Onderhandelingsresultaat cao Stichting Omroep Muziek d.d. 18 november 2026

Partijen bij de cao van de Stichting Omroep Muziek hebben op 18 november 2026 een onderhandelingsresultaat bereikt over een cao vanaf 1 juli 2026. Luidend als volgt:

Looptijd: 1 juli 2026 t/m 30 juni 2028

Salarisontwikkeling:

- Per 1 juli 2026 worden de salaristabellen verhoogd met 3%. De individueel overeengekomen toeslagen worden eveneens met 3% verhoogd. De toeslagen zoals vermeld in de bijlagen 5, 7 en 10 (toeslag bij-instrument, ORT vergoeding en toeslag koorsoli) worden per 1 januari 2027 met 3% verhoogd.
- Per 1 juli 2027 worden de salaristabellen verhoogd met 2,25% voor werknemers in categorie B en C, inclusief de toeslag zoals vermeld in bijlage 7.
- Per 1 oktober 2027 worden de salaristabellen verhoogd met 2% voor werknemers in categorie A, inclusief aanpassing van de toeslagen zoals vermeld in bijlagen 5 en 10 en 11.
- Eenmalige verhoging van de eindejaarsuitkering met € 500 naar rato van de omvang van het dienstverband voor de werknemers in dienst op 1 december 2026. De uitkering is naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in dienst is in het kalenderjaar 2026.
- Per 1 januari 2027 een vaste mediavergoeding van € 1.500 per jaar op fulltime basis voor tutti-musici in het orkest, van € 1.250 voor orkestmusici met een verminderde speelverplichting tot 60 dagen, van € 1.000 voor orkestmusici met een verminderde speelverplichting van 60 dagen of meer. De koormusici ontvangen een vaste vergoeding van € 1.250 per jaar. De vergoedingen worden maandelijks uitbetaald naar rato van de omvang van het dienstverband.

  Voor remplaçanten wordt het uurloon met € 0,84 verhoogd, eveneens per 1 januari 2027. De mediavergoeding wordt onderdeel van de pensioengrondslag en wordt jaarlijks aangepast overeenkomstig de aanpassing van de salaristabellen van medewerkers in categorie A.
- Aanpassing van de reiskostentegemoetkoming woon-werkverkeer naar € 0,25 per kilometer, mits fiscaal gefaciliteerd;
- Per 1 januari 2027 wordt de tegemoetkoming ziektekostenpremie verhoogd van € 20 naar € 50 per maand (deze tegemoetkoming geldt ongeacht de omvang van het dienstverband)

Overige afspraken
Partijen hebben verder afgesproken:

- Met ingang van 1 januari 2027 zal een zogenaamde 80-90-100 regeling worden geïntroduceerd voor werknemers vanaf 5-jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. De regeling zal als artikel 24a aan de CAO worden toegevoegd (zie hieronder);
- De mediaregeling wordt aangepast. Hiervoor wordt de tekst van bijlage 11 aangepast. De herziene regeling, inclusief de mediavergoeding zal na twee jaren worden geëvalueerd;
- Partijen nemen een AI-bepaling op in de cao ter bescherming van de prestaties en persoonlijke kenmerken van werknemers. AI-nabootsing en AI-training vereisen vooraf schriftelijke toestemming, met afspraken over gebruik en eventuele compensatie. Gebruikelijke technische bewerking blijft binnen het afgesproken mediagebruik. SOM zorgt voor passende beveiliging, scholing en afspraken met derden. Partijen bespreken de gevolgen voor het werk en de werkgelegenheid en evalueren de bepaling binnen twaalf maanden. Een AI clausule wordt aan de CAO toegevoegd als bijlage 11A.

- De regeling Individuele keuze-uren (IKU) wordt herzien. Musici krijgen de mogelijkheid om voorafgaand aan het seizoen hun individuele wensen kenbaar te maken. Maximaal 24 uur kan hiervoor worden ingezet, maximaal 16 is beschikbaar voor het opnemen van snipperdagen. Hiervoor wordt artikel 34f aangepast en wordt bijlage 17A aan de CAO toegevoegd waarin de doelen en procedure nader is uitgewerkt. De regeling treedt met ingang van seizoen 2027/2028 in werking.
- Duurzame inzetbaarheid: Het uitgangspunt is dat medewerkers gedurende hun loopbaan gezond en gemotiveerd kunnen blijven werken. Werkgever en medewerker kijken tijdig vooruit naar wat daarvoor nodig is. Dat vraagt aandacht voor de belasting van het werk, professionele ontwikkeling en individuele mogelijkheden. Werkgever en medewerker bespreken tijdig wat de medewerker nodig heeft om het werk ook op langere termijn gezond en met plezier te kunnen doen. Daarbij is ruimte voor aanpassingen in het werk, ontwikkeling binnen de eigen functie en de wensen van de medewerker voor het verdere verloop van de loopbaan. In bijlage17 B Duurzame inzetbaarheid is een overzicht opgenomen van de bestaande maatregelen en lopende ontwikkelingen samengebracht.

