

museum de fundatie

Overgangsregeling

Stichting Museum de Fundatie

oktober 2026

Inhoud

Inleiding	3
Artikel 1 Werkingssfeer	4
Artikel 2 Overleg	4
Artikel 3 Definities	4
Artikel 4 Algemene uitgangspunten.....	4
Artikel 5 Toepassing Museum cao, overgang en garanties.....	5
Artikel 5.1 Functie- en salarisindeling	5
Artikel 5.2 Arbeidsomvang	5
Artikel 5.3 Toelagen	5
Artikel 5.4 Eindejaarsuitkering	6
Artikel 5.5 Pensioendeelname.....	6
Artikel 5.6 Verlofuren en feestdagen	6
Artikel 5.7 Kort en langdurig zorgverlof en ouderschapsverlof.....	7
Artikel 5.8 Loondoorbetaling bij ziekte.....	7
Artikel 5.9 Vergoeding BHV	7
Artikel 5.10 Thuiswerkvergoeding en reiskosten.....	7
Artikel 5.11 Jubileumgratificatie	7
Artikel 5.12 Derde jaar WW.....	7
Artikel 6 Peildatum Arbeidsvoorwaardenregeling	7
Artikel 7 Peildatum periodieke verhoging en gesprekcyclus	7
Artikel 8 Hardheidsclausule	7
Artikel 9 Gebondenheid.....	8

Inleiding

Museum de Fundatie biedt een indrukwekkende verzameling beeldende kunst, verspreid over twee unieke locaties: het iconische gebouw aan de Blijmarkt in Zwolle en het pittoreske Kasteel het Nijenhuis in Wijhe/Heino. Museum de Fundatie is niet alleen een bewaarplaats van kunst, maar ook een bruisend centrum waar creativiteit, geschiedenis en cultuur samenkomen. Met onze brede collectie kunst en vormgeving en onze programmering kijken wij vanuit Overijssel naar de wereld en gaan wij in dialoog met ons publiek. Onze kernwaarden zijn: open, dynamisch, verbindend en nieuwsgierig.

De organisatie kent twee stichtingen, Stichting Museum de Fundatie, verantwoordelijk voor de exploitatie van het museum en waar het personeel onder is gebracht, en Stichting Hannema-de Stuers Fundatie, die tot doel de instandhouding van de collectie heeft, die tijdens zijn leven is bijeengebracht door Dirk Hannema, oud-directeur van het Museum Boymans te Rotterdam en van de kunstwerken die na zijn overlijden door de stichting in eigendom of langdurige bruikleen zijn of worden verkregen.

Op dit moment heeft Museum de Fundatie een eigen arbeidsvoorwaardenregeling. Deze is opgesteld bij de overgang van de Provincie cao naar een eigen regeling en afgestemd met de toenmalige PVT en voor het laatst geactualiseerd in 2024 met de Ondernemingsraad. Daarbij wordt de Museum cao op onderdelen al gevolgd, zoals ten aanzien van de functiewaardering en de salarisschalen.

Het volledig aansluiten bij de Museum cao is dan ook een logische vervolgstap voor Museum de Fundatie in de verdere ontwikkeling en professionalisering van de organisatie. Zo blijft de organisatie verzekerd van een actueel en passend arbeidsvoorwaardenpakket. Medewerkers uit de sector zijn goed bekend met de cao en als deelnemer aan de cao kan Museum de Fundatie invloed uitoefenen op de inhoud van de cao. De overstap is gepland per 1 januari 2027.

De directie en Raad van Toezicht realiseren zich dat deze stap de nodige veranderingen met zich mee zal brengen voor de medewerkers en willen deze overgang zo goed en zorgvuldig mogelijk vormgeven. Hiertoe heeft de directeur-bestuurder de vakbonden uitgenodigd om gezamenlijk tot een overgangsregeling van de huidige arbeidsvoorwaardenregeling naar de Museum cao te komen. Onderhavige overgangsregeling omvat de uitkomst van deze gesprekken.

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze overgangsregeling is van toepassing op alle werknemers van Museum de Fundatie die op 31 december 2026 werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd (zie ook artikel 4). De overgangsregeling is dus niet van toepassing op werknemers die na 31 december 2026 in dienst treden.
2. Deze overgangsregeling is niet van toepassing op uitzendkrachten, vrijwilligers, stagiaires, freelancers en overige inhuurkrachten.
3. De overgangsregeling treedt in werking per 1 januari 2027 en geldt zolang de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel in dienst is bij de werkgever of diens rechtsopvolger.

Artikel 2 Overleg

De vakbond FNV en de vakbond CNV zijn als overlegorganen betrokken bij de opstelling van onderhavige overgangsregeling. Op **DATUM** 2026 is overeenstemming bereikt over de eindversie van deze overgangsregeling.

