ingangsdatum.

6. Onderzoek naar opname verlof in relatie tot verlofmogelijkheden

Partijen signaleren dat er enerzijds verzoeken zijn om verlofmogelijkheden te verruimen, terwijl anderzijds geconstateerd wordt dat verlofuren niet worden opgemaakt en verlofstuwmeren ontstaan. Partijen vinden het van groot belang dat medewerkers voldoende verlof opnemen om te kunnen herstellen én hun balans werk/privé vorm te geven. In dit kader is o.a. een handreiking ontwikkeld voor leidinggevenden, waarin het belang van het opnemen van verlof in het kader van recuperatie wordt benadrukt.

Om een beter beeld te krijgen waarom verlof niet wordt opgenomen, willen partijen een nader onderzoek doen naar de redenen voor (onvolledige) opname van verlof in relatie tot de bestaande verlofmogelijkheden. Waarom wordt het verlof niet (volledig) opgenomen? Heeft dit te maken met de vorm en/of voorwaarden van de geboden verlofmogelijkheden, met de werkcultuur, met de werkbelasting, of andere redenen. Graag willen partijen meer zicht krijgen in mogelijke beperkingen om verlof op te nemen, zodat daarna gesproken kan worden over oplossingsrichtingen. Dit onderzoek wordt tijdens de looptijd van deze cao uitgevoerd en moet leiden tot aanbevelingen die bij de volgende cao-ronde worden meegenomen.

7. Werkdruk

Werkdruk blijft één van de speerpunten van cao-partijen. Het is echter ook een weerbarstig onderwerp in de organisatie dat geen eenvoudige oplossingen kent. Inzet, aandacht en vasthoudendheid van de werkgever zijn daarom vereist om verbeteringen te bereiken op dit onderwerp. Cao-partijen spreken af structureel in gesprek te blijven over dit onderwerp en zullen daarom het onderwerp 'werkdruk' een vast agendapunt maken in het Lokaal Overleg, zodat dit onderwerp structureel op tafel blijft en partijen samen kunnen werken aan duurzame oplossingen.

8. Aflossen studieschuld en verduurzaming woning als bronnen in keuzemodel

Cao-partijen zien dat er in de huidige cao Nederlandse Universiteiten geen afspraken zijn gemaakt over het mogelijk bruto aflossen van studieschuld en het inzetten van bronnen uit het individueel keuzemodel) voor de verduurzaming van de eigen woning. Tegelijkertijd zien zij dat dit thema bij andere cao-tafels buiten de sector wél aandacht krijgt. Ook is hier binnen de organisatie mogelijk belangstelling voor.

Partijen spreken af om onder de medewerkers van Wageningen University & Research te onderzoeken in hoeverre er behoefte bestaat aan dergelijke afspraken. Werkgever zal in overleg met de bonden hiervoor een survey opstellen en uitvoeren. Afhankelijk van de uitkomst zullen cao-partijen zich inspannen om dit thema bij de partijen betrokken bij cao NU op de agenda te krijgen, met het doel het onderwerp te bespreken in de volgende cao-onderhandelingen.

Op deze manier spannen cao-partijen zich ervoor in dat er voor de medewerkers van Wageningen Research en Wageningen University op dit punt gelijkwaardige afspraken kunnen worden gemaakt.

9. 4*9 werken

Cao-partijen hebben gesproken over knelpunten die medewerkers kunnen ervaren op de mogelijkheid om bij een fulltime arbeidsduur een werkrooster van 4*9 uur af te spreken. Om deze knelpunten op te lossen wordt een checklist opgesteld ter ondersteuning van het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Deze checklist vormt, rekening houdend met het bedrijfsbelang van werkgever, de objectieve basis voor het al dan niet toekennen van een verzoek van de medewerker om in een 4*9 werkrooster te kunnen werken. Deze checklist wordt uiterlijk eind januari 2026 in het Lokaal Overleg vastgesteld.

10. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid blijft een belangrijk en gezamenlijk gedragen thema. In de cao WR 2024-2025 zijn bepalingen opgenomen met bijzondere aandacht voor de persoonlijke omstandigheden van werknemers die tijdelijk het werk kunnen belemmeren, zoals mantelzorg. Cao-partijen onderschrijven het belang van gezonde, gemotiveerde en inzetbare medewerkers – nu én in de toekomst.

De inzet op duurzame inzetbaarheid en de dialoog over te maken afspraken wordt dan ook voortgezet. Binnen de beschikbare kaders zoeken partijen in het Lokaal Overleg samen naar mogelijkheden om nog verdere stappen te zetten (waaronder ten aanzien van het Vitaliteitspact en de vaststelling van zware beroepen in het kader van de RVU-regeling).

