

**Onderhandelingsresultaat
cao Nederlandse Universiteiten
1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026**

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

CNV

AOb

FBZ

UNL

Vereniging Universiteiten van Nederland (UNL), namens de universiteiten enerzijds en FNV, FBZ, CNV en AOb, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 25 juni 2025 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

Uiterlijk 23 juli 2025 besluiten cao-partijen of dit onderhandelingsresultaat wordt omgezet in een definitief akkoord.

1. Looptijd en Beloning

Loon en looptijd

De looptijd van de cao is van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026. Op 1 juli 2025 worden de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, structureel met 2,0 % verhoogd. Vervolgens worden daarna per 1 juli 2025 alle bedragen in de salaristabel (tabel 4.1 van bijlage A) structureel met € 100,- verhoogd. De loonsverhoging en verhoging van de salaristabel worden uiterlijk in de maand oktober 2025 uitbetaald. Hiermee is de gemiddelde structurele loonsverhoging in deze cao 4,2%.

Daarnaast ontvangen universitaire werknemers¹, die op 1 juli 2025 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, uiterlijk in de maand oktober 2025 een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt op basis van een voltijds dienstverband € 350,- bruto.

Cao-partijen stellen daarnaast een Employability Fonds in met als doel werknemers van universiteiten te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling en loopbaanmobiliteit in tijden van politieke bezuinigingen, ingrijpende wetswijzigingen en daarmee samenhangende reorganisaties. De inhoud en voorwaarden van dit Fonds worden hieronder bij paragraaf 3 verder uitgewerkt.

Gelijke beloning vrouwen en mannen

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 de universitaire gemeenschap eerlijk wordt beloond, ongeacht gender. In de afgelopen jaren is de bewustwording rondom dit thema vergroot en hebben cao-partijen 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 onze instellingen. Transparantie, bewustwording en structurele verbeteringen vormen daarbij de kern van onze aanpak. Indien er verschillen zijn, worden verbeterpunten per instelling aangepakt. De voortgang hiervan wordt besproken in het Overleg Vakbonden en Werkgevers (OVW) met de intentie om voor het einde van het kalenderjaar 2026 tot concrete maatregelen te komen.

2. Algemeen

De universitaire sector staat toenemend onder druk. Het kabinetsbeleid heeft geleid tot bezuinigingen, waar de universiteiten mee geconfronteerd worden. Dit leidt op verschillende plaatsen tot reorganisaties en dwingt universiteiten tot het maken van moeilijke keuzes. Dit heeft gevolgen voor de werknemers. De universiteiten willen uiteraard een aantrekkelijke werkgever blijven. Tegelijkertijd hechten cao-partijen aan financiële zekerheid voor werknemers. Cao-partijen blijven zich gezamenlijk inzetten voor belangrijke thema's als ontwikkeling van werknemers, sociale veiligheid en werkdruk. Bovenstaande tekst wordt toegevoegd aan de preambule van deze cao.

¹ Met uitzondering van declaranten, oproepkrachten, leerlingen, werknemers met onbetaald verlof en werknemers met een wettelijk minimum(jeugd)loon (waaronder de werknemers met een arbeidsbeperking werkzaam in het kader van de Participatiewet). Voor werknemers in jeugdschalen geldt dat de eenmalige uitkering naar rato van hun schaalbedrag wordt uitbetaald. Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt dat de werkgever de eenmalige uitkering achterwege kan laten wanneer dit in het belang van deze werknemer is.

3. Duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit

Fonds voor bevorderen van employability werknemers universiteiten

In deze cao worden afspraken gemaakt over een *Fonds voor bevorderen employability werknemers universiteiten*. Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit zijn al langer belangrijke thema's in de cao. Ook bij Erkennen en Waarderen speelt ontwikkeling een grote rol.

Om lang en goed mét werkplezier deel uit te kunnen blijven maken van de arbeidsmarkt is het van groot belang dat medewerkers blijven beschikken over de juiste kennis en vaardigheden.

Door bezuinigingen en wettelijke aanpassingen zullen de komende jaren banen gaan veranderen en verdwijnen bij de universiteiten, waarbij nu al duidelijk is dat gedwongen ontslagen niet uitgesloten zijn.

Cao-partijen vinden het van belang dat werknemers inzetbaar blijven, zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten. Scholing en ontwikkeling spelen een belangrijke rol bij de employability (inzetbaarheid) van werknemers op de arbeidsmarkt. Daarom wordt in het kader van deze cao afgesproken eenmalig totaal 45 miljoen euro uit de beschikbare middelen in te zetten om per universiteit een fonds in te richten.

