



Onderhandelingsresultaat cao onderzoekinstellingen 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026

De WVOI namens de onderzoekinstellingen en CNV, FNV en AOB namens werknemersorganisaties, hierna te noemen partijen, hebben op 13 oktober 2025 afspraken gemaakt in het kader van de nieuwe cao 2025-2026 en deze afspraken vastgelegd in een onderhandelingsresultaat.

Partijen zullen dit onderhandelingsresultaat voorleggen aan hun achterban en besturen.

Uiterlijk op 6 november 2025, zullen partijen vaststellen of dit onderhandelingsresultaat kan worden omgezet in een definitief cao-akkoord. De uitwerking van de afspraken zal erop zijn gericht dat uiterlijk 1 december 2025 de nieuwe cao-tekst voor alle betrokken werknemers en instellingen via internet beschikbaar is.

1. Looptijd

De Cao-OI 2025-2026 gaat in op 1 oktober 2025 en loopt tot en met 30 september 2026. Tenzij anders aangegeven gaan de afspraken in dit onderhandelingsresultaat in op 1 oktober 2025.

2. Inkomensontwikkeling

De bedragen in de salarisschalen worden per 1 oktober 2025 structureel verhoogd met 1,9%. Per 1 januari 2026 worden de bedragen in de salarisschalen structureel met 3% verhoogd.

Daarnaast ontvangt iedere werknemer die op 1 november 2025 in dienst is een éénmalige uitkering van 900,00 euro bruto. Deze uitkering is naar rato van de omvang van het dienstverband en naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in dienst is vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 oktober 2025. De salarisverhoging en de éénmalige uitkering worden in de maand november 2025 betaald.

Loonschalen leerlingen Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)

In bijlage 1 Salaristabellen wordt een verwijzing opgenomen naar de Rijksoverheidspagina met de bedragen wettelijke minimumloon vanaf 21 jaar voor een leerling in de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL).

3. Werkzekerheid

Aanpassen opzegtermijn

De opzegtermijn (artikel 8.2) voor alle werknemers wordt gesteld op twee maanden en de opzegtermijn voor de werkgever wordt in alle gevallen gesteld op vier maanden. Het onderscheid tussen werknemers tot en met schaal 12 en vanaf schaal 13 vervalt. In bijlage 1 bij dit onderhandelingsresultaat staat de nieuwe tekst opgenomen.

Verlengingsbepalingen oio

In artikel 9.3 wordt duidelijker omschreven dat de verlengingen van toepassing zijn op de initiële arbeidsovereenkomst. Daarnaast wordt in een nieuw sub d onder lid 3 toegevoegd dat het dienstverband voor bepaalde tijd verlengd wordt met de duur van ziekte tijdens de initiële arbeidsovereenkomst indien sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken en op het moment van verlenging reëel zicht is op herstel binnen de verlengde periode. In bijlage 1 bij dit onderhandelingsresultaat staat de nieuwe tekst opgenomen.

4. (Jubileum)gratificatie

In artikel 3.6 van de cao wordt voor het dienstjubileum van 40 jaar vastgelegd dat deze gratificatie 100% van het salaris inclusief vakantie-uitkering bedraagt. In bijlage 1 bij dit onderhandelingsresultaat staat de nieuwe tekst opgenomen.



5. BWOI

In 2018 hebben partijen afgesproken dat de uitkering aansluitend aan de WW-uitkering wordt teruggebracht tot een nawettelijke uitkering tot aan de AOW-datum voor de ex-werknemer die op de eerste werkloosheidsdag tien jaar of minder is verwijderd van zijn AOW-leeftijd en die een diensttijd van ten minste zeven jaar heeft. In artikel 9 van de BWOI is de benoemde afbouw van de nawettelijke uitkering niet goed uitgewerkt. Om deze omissie te herstellen hebben partijen een nieuw tekst gemaakt. In bijlage 1 bij dit onderhandelingsresultaat staat de nieuwe tekst opgenomen. Met betrekking tot artikel 21 bevestigen partijen dat indien wordt gesproken van niveauverlaging dit zowel de hoogte als de duur van de uitkering kan betreffen.

