

Onder voorbehoud van goedkeuring CvB WR
en ledenraadpleging werknemersorganisaties

Akkoord Cao Stichting Wageningen Research

3 juli 2017

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 april 2017 tot 1 april 2019.

2. Salarissen

De salarisschaalbedragen worden op 1 november 2017 verhoogd met **1,9%** en op 1 november 2018 met **1,8%**.

3. Werknemerspremie voor de WW-reparatie DLO 2016

Het in de cao DLO (2015-2017) afgesproken werknemersdeel (65%) van de premie voor de WW-reparatie 2016 zal ingaan per 1 januari 2018 in plaats van 1 april 2017. Indien het zgn. 3e WW-jaar (weer) wettelijke wordt geregeld of wordt ondergebracht in een gemeenschappelijke voorziening, zoals een centraal fonds (zie brief Stichting van de Arbeid d.d. 10 mei 2017), dan wordt van toepassing de premieverdeling volgens de dan daarbij horende bepalingen. De werkgeverslast mag echter niet hoger worden..

4. Persoonlijk ontwikkelbudget

Vanaf 1 januari 2018 zal vanuit de algemene opleidings- en ontwikkelingsvoorzieningen voor iedere medewerker een persoonlijk opleidings- en ontwikkelbudget beschikbaar komen ter grootte van **1%** van het in het kalenderjaar door de werkgever gemiddeld te betalen jaarsalaris (peildatum 1 januari) als tegemoetkoming voor de medewerker in kosten voor opleiding en ontwikkeling. Bij een parttime dienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het kalenderjaar is het budget naar rato beschikbaar. Dit jaarlijkse budget dient in het betreffende kalenderjaar voor opleiding en/of ontwikkeling te worden aangewend. Slechts in uitzonderlijke situaties kan, na goedkeuring door de werkgever, de termijn voor opname worden verlengd (echter niet langer dan met maximaal 2 jaar). Het budget behoort niet tot het loon. Voor zover het budget bij het einde van het kalenderjaar (of na een verlenging van maximaal 2 jaar) of bij het einde van het dienstverband niet is benut, vervalt het budget. Zie ook punt 5-e en f.

5. Wendbaarheid, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling

Wendbaarheid van de organisatie vereist wendbaarheid van werknemers. Wendbaarheid is voor een deel afhankelijk van duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarktpositie (in- en extern) van de werknemer en wordt beïnvloed door permanente educatie van kennis, kunde en gedrag (leven lang leren), alsmede bereidheid tot flexibiliteit. Om die wendbaarheid te stimuleren is het streven naar arbeidsvoorwaarden die meer gericht zijn op zowel inzetbaarheid, als op productiviteit en ontwikkelingsbereidheid dan op anciënniteit.

- a. Ontwikkelen, talent management en een leven lang leren worden (meer) integrale onderdelen van het HR-beleid.
- b. In de R&O-cyclus wordt expliciete aandacht besteed aan het ontwikkelen van kennis, kunde en gedrag en een leven lang leren. De hierover in ieder R&O-gesprek gemaakte afspraken worden in het R&O-formulier vastgelegd en geëvalueerd.
- c. Partijen vinden voor de wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid van groot belang dat bij voorzienbare organisatie- of functieontwikkelingen zo vroeg mogelijk wordt geanticipeerd op ontwikkelingen. Het WnW-instrument is een belangrijk middel om tijdig op organisatie- en functieontwikkelingen te anticiperen. Om het gebruik te stimuleren en bredere toepassing te

bereiken, zullen partijen dit nog meer onder de aandacht brengen van werknemers, (C)OR en management.

