

Cao-akkoord Museum cao 2026-2027

18 september 2026

De werkgevers verenigd in de Museumvereniging hebben met de vakbonden FNV, CNV, CMHF Overheid en de Kunstenbond op 18 september 2026 overeenstemming bereikt over de nieuwe cao. Op hoofdlijnen hebben cao-partijen het volgende afgesproken:

➤ **Looptijd en loonsverhoging**

De cao heeft een looptijd van 18 maanden van 1 juli 2026 tot en met 31 december 2027, met een structurele loonsverhoging van:

- 3% per 1 juli 2026 en
- 0,5% per 1 januari 2027 en
- 1% per 1 juli 2027.
- Medewerkers die op 1 juli 2027 in dienst zijn, ontvangen in juli 2027 een eenmalige uitkering van 250 euro bruto bij een voltijd dienstverband (peildatum 1 juli 2027). Medewerkers met een deeltijd dienstverband ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband (peildatum 1 juli 2027).

➤ **Handboek Functie-indeling**

Na 1 juli 2026 (de einddatum voor de invoering van het Handboek Functie-indeling) wordt een paritaire werkgroep ingesteld bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, vakbonden en Leeuwendaal, onder leiding van een onafhankelijke voorzitter. Cao-partijen zullen zorgdragen voor een representatieve en kundige samenstelling van deze werkgroep.

Deze werkgroep zal de invoering van het Handboek functie-indeling evalueren en aan de hand van de uitkomsten daarvan analyseren welke verbeteringen er door te voeren zijn voor de toekomst. Het advies van de paritaire werkgroep wordt vervolgens ter besluitvorming voorgelegd in het (reguliere) overleg van sociale partners.

Na afronding van de inzet van deze werkgroep wordt (zoals eerder afgesproken) een beheercommissie opgestart. Deze commissie draagt zorg voor het actueel houden van het Handboek voor de toekomst (te denken aan bijvoorbeeld de opkomst van nieuwe functies).

➤ **Reiskosten woon-werkverkeer**

Artikel 19 lid 2 woon-werkverkeer in de cao wordt als volgt aangepast:

Werkgevers willen het belang van duurzaam reizen naar het werk blijven onderstrepen. Voor woon-werkverkeer per fiets of lopend blijft 21 cent per kilometer de minimale norm. Voor reizen per OV geldt een vergoeding 2e klas als norm. Of reizen per auto is toegestaan wordt lokaal afgesproken met de OR/PVT. Indien het gebruik van een auto noodzakelijk is naar het oordeel van de werkgever dan geldt als norm voor die reizen een vergoeding tegen het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer. 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.

➤ **Bereikbaarheidstoeslag**

Voor een bereikbaarheidsdienst die op een feestdag op zaterdag of zondag valt, geldt 40% van het geldende uur salaris, doch ten hoogste het maximum van schaal 7. Dit wordt toegevoegd aan artikel 9.2b.

➤ **Aanpassing van de 80-90-100 regeling voor zware beroepen**

Voor de 80-90-100 regeling voor fysiek zware beroepen komen sinds 2024 alleen medewerkers in aanmerking die 30-36 uur werken. Cao-partijen passen deze voorwaarde aan. Vanaf 1 juli 2026 kunnen ook medewerkers met een kleiner deeltijdpercentage in aanmerking komen, binnen de kaders van de fiscale wetgeving. Een hogere ondergrens hanteren is alleen mogelijk indien de vrijval onvoldoende is om de arbeidsuren te herbezetten door de werkgever. De evaluatie van de regeling door cao-partijen vindt plaats in de eerste helft van 2027. De invulling hiervan wordt afgestemd in het periodieke overleg van cao-partijen.

➤ **Sociale veiligheid**

De werkgever moet een duidelijk intern beleid op het gebied van sociale veiligheid hebben. Het beleidskader sociale veiligheid biedt praktische richtlijnen voor de sector. Dit kader is te vinden op de website van de Museumvereniging.

➤ **AI**

De werkgever past kunstmatige intelligentie zo zorgvuldig, veilig en transparant mogelijk toe en ondersteunend aan de medewerkers die de processen uitvoeren. Bij de toepassing van kunstmatige intelligentie worden de belangen, positie en rechtsbescherming van werknemers in acht genomen. De effecten van de inzet van kunstmatige intelligentie worden door de werkgever periodiek geëvalueerd, waarbij zowel beoogde resultaten als mogelijke risico's worden betrokken.