Doordat de hele sector onder druk staat, zullen werknemers zich ook steeds vaker moeten gaan oriënteren op andere functies en sectoren. Daarbij kan aan de orde zijn dat zij hun kennis en vaardigheden gaan vertalen en aanpassen naar wat in andere functies en sectoren nodig is, de zogenoemde transferable skills. Doordat de (financiële) situatie op iedere universiteit een andere is, vereist besteding van dit Employability Fonds maatwerk en derhalve zal de besteding hiervan worden overgelaten aan het lokaal overleg (LO).

Afspraak

1. Doelstelling:

Het Employability Fonds heeft als doel werknemers van universiteiten te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling en loopbaanmobiliteit in tijden van bezuinigingen en reorganisatie. Het fonds biedt tijdelijk extra financiële middelen aan universiteiten om werknemers te helpen en begeleiden bij het zich duurzaam te ontwikkelen en nieuwe kansen binnen of buiten de academische wereld te benutten, in aansluiting op artikel 9.14. De doelen zijn:

- Ontwikkeling: werknemers kunnen zich blijven ontwikkelen en (bij)scholen, waardoor ze beter voorbereid zijn op veranderingen in de academische wereld en wendbaarder zijn op de arbeidsmarkt. En met als concreet doel het bevorderen van employability waar die mogelijk onder druk staat;
- Loopbaanmobiliteit: werknemers kunnen ondersteuning/loopbaanbegeleiding krijgen bij het vinden van nieuwe kansen en van werk naar werk begeleiding binnen of buiten de academische sector, in het bijzonder voor degenen waarbij het voortbestaan van de functie onder druk staat. Met daarbij specifiek aandacht voor ondersteuning bij transitie naar andere sectoren of functies binnen of buiten de academische wereld (o.a. oriëntatie en transferable skills).

2. Financiering

De universiteiten ontvangen een instructie van cao-partijen hoe zij de hoogte van dit bedrag voor hun universiteit bepalen.

3. Uitvoering en beheer

- a. Dit fonds wordt op universitair niveau beheerd, onder regie van de directie HR;
- b. De middelen uit dit fonds worden in de jaren 2025 t/m 2028 ingezet;
- c. De universiteiten (HR) maken in samenspraak met de vakbonden in het LO een meerjaren bestedingsplan passend bij de doelstellingen van het fonds. Dit plan kan jaarlijks bijgesteld worden, met het oog op mogelijk latere reorganisaties. Het initiële plan wordt voor het einde van de looptijd van de cao in het LO overeengekomen en vervolgens worden eventuele jaarlijkse bijstellingen ook in het LO overeengekomen;
- d. In het bestedingsplan wordt opgenomen hoe tot keuzes voor de besteding wordt gekomen en hoe geëvalueerd wordt;
- e. Er wordt een handreiking voor het opstellen van deze bestedingsplannen gemaakt ter ondersteuning van de universiteiten. Deze wordt in het OVW besproken;

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

CNV

AOb

FBZ

UNL

- f. Mochten de middelen eind 2028 niet besteed zijn, dan wordt een plan voorgelegd in het LO ter besteding van het resterende deel. Dit moet passend zijn binnen de aanleiding en de doelstellingen van het fonds.

4. Monitoring en rapportage

- a. Jaarlijks wordt bij elke universiteit een rapportage opgesteld over de besteding en waar mogelijk de resultaten van het fonds. Deze rapportage wordt besproken in het LO om inzicht in de effectiviteit te krijgen en het mogelijk kunnen doen van voorstellen voor verbetering;
- b. Successen en good practices worden gedeeld met alle universiteiten om academische loopbaanontwikkeling te versterken.

Verder spreken cao-partijen in het kader van de verbetering van duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit het volgende af:

- a. De tekst van artikel 9.10 lid 3 wordt gewijzigd in: “De in het eerste lid genoemde periode van 3 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van de ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het Reorganisatieplan is vastgesteld.”;
In bijzondere omstandigheden en indien financiële middelen beschikbaar zijn, dan kan de ontslagbeschermingstermijn voor specifieke doelgroepen maximaal twee maanden later ingaan, bijvoorbeeld in die gevallen dat de verblijfstitel bij ontslag vervalt. De bepaling over de vervulling interne vacature uit artikel 9.13 is van toepassing.”;
- b. Een nieuwe bepaling bij artikel 2.3: “Wanneer een voorgenomen reorganisatie conform artikel 9.2 is gemeld in het lokaal overleg kan in het lokaal overleg overeengekomen worden dat met een werknemer binnen de reikwijdte van de reorganisatie een dienstverband voor maximaal twee jaar kan worden aangegaan, of een aflopend dienstverband voor bepaalde tijd met maximaal tweemaal een jaar worden verlengd (in afwijking van de overige leden van artikel 2.3). Deze bepaling geldt tot 30 juni 2028. Cao-partijen kunnen voor 30 juni 2028 de afspraak verlengen.”;
- c. De afspraak in artikel 6.12a van de cao over Maatwerk duurzame inzetbaarheid RVU-afspraken wordt verlengd met een periode van 3 jaar tot 31 december 2028. Op dit moment is er nog onvoldoende duidelijkheid over de voorwaarden waaronder deze regeling landelijk wordt verlengd. Zodra deze duidelijkheid er is, bespreken cao-partijen of de huidige cao-bepaling tussentijds moet worden aangepast aan deze landelijke voorwaarden.

4. Sociale veiligheid en werkdruk

Cao-partijen willen verdere stappen zetten in de verbetering van sociale veiligheid en werkdruk omdat werknemers op universiteiten veilig en gezond moeten kunnen werken. In de vorige cao hebben cao-partijen verschillende maatregelen afgesproken die zien op de klacht- en meldstructuur. In deze cao willen cao-partijen een volgende stap zetten en spreken daarom het volgende af:

a. Het vergroten van sociale veiligheid

In vorige cao's hebben cao-partijen vooral de focus gelegd op het ontwikkelen en organiseren van een goede klacht- en meldstructuur op de universiteiten. In deze cao willen partijen meer inzoomen op de inhoud en oorzaken van de problematiek. Hiërarchie in de organisatie, afhankelijkheidsrelaties en de rol en kwaliteiten van leidinggevendens spelen een belangrijke rol bij het creëren van een sociaal veilige omgeving.

Cao-partijen spreken daarom af een gezamenlijke analyse te maken van deze zorgpunten, waarbij het KNAW-rapport van prof.dr. N. Ellemers: *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap (van papier naar praktijk)* en vervolgonderzoeken als basis dienen.

In deze analyse kijken we langs de lijnen van het rapport Ellemers (structuur, cultuur, systeem) naar de universiteiten. Wat werkt sociale onveiligheid in de hand? Wat betekent dit voor de mensen die hier binnen functioneren en welke aanpassingen zijn hier op mogelijk?

De uitkomsten van deze analyse worden op instellingsniveau besproken in het lokaal overleg met als doel het werkklimaat te verbeteren. In het bijzonder gaat hierbij de aandacht uit naar de

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

CNV

AOb

FBZ

UNL

selectieprocedures en opleidingen voor leidinggevend. Daarnaast zullen de uitkomsten worden meegenomen in het formuleren van het sociale veiligheidsbeleid van de instellingen.

Daarbij verkennen cao-partijen de mogelijkheid tot het gezamenlijk indienen van een subsidie-aanvraag, gedurende de looptijd van de cao, in het kader van "Het programma Sociale Veiligheid in Hoger Onderwijs en Wetenschap (<https://programmasocialeveiligheid.nl/over-het-programma/>)". Cao-partijen denken hierbij aan het ontwikkelen van materiaal en trainingen, bijvoorbeeld een uniforme e-learning met daarin basis sociale veiligheidsvaardigheden voor alle werkgevers en werknemers in de sector. Van belang hierbij is dat leiderschapstrainingen, en andere sociale veiligheidsprogramma's, die al lopen of in ontwikkeling zijn, hierop kunnen aansluiten."

b. **Werkdruk:**

Werkdruk is één van de speerpunten van cao-partijen. Het is echter ook een weerbarstig onderwerp dat allang speelt in de sector en geen eenvoudige oplossing kent. Inzet, aandacht en vasthoudend zijn daarom vereist om verbeteringen te bereiken op dit onderwerp. Cao-partijen spreken daarom in het kader van het voorkomen en de beheersing van werkdruk het volgende af: één van de uitdagingen voor de sector maar zeker ook een kans is het gebruiken van AI bij werkprocessen op de universiteiten. Cao-partijen willen daarom in een studie verkennen hoe de werknemers goed kunnen worden toegerust voor het werken met AI zodat alle werknemers de kans krijgen om gebruik te maken van nieuwe technieken en zich hierin verder te ontwikkelen;

c. In bijlage C.10:

- wordt aan de bullet 'beleid gericht aan beheersing van werkdruk' de zinsnede toegevoegd bij 'gericht op aanpak werkdruk': "zoals het opstellen, implementeren en periodiek evalueren van een concreet plan van aanpak gericht op het signaleren, voorkomen en verminderen van werkdruk. Plannen worden gebaseerd op een analyse van lokale data over werkdruk;
- wordt als onderwerp 'het keuzemodel arbeidsvoorwaarden' toegevoegd;
- de bullet 'bevorderen vrouwen in hogere functies' wordt vervangen door 'Concrete maatregelen ter bevordering van diversiteit en inclusie, met specifieke aandacht voor de doorstroom naar hogere functies';

d. Cao-partijen spreken af dat de paritaire werkgroep bij de cao-studie het 'beter realiseren opnemen vakantiedagen en beheersen verlofstuwmeren' (bijlage E.5) onderzoekt of het mogelijk is om een tekstuele aanpassing van artikel 4.7 van de cao te verwerken in de redactiecommissie cao;

e. Aan hoofdstuk E, studie- en beleidsafspraken wordt toegevoegd: Om de reële taakbelasting goed vast te kunnen stellen heeft de sector baat bij goede gesprekken over de urennormering voor onderwijstaken. Deze gesprekken worden op faculteitsniveau gevoerd. Cao-partijen benadrukken dat afspraken over urennormering worden afgesproken in de decentrale medezeggenschap. Daarmee zijn ze openbaar voor o.a. vakbonden. Indien nodig kan bij gebrek aan transparantie worden opgeschaald naar de universitaire medezeggenschap;

f. Aan artikel 6.9, lid 3 als sub d wordt toegevoegd: "een afspraak over de onderwijsinzet van de promovendus die gemiddeld over 4 jaar niet meer dan 20% van het dienstverband bedraagt." Dit geldt niet voor de combinatiefunctie van docent en promovendus (artikel 6.12 lid 2 cao-NU).

5. Overige afspraken

Daarnaast hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- a. In bijlage A van deze cao wordt een verwijzing naar de Rijksoverheidspagina met de bedragen wettelijke minimumloon voor een leerling in de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) opgenomen;
- b. Een inventarisatiestudie te doen naar de toepassing van stagevergoedingen bij de instellingen met de intentie niet achter te blijven bij andere relevante sectoren;
- c. Artikel 1.1 sub d wordt vervangen door: "Werknemersorganisaties/vakbond: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze cao. Onder werknemersorganisatie/vakbond wordt ook verstaan FBZ en de daarbij aangesloten verenigingen.";
- d. Aan bijlage D.4 wordt toegevoegd: 'Cao-partijen hebben voor deze toekenning een procedure vastgesteld die te vinden is op unl.nl.'
- e. Om invulling te geven aan de Wet klachten, kwaliteit en geschillen zorg (Wkkgz) worden indien relevant op instellings-/organisatieniveau afspraken gemaakt;

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

CNV

AOB

FBZ

UNL

- f. Bij het transitieverlof vervalt de passage 'doch uiterlijk tot 1 januari 2026' in het derde lid van artikel 4.26 van de cao. Dit betekent dat de bepaling wordt verlengd tot de datum waarop het transitieverlof wettelijk is geregeld. Cao-partijen treden dan in overleg om te kijken of nadere afspraken nodig zijn;
- g. Cao-partijen spreken een solidariteitsbijdrage van 2 euro af per werknemer voor onderwijsvakbonden in landen waar vakbondswerk niet vanzelfsprekend is. Deze bijdrage wordt eenmalig in 2025 door de universiteiten afgedragen aan de vakbonden, op basis van een voorstel van de vakbonden overeengekomen in het OVW.
- h. De redactiecommissie cao-NU voert bij het vaststellen van de aangepaste cao-tekst een aantal niet-inhoudelijke redactionele/technische aanpassingen door.

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

CNV

AOb

FBZ

UNL

Aldus overeengekomen op 25 juni 2025,

FNV

S. Verduijn

CNV

**N.S.M. Heuwer, mede namens
A. Sewgobind**

AOb

D.O. Pechler

FBZ

R. Barendse

UNL

M. van der Starre