Artikel 3 Definities

Werkgever	Stichting Museum de Fundatie, vanaf hier benoemd als "Museum de Fundatie"
Werknemer	De arbeidskracht die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij werkgever.
Huidige bruto maandloon	Maandloon van de werknemer op peildatum 31 december 2026
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
Functie	Het geheel aan werkzaamheden waarmee de werknemer feitelijk is belast.

Artikel 4 Algemene uitgangspunten

1. De "Arbeidsvoorwaardenregeling Museum de Fundatie" komt per 1 januari 2027 te vervallen.
2. Op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd in dienst van de werkgever is met ingang van 1 januari 2027 de Museum cao van toepassing;
3. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd ontvangen tijdig een nieuwe arbeidsovereenkomst ter vervanging van hun huidige overeenkomst per 1 januari 2027, waarin de Museum cao van toepassing wordt verklaard, alsmede onderhavige overgangsregeling.
4. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op de peildatum, geldt dat de Museum cao en de overgangsregeling van toepassing blijven, ook als na afloop van de huidige looptijd de arbeidsovereenkomst na peildatum wordt verlengd of omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Individuele garanties, voortvloeiend uit onderhavige overgangsregeling, worden in de nieuwe arbeidsovereenkomsten opgenomen.
6. De inhoud van het totale nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket is als geheel van gelijkwaardig niveau als het arbeidsvoorwaardenpakket dat werd genoten bij toepassing van de eigen arbeidsvoorwaardenregeling op 31 december 2026.
7. De werknemer heeft recht op hetzelfde bruto salarisperspectief als zou zijn genoten bij voortzetting van de toepassing van de eigen arbeidsvoorwaardenregeling van Museum de Fundatie onder gelijke omstandigheden.

Artikel 5 Toepassing Museum cao, overgang en garanties

In de onderstaande artikelen worden de overgangsregels, overgangsmaatregelen en garantieregelingen beschreven. Deze gelden voor werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1, aanvullend op de Museum cao. Bij werknemers met een deeltijd dienstverband worden de regelingen in onderhavige overgangsregeling naar rato toegepast, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

Artikel 5.1 Functie- en salarisindeling

1. De functies zijn ingedeeld en gekoppeld aan een salarisschaal van de Museum cao. Hiervoor wordt bij overgang gebruik gemaakt van de functiewaarderingssystematiek van RATO Pro uit het Handboek Functie-indeling Museum cao.
2. Indeling vindt plaats op basis van de in 2026 vastgestelde functiebeschrijving van de werknemer.
3. Salarisindeling vindt plaats in de salarisschaal van de betreffende functie volgens de salarisschalen van de Museum cao. Werkgever hanteert al vóór 2026 de salarisschalen van de Museum cao. Indien de uitkomst van de herwaardering op grond van lid 1 en 2 van dit artikel gelijk is, wijzigt de inschaling per 1 januari 2027 niet, met uitzondering van de toepassing van een reguliere periodieke verhoging, bij voldoende functioneren, als de medewerker het maximum van de salarisschaal nog niet heeft bereikt.
4. Indien de functie van de medewerker in een andere schaal wordt ingedeeld op grond van de herwaardering volgens lid 1 en 2 van dit artikel, dan gelden de volgende richtlijnen:
 - a. De huidige indeling van de functie in de salarisschaal van de Museum cao is lager dan de nieuwe indeling in de Museum cao: de inschaling van de medewerker wordt per 1 januari 2027 aangepast aan de hogere nieuwe indeling. Inpassing in de trede vindt plaats in een trede die minstens de gelijke hoogte heeft van het huidige bruto schaalbedrag, rekening houdend met een eventuele periodieke verhoging per 1 januari 2027 in de huidige schaal.
 - b. De huidige indeling van de functie in de salarisschaal van de Museum cao is hoger dan de nieuwe indeling in de Museum cao: de inschaling van de medewerker blijft per 1 januari 2027 in verband met garantieafspraken gelijk aan de huidige salarisschaal. Indien de medewerker nog niet in het maximum van deze garantie-salarisschaal zit, zal de medewerker jaarlijks een periodieke verhoging ontvangen conform de Museum cao tot de medewerker het maximum van deze garantie-salarisschaal heeft bereikt.
5. Ten aanzien van de functiewaardering wordt bij eventueel bezwaar de bezwaarprocedure gevolgd zoals genoemd in de Museum cao. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van de functie, kan de werknemer het geschil voorleggen aan de Geschillencommissie, zoals ingesteld door de werkgever. Zie artikel 8 lid 1 sub f van de Museum cao.

Artikel 5.2 Arbeidsomvang

Museum de Fundatie hanteert een 36-urige werkweek, dit is gelijk aan de arbeidsomvang van de Museum cao.