➤ **Onbereikbaarheid**

Het is belangrijk dat werknemers in privé-tijd niet bezig hoeven te zijn met werk en dat zij hier goed van loskomen. De werknemer heeft daarom het recht op onbereikbaarheid buiten het arbeidspatroon en buiten eventuele bereikbaarheidsdiensten. Er kunnen bijzondere (dringende) omstandigheden zijn op grond waarvan het noodzakelijk is dat de werknemer toch bereikbaar moet zijn. In dat geval maakt de leidinggevende daarover zoveel als mogelijk vooraf een afspraak met de werknemer.

➤ **Werkvoorzieningen**

De werkgever stelt werkmiddelen, noodzakelijk voor de dagelijkse uitoefening van het werk/functie, ter beschikking (op verzoek van de werkgever kan de werknemer ook gebruik maken van eigen apparatuur als de werknemer daarmee instemt, de werknemer die gebruik maakt van eigen apparatuur wordt daarvoor gecompenseerd). Alle zaken, waaronder schriftelijke stukken en elektronische en digitale informatie(dragers), die aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld, blijven eigendom van werkgever. De werknemer is gehouden deze zaken op eerste verzoek en anders uiterlijk op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt aan de werkgever terug te geven. De werknemer is verantwoordelijk en aansprakelijk voor door diens eigen opzet of roekeloosheid veroorzaakte schade aan eigendommen van de werkgever.

➤ **Ouderschapsverlof en andere verlofsoorten**

Artikel 11.5a wordt als volgt aangepast: De werkgever honoreert het verzoek om ouderschapsverlof, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Verder geldt voor de verlofsoorten de volgende procesafspraken: in vervolg op het SER-advies 'Balans in maatschappelijk verlof' wil het kabinet het verlofstelsel vereenvoudigen, door de vele verschillende regelingen terug te brengen tot drie verlofsoorten (zorg voor kinderen, zorg voor

naasten en zorg voor persoonlijke situaties). Cao-partijen blijven het wetgevingstraject volgen en wachten af wat daar precies uitkomt.

➤ **Loopbaanbeleid en leercultuur**

In artikel 15a wordt verduidelijkt dat het niet alleen gaat om ontwikkeling binnen de huidige functie, maar ook om het bevorderen van de leercultuur binnen de organisatie en loopbaanmogelijkheden buiten de huidige functie.

➤ **Werkgeversbijdrage vakbonden**

De Museumvereniging verstrekt aan de vakverenigingen vallend onder deze cao weer een werkgeversbijdrage (artikel 3.6a) van € 20.000 voor kalenderjaar 2026. Voor kalenderjaar 2027 wordt deze bijdrage verhoogd tot € 30.000. De vakverenigingen dragen zelf zorg voor de onderlinge verdeling van dit bedrag.

➤ **Tekstuele aanpassingen en procesafspraken**

- IKB: cao-partijen hebben op 5 maart 2026 de cao-bepalingen over het IKB goedgekeurd en deze worden in de nieuwe cao opgenomen. Waar nodig vindt nog aanvullend technisch overleg plaats over de samenhang met andere cao-artikelen. Werkgevers gaan aan de slag met de zorgvuldige invoering van het eerder afgesproken IKB per 2027.
- Diversiteitsdagen: cao-partijen hebben op 10 november 2025 de cao-bepalingen over diversiteitsdagen goedgekeurd en deze worden in de nieuwe cao opgenomen. Cao-partijen overleggen of er nog redactionele verbetering mogelijk is op gebied van feestdagen en jaaruren.
- Onderzoek gelijke beloning: vanwege de implementatie van het Handboek functie-indeling is het onderzoek naar eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de sector nog niet uitgevoerd. Tijdens de looptijd van de nieuwe cao zal dit onderzoek alsnog worden uitgevoerd.
- Mentale gezondheid: cao-partijen onderschrijven dat het onderwerp mentale belasting van groot belang is. Afgesproken is dat dit onderwerp van gesprek zal zijn in de volgende cao-ronde.
- Preambule: de nieuwe preambule die door cao-partijen akkoord is bevonden, wordt in de cao opgenomen.
- Na technisch overleg tussen cao-partijen worden nog enkele redactionele technische verbeteringen doorgevoerd.

Namens Vakorganisaties:

FNV, Ferhat Otur

CNV, Rens van Hoogdalem-Braam

Kunstenbond, Pepijn ten Kate

CHMF Overheid, Wolleta Roozeboom

Namens Werkgevers:

Vera Carasso

Voorzitter werkgeversdelegatie