

Jaarverslag WVOI 2025

Belangrijkste ontwikkelingen in 2025:

- **Nieuwe cao 2025-2026**
- **Regeling financieel adviesgesprek**
- **Onderzoek functiewaarderingssystematiek**

1 Inleiding

De Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI) heeft drie leden, te weten de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Koninklijke Bibliotheek (KB) en de Stichting Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I). Naast de belangen van deze drie werkgevers behartigde de WVOI ook de belangen van het Instituut voor de Nederlandse Taal (INT). Sinds 2022 is aan de WVOI-volmacht verleend om namens het INT overleg te voeren over de Cao INT. Specifieke informatie over de afzonderlijke WVOI-werkgevers is terug te vinden in de eigen jaarverslagen.

2 Cao-ontwikkelingen

Cao 2025-2026

De cao 2024-2025 liep op 30 september 2025 af. Werkgevers startten hun voorbereidingen voor de onderhandelingen voor een nieuwe cao voor de zomer om na de zomer, op 6 september, formeel de onderhandelingen te starten met het uitwisselen van de Nota's van Inzet door partijen. Na vijf onderhandelrondes werd op 13 oktober een onderhandelingsresultaat bereikt over zowel de cao-OI 2025-2026 en de cao-INT 2025-2026. Deze resultaten werden op 6 november 2025 door partijen omgezet in definitieve akkoorden. De cao-OI geldt voor alle werknemers in dienst bij de instellingen die vallen onder de cao-OI.

De volgende afspraken zijn gemaakt:

- De cao loopt van 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026.
- 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. Daarmee is voor de looptijd van de cao een loonsverhoging van 4,9% afgesproken.
- Iedere werknemer die op 1 november 2025 in dienst is ontvangt 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.
- Voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd vervalt het onderscheid tussen werknemers tot en met schaal 12 en vanaf schaal 13. De opzegtermijn voor werknemers wordt twee maanden en de opzegtermijn voor de werkgever wordt vier maanden.
- In het model Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM) wordt de bron eindejaarsuitkering toegevoegd en hebben partijen drie nieuwe doelen afgesproken: het doel Verlofsparen voor eerder stoppen met werken, het doel Duurzaamheidsmaatregelen en het doel Aflossen studieschuld in AVOM.

- De Regeling Generatieplan wordt, met de toevoeging aan de cao van het AVOM-doel Verlofsparen voor eerder stoppen met werken, aangepast naar één variant: 80 procent werken, 90 procent doorbetaling van 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. Het nieuwe doel Verlofsparen voor eerder stoppen met werken kan aansluitend aan deelname aan de Regeling Generatieplan worden ingezet.
- Het aantal bovenwettelijke verlofdagen dat de werknemer binnen het AVOM-doel Verlof sparen voor aanpassing werktijd 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.

3 Wisselingen binnen de WVOI

Na jaren zitting te hebben gehad in de WVOI is mw. De Haan als bestuurder van werkgever KB per 1 april 2025 uitgetreden en is per die datum door de WVOI dhr. Van Driel als nieuwe bestuurder vanuit werkgever KB benoemd.

4 Banenafpraak bij de onderzoekinstellingen

De drie werkgevers blijven hun verantwoordelijkheid nemen voor mensen uit de doelgroep vanuit zowel maatschappelijk oogpunt als vanuit het oogpunt van inclusief werkgeverschap. De werkgevers in de sector realiseerden ook in 2025 nog niet het aantal banen volgens het quotum 2025 (39% van het quotum). De sector is in 2025 gegroeid, waardoor ook quotum van het aantal in te vullen banen omhoogging. Toch is het aantal banen ten opzichte van 2024 in 2025 licht gestegen (3%).

5 Externe contacten

ZPW

De Stichting zelfstandige publieke werkgevers (ZPW), bestaande uit gemeenten, provincies, waterschappen, primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs, universiteiten, onderzoekinstellingen en universitair medische centra, is actief op het terrein van de arbeidsvoorwaarden van de onderwijssectoren en decentrale overheden.

De ZPW:

- faciliteert de onderlinge uitwisseling van ideeën, kennis en ervaring;
- levert en ontsluit kennis en expertise ten behoeve van de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden;
- coördineert, formuleert en communiceert de gezamenlijke belangen van de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden;
- verleent aanvullende diensten aan de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden als totaal of de individuele leden.

