

# Universiteiten van Nederland

## Per email:

Sam Verduijn, FNV  
Natasja Heuwer, CNV  
Donald Pechler, AOb  
Robert Barendse, FBZ

*Datum* 20 februari 2026  
*Telefoon* +31 627 014 739  
*E-mail* verheij @unl.nl

*Uw kenmerk*  
*Ons kenmerk* Cao voorstellen UNL 2026-2027  
*Bijlagen*

*Onderwerp* **Voorstellen UNL cao 2026-2027**

Beste leden van de werknemersdelegatie,

Graag sturen wij jullie de cao-voorstellen van de Nederlandse Universiteiten voor de cao 2026-2027 toe. In deze brief treffen jullie in hoofdlijnen de werkgeversvoorstellen aan. In de geplande cao-overleggen lichten wij deze voorstellen graag verder toe. Wij kijken uit naar een goed gezamenlijk cao-traject.

## De cao als fundament

Universiteiten hebben een belangrijke maatschappelijke opdracht: we dragen bij aan maatschappelijke vraagstukken, vormen kritische burgers en zijn een belangrijke ontmoetingsplek voor kennisdeling en kennisontwikkeling. Dat geldt niet alleen voor de studentpopulatie, maar ook zeker voor de werknemers van onze universiteiten.

Als cao-tafel werken we samen om hen een stabiele basis met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en goede, veilige werkomstandigheden te bieden. Werkgevers willen doorbouwen op het fundament dat hiervoor de afgelopen jaren gelegd is, zowel op het gebied van beloning als op het verminderen van werkstress en het bevorderen van de sociale veiligheid op de werkvloer. We zien daarbij ook het belang om extra aandacht te hebben voor groepen die kwetsbaar zijn voor werkstress en onzekerheid.

Naast de ontwikkelingen in onze cao de afgelopen jaren, hebben we, als cao-partijen, ook rekening te houden met structurele ontwikkelingen, zoals demografische verschuivingen, die leiden tot minder instroom van studenten, en beleidswijzigingen rondom internationale studenten. Uiteraard zijn de universiteiten positief over de koers die het nieuwe kabinet nu lijkt in te zetten voor de sector, maar dat neemt niet weg dat de ingezette plannen nog steeds relevant zijn.

Al deze ontwikkelingen vragen juist van universiteiten om zich in financiële en organisatorische zin tijdig voor te bereiden en hun personeelsbeleid hierop strategisch te richten. Daarom willen we in deze cao wederom graag investeren in onze werknemers door het versterken van wendbaarheid en weerbaarheid, duurzame inzetbaarheid, leiderschap, welzijn en werkklimaat.

Deze ontwikkelingen gaan hand in hand met snelle technologische veranderingen, waaronder de opkomst van kunstmatige intelligentie. Dit heeft niet alleen impact op onze medewerkers én studenten, maar raakt ook de universiteiten als instellingen met een brede maatschappelijke opdracht.

## Vereniging Universiteiten van Nederland

Lange Houtstraat 2  
Postbus 13739  
2501 ES Den Haag

*Tel* +31 70 302 14 00  
*E-mail* post@unl.nl  
*Web* universiteitenvannederland.nl

*KvK* 40480226  
*IBAN* NL61 INGB 0001 5964 15  
*BTW* NL007088784B01

# Universiteiten van Nederland

Dit vraagt om zorgvuldige afwegingen en maakt het des te belangrijker om als cao-partijen stabiliteit en voorspelbaarheid te bieden waar dat mogelijk is. Zo draagt de cao bij aan een sterke, wendbare universitaire sector die haar maatschappelijke opdracht in onderzoek, onderwijs en maatschappelijke impact duurzaam kan blijven vervullen en waarbinnen de medewerkers alle ruimte wordt geboden om zichzelf te blijven ontwikkelen.

## Gezamenlijk

Universiteiten hopen dat we deze ontwikkelingen kunnen aangrijpen om met de cao-tafel een samenwerking neer te zetten ten behoeve van solidariteit en duidelijkheid in de arbeidsvoorwaarden van werknemers. We hebben als werknemers- en werkgeversorganisaties elkaar, de afgelopen twee jaar, al goed kunnen vinden als de context beladen en nijpend is. In een periode die door de financiële druk voor alle betrokkenen complex en soms gespannen was, is intensief en constructief overleg gevoerd. Er is veel en open gecommuniceerd op centraal niveau en aan de cao-tafel. Een mooi voorbeeld hiervan is de afspraak over het Employabilityfonds in de cao 2025-2026. Die samenwerking vormt een belangrijke basis om ook in deze cao-onderhandelingen gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor duurzame en uitvoerbare afspraken.

## Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

Juist omdat er op veel fronten tegelijkertijd beweging is, zowel binnen de universiteiten zelf, als in het nationale beleid en in de internationale context, zien universiteiten en werknemersorganisaties zich samen gesteld voor de opgave om rust te creëren in de arbeidsvoorwaarden en tegelijkertijd de focus te leggen op de wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Duidelijke en stabiele afspraken dragen bij aan vertrouwen en geven medewerkers houvast in een tijd waarin onzekerheden toenemen. Dat is niet alleen in het belang van huidige werknemers, maar ook essentieel om de universiteiten gezamenlijk aantrekkelijk te houden als werkgever, in de nationale, steeds krappere, arbeidsmarkt maar ook in een internationale arbeidsmarkt waarin concurrentie om talent groot is. Het behoud van een sterke internationale wetenschappelijke gemeenschap en het internationaal competitief blijven op het gebied van arbeidsvoorwaarden zijn daarbij belangrijke gedeelde uitgangspunten.

Universiteiten vervullen een publieke en maatschappelijke rol in onderwijs, onderzoek en maatschappelijke betrokkenheid. De CAO moet daarom niet alleen medewerkers ondersteunen, maar ook bijdragen aan de kwaliteit en continuïteit van deze kernopgaven van de universiteiten.

## Thema's in de cao

De universiteiten leggen daarom, in deze cao-onderhandelingen, de nadruk op **loonontwikkeling** en op **het zorgvuldig afronden en uitvoeren van eerder gemaakte studieafspraken**. Het goed afronden, implementeren en uitvoeren van lopende studieafspraken over belangrijke thema's zoals vitaliteit en werkplezier, sociale veiligheid en AI, draagt bij aan vertrouwen en continuïteit en doet ook recht aan het belang van deze thema's voor zowel werknemers als werkgevers. Als universiteiten dragen we niet alleen zorg voor onze medewerkers (en studenten) in deze thema's, maar willen we ook expliciet onze maatschappelijke verantwoordelijkheid in deze opgaves nemen.

In dat licht zien de universiteiten duidelijke voordelen in een **cao met een langere looptijd**. Een langere looptijd biedt rust, voorkomt voortdurende onderhandelingsdruk en creëert ruimte voor zowel centrale als lokale partijen om zich te richten op de inhoudelijke opgaven waar de universiteiten voor staan. Daarbij wordt ook onderkend dat de werknemersorganisaties intensief betrokken zijn bij lokale overleggen; extra ruimte en tijd kunnen dan bijdragen aan de kwaliteit en zorgvuldigheid daarvan.

**Psychosociale arbeidsbelasting** vormt een structurele uitdaging binnen de universitaire sector en raakt daarmee aan het welzijn en aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Voor werkgevers en werknemers is verloop, in dat kader, ook een belangrijk thema.

# Universiteiten van Nederland

De universiteiten vinden het belangrijk dat werknemers voldoende tijd en ruimte hebben om te recupereren. Hierbij bespreken we graag hoe een betere balans tussen **de opname en opbouw van verlof** eruit zou kunnen zien. Werkgevers willen in dit kader ook de mogelijkheden voor de afbouw van bestaande verlofstuwmeren verkennen. Dit is van belang voor zowel de gezondheid van de werknemer, als de beheersbaarheid van de financiële balans.

Tegelijkertijd staan universiteiten, net als andere sectoren, voor structurele veranderingen, zoals krimp. Demografische prognoses laten zien dat het aantal studenten in de komende tien jaar fors zal dalen, met ramingen die uitkomen op ongeveer 300.000 studenten, terwijl tot voorkort een forse groei van de studenten werd verwacht. Deze ontwikkeling vraagt om een zorgvuldige en gezamenlijke lange termijn aanpak, waarbij oog is voor zowel de continuïteit van het universitaire systeem als voor de positie van medewerkers. Meer aandacht is nodig voor **talentontwikkeling van medewerkers zodat iedereen zo goed mogelijk kan meebewegen met veranderingen**.

De afgelopen periode is daarom al veel ingezet op instrumenten om medewerkers te begeleiden in verandering. Universiteiten hebben opleidings- en ontwikkelingsbudgetten en de gezamenlijke aanvullende afspraak over het **employabilityfonds** heeft bewust een meerjarige looptijd. Laten we daarom ruimte creëren om deze afspraken hun werk te laten doen en hier gezamenlijk nog meer en beter op inzetten in onze werkzaamheden. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers en helpt de universiteiten om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, zonder daarbij het belang van medewerkers uit het oog te verliezen.

Tegen deze achtergrond streven de universiteiten ernaar om samen met de werknemersorganisaties te komen tot een cao die recht doet aan de wensen en belangen van werknemers én die universiteiten in staat stelt om de organisatorische en strategische uitdagingen waar zij voor staan het hoofd te bieden. Het doel blijft het creëren van rust, en duidelijkheid maar ook ruimte voor medewerkers om zich te blijven ontwikkelen, door in goed overleg te komen tot evenwichtige en toekomstbestendige afspraken, passend bij de bijzondere en veranderende context van het universitaire landschap.

We zien uit naar de voorstellen vanuit de vakorganisaties en kijken uit naar ons eerste gezamenlijke overleg op 2 maart a.s.

Met vriendelijke groet,

Namens de cao-werkgeversdelegatie UNL,  
Jaap Verheij