Artikel 5.3 Toelagen

1. Werknemers die op de peildatum een (tijdelijke) persoonlijke toelage genieten in de vorm van een functioneringstoelage, arbeidsmarkttoelage of waarnemingstoelage, behouden deze toelage voor zolang er sprake is van gelijkblijvende omstandigheden waaronder deze toelage is toegekend en voor de duur waarvoor deze toelage oorspronkelijk is toegekend. Bij nieuwe toekenningen van deze toelagen na peildatum, is de Museum cao van toepassing.
2. Werknemers die op de peildatum een vaste maandelijks wacht-storingsdienst (WDS) vergoeding ontvangen, behouden deze vaste vergoeding zolang zij deze wacht-storingsdiensten blijven uitvoeren. De vergoeding wordt vastgesteld op het vaste bedrag op de peildatum, de vergoeding stijgt niet door periodieke verhogingen van Werknemer. De vergoeding wordt wel geïndexeerd in geval er cao-indexaties zijn.
3. Werknemers die op de peildatum een vaste maandelijks stand-by-dienst vergoeding ontvangen, krijgen over de uren dat zij deze bereikbaarheidsdiensten draaien een bereikbaarheidsdiensttoelage van 5% resp. 10% conform artikel 9 lid 2 van de Museum cao. Jaarlijks wordt de hoogte van deze maandelijks bereikbaarheidsdiensttoelage vastgesteld op basis van de ingeplande stand-by-diensten.

4. Werknemers die op de peildatum een vaste maandelijkse bereikbaarheidstoelage ontvangen in de functie van floormanagement, krijgen over de uren dat zij deze bereikbaarheidsdiensten draaien een bereikbaarheidsdiensttoelage van 5% resp. 10% conform artikel 9 lid 2 van de Museum cao.
5. Werknemers die op de peildatum en gedurende 12 aaneengesloten maanden voorafgaand aan de peildatum, een vaste vergoeding voor onregelmatige diensten (ORT) ontvangen van 7% van het bruto maandloon, ontvangen met ingang van 1 januari 2027 daarvoor in de plaats een garantietoelage ORT. Voorwaarde voor het ontvangen van deze maandelijkse bruto garantietoelage is dat Werknemer onregelmatig blijft werken, zoals ook voorafgaand aan de peildatum het geval was. Bij nieuwe toekenningen van deze toelagen na peildatum, is de Museum cao van toepassing. Ingeval van langdurig ziekte vindt er loondoorbetaling plaats conform de Museum cao. De hoogte wordt als volgt bepaald:
 - a. Werknemers met een vast urencontract ontvangen een maandelijkse bruto garantietoelage ORT die gelijk is aan de vaste maandelijkse bruto ORT-vergoeding die Werknemer ontving op peildatum verminderd met € 20,83 bruto per maand (i.v.m. verrekening BHV-vergoeding). De vergoeding stijgt niet door periodieke verhogingen van Werknemer. De vergoeding wordt wel geïndexeerd in geval er cao-indexaties zijn. Indien de omvang van het dienstverband van de Werknemer wordt aangepast, wordt de garantietoelage naar rato van het dienstverband aangepast.
 - b. Werknemers met een variabel urencontract ontvangen vanaf januari 2026 een maandelijkse bruto garantietoelage ORT die gelijk is aan het gemiddelde maandbedrag dat zij in de voorafgaande 12 maanden aan de peildatum hebben ontvangen als bruto ORT-vergoeding (hetgeen afhangt van hun gemiddeld gewerkte uren) verminderd met € 20,83 bruto per maand (i.v.m. verrekening BHV-vergoeding). De vergoeding stijgt niet door periodieke verhogingen van Werknemer. De vergoeding wordt wel geïndexeerd in geval er cao-indexaties zijn. Elk jaar wordt opnieuw per januari de hoogte van de vaste maandelijkse vergoeding voor dat jaar vastgesteld op basis van de gemiddelde gewerkte uren per maand over de afgelopen 12 maanden.
6. Overwerk na peildatum worden toegepast volgens de regeling van de Museum CAO.

Artikel 5.4 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt in de huidige arbeidsvoorwaardenregeling van de Werkgever 6,4% van het bruto loon. De Museum cao kent een eindejaarsuitkering van 3,4%. Werknemers zoals bedoeld in artikel 1 behouden een eindejaarsuitkering van 6,4% tot einde dienstverband.
2. Voor werknemers die na peildatum in dienst komen, geldt enkel de eindejaarsuitkering van 3,4% conform de Museum cao.

Artikel 5.5 Pensioendeelname

De werknemers blijven collectief aangesloten bij pensioenfondsen ABP. Hier zal dispensatie voor worden aangevraagd. De premieverdeling van 70% werkgever en 30% werknemer blijft van toepassing.