Protocol

Partijen hebben gezamenlijk vastgesteld dat gedurende de looptijd van de cao de volgende protocolafspraken worden uitgewerkt:

Gescheiden repetities koor

Partijen hebben vastgesteld dat het gewenst is om aanvullende afspraken te maken over de definitie en uitwerking van gescheiden repetities. Het volgende is afgesproken:

Partijen werken het huidige concept verder uit dat - eenmaal afgerond en uitgewerkt - gedurende de looptijd van de cao aan de praktijk getoetst zal worden. De koorcommissie en de ensemblemanager werken hierin op basis van gelijkwaardigheid, wederzijds respect en vertrouwen samen, ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid. Zij bespreken voorstellen en zorgen, en streven naar een gezamenlijk gedragen werkwijze. Deze samenwerking laat de afgesproken beslissingsbevoegdheden onverlet.

Voor het vervolg hebben we de volgende stappen afgesproken:

- De opzet wordt afgerond, inclusief de toets op uitvoerbaarheid en de benodigde artistieke afstemming.
- Voorafgaand aan de proef is er een duidelijk afspraak over de opzet en de evaluatie.
- De werkwijze wordt gedurende 1 seizoen beproefd.

Partijen zijn het erover eens dat scenische producties unieke producties zijn. Indien bij uitzondering scenische repetities plaatsvinden, stelt de ensemblemanager de repetitietijden voorafgaand aan de productie vast na overleg met de koorcommissie en met inachtneming van de geldende cao-bepalingen. Daarbij worden de artistieke vereisten en de belasting van de zangers betrokken.

Regeling Vervroegde Uittreding
Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van de CAO een regeling Vervroegde Uittreding in de CAO zal worden opgenomen. De tekst van de regeling zal gelijk zijn aan de tekst die de vakbonden en de werkgevers in het verband van de Vereniging van Nederlandse Orkesten (VvNO) wordt overeengekomen.

Werkgroep onderzoek urentelling-speelverplichting-afbouwdagen
Partijen gaan gedurende de looptijd van de cao met elkaar in overleg over de aanname dat de cao bepalingen bevat die een volledige inzet van de musici op seizoenbasis belemmeren. Daarbij is ook een vertegenwoordiging van de OR aanwezig.

Er wordt onder meer nagegaan of de cao-bepalingen met betrekking tot planning en telling meer in overeenstemming kunnen worden gebracht met de werkelijke tijdbesteding (podiumactiviteiten en overige activiteiten).

Partijen zullen eveneens bespreken welke mogelijkheden er zijn om de ensembles van de SOM in de toekomst flexibeler in te zetten met het oog op voorzienbare ontwikkelingen in het Omroepbestel.

Daarbij worden in ieder geval de volgende aspecten betrokken:

- De door de musici gevoelde werkdruk
- Het beschikbare forfait met het oog de specifieke programmering van de SOM
- De tijdbesteding aan niet-musicerende activiteiten
- De noodzaak van duurzame inzetbaarheid en de doelmatigheid van de middelen die daarvoor worden ingezet.

Artikelgewijze aanpassingen:

80-90-100 regeling
Artikel 24a wordt als volgt in de CAO opgenomen:

1. Vanaf vijf jaar direct voorafgaand aan de AOW leeftijd kunnen werknemers onder voorwaarden gebruikmaken van de Regeling Werktijdvermindering Ouderen.
2. Tot een reductie van 20% omvang van het dienstverband vult de werkgever het nieuwe salaris van de werknemer aan met 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. De pensioenopbouw wordt, indien en voor zover fiscaal gefaciliteerd, voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.
3. De met de reductie van de omvang van het dienstverband samenhangende arbeidsduurverkortingen zoals afbouwdagen zullen naar rato worden verminderd.
4. De financiële tegemoetkomingen die de medewerker ontvangt zullen analoog aan de vermindering van het salaris zoals in lid 2 is beschreven, worden aangepast.

   De navolgende voorwaarden zijn van toepassing:

5. De individueel overeengekomen arbeidsduur per week dient gedurende vijf jaren voorafgaand aan de deelname aan deze regeling niet te zijn gewijzigd.
6. De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot werktijdvermindering weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang in de zin van artikel 2 van de *Wet Flexibel werken*.
7. Het is de werknemer niet toegestaan betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten in het verlofdeel tenzij de nevenwerkzaamheden al werden uitgevoerd voorafgaand het verzoek.
8. De werkgever is niet (langer) gehouden zorg te dragen voor het voortzetten van de pensioenopbouw op het niveau van de overeengekomen arbeidsduur voor (eerste) deelname aan de regeling indien een wijziging of aanpassing van de fiscale regelgeving of het opschuiven van de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het ouderdomspensioen dit niet (langer) faciliteert.
9. Samenloop van deze regeling met de Regeling Vervroegde Uittreding is uitgesloten.

De door het gebruik van de regeling vrijkomende uren worden zo maximaal mogelijk op een verantwoorde wijze herbezet. Als sprake is van herbezetting zal dat worden vermeld in het Sociaal Jaarverslag.

Artikel 38A: Repetitietijden koor:
Indien bij uitzondering scenische repetities plaatsvinden, stelt de ensemblemanager de repetitietijden voorafgaand aan de productie vast na overleg met de koorcommissie en met inachtneming van de in artikel 38 opgenomen bepalingen.

Bijlage 