

**Onderhandelingsresultaat
Cao Stichting Wageningen Research
1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025**

Stichting Wageningen Research enerzijds en FNV Overheid, CNV, VCPS en CMHF Overheid, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 8 juli 2024 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor Stichting Wageningen Research.

Uiterlijk op 19 juli 2024 besluiten partijen of dit onderhandelingsresultaat wordt omgezet in een definitief akkoord.

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 juli 2024 tot en met 1 juli 2025 (12 maanden).

2. Loon

Salarisverhoging

Op 1 september 2024 worden de salarissen van werknemers die op 1 september 2024 een dienstverband bij Stichting Wageningen Research hebben, structureel met 3,7 % verhoogd. Deze loonsverhoging wordt uiterlijk in de maand oktober 2024 uitbetaald. Vervolgens worden per 1 januari 2025 de salarissen van werknemers met een dienstverband bij Stichting Wageningen Research structureel met 1% verhoogd.

Eenmalige uitkering

Daarnaast ontvangen werknemers, die op 1 september 2024 een dienstverband bij Stichting Wageningen Research hebben, in de maand september 2024 een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt, op basis van een voltijds dienstverband, € 300,- bruto. Aan werknemers in deeltijd wordt een bedrag naar rato van de omvang van het dienstverband toegekend.

Aanpassing minimumloon en onderkant loongebouw

De bruto uurlonen die nu minder bedragen dan 16 euro bruto per uur worden per 1 september 2024 verhoogd naar 16 euro bruto per uur. Tevens is afgesproken dat de onderkant van het loongebouw, daar waar nu geen sprake is van progressie in de schaaltraden en spreiding tussen de schalen, zodanig wordt aangepast dat daarvan sprake is. Ingangsdatum is 1 juli 2024. Uitvoering is uiterlijk 31 december 2024 met terugwerkende kracht afgerond. De nu afgesproken loonsverhoging van 3,7 % wordt op de nieuwe schaalbedragen toegepast

3. Uitbetaling EJU

De werkgever betaalt met ingang van het kalenderjaar 2025 de eindejaarsuitkering in november. In 2025 wordt de eindejaarsuitkering in november berekend over een periode van elf maanden (januari tot en met november). Vanaf 2026 vindt berekening plaats over twaalf maanden (december tot en met november).

4. Onderzoek naar harmonisering loonparagraaf cao NU / cao WR

Cao-partijen hebben in de afgelopen jaren stappen gezet om de arbeidsvoorwaardenpakketten van de cao Nederlandse Universiteiten en de cao Wageningen Research zoveel als mogelijk vergelijkbaar te maken. In de praktijk ervaren werknemers van Stichting Wageningen Research nog verschillen met het arbeidsvoorwaardenpakket van de werknemers van Wageningen University, bijvoorbeeld als het gaat om feestdagen als Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag.

Om te bezien of en hoe de verdere gelijkwaardigheid van de arbeidsvoorwaardenpakketten, als het gaat om gemiddelde arbeidsduur, salaris en verlof (inclusief compensatie-uren en feestdagen) kan worden bereikt, hebben cao-partijen afgesproken een onderzoek te laten uitvoeren naar de vergelijkbaarheid van de arbeidsvoorwaardenpakketten op voorgaande elementen. Vervolgens zullen cao-partijen – op basis van de uitkomsten van dat onderzoek – de werknemers van Stichting Wageningen Research betrekken in het verder onderzoeken van de opties tot aanpassing van genoemde arbeidsvoorwaardelijke aspecten.

5. Sociale veiligheid en werkdruk

Cao-partijen willen verdere stappen zetten in de verbetering van sociale veiligheid en werkdruk, omdat werknemers van Stichting Wageningen Research veilig en gezond moeten kunnen werken. Cao-partijen hechten belang aan aandacht voor de preventieve kant van sociale veiligheid. Voor het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving is een cultuuromslag nodig. Dit vraagt van Stichting Wageningen Research investeren in bewustwording en van werknemers reflectie op ieders eigen gedrag om te komen tot gedrag dat bijdraagt aan het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving.

Ook een onafhankelijke, toegankelijke en transparante behandeling van klachten en meldingen is van belang. Cao-partijen willen hieraan bijdragen door af te spreken dat het contactpunt Sociale Veiligheid van Wageningen University & Research voor meldingen met betrekking tot sociale veiligheid, van waaruit doorgeleiding naar de juiste hulp en/of afhandeling plaatsvindt, zal worden voortgezet.

In het kader van de verbetering van sociale veiligheid spreken cao-partijen daarom het volgende af:

- bovenstaand statement wordt opgenomen in de preambule van de cao;
- partijen spreken af dat het bestaande Contactpunt Sociale Veiligheid zal worden voortgezet en wanneer zou blijken dat het hieraan nog niet voldoet, zal worden aangepast aan de bij de Nederlandse Universiteiten nader vast te stellen kwaliteitseisen.
- Wanneer er uit de in de cao Nederlandse Universiteiten afgesproken evaluatie van de ombudsfunctie verbetervoorstellen worden gedaan, dan zullen deze verbetervoorstellen worden gehouden tegen de afspraken die binnen Wageningen University & Research zijn gemaakt met betrekking tot de ombudsfunctie.
- Stichting Wageningen Research spant zich tot het uiterste in om werknemers, in het bijzonder die met een tijdelijk contract, te beschermen wanneer zij een melding doen of een klacht indienen met betrekking tot sociale veiligheid of als getuige hierbij betrokken zijn. Stichting Wageningen Research draagt er zorg voor dat werknemers die een melding doen of een klacht indienen hierdoor niet worden benadeeld, bijvoorbeeld in loopbaanperspectief. Stichting Wageningen Research zal hier de werknemers actief over informeren;
- Partijen spreken af dat in een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband als bedoeld in artikel 7:900 BW waarin een geheimhoudingsclausule over de onderlinge afspraken is opgenomen, de volgende clausule wordt opgenomen: 'Deze geheimhoudingsbepaling laat onverlet dat werkgever en/of werknemer, indien deze van mening is dat sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag, hiervan melding kan doen bij de interne bevoegde instanties van werkgever en/of hiervan aangifte of melding kan doen bij de politie';

6. Werkdruk

Partijen willen een volgende stap zetten in de aanpak van werkdruk door meer gestructureerd de oorzaken van werkdruk te verbinden met daarbij passende oplossingen op alle niveaus van de organisatie.

Voor wat betreft werkdruk zijn in het onderhandelingsresultaat voor de cao Nederlandse Universiteiten werkdrukafspraken gemaakt. Stichting Wageningen Research zal de uitvoering van die afspraken volgen en eventuele aanbevelingen en verbetervoorstellen meenemen in de werkdrukaanpak voor Stichting Wageningen Research.

Partijen willen het belang van de recuperatiefunctie van verlof benadrukken en daarmee de opname van verlof stimuleren. In de preambule van de cao zal het recuperatiebelang worden benoemd.

7. Studie businesscard

Partijen maken een studieafpraak waarin in het Lokaal Overleg wordt bekeken of het gebruik van de NS businesscard voor het reizen woon-werk met het openbaar vervoer de uitvoering van de afspraken in dat kader vergemakkelijkt, zodanig dat de bestaande afspraken over de vergoeding voor het reizen met het openbaar vervoer niet worden aangetast en er geen

sprake is van een kostenverhoging voor werkgever.

8. Studieafpraak omtrent nader onderzoek fiscale uitrui aflossing studieschuld

Partijen maken een studieafpraak waarin de behoefte aan en de mogelijkheid tot het uitbreiden van de Optare-doelen met het aflossen van een studieschuld wordt geïnterpreteerd en onderzocht.

9. Maatwerk bij persoonlijke omstandigheden van werknemer die tijdelijk het werken belemmeren

Werknemers krijgen soms te maken met persoonlijke omstandigheden die tijdelijk het werken volgens het gebruikelijke rooster of de uitvoering van de afgesproken werkzaamheden belemmeren. Een voorbeeld is de werknemer met mantelzorgtaken en de werknemer die ernstige menstruatie- of overgangsklachten ervaart. Cao-partijen benadrukken het belang dat leidinggevende en werknemer hierover samen het gesprek voeren en waar nodig maatwerkafspraken maken die passen bij de persoonlijke situatie van de werknemer. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over:

- tijdelijk andere werktijden, zodat minder klachten worden ervaren;
- werkzaamheden tijdelijk aanpassen, zodat deze minder belastend zijn;
- afspraken maken over hybride werken, als dat voor de functie van de werknemer mogelijk is.

10. Aanpassing artikel 6.1.1. lid 3 cao Wageningen Research

Artikel 6.1.1. lid 3 van de cao wordt als volgt aangepast:

“Naast hetgeen vermeld in artikel 6.1.4 heeft de werknemer per kalenderjaar de volgende aanspraken:

- *14,4 ontwikkeluren bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week;*
- *een persoonlijk ontwikkelbudget ter grootte van 1% van het in het kalenderjaar gemiddeld te betalen WR-salaris (peildatum 1 januari).*

Beide aanspraken moeten worden besteed aan studie of opleiding voor de huidige functie of loopbaan.

Bij een minder dan gemiddeld 36-urige arbeidsduur per week en bij indiensttreding gedurende het kalenderjaar gelden de aanspraken naar evenredigheid.

Ontwikkeluren mogen op basis van een voor het einde van het jaar gemaakte schriftelijke afspraak tussen werkgever en werknemer worden gespaard. Indien er geen afspraak, als bedoeld in de vorige volzin is gemaakt, vervallen niet-gebruikte ontwikkeluren bij het einde van het kalenderjaar. Ontwikkeluren zijn geen vakantie-uren en zijn niet verkoopbaar. Niet-benutte ontwikkeluren vervallen bij het einde van het dienstverband. De besteding van de uren kan worden vastgelegd in een portfolio van de werknemer.”

11. Maand van de vakbond

Partijen spreken af dat in september een maand van de vakbond wordt ingesteld met een duur van maximaal 2 maanden. Medewerkers die in die maand(en) lid worden van de vakbond ontvangen als tegemoetkoming in hun eerste jaarlijkse contributie een vergoeding ter hoogte van een vast bedrag van €100,- per werknemer.

12. Lokaal Overleg

Vakbondsleden in het Lokaal Overleg voor Wageningen Research (POWR) zullen 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.

13. Wijziging van de cao-tekst

Partijen zullen de tekst van de cao voor 1 januari 2025 herzien, verduidelijken en technische wijzigingen aanbrengen mede aan de hand van de gemaakt afspraken, opgedane ervaringen, gewijzigde wetgeving en jurisprudentie, alsmede voorzienbare wetgeving.

14. Omzetting naar onderhandelaarsakkoord

Werknemersorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat met een positief advies aan hun leden voorleggen en de werkgever uiterlijk op 19 juli 2024 informeren over de uitkomst van hun ledenraadpleging.

Dit Onderhandelaarsresultaat zal op 15 juli 2024 eveneens met een positief advies aan het college van bestuur van Stichting Wageningen Research worden voorgelegd.