



De werkgevers verenigd in de Museumvereniging hebben met de vakbonden FNV Media & Cultuur, CNV, CMHF en de Kunstenbond op 25 juni 2024 overeenstemming bereikt over een onderhandelingsresultaat voor de nieuwe cao. De gemaakte afspraken zien op een tweejarige cao en zijn hieronder op hoofdlijnen opgenomen. De vakbonden leggen het onderhandelingsresultaat positief voor aan hun leden. De vakbonden organiseren een online ledenraadpleging medio juli. Als de leden instemmen met het onderhandelingsresultaat wordt de nieuwe cao van kracht en worden de gemaakte afspraken uitgevoerd.

Op hoofdlijnen hebben cao-partijen het volgende afgesproken:

➤ **Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026.

➤ **Loonontwikkeling**

*Loonsverhoging*

Voor de nieuwe museum cao met een looptijd van twee jaar is een structurele loonsverhoging afgesproken van:

- 5% per 1 juli 2024 en
- 3,5% per 1 juli 2025.

➤ **Diversiteitsdagen**

*Flexibiliseren van feestdagen*

Alle tweede Christelijke feestdagen plus Hemelvaartsdag kunnen worden omgezet in een algemeen op te nemen Diversiteitsdag.

Voor de volledigheid, het gaat om:

- tweede Kerstdag,
- tweede Paasdag,
- tweede Pinksterdag
- Hemelvaartsdag.

De Diversiteitsdag kan de medewerker naar eigen keuze invullen.

Voor de uitwerking van een regeling zal een projectgroep worden ingesteld. In de uitwerking van de regeling zal ook gekeken worden naar de huidige feestdagtoeslag (artikelen 9 en 10 Museum cao).

*Extra Diversiteitsdag*

Er wordt 1 extra Diversiteitsdag toegevoegd aan het verlofsaldo van de medewerker. Het aantal vakantie-uren bij een full time aanstelling wordt verhoogd met 7,2 uren. Het totaal aantal jaarlijkse vakantie-uren komt hiermee op 201,6 uur.



### ➤ Reiskosten woon-werkverkeer

Werkgevers willen het belang van duurzaam naar het werk reizen onderstrepen. Voor het woon-werkverkeer per fiets of lopend wordt 21 cent per kilometer de minimale norm.

Voor reizen per OV geldt een vergoeding 2e klas als norm.

Of reizen per auto is toegestaan danwel wat de hoogte van een vergoeding is voor het reizen per auto wordt lokaal afgesproken met de OR/PVT.

Andere randvoorwaarden voor de reiskostenregeling woon-werk, zoals het minimum en maximum aantal te vergoeden kilometers, zijn en blijven een afspraak met de OR/PVT.

### ➤ Vergoeding EHBO/BHV

De werkgever zal in overleg met de OR/PVT een regeling treffen over een vergoeding voor EHBO/bedrijfshulpverlening. Uitgangspunt is dat de vergoeding ten minste € 250,- bruto per jaar bedraagt.

### ➤ Thuiswerkvergoeding

Werkgevers treffen in overleg met de OR/PVT een vergoedingsregeling voor thuiswerken als er sprake is van structureel op één of meerdere dagen thuiswerken. Voorwaarde voor de vergoeding is dat er een thuiswerkovereenkomst is overeengekomen met de medewerker. De vergoeding is in dat geval ten minste het fiscaal toegestane maximum (de onbelaste thuiswerkvergoeding in 2024 is € 2,35 per dag).

### ➤ Individueel Keuzebudget (IKB)

Voor de ontwikkeling van een IKB wordt een projectgroep samengesteld. Deze bestaat uit:

- leden vanuit de sector,
- de vakbonden en
- ervaringsdeskundigen.

Afgesproken is om het IKB uiterlijk per 1-1-2026 in te voeren.

Bij de ontwikkeling van het IKB wordt onder meer ook gekeken naar de mogelijkheden van:

- tijdsparen met een doel (t.b.v. bijvoorbeeld sabbatical, educatie, zorg en mantelzorg en vroegpensioen);
- omgang met plusuren / tijd-voor-tijd-afspraken.

### ➤ Vaststelling van het handboek functie-indeling

Werkgevers krijgen 2 jaar de tijd om het nieuwe handboek functie-indeling in te voeren in de eigen organisaties. Dat betekent dat de implementatie voltooid moet zijn vóór 1 juli 2026. Nadere informatie over de inhoud van en het werken met het handboek functie-indeling volgen zo snel mogelijk.



➤ **Procesafspraken**

*Periodiek overleg (PO)*

Partijen hebben afgesproken om met elkaar in gesprek te blijven gedurende de looptijd van deze cao. In deze Periodieke overleggen houden we elkaar op de hoogte over de voortgang van de diverse projecten.

*Onderzoek gelijke beloning*

Er zal een onderzoek gestart worden naar eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de sector. Het onderzoek zal in 2025 worden uitgevoerd in opdracht van cao-partijen. De resultaten worden ook besproken met de OR/PVT.

*Onderzoek arbeidsvoorwaardenvoorkeuren medewerkers*

Er zal een onderzoek worden gestart naar welke arbeidsvoorwaarden medewerkers in de sector belangrijk vinden. Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken om hierin gezamenlijk op te trekken. Dit onderzoek zal in de huidige cao-periode uitgevoerd worden en kan eventueel gebruikt worden voor ideeën voor de volgende cao. De Museumvereniging neemt hiertoe het initiatief.

➤ **Werkgeversbijdrage artikel 3 lid 8a**

De Werkgeversbijdrageregeling wordt ongewijzigd verlengd voor de duur van deze cao.

➤ **Sociale veiligheid**

Cao-partijen spreken af dat iedere medewerker toegang heeft tot een professionele, externe onafhankelijke vertrouwenspersoon.

➤ **Tekstuele aanpassingen**

Preambule

De cao-tekst zal worden aangevuld met een door vakbonden en werkgevers gezamenlijk opgestelde preambule.

Artikel 11 lid 1 Buitengewoon verlof

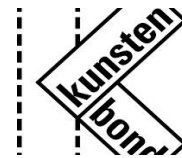
De bestaande tekst van artikel 11 lid 1 wordt aangevuld met een nieuw sub f:  
'In aanvulling op artikel 11 lid 1 b t/m e kan de werkgever besluiten om een verlofregeling ook van toepassing te laten zijn wanneer de medewerker een dierbare verliest die niet valt onder sub b t/m e. In overleg wordt gekeken naar een passende oplossing.'

Bijlage 8 Levensfasebewust personeelsbeleid

De bestaande tekst wordt aangevuld met de afspraken over de Regeling 80-90-100. De tekst daarvan wordt integraal opgenomen in deze cao. Verder is afgesproken dat vakbonden en de Museumvereniging gezamenlijk actief gaan communiceren over de 80-90-100-regeling.

**Namens Vakorganisaties:**

**Namens Werkgevers:**



**CNV**, dhr. W. Wetzels,

**CHMF**, dhr. H. Westerlaken

**FNV Media & Cultuur**, dhr. J. Cohen

**Kunstenbond**, Dhr P. ten Kate

Dhr. M. Grob

Voorzitter werkgeversdelegatie,