Mw. Schilt is bestuurder van de WVOI en zij vertegenwoordigt als bestuurslid van ZPW de onderzoekinstellingen in het ZPW.

Academic Transfer

Academic Transfer (AT) is een coöperatieve vereniging van de Nederlandse Universiteiten, Academisch Medische Centra en de Onderzoekinstellingen die diensten verleent rond het werven van vooral wetenschappelijk personeel. De WVOI is lid van AT en betaalt een vaste contributie die de leden van de WVOI toegang geeft tot de diensten die in een Dienstenpakket zijn vastgelegd.

SoFoKleS

De WVOI is lid van SoFoKleS. Dit is het Sociaal Fonds voor de kennisector.

SoFoKleS houdt zich bezig met projecten en onderzoek op het gebied van de arbeidsmarkt, opleidingen en werkgelegenheid bij onder andere de onderzoekinstellingen. SoFoKleS streeft ernaar zoveel mogelijk kennis op het gebied van de arbeidsmarktproblematiek in de academische wereld te verzamelen en die kennis te delen met de academische instellingen.

Mw. Van de Kreeke is bestuurder van de WVOI en zij heeft zitting in het paritair samengestelde Algemeen Bestuur van SoFoKleS.

Werkgevers en werknemers aan de cao-tafel OI bepalen het beleid rond de door OCW ontvangen arbeidsmarkt middelen en de inzet daarvan ten behoeve van projecten in de onderzoekssector.

1. Project Werkdrukonderzoek

In de cao 2024-2025 hebben partijen de afspraak gemaakt een onderzoek naar werkdruk uit te voeren. Met dit onderzoeksproject is in 2025 op sectorniveau in kaart gebracht hoe de werkdruk wordt ervaren, welke maatregelen er zijn genomen met betrekking tot werkdruk en hoe de werkdruk verder kan worden verminderd. Het rapport is in december door cao-partijen besproken en het rapport leidt op sectoraal niveau of in cao-regelingen niet tot nieuwe afspraken. De individuele werkgevers kijken welke adviezen die zijn opgeschreven zij binnen hun eigen organisaties kunnen toepassen.

2. Project Financieel adviesgesprek

Cao-partijen bieden de werknemers die minimaal één jaar in dienst zijn bij een van de werkgevers onder de cao-OI in de periode van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2029 de mogelijkheid om één keer een financieel adviesgesprek aan te vragen via SoFoKleS. Werknemers die daar behoefte aan hebben kunnen geadviseerd worden bij het maken van financiële keuzes in verschillende fases van hun leven, voor bijvoorbeeld studie, mantelzorg of richting pensioen. Begin 2025 is daarvoor de Regeling financieel adviesgesprek afgesproken en is de website van SoFoKleS vanaf 1 juli 2025 voor de werknemers onder de cao-OI ontsloten voor aanmelding voor een dergelijk gesprek. Er zijn gemiddeld zo'n 100 gesprekken per jaar (in de periode 1 juli 2025 tot en met 31 december 2029) beschikbaar. In 2025 is er in ieder geval 109 keer gebruik gemaakt van deze regeling.

3. Project Onderzoek toekomstbestendig functiewaarderingsysteem sector OI

De sector heeft een functiewaarderingsysteem, de FunctieNiveauMatrix (FNM) om functies te kunnen wegen en aan een functieschaal te kunnen koppelen. Werkgevers ervaren problemen bij gebruikmaking van de FNM. Daarom is afgesproken om een verkennend onderzoek te laten uitvoeren naar de ervaren problematiek en mogelijke oplossingsrichtingen. Tegelijkertijd werd duidelijk dat de levensduur van de FNM onder druk komt te staan. De FNM is ontwikkeld op basis van FUWASYS, de systematiek van het Rijk; een weegsysteem van kenmerken en scores als basis voor de waardering van functies. Het Rijk is bezig om een vernieuwd en verbeterd functiewaarderingsysteem (FUWA-Rijk) te maken. Deze nieuwe systematiek zal niet als vervangende basis onder onze FNM kunnen dienen. Daarom zal de sector OI zich moeten oriënteren op een toekomstbestendige functiewegingsystematiek. Om deze reden hebben werkgevers en werknemersorganisaties besloten een verkennend onderzoek uit te laten voeren met financiering vanuit SoFoKleS. De uitkomsten van dit onderzoek worden eind april 2026 verwacht.