6. Verlof

Ouderschapsverlof

Partijen passen de artikelen 5.13, 5.14 en 5.15 over ouderschapsverlof zo aan dat het mogelijk wordt gemaakt het ouderschapsverlof flexibeler op te nemen als de bedrijfsvoering dit toelaat. Ook wordt duidelijker en passend op de wettekst, opgeschreven hoe opbouw van vakantieverlof tijdens betaald ouderschapverlof verloopt. In bijlage 1 bij dit onderhandelingsresultaat staat de nieuwe tekst van deze artikelen opgenomen.

Verlof voor huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract

Partijen hebben afgesproken buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging uit te breiden met het toekennen van één dag voor huwelijk, geregistreerd partnerschap of eigen samenlevingscontract als ook voor bijwonen huwelijk en geregistreerd partnerschap van eigen familie en familie van de partner, in de eerste en tweede graad.

7. Uitbreiden Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM)

Partijen hebben afgesproken de mogelijkheden binnen AVOM uit te breiden. Het gaat om mogelijkheden die gerelateerd zijn aan het werk en de werknemer een keuze bieden om daarin ook bij te dragen aan verduurzaming, vergroening, duurzame inzetbaarheid of de balans werk-privé.

Bron eindejaarsuitkering

Aan artikel 3 wordt naast vakantie-uren en brutosalaris een derde bron toegevoegd: eindejaarsuitkering.

Doel Verlofsparen voor aanpassing werktijd

In het kader van duurzame inzetbaarheid en de balans werk en privé kan de werknemer zijn werktijd tijdelijk verminderen. Het aantal bovenwettelijke verlofdagen dat de werknemer kan sparen over een periode van maximaal vijf jaar wordt opgehoogd van 890 uur naar maximaal 1040 uur bij een volledige werkweek. Het gespaarde verlof voor dit doel kan voorafgaand aan de deelname aan de Regeling Generatieplan worden ingezet.

Doel Verlofsparen voor eerder stoppen met werken

In het kader van duurzame inzetbaarheid en de balans werk en privé kan de werknemer verlof inzetten voor eerder stoppen met werken. De werknemer kan maximaal zes maanden verlof sparen voor eerder stoppen met werken. De werknemer kan zijn bovenwettelijke vakantie-uren sparen over een periode van maximaal tien jaar en tot maximaal 1040 uur bij een volledige werkweek. Het sparen van vakantie-uren start niet voordat de werknemer met de werkgever in onderling overleg een afspraak heeft gemaakt over het sparen voor dit doel. Daarin is vastgelegd hoeveel vakantie-uren de werknemer per jaar spaart, wanneer dit verlof wordt opgenomen en wat de duur zal zijn van het verlof. Het gespaarde verlof voor dit doel kan ook worden opgenomen na de deelname aan de Regeling Generatieplan



Doel Duurzaamheidsmaatregelen

De werkgever kan ervoor kiezen het doel duurzaamheidsmaatregelen toe te voegen binnen AVOM. De werkgever maakt met de daartoe bevoegde ondernemingsraad afspraken over de bronnen en doelen. Onder duurzaamheidsmaatregelen worden verstaan voorzieningen die streven naar duurzame inrichting van de thuiswerkplek.

Doel Aflossen studieschuld in AVOM

De werknemer behorende tot de pechgeneratie zoals bedoeld in het leenstelsel van de DUO studiefinanciering (studerend in de periode van 2015-2023) kan voor de aflossing van de studieschuld tot maximaal €1.000,00 brutosalaris per jaar inzetten. De werknemer levert bij de werkgever bewijsstukken aan van de aflossing bij DUO. De werkgever kan regels vaststellen voor de administratieve afhandeling. Dit doel geldt met ingang van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030.

6. Duurzame inzetbaarheid

Gelijktijdig met de toevoeging van het doel Verlofsparen voor eerder stoppen met werken in AVOM, zijn partijen overeengekomen de Regeling Generatieplan aan te passen naar één variant: 80 procent werken, 90 procent doorbetaling salaris en 100 procent pensioenopbouw. Deze variant gaat in per 1 januari 2027. Werknemers die voor 1 januari 2027 deelnemen aan de variant 60%-80% 100% kunnen deze deelname continueren.

Er is een nieuw doel Verlofsparen voor eerder stoppen werken geïntroduceerd. Dit doel kan aansluitend aan deelname aan de Regeling Generatieplan worden ingezet.