Artikel 5.6 Verlofuren en feestdagen

1. Met ingang van 1 januari 2027 wordt het aantal verlofuren toegekend conform de Museum cao, zijnde 201,6 uur vakantieverlof op basis van een fulltime dienstverband (36 uur). Werknemers die reeds vóór 1 januari 2007 in dienst waren van de Werkgever, en die op peildatum een hoger vakantieverlof dan 201,6 uur bij een fulltime dienstverband hebben in het kader van leeftijdsverlof, behouden dit hogere recht op vakantieverlof tot einde dienstverband.
2. Buitengewoon verlof met behoud van loon wordt met ingang van 1 januari 2027 toegekend volgens de Museum cao.
3. Het vakbondsverlof wordt toegekend volgens de regeling van de Museum cao.
4. Voor feestdagen geldt dat vanaf 1 januari 2027 artikel 10 van de Museum cao van toepassing is.

Artikel 5.7 Kort en langdurig zorgverlof en ouderschapsverlof

1. Calamiteitenverlof, kortdurend en langdurig zorgverlof worden met ingang van 1 januari 2027 toegekend volgens de regeling van de Museum cao, die is gebaseerd op de WAZO.
2. Ouderschapsverlof wordt met ingang van 1 januari 2027 toegekend volgens de regeling van de Museum cao conform artikel 11 lid 5.

Artikel 5.8 Loondoorbetaling bij ziekte

Werkgever hanteert per 1 januari 2027 de loondoorbetalingsregeling conform de Museum CAO. Deze regeling is gelijk aan de loondoorbetaling, zoals opgenomen in de eigen arbeidsvoorwaardenregeling.

Artikel 5.9 Vergoeding BHV

Met ingang van 1 januari 2027 geldt voor werknemers die door de werkgever zijn aangewezen als bedrijfshulpverlener en beschikken over een geldig BHV- en/of EHBO-certificaat, een jaarlijkse vergoeding van € 250,- bruto conform de Museum cao.

Artikel 5.10 Thuiswerkvergoeding en reiskosten

De huidige thuiswerkvergoeding, reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en reiskostenvergoeding voor dienstreizen van Werkgever blijven gehandhaafd, ook na peildatum van de overgang en passen binnen de regelingen van de Museum cao.

Artikel 5.11 Jubileumgratificatie

De jubileumgratificatie wordt met ingang van 1 januari 2027 toegekend volgens de regeling van de Museum cao. Voor werknemers die op de peildatum van de overgang naar de Museum cao in dienst zijn, geldt dat de oorspronkelijke datum van indiensttreding bij de werkgever de peildatum is voor de berekening van de jubileumgratificatie.

Met de werkgever wordt ook diens rechtsgeldige voorganger bedoeld, te weten de Provincie, in het geval de Werknemer reeds voorafgaand aan de verzelfstandiging van de Werkgever in dienst was van de Provincie.

Artikel 5.12 Derde jaar WW

Artikel 20 van de Museum cao wordt van toepassing. De werkgever zal zich aansluiten bij stichting PAWW.

Artikel 6 Peildatum Arbeidsvoorwaardenregeling

Bij de toepassing van de overgangsregeling geldt de inhoud van de arbeidsvoorwaardenregeling van de werkgever ("Arbeidsvoorwaardenregeling Museum de Fundatie") op peildatum 31 december 2026.

Artikel 7 Peildatum periodieke verhoging en gesprekcyclus

Na de overgang blijft het moment van een periodieke verhogingen jaarlijks in januari van elk jaar plaatsvinden, mits de werknemer voldoende functioneert, conform de Museum cao. De gesprekcyclus is reeds op deze frequentie afgestemd, zodat het laatste kwartaal van enig jaar een oordeel beschikbaar is van de leidinggevende of de periodieke verhoging per 1 januari van het daaropvolgende jaar toegekend kan worden.

Artikel 8 Hardheidsclausule

1. Indien zich omstandigheden voordoen die individueel tot ongekende of onbillijke situaties leiden, kan de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin afwijken van deze overgangsregeling. In alle gevallen waarin de overgangsregeling niet of niet in redelijkheid voorziet, zullen de werkgever en werknemer(s) in nader overleg een beslissing nemen.
2. Indien werknemer en werkgever, dan wel de bij deze regeling betrokken partijen, van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze regeling, zal de geschillenregeling zoals bedoeld in artikel 23 van de Museum cao worden toegepast.

Artikel 9 Gebondenheid

Deze overgangsregeling is na instemming door partijen bindend voor de werkgever en zal worden toegepast op alle werknemers.

Besproken en akkoord op datum: DATUM 2026

Vakbond FNV

Ferhat Otur
Bestuurder

Vakbond CNV

Rens van Hoogdalem-Braam
Bestuurder

Museum de Fundatie

Beatrice von Bormann
Directeur-Bestuurder