

ONDERHANDELINGSRESULTAAT cao Stichting Wageningen Research

5 juli 2021

1. Looptijd cao

Van 1 april 2021 tot 1 april 2022.

2. Inkomen

a. Verhoging schaalbedragen:

De bedragen in de salaristabel (cao Bijlage A) en de feitelijke salarissen worden per 1 oktober 2021 verhoogd met **1,64%**.

b. Verhogingen eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt per december 2021 verhoogd met **1,0%-punt** (van 3% naar 4%).

c. Werknemerspremie voor de WW-reparatie WR 2016

De in de cao DLO (2017-2019) afgesproken werknemerspremie voor de WW-reparatie WR-2016 wordt gedurende de periode van 1 april 2021 tot 1 april 2022 gedragen door de werkgever. De door de Stichting PAWW gehanteerde werknemerspremie bedraagt voor 2021 **0,4%** van het jaarinkomen.

3. Vitaliteitspact

Het vitaliteitspact WR wordt zo spoedig mogelijk wederom opengesteld na bevestiging van dit Onderhandelingsresultaat door de werkgever en achterbannen van de betrokken werknemersorganisaties. De aanmeldingstermijn blijft tenminste 3 maanden. Een uitzondering wordt gemaakt voor de groep medewerkers die al een aanvraag voor het Vitaliteitspact hadden gedaan voor het expireren van de cao op 31 maart 2021 en die de leeftijd voor deelname al hebben bereikt voor de totstandkoming van de nieuwe cao 2021/2022. Voor hen geldt dat in onderling overleg met hun leidinggevende een kortere termijn tussen aanmeldingsdatum en ingangsdatum kan worden overeengekomen. De wachttijd tussen aanmelding en starten is minimaal 30 dagen, daarna wordt er gestart op de eerste van de maand.

Het Vitaliteitspact loopt na de looptijd van deze cao door tot 30 september 2022 (uiterste ingangsdatum) en kent een uiterste aanmeldingsdatum op 31 maart 2022.

Het wekelijkse werkrooster zal zodanig vorm worden gegeven dat vakantie- en compensatie-uren tezamen een omvang hebben van tenminste 5 maal het aantal arbeidsuren per week

4. Werkomstandigheden (hybride werken)

Een groot thema in de cao is het hybride werken na de COVID-19 crisis. Wageningen Research wil samen met Wageningen University als moderne werkgevers faciliteren dat er ook in de toekomst deels vanuit huis gewerkt kan worden. Dit vergt uiteraard maatwerk per team, waarbij er afstemming plaats dient te vinden tussen de leidinggevende en het team. Afspraken over thuiswerken worden in overleg met een werknemer, het team en leidinggevende gemaakt. Hierbij ligt de nadruk op het teambelang. De ontmoeting van de werkomgeving blijft belangrijk.

Er worden in het gezamenlijk overleg POWR/OPWU afspraken gemaakt over de invulling van het hybride werken binnen WUR, mede aan de hand van het hierover opgestelde rapport van SoFoKleS: 'Hybride werken in het WO' (zie bijlage)..

Cao-partijen hebben de volgende kaders bij het hybride werken vastgesteld:

- Voor medewerkers is hybride werken een mogelijkheid, niet een recht;
- De medewerker werkt op de locatie(s) waar hij het effectiefst (en meest tevreden) is, na toestemming van de leidinggevende;
- Er worden individuele (werk)afspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker met toepassing van de door cao-partijen voor hybride werken opgestelde kaders en het SoFoKleS rapport 'Hybride werken in het WO' (zie bijlage);

- De leidinggevende betreft daarbij mogelijkheden om het hybride werken te faciliteren, bijvoorbeeld hybride vergaderfaciliteiten;
- Als er thuis wordt gewerkt, dan heeft de werkgever een verantwoordelijkheid (en controlebevoegdheid) voor de thuiswerkplek vanuit de Arboregelgeving;
- De instelling kan ervoor kiezen de benodigdheden voor de thuiswerkplek te verstrekken of hiervoor een vergoeding te geven, bijvoorbeeld op declaratiebasis
- Een vergoeding is alleen mogelijk als de werkgever kan toetsen of die thuiswerkplek aan de Arbovereisten voldoet;
- Met medewerkers die niet in Nederland wonen, wordt lokaal een aangepaste afspraak gemaakt rekening houdend met de fiscale en sociale zekerheidssituatie.