- d. De duur van het individuele WnW-traject (hoofdstuk 6 van de cao) en van de herplaatsingstermijn bij reorganisaties (hoofdstuk 10 van de cao) zullen tezamen een duur hebben van maximaal 17 maanden (plus opzegtermijn).
- e. De huidige keuzedagen bedoeld voor opleiding en ontwikkeling zullen daadwerkelijk worden ingezet voor opleiding en ontwikkeling. In het R&O-gesprek worden over deze opleiding- en ontwikkelingsdagen en de opname daarvan schriftelijke afspraken gemaakt tussen werknemer en leidinggevende. Hiermee wordt meer ruimte gemaakt en eerder momenten ingepland voor opleiding en/of ontwikkeling. Dit kan mede bijdragen aan een vermindering van werkdruk (zie ook onder punt 9). Deze dagen (totaal 14,4 uren op jaarbasis bij een volledig dienstverband gedurende het gehele kalenderjaar) dienen vanaf 1 januari 2018 in het betreffende kalenderjaar voor opleiding en/of ontwikkeling te worden aangewend. Slechts in uitzonderlijke situaties kan na goedkeuring door de werkgever de termijn voor opname worden verlengd (echter niet langer dan met maximaal 2 jaar). Deze uren voor opleiding en/of ontwikkeling zijn geen verlof-, vakantie- of compensatie-uren e.d. Bij het einde van het kalenderjaar (of na verlenging van maximaal 2 jaar) of het dienstverband vervalt het recht op deze uren. Voor werknemers die vanuit overgangsrecht nog recht hebben op meer dan 2 keuzedagen geldt deze verplichting niet voor deze meerdere dagen.
- f. Om de eigen regie op opleiding en ontwikkeling te ondersteunen is er voor een werknemer een persoonlijk opleidingsbudget van 1% van het bij WR gemiddeld betaalde jaarsalaris (zie onder punt 4). Dit budget is voor opleidingen en persoonlijke ontwikkeling gericht op aantoonbare (bredere) inzetbaarheid. In het R&O-gesprek worden over de aanwending van het budget schriftelijke afspraken gemaakt tussen werknemer en leidinggevende. Als geen afspraken worden gemaakt of de afspraken worden niet nagekomen, dan vervalt het opleidingsbudget.
- g. Om brede inzetbaarheid en mobiliteit nog verder te ondersteunen worden vormen van mobiliteit gestimuleerd, zoals uitwisselingen, stages, roulatie, detacheringen en proefperiodes. Hierin is het van belang de juiste balans te vinden tussen uitdaging en nieuwe ervaring opdoen versus zekerheid voor de werknemer..

6. Diversiteit en solidariteit tussen de generaties

Wageningen Research wil een inclusieve organisatie zijn, waar diversiteit naar geslacht, levensfase, nationaliteit, etnische achtergrond en LGTB wordt gewaardeerd en gestimuleerd.

Wat betreft de diversiteit op grond van levensfase kent iedere levensfase eigen uitdagingen in de zin van mentale en fysieke vitaliteit en ook van werk- en levensdruk. Zo wordt van een ieder verwacht dat hij/zij langer doorwerkt, iets wat in de ene functie of situatie mentaal of fysiek eenvoudiger is dan in een andere functie of situatie. Tegelijkertijd zijn individuele privéomstandigheden en gezondheidssituaties lang niet altijd leeftijd(on)afhankelijk.

Flexibele arbeidstijden bieden de gelegenheid om de balans tussen werk-privé zo optimaal mogelijk in te regelen. Ook het gedeeltelijk betaalde ouderschapsverlof geeft de werknemer de mogelijkheid minder te werken als dat nodig is.

Vanwege het langer doorwerken vergrijst het personeelsbestand. Dit heeft gevolgen voor ook de in- en doorstroom van werknemers. Het is belangrijk de instroom van jongeren en doorstroom van de middengroepen te bevorderen en hen zo weer meer perspectief te bieden.

Dit kan door ouderen te ondersteunen en hen –daar waar nodig en gewenst- in staat te stellen minder te gaan werken indien dit mentaal of fysiek bijdraagt om vitaal door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, hun kennis en ervaring over te dragen en te behouden voor de organisatie en zo tegelijkertijd ruimte te geven aan volgende generaties. Het gaat hierbij om solidariteit tussen de generaties. Dit generatie-instrument kent de vorm van 60-80-100 (60% werken, 80% salaris, 100% pensioenopbouw).

7. Participatiewet

Wageningen University & Research geeft invulling aan de opgaven vanuit de Participatiewet. Er zijn daartoe uitgebreide externe contacten, interne communicatie en financiële ondersteuning voor de

eenheden. De inspanningen op dit dossier zijn groot, de resultaten nog (te) beperkt. WR wil zich hiervoor blijven inspannen.

Onder punt 6 "Diversiteit en solidariteit tussen generaties" wordt reeds benadrukt het belang van inclusief werkgeverschap en ruimte voor brede diversiteit vanuit velerlei doelgroepen. Dit past binnen het speerpunt MVO en Inclusion vanuit het Strategisch Plan WUR.

8. Duurzame arbeidsrelaties

Partijen streven gezamenlijk naar duurzame arbeidsrelaties. Dit is in het belang van zowel de werknemers als van de organisatie. De onder punt 6 genoemde solidariteit tussen de generaties en de onder punt 7 genoemde Participatiewet zijn daar voorbeelden van. Flexibiliteit in de personeelsomvang en -samenstelling blijven echter ook noodzakelijk. Bijvoorbeeld vanwege de dynamiek in de onderzoekfinanciering of vermindering van werkdruk. De gebruikelijke maximale duur van tijdelijke dienstverbanden was voor de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in juli 2015 nog 48 maanden. Thans is dit in het algemeen maximaal 24 maanden. Geconstateerd wordt dat sedert de invoering van de WWZ de gemiddelde maximale duur van tijdelijke dienstverbanden is verminderd. Ook is er een daling van het aandeel van de tijdelijke dienstverbanden. Gegeven deze trend spreken partijen spreken af in het tweede kwartaal van 2018 te zullen evalueren of er dan knelpunten zijn waarvoor nog aanvullende maatregelen nodig zijn.

9. Werkdruk

Partijen constateren dat werknemers met plezier hun werk doen, de bevlogenheid, betrokkenheid en arbeidsproductiviteit hoog zijn. Partijen constateren ook dat de ervaring van werknemers is dat de werk- en prestatiedruk de afgelopen jaren is toegenomen. Dat werkdruk een thema is volgt mede uit de medewerkersmonitor 2016. Partijen spreken daarom af dat er een werkplan over werkdruk en duurzame inzetbaarheid wordt opgesteld in samenspraak met het Periodiek Overleg WR (PO-WR). Partijen onderkennen het belang van het betrekken van organisatieonderdelen bij het opstellen van dit plan, zodat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de diverse omstandigheden op verschillende afdelingen. Partijen geven aan dat het terugdringen van werkdruk op een zo laag mogelijk niveau plaats moet vinden, omdat de oorzaken van werkdruk zeer uiteenlopen en de oplossingen daarom per definitie niet eenduidig zijn. Zeker indien de oorzaken in de privésfeer liggen zullen de mogelijkheden om te interveniëren beperkt zijn.

Het werkplan, dat in samenspraak met het PO-WR wordt opgesteld, biedt ruimte aan organisatieonderdelen om zelf de plannen verder vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden binnen de organisatieonderdelen. Partijen spreken af om de aanbevelingen uit het SoFoKleS-rapport over werk- en prestatiedruk als leidraad te nemen. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van werknemers en de kwantitatieve bezetting. Partijen vestigen in dit verband ook de aandacht op de mogelijkheden die de cao biedt om de duur van het dienstverband af te stemmen op de gewenste personele bezetting.

Via verschillende interventies wordt reeds aandacht besteed aan werkdruk, zoals:

- Bespreken van de resultaten uit de medewerkersmonitor met de werknemers;
- Iedere eenheid gaat de slag met de verbeterpunten uit de medewerkermonitor;
- Bespreekbaar maken van werkdruk in de R&O-cyclus;
- Ontbureaucratisering, trainingen, coaching, bedrijfsmaatschappelijk werk.

Ook in de communicatie zal meer aandacht worden besteed aan werkdruk, de beschikbare regelruimte en het belang van de professionele ruimte daarin.

10. 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.

Zo zal onder meer een bepaling worden opgenomen dat voor werknemers, die niet zijn gebonden aan de cao WR (bijvoorbeeld omdat zij die in dienst zijn gekomen op grond van overgang van onderneming) wijzigingen van de cao (bijvoorbeeld verhogingen van de salarisschaalbedragen) niet

voor hen van toepassing zullen zijn indien en zolang zij (nog) niet zijn gebonden aan de cao voor WR.

Aldus overeengekomen te Wageningen op *****2017

Stichting Wageningen Research

Namens het College van Bestuur

dr. IJ.J. H. Breukink

Lid College van Bestuur

FNV Overheid

R.C. van Baalen

CMHF

J. Hut

CNV Overheid

C. Cuperus

VCPS

W. Colijn