

CAO-akkoord

CAO Nederlandse Universiteiten

1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027

Vereniging Universiteiten van Nederland (UNL), namens de universiteiten en FNV, FBZ, CNV en AOb, als werknemersorganisaties, verder te noemen “cao-partijen”, hebben op 22 juni 2026 de onderstaande afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden in de CAO Nederlandse Universiteiten.

Op 20 juli 2026 hebben cao-partijen vastgesteld dat het onderhandelingsresultaat wordt omgezet in een definitief cao-akkoord.

Preambule

In een tijd waarin universiteiten worden geconfronteerd met grote maatschappelijke vraagstukken en snelle technologische ontwikkelingen, hebben werkgevers en werknemersorganisaties opnieuw de samenwerking gezocht. Vanuit een gedeeld besef van de belangrijke publieke rol die universiteiten vervullen in onderwijs, onderzoek en maatschappelijke impact, zijn zij met elkaar in gesprek gegaan over de toekomst van het werk binnen de sector. Dit vraagt inzet van zowel werkgevers als werknemers om wendbaar te zijn en te blijven.

Deze gesprekken hebben geleid tot een onderhandelingsresultaat dat niet alleen gericht is op aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, maar ook op het creëren van een werkomgeving waarin werknemers zich gewaardeerd, veilig en ondersteund voelen. Cao-partijen erkennen dat de kwaliteit van onderwijs en onderzoek nauw samenhangt met het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarom besteden de gemaakte afspraken nadrukkelijk aandacht aan professionele ontwikkeling, gezondheid en balans tussen werk en privé.

Cao-partijen vinden het essentieel dat universiteiten actief beleid voeren om deze werkdruk te beperken en werknemers voldoende mogelijkheden te bieden voor herstel. Universiteiten stellen daarom, in overleg met het Lokaal Overleg, een aantal duidelijke en herkenbare “gouden regels” op. Deze regels moeten bijdragen aan een gezonde en duurzame werkcultuur en gaan onder meer over het verminderen van onnodige vergaderdruk, het bevorderen van een constructieve vergadercultuur, het creëren van ruimte voor rust, herstel en verlof, en het respecteren van de werk-privébalans van werknemers.

Met deze afspraken spreken cao-partijen hun gezamenlijke ambitie uit om universiteiten niet alleen aantrekkelijk te houden als werkgever, maar ook als plek waar werknemers met energie, betrokkenheid en vertrouwen kunnen werken aan de uitdagingen van vandaag en morgen.

1 Looptijd en beloning

Looptijd

De looptijd van de cao is van **1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027**.

Loonontwikkeling

Procentuele loonsverhoging

Op **1 juli 2026** worden de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, **structureel met 3,1% verhoogd**.

Verhoging van de schalen (centen)

- Vervolgens worden daarna per 1 juli 2026 alle bedragen in de salaristabel (tabel 4.1 van bijlage A) structureel met **€ 50,- verhoogd**.
- De loonsverhoging en verhoging van de salaristabel worden uiterlijk in de maand oktober 2026 uitbetaald.
- Hiermee is de gemiddelde structurele loonsverhoging in deze cao **4,1%**.

Eenmalige uitkering

Daarnaast ontvangen universitaire werknemers¹, die op **1 juli 2026** een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, uiterlijk in de maand oktober een eenmalige uitkering. De uitkering is vanwege de overgang per 1 januari 2027 naar een nieuw pensioenstelsel verhoogd met de werkgeverspensioenpremie. De eenmalige uitkering bedraagt op basis van een voltijds dienstverband **€ 1.534,- bruto**.

Afschaffen universitair minimumjeugdlonen

Tabel 4.3 uit bijlage A, paragraaf 4 wordt uit de cao verwijderd.

2 Toelagen

Bereikbaarheids- en aanwezigheidstoelage

Cao-partijen herzien de regeling in artikel 3.26 cao. Het doel van deze herziening is:

- 1 **Vereenvoudiging** van de regeling.
 - 2 **Verhoging** van de toelagen en omzetting van de toelagen in **nominale** bedragen.
 - 3 **Verruiming** van de groep werknemers die deze diensten kunnen/moeten verrichten **tot en met schaal 12 obp**.
- De (extra) kosten van deze regeling gaan niet van de loonruimte af, maar worden gedragen door de instellingen.
 - Uitgangspunt blijft dat de werkgever schriftelijk opdracht moet geven aan een werknemer om een bereikbaarheids- en/ of aanwezigheidsdienst te verrichten.
 - Deze bedragen worden een keer per 3 jaar in overleg tussen cao-partijen aangepast.

Per 1 oktober 2026 worden de toelagen gewijzigd in **3,- euro** toelage per uur bereikbaarheid en **10,- euro** toelage per uur aanwezigheid.