Cao-partijen hebben daarnaast afspraken gemaakt over een tegemoetkoming voor het thuiswerken per 1 september 2021. Deze tegemoetkoming bestaat uit drie componenten:

- € 2,- per thuiswerkdag (vaste afspraak of op declaratiebasis);
- € 4,- per week voor twee thuiswerkdagen
- € 25,- per maand internetvergoeding;
- tegemoetkoming voor woon-werk conform de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten WUR (op deze dagen is er geen recht op de vergoeding voor de thuiswerkwerkdagen van € 2,-).

Uitgezonderd van de tegemoetkomingen voor thuiswerk en internet zijn oproepkrachten, student-assistenten, freelancers, (beurs)promovendi zonder dienstverband en studenten. Deze nieuwe systematiek van tegemoetkomingen wordt medio 2022 geëvalueerd.

Deze cao-afpraak betreft een WUR-regeling voor de looptijd van de cao WR 2021-2022 en zal worden uitgewerkt in het gezamenlijk overleg POWR/ OPWU.

2. Werkdruk

Vrij besteedbare werktijd & bewaken privétijd

In de cao WR wordt in een preambule het volgende opgenomen over het faciliteren van voldoende vrij besteedbare werktijd en het bewaken van privétijd:

“De werkdruk bij Wageningen Research is al lange tijd hoog. De cao-partijen besteden onverminderd aandacht aan de verlaging van werkdruk. Een manier om dit te doen is dat er voldoende vrij besteedbare werktijd is. Dit houdt bijvoorbeeld in dat er zo min mogelijk afspraken worden ingepland, het mailverkeer tot een minimum wordt beperkt en dat werknemers de tijd hebben voor reflectie, werk buiten de waan van de dag en het rustig lezen van stukken. Medewerkers hebben recht op pauze. Naast het verlagen van de werkdruk is het voor werknemers van groot belang dat privétijd ook daadwerkelijk privétijd is.

Cao-partijen spreken daarom af dat de werkgever ervoor zorgt dat er voldoende vrij besteedbare werktijd voor medewerkers komt. Dit kan bijvoorbeeld door vergader- en/of email-luwe weken in te voeren, door op een afgesproken uur van de dag geen afspraken in te plannen of door afwisseling in werkzaamheden te faciliteren. Invulling hiervan gebeurt in principe WUR-breed in overleg met POWR/OPWU. Daarnaast spreken de cao-partijen af dat de werkgever de privétijd van medewerkers bewaakt.

De werkgever rapporteert over de invulling aan het gezamenlijk overleg POWR/OPWU. Dit gebeurt op hoofdlijnen, zodat de administratieve druk beperkt is, maar wel op zodanige wijze dat het voor medewerkers duidelijk is welke maatregelen hun werkgever neemt. Op de website van de VSNU is een lijst met best practices te vinden (in cao tekst link invoegen).”

Reële taakopdrachten

De werkdruk bij WR kan verlaagd worden als medewerkers een reële taakopdracht krijgen. Dit houdt in dat de werkzaamheden van een medewerker ook realistisch uit te voeren zijn in de omvang van de aanstelling. Het gaat daarbij om transparante afspraken over de verhouding tussen diverse taken, zoals onderzoek, valorisatie en overige taken en over normering van taakbelasting daarbinnen. Daarnaast

gaat het ook om een goede verdeling van taken binnen een team. De invulling van de taakopdrachten moet zo decentraal mogelijk gebeuren.

Hierover worden binnen de looptijd van deze cao in het POWR/OPWU afspraken gemaakt

3. Vital@work

Een met werkdruk nauw verwant en deels overlappend onderwerp is Vital@work. Ruim vijf jaar geleden is WUR gestart met Vital@work, een programma dat zich richt op het vitaliseren van medewerkers in teamverband. Om zo gezond, productief en bevlogen huidig en toekomstig werk te willen en te kunnen blijven doen. Een team van vitale medewerkers als fundament van een gezonde organisatie. Duurzaam en flexibel inzetbare medewerkers zijn cruciaal om de ambities van WUR te realiseren en de steeds wisselende vragen vanuit onze omgeving te kunnen beantwoorden. Voor medewerkers is de intranetgroep Vital@work opgericht met alle informatie over het thema.