11. Inclusie

Cao-partijen spreken af om aan de preambule van de cao WR 2025–2026 de volgende tekst toe te voegen *'Cao partijen erkennen de waarde van diversiteit en de kracht van inclusie binnen de organisatie van Wageningen Research. Wij zijn ervan overtuigd dat een inclusieve cultuur niet alleen het welzijn van onze medewerkers ten goede komt, maar ook bijdraagt aan een positieve en productieve werkomgeving. Met deze cao streven we ernaar een werkomgeving te creëren waar alle medewerkers, ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd,*

beperking of andere persoonlijke kenmerken, zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Cao partijen blijven zich inzetten voor een inclusieve sector waarin iedereen mee kan doen en zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt.'

12. Werken met AI

Het gebruik van artificiële intelligentie (AI) ontwikkelt zich in snel tempo, ook binnen Wageningen University & Research. Binnen de organisatie zijn er initiatieven waarbinnen het veilig en verantwoord werken met AI wordt verkend. Partijen spreken af dat de lopende initiatieven op het gebied van AI in het Lokaal Overleg worden gedeeld. In dat overleg wordt vervolgens verkend welke aanvullende stappen mogelijk en/of noodzakelijk zouden kunnen zijn om medewerkers te ondersteunen bij het toepassen en benutten van AI in hun werk. Hierbij zullen ook de uitkomsten worden betrokken van het onderzoek dat in het kader van de cao Nederlandse Universiteiten wordt uitgevoerd naar hoe werknemers toegerust kunnen worden voor het werken met AI, zodat iedereen de kans krijgt zich in deze technologie verder te ontwikkelen.

13. Lokaal Overleg

In de cao WR 2024–2025 hebben cao-partijen afgesproken dat vakbondsleden in het Lokaal Overleg voor Wageningen Research (POWR) vanaf 1 september 2024 voorlopig gedurende de looptijd van deze cao voor maximaal 6 uur gemiddeld per week (maximaal 2 vakbondsleden) worden gecompenseerd door werkgever, onder de voorwaarden dat:

- Werkgever en het POWR een reglement vaststellen waarin afspraken zijn opgenomen over, onder meer, samenstelling van het POWR, frequentie van het overleg, termijnen en besluitvorming.
- De compensatie zal na afloop van de cao zal worden geëvalueerd en herzien indien uit de evaluatie blijkt dat hiertoe een aanleiding bestaat.

Partijen constateren dat de nadere uitwerking van de destijds afgesproken voorwaarden tot op heden is uitgebleven. Afgesproken wordt om dit in de komende periode op te pakken, waarbij partijen uiterlijk voor 1 januari 2026 de beschikbare tijd en de compensatie daarvoor zullen evalueren en een reglement zullen vaststellen.

14. Opname van participatieschalen in de cao WR

Partijen hebben gesproken over de wens van werkgever om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt passend te laten instromen en zich duurzaam te laten ontwikkelen binnen de organisatie. Tegen die achtergrond wordt verkend of de participatieschalen (100–120% WML) uit cao NU een bruikbaar instrument kunnen zijn binnen cao WR, specifiek voor participatiebanen.

Partijen willen dit instrument nader onderzoeken. Zij spreken daarom af om in de komende periode gezamenlijk te onderzoeken welke doelgroepen op dit moment niet worden bereikt, wat de mogelijke oorzaken zijn en wat nodig is om deze doelgroepen wél te bereiken.

Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt het gesprek over de eventuele opname van de participatieschalen en/of andere mogelijkheden in de cao Wageningen Research in de volgende cao-onderhandelingen besproken.

15. Voortzetting gesprek over verdergaande harmonisering cao NU en cao WR

Cao-partijen zijn al langere tijd in gesprek over (de mogelijkheden tot) harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van de Cao WR en de Cao NU. Hiertoe zijn ook vergelijkingsonderzoeken gedaan door AWWN en Basis & Beleid. De uitkomsten van deze onderzoeken hebben al geleid tot aanpassingen. Partijen willen in de aanloop naar de cao 2026/2027 onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om tot verdere harmonisering te komen. Cao-partijen zullen met behulp van de informatie uit de rapporten van AWWN en

Basis & Beleid de verschillen in beeld brengen en bespreken in het Lokaal Overleg. Eventueel kan een klankbordgroep van werknemers ingesteld worden en/of een peiling onder medewerkers worden gehouden. Uiterlijk maart 2026 worden conclusies vastgesteld in het Lokaal Overleg, zodat de input voor de volgende cao-ronde kan worden meegenomen.

16. Wijziging van de cao-tekst

Partijen zullen de tekst van de cao voor 1 januari 2026 herzien, verduidelijken en technische wijzigingen aanbrengen mede aan de hand van de gemaakt afspraken, opgedane ervaringen en de gewijzigde wetgeving en jurisprudentie, alsmede voorzienbare wetgeving. Aanpassingen zullen worden besproken in een paritaire technische commissie.

17. Omzetting naar onderhandelaarsakkoord

Werknemersorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat aan hun leden voorleggen en werkgever uiterlijk op 28 juli 2025 informeren over de uitkomst van hun ledenraadpleging.

Dit Onderhandelaarsresultaat zal door werkgever op 14 juli 2025 aan het College van Bestuur van Stichting Wageningen Research worden voorgelegd.