Behoud toelagen bij zwangerschaps-, bevallings- en geboorteverlof

- 1 Cao-partijen spreken af dat bij zwangerschaps-, bevallings- en geboorteverlof de toelagen voor bijzondere diensten (artikelen 3.24, 3.26 en 3.27 cao) met in achtneming van lid 2 worden doorbetaald.
- 2 De hoogte van de toelagen wordt vastgesteld op "het gemiddelde bedrag aan toelagen die de werknemer in de zes kalendermaanden onmiddellijk voorafgaand aan de eerste dag van de zwangerschap heeft ontvangen."

¹ Met uitzondering van declaranten, oproepkrachten, leerlingen, werknemers met onbetaald verlof en werknemers met een wettelijk minimumloon (waaronder de werknemers met een arbeidsbeperking werkzaam in het kader van de Participatiewet).

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 Werkdruk

Recht op onbereikbaarheid

Cao-partijen vinden het belangrijk dat universiteiten actief beleid voeren om werkdruk te beperken en herstelmogelijkheden te bevorderen. De werkgever bevordert een werkcultuur waarin rusttijden worden gerespecteerd en waarin bereikbaarheid buiten werktijd niet wordt verwacht. Universiteiten stellen daarom, in overleg met het Lokaal Overleg, een beperkt aantal "gouden regels" vast over bereikbaarheid, vergadercultuur, rustmomenten en werk-privébalans. Deze regels hebben ten minste betrekking op:

- Vergaderdruk en vergadercultuur;
- Ruimte voor herstel en verlof;
- Respect voor werk-privébalans.

In de cao zal tevens worden opgenomen dat werknemers recht hebben op onbereikbaarheid buiten hun eigen arbeidspatroon en buiten eventuele bereikbaarheidsdiensten, behoudens de situaties waarin bereikbaarheid op grond van goed werknemerschap in redelijkheid van de werknemer verlangd kan worden.

Sociale veiligheid

De evaluatie ombudsfunctionaris is uitgevoerd conform eerdere cao-afspraken. Uit deze evaluatie blijkt dat de universitaire ombudsfunctionaris wordt gezien als belangrijke aanvulling op de zorgstructuur in de universitaire sector. De evaluatie heeft tot aanbevelingen geleid op niveau van de sector, de universiteit en de ombudsfunctionaris zelf. De aanbevelingen zullen voor 1 januari 2027 worden geagendeerd in het overleg met het formele medezeggenschapsorgaan dat betrokken is bij de Ombudsfunctie, te weten de Universiteitsraad, Ondernemingsraad en/of het Lokaal Overleg.

4 Focus op ontwikkeling

Ontwikkelingsdagen

Cao-partijen constateren dat de ontwikkelingsdagen (zoals opgenomen in artikel 6.10 cao) momenteel onvoldoende worden benut. Daarnaast blijkt dat zowel medewerkers als leidinggevenden niet altijd bekend zijn met het bestaan, het doel en de mogelijkheden van deze ontwikkelingsdagen. Hierdoor blijft een belangrijk instrument voor duurzame inzetbaarheid, professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling onbenut.

Cao-partijen hechten groot belang aan de effectieve inzet van ontwikkelingsdagen en spreken daarom af dat universiteiten actief maatregelen treffen om de bekendheid en het gebruik ervan te vergroten, onder meer door actieve communicatie en duidelijke informatievoorziening.

Cao-partijen willen stimuleren dat medewerkers gebruik maken van deze dagen en zullen daarom de inzet van deze dagen, in de komende cao-periode, tot speerpunt maken en hier actief op sturen door het organiseren van een "**Dag voor Ontwikkeling**". Deze dag is bedoeld om medewerkers en leidinggevenden te inspireren om hun werkzame toekomst verder te ontwikkelen en daarvoor ook de ontwikkeldagen in te zetten. Deze dag zal de volgende cao-ronde worden geëvalueerd.

Toevoegen in de cao (artikel 6.10 lid 1):

De werkgever bevordert actief het gebruik van de ontwikkelingsdagen. De leidinggevende bespreekt jaarlijks met de werknemer:

- a de ontwikkelbehoefte van de werknemer;
- b de mogelijkheden voor scholing, loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid bijvoorbeeld door middel van de inzet van ontwikkelingsdagen.

Hierop wordt ook artikel 6.7 lid 1 aangepast.

5 Docenten

Cao-partijen **onderzoeken** welke docent 3 en 4 posities in de komende jaren een structureel karakter zullen hebben. Dit onderzoek zal uiterlijk voor april 2027 worden afgerond, zodat het dan in de cao-onderhandelingen kan dienen om tot een onderbouwing van een streefpercentage te komen in relatie tot de noodzakelijke flexibele schil voor de sector. Cao-partijen erkennen de wezenlijke rol van docenten binnen de universiteiten en vinden het van belang om expliciet aandacht te hebben voor een realistisch loopbaanperspectief, inclusief uitstroommogelijkheden van docenten 3 en 4.