De afgelopen Corona-periode is vooral veel energie gestoken in het aanbieden van een online programma dat medewerkers ondersteunt om vitaal en gezond vanuit thuis te werken. Het op afstand werken bracht uitdagingen met zich mee, waar met het Vital@work programma al op ingespeeld is.

Afgesproken is dat het gezamenlijke overleg in het POWR/OPWU wordt betrokken bij de keuzes waarop WUR zich op het gebied van vitaliteit wil gaan richten en met welke prioriteit. Die keuzes worden gemaakt op basis van zich nog steeds ontwikkelende, vernieuwde of aangepaste visies.

4. Studie

De AWWN heeft in het voorjaar 2021 een vergelijking gemaakt van de verschillen tussen de cao NU en de cao WR. In het POWR zal een studie worden gedaan naar die verschillen waarbij mede betrokken zullen worden de verschillen die zijn ontstaan tussen beide cao's na de vergelijkingsdatum.

5. Optare

Vanwege de blijvende andere wijzen van werken is een herijking van de Optare-uitgangspunten nodig. Belangrijk daarbij is een goed uitvoerbaar en helder model. In het gezamenlijke overleg POWR en OPWU zal hier vanaf najaar 2021 vorm aan worden gegeven.

6. Wijzigen van de cao-tekst

Partijen zullen de tekst van de cao herzien, verduidelijken en technische wijzigingen aanbrengen mede aan de hand van de gemaakt afspraken, opgedane ervaringen, gewijzigde wetgeving en jurisprudentie, alsmede voorzienbare wetgeving. Onderdelen daarvan zullen in ieder geval mede betreffen:

- de teksten van de Uitvoeringsregeling ziekte en arbeidsongeschiktheid zonder inhoudelijke wijzigingen weer in lijn te brengen met de ZANU,
- de aanpassing van de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten WUR m.b.t. verhogen van de kilometervergoeding van 7,6 cent naar 8 cent (met behoud van de maximale reisafstand van 30 kilometer enkele reis) per 1 januari 2022, de mogelijkheid om naast of in plaats van de vaste tegemoetkoming voor woon-werkverkeer bij een vast reispatroon een tegemoetkoming op declaratiebasis te verkrijgen bij onregelmatig woon-werkverkeer per 1 september 2021, alsmede een volledige vergoeding voor woon-werkverkeer met het openbaar vervoer (goedkoopste reiswijze tot de maximale reisafstand van 100 kilometer enkele reis) per 1 september 2021.
- De teksten van de CAO (art. 3.1) en de Klachtenprocedure (art.1) worden aangepast conform de bijlage (aanpassingen vetgedrukt).

Uiterlijk 16 augustus 2021 besluiten partijen of dit onderhandelingsresultaat wordt omgezet in een definitief akkoord.

Wageningen, 5 juli 2021

Stichting Wageningen Research,
Namens het college van bestuur

L.A.C. Buchwaldt MBA, lid RvB

FNV Overheid

CMHF

M. Bosscher

J. Hut

CNV Overheid en Publieke Diensten

C. Cuperus

Bijlage : Aanpassingen CAO (artikel 3.1) en de Klachtenprocedure (artikel 1)

Artikel 3.1 Indelingsniveau van de functie

1. De functie van de werknemer is ingedeeld op basis van het Functie-ordeningssysteem WR. Het Universitair Functie-ordeningssysteem (UFO) is onderdeel van het Functie-ordeningssysteem WR.
2. Bij elk indelingsniveau behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A van de CAO.
3. Bij vaststelling van een nieuw of gewijzigd functieprofiel is de Regeling bezwarenprocedure functie-ordenen Stichting Wageningen Research van toepassing.
4. **Bij een klacht over het van toepassing zijnde functieprofiel is het Individueel Klachtrecht Wageningen Research van toepassing.**

Individueel Klachtrecht Wageningen Research

Artikel 1 Definities

Klacht: elke schriftelijke uiting van ongenoegen van de werknemer over een hem persoonlijk betreffende aangelegenheid in verband met de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden (waaronder de resultaten van het R&O-gesprek **of het van toepassing zijnde functieprofiel**). Geen voorwerp van klacht kunnen zijn algemeen geldende, al dan niet wettelijke voorschriften, de CAO en bepalingen uit de CAO en de bedrijfsregelingen die voor de werkgever van toepassing zijn, voor zover de wijze van naleving daarbij is bepaald.