7. Vakbond

Maand van de vakbond

Per 1 januari 2026 is de maand van de vakbond de maand oktober. In de 'maand van de vakbond' is er extra aandacht voor het lidmaatschap van de vakbond. Partijen hebben de afspraak uit de vorige cao structureel gemaakt. De werknemer die in de maand oktober lid wordt van een van de bij de cao-OI betrokken werknemersorganisaties krijgt €100,00 netto van de eerste jaarlijkse contributie door de werkgever vergoed.

Vakbondsfaciliteiten

Artikel 4 van het Overlegstatuut wordt herschreven met daarin een nadere specificatie van de faciliteiten die werknemersorganisaties wordt verleend ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden bij de werkgever. In bijlage 1 bij dit onderhandelingsresultaat staat de nieuwe tekst voor dit artikel opgenomen.

8. Functiewaarderingssysteem

Partijen voeren tijdens de looptijd van de cao een verkennend onderzoek uit naar een toekomstbestendig functiewaarderingssysteem voor de sector OI.

9. Toegankelijkheid cao-tekst

Partijen willen tijdens de looptijd van de cao toewerken naar een vertaling van de cao-tekst naar toegankelijke taal, waarbij de formele cao-tekst blijft bestaan en juridisch leidend is.

10. Overige (technische) afspraken

- *Vakantieverlof*

Passend op de wettekst wordt in artikel 5.3 lid opgeschreven dat het vakantieverlof door een werknemer met een volledige arbeidsduur en volledige werkweek, in de regel de wettelijke vakantie-uren per kalenderjaar wordt opgenomen, inclusief de collectieve bedrijfssluitingsdagen als bedoeld in artikel 4.2 lid 5.



- *Gelijke beloning vrouwen en mannen:*
Partijen kijken of de loonstructuren van werkgevers voldoen aan de Europese Richtlijn Loontransparantie 2023/970. Het onderzoek dat werkgevers daarnaar uitvoeren wordt besproken tijdens het reguliere cao overleg.
- *Vergoeding stagiaires:*
Werkgevers willen een aantrekkelijke organisatie zijn voor stagiaires. Cao-partijen spreken af dat er speciale aandacht zal zijn voor het actualiseren van de stagevergoedingen in afstemming met de medezeggenschap.
- *Sociale Veiligheid:*
Partijen hebben de procesafpraak gemaakt dat zij inzoomen op het thema sociale veiligheid. Werkgevers laten werknemersorganisaties zien hoe daar op lokaal niveau dan nadere afspraken over worden gemaakt. In het reguliere cao-overleg wordt dit met elkaar besproken.
- *RVU-regeling:*
De huidige regeling blijft van kracht tot en met 31 december 2025. Partijen hebben de procesafpraak gemaakt dat Arbonet (het interne arbodeskundige netwerk van werkgevers) wordt gevraagd om voor 31 december 2025 een eerste inventarisatie uit te voeren van mogelijk zware functies die kwalificeren als zwaar beroep zoals in het RVU-akkoord ("Gezond naar Pensioen") genoemd. Partijen zullen aan de hand van deze inventarisatie in overleg treden over continuering van de RVU-regeling.

Aldus overeengekomen op DATUM

AOb	mr. D.O. Pechler sectorbestuurder AOb	
CNV	mr. N.S.M. Heuwer-Voppen bestuurder collectieve belangenbehartiging	
	drs. A.B. Sewgobind sectorleider onderwijs	
FNV	dhr. A.E. de Haas bestuurder FNV Onderwijs & Onderzoek	
WVOI	drs. E.M. van Driel bestuurder WVOI	



mr. J. van de Kreeke
bestuurder WVOI

.....

mr. E. Schilt
bestuurder WVOI

.....



Bijlage 1 Onderhandelingsresultaat cao onderzoekinstellingen 13 oktober 2025

Aanpassen opzegtermijn

Artikel 8.2 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (lid 2):

2. In afwijking van de wettelijke opzegtermijn:
 - a. Bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de opzegtermijn voor de werknemer twee maanden.
 - b. Bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de opzegtermijn voor de werkgever vier maanden.

Verlengingsbepalingen oio

Artikel 9.2 Verlengingsbepalingen

1. Ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat, kan het tijdelijke dienstverband na vier jaar worden verlengd.
2. De totale duur van deze verlenging is maximaal een jaar. Het aantal van deze verlengingen bedraagt maximaal twee.
3. De werkgever verlengt het dienstverband op verzoek van de oio voor bepaalde tijd met:
 - a. de duur van het tijdens de initiële arbeidsovereenkomst genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van het tijdens de initiële arbeidsovereenkomst genoten (aanvullend) geboorteverlof;
 - c. de duur van het tijdens de initiële arbeidsovereenkomst genoten ouderschapsverlof;
 - d. de duur van ziekte tijdens de initiële arbeidsovereenkomst indien sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken en op het moment van verlenging reëel zicht is op herstel binnen de verlengde periode;
 - e. de op grond van artikel 18 van de OR geldende afspraken over de tijdsbesteding in het kader van het lidmaatschap van de ondernemingsraad verleende bijzonder verlof op grond van artikel 5.9;
 - f. de duur/periode die betrokkene in deeltijd heeft gewerkt (naar rato), onder de voorwaarden dat de promotie niet is afgerond binnen de duur van de initiële arbeidsovereenkomst en er een reële mogelijkheid is dat de promotie wordt afgerond in de verlengde periode, waarbij werkgever de promotor zal consulteren.
4. Indien naar het oordeel van de werkgever de in lid 2 bedoelde termijn geen recht doet aan de bijzondere en zwaarwegende omstandigheden van de individuele oio kan de werkgever besluiten tot een derde verlenging van maximaal zes maanden.

(Jubileum)gratificatie

Artikel 3.6 (Jubileum)gratificatie (lid 1):

1. De werknemer heeft recht op een gratificatie bij een dienstjubileum van 25 en 40 jaar. Deze gratificatie bedraagt minimaal 50% van het salaris inclusief vakantie-uitkering bij een dienstjubileum van 25 jaar en 100% van het salaris inclusief vakantie-uitkering bij een dienstjubileum van 40 jaar. De werkgever stelt een regeling jubileumgratificaties vast.

BWOI

Artikel 9 Het recht op aansluitende uitkering (aangepast lid 4 en nieuw lid 5)

1. De betrokkene heeft na afloop van de WW-uitkering, dan wel na afloop van de reparatie-uitkering recht op een aansluitende uitkering in de gevallen als beschreven in artikel 10. Indien het recht op WW-uitkering van de betrokkene na afloop van een periode van ZW-uitkering niet meer herleeft omdat er voor de WW-uitkering geen duur meer resteert, gaat in afwijking van de eerste volzin de aansluitende uitkering in op de dag per welke het recht op ZW-uitkering eindigt.
2. Op de aansluitende uitkering zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 WW van overeenkomstige toepassing.



3. In afwijking van het tweede lid eindigt het recht op aansluitende uitkering niet voor zover de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b of c WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar bedoelde wetten is geëindigd, tenzij de duur van de aansluitende uitkering is verstreken.
4. De aansluitende uitkering vervalt:
 - op 1 januari 2021 voor betrokkenen die op die datum jonger zijn dan 45 jaar;
 - op 1 juli 2021 voor betrokkenen die op die datum jonger zijn dan 50 jaar;
 - op 1 januari 2022 voor betrokkenen die op die datum jonger zijn dan 55 jaar;
 - op 1 juli 2022 voor betrokkenen die op die datum jonger zijn dan 60 jaar.
5. Op 1 januari 2023 vervallen de leden 1 tot en met 3 in alle gevallen, behalve voor de betrokkene die een diensttijd van ten minste zeven jaar heeft en binnen tien jaar na deze eerste werkloosheidsdag de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ouderschapsverlof

Artikel 5.13 Ouderschapsverlof algemeen

1. De werknemer komt voor ieder kind eenmaal in aanmerking voor ouderschapsverlof. Hij kan daartoe de werkgever verzoeken om:
 - de feitelijke werkweek met de helft terug te brengen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden;
 - zijn feitelijke werkweek met een geringer dan wel groter aantal uren per week terug te brengen, waarbij de maximale verlofperiode naar evenredigheid wordt verlengd dan wel bekort.
2. Het ouderschapsverlof kan, op verzoek van werknemer, door werkgever worden gesplitst in meerdere perioden, voor zover de bedrijfsvoering dit toelaat.
3. De werkgever stelt, in overeenstemming met de werknemer, het werktijdschema vast. Op grond van zwaarwegende redenen van bedrijfs- en dienstbelangen kan de werkgever na overleg met de werknemer tot vier weken voor de aanvang van het verlof de spreiding van het verlof over de week wijzigen.
4. Voorwaarde voor ouderschapsverlof is:
 - dat de werknemer de ouder of pleeg- of adoptieouder is van een kind dat de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt;
 - en minimaal twee maanden voor aanvang van het verlof een schriftelijk verzoek heeft ingediend.
5. Tijdens de opname van betaald ouderschapsverlof loopt de opbouw van wettelijke vakantie-uren onverminderd door. Tijdens de opname van betaald ouderschapsverlof worden bovenwettelijke vakantie-uren uitsluitend opgebouwd over de feitelijke werkweek. Tijdens de opname van onbetaald ouderschapsverlof vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.
6. Ouderschapsverlof eindigt uiterlijk op de dag dat het kind acht jaar wordt.

Artikel 5.14 Aanpassingen van ouderschapsverlofafspraken

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof. De werkgever geeft binnen vier weken gevolg aan dit verzoek. In het geval dat het verlof niet wordt voortgezet, wordt het recht op het overige deel van het verlof opgeschort.
2. De werkgever kan een verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. De werkgever geeft binnen vier weken gevolg aan het verzoek.
3. Een verzoek van de werknemer om het verlof voortijdig te beëindigen wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.



Artikel 5.15 Bezoldiging tijdens ouderschapsverlof

1. De werknemer komt in aanmerking voor ouderschapsverlof:
 - voor het kind dat de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt;
 - voor een periode van maximaal zesentwintig maal de arbeidsduur per week;
 - indien de werknemer minimaal twee maanden voor aanvang van het ouderschapsverlof een schriftelijk verlofverzoek heeft ingediend.
2. Gedurende maximaal dertien weken wordt tijdens het ouderschapsverlof voor het kind dat de leeftijd van vier jaar nog niet heeft bereikt de bezoldiging doorbetaald:
 - a. 70% van de bezoldiging over ouderschapsverlof dat in het eerste levensjaar wordt opgenomen,
 - b. 55% van de bezoldiging met ingang van het tweede levensjaar over het ouderschapsverlof dat aanvangt in het eerste levensjaar en doorloopt in het tweede levensjaar of dat aanvangt in het tweede, derde of het vierde levensjaar van het kind.
3. Ouderschapsverlof is onbetaald als het wordt opgenomen voor het kind vanaf vier jaar totdat het de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
4. Bij opname van ouderschapsverlof blijft de verschuldigde pensioenpremie gebaseerd op de voor aanvang van het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur:
 - a. Bij betaald ouderschapsverlof blijft de bijdrage van de werkgever en de werknemer gebaseerd op de voor aanvang van het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur.
 - b. Bij onbetaald ouderschapsverlof komt de volledige pensioenpremie (inclusief het werkgeversdeel) voor rekening van de werknemer.

Vakbondsfaciliteiten in het Overlegstatuut

Artikel 4: Faciliteiten

1. De werkgever verleent de werknemersorganisatie(s) faciliteiten die zij bij het verrichten van werkzaamheden bij de werkgever redelijkerwijs nodig hebben.
2. De faciliteiten omvatten in ieder geval:
 - a. gebruik van vergaderruimten voor vakbondsactiviteiten;
 - b. kosteloos beschikbaar stellen van ruimtes en publicatieborden;
 - c. in overleg, gebruik van gebruikelijke communicatiemiddelen, in het bijzonder ten behoeve van de maand van de vakbond;
 - d. gelegenheid voor vakbondsfunctionarissen om onder werktijd contact te onderhouden met leden en potentiële leden;
 - e. verstrekking van informatie over vakbonden aan (nieuwe) medewerkers.
3. Vakbondsleden / kaderleden kunnen vrijgesteld worden van werkzaamheden voor statutaire vakbondsvergaderingen of activiteiten, binnen redelijke grenzen.