Behoud van salarisschaal en trede

Docenten 3 en 4 met een tijdelijk contract worden bij een nieuw dienstverband als docent 3 of 4, bij een andere universiteit, minimaal in dezelfde schaal en trede aangesteld als in het voorgaande dienstverband als docent 3 of 4.

6 Postdocs

Postdocs en zwangerschap

Cao-partijen constateren dat de combinatie postdocs en zwangerschap in de huidige context kan leiden tot ongelijkheid. Daarom spreken wij af dat in navolging van de eerdere afspraken voor promovendi in artikel 2.5.2 cao ook postdocs de mogelijkheid krijgen tot verlenging van het dienstverband met de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, en (aanvullend) geboorteverlof, voor zover dit verlof tijdens de projectduur is genoten, en voor zover de termijn van de ketenbepaling nog niet is bereikt.

Postdocs die gedurende hun contractperiode kolven en/of voeden, hebben recht op verlenging van hun arbeidsovereenkomst met 1 maand, voor zover de termijn van de ketenbepaling nog niet is bereikt.

Omdat door de huidige ketenbepaling verlenging van het dienstverband juridisch niet altijd mogelijk is, stellen wij een werkgroep in. Cao-partijen nemen hierbij in elk geval mee:

- 1 Onderzoek naar mogelijkheden van een dienstverband voor bepaalde tijd, waarvan het einde wordt bepaald door de afloop van het project of de financiering daarvan. Waarbij de positie van postdocs bij zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt meegenomen.
- 2 Het voornemen tot een gezamenlijke juridische toetsing, mede in het licht van de Wet Gelijke Behandeling en verkennen de mogelijkheden hiertoe.
- 3 Mocht dat nodig zijn, dan onderzoeken cao-partijen de mogelijkheid om de ketenbepaling voor deze doelgroep te verruimen.
- 4 Maatregelen waardoor de werkbelasting van postdocs kan worden aangepast.

Behoud van salarisschaal en trede

Postdocs worden bij een nieuw dienstverband als onderzoeker 3 of 4 (postdoc), bij een andere Nederlandse universiteit, minimaal in dezelfde schaal en trede aangesteld als in het voorgaande dienstverband als onderzoeker 3 of 4 (postdoc).

7 Vrouw en werk

Vrouw en werk

De cao-partijen streven naar een inclusieve en vitale werkomgeving binnen de universiteiten, waarin de fysieke en mentale gezondheid van alle werknemers in elke levensfase centraal staat. Dit vereist een werkklimaat waarin gezondheidsklachten of specifieke levensfasen die de dagelijkse werkzaamheden beïnvloeden, open bespreekbaar zijn en serieus worden genomen.

In dit kader spreken cao-partijen af dat er op iedere universiteit bijzondere aandacht is voor klachten die samenhangen met de menstruatiecyclus en de menopauze. Cao-partijen moedigen aan dat leidinggevend en medewerkers in goed overleg maatwerkafspraken maken, gericht op het ondersteunen van het functioneren en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast is er bijzondere aandacht voor werknemers die terugkeren na een zwangerschap. Voor werknemers die borstvoeding geven, worden optimale faciliteiten geboden om dit onder werktijd mogelijk te maken.

Verlenging promotietrajecten (kolf- en voedingstijd)

Het recht op kolf- en voedingstijd is wettelijk goed geregeld, maar de impact hiervan op de voortgang van tijdelijke onderzoekscontracten (zoals van promovendi) bleef in de praktijk vaak onbelicht.

De cao-partijen bekrachtigen dit principe nu structureel: promovendi die gedurende hun contractperiode kolven en/of voeden hebben recht op verlenging van hun arbeidsovereenkomst met 1 maand.

8 Cao-vernieuwing

Cao-partijen gaan in de komende cao-periode de herschreven concepttekst van **Hoofdstuk 2 van de cao** bespreken met als doel dat deze nieuwe cao-tekst met ingang van de volgende cao gaat gelden.

9 Overige afspraken

Daarnaast hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- 1 De redactiecommissie cao-NU voert bij het vaststellen van de aangepaste cao-tekst een aantal niet-inhoudelijke redactionele/technische aanpassingen door.
- 2 De cao-partijen werken gezamenlijk aan een verscherpte RVU-regeling in lijn met de criteria en richtlijnen van het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk. Deze regeling zal uiterlijk voor het einde van 2026 af zijn en in werking treden.

Aldus overeengekomen op 20 juli 2026,

FNV

S.J.W. Verduijn

CNV

N.S.M. Heuwer en A. Sewgobind

AOb

D.O. Pechler

FBZ

R. Barendse

UNL

J.A.W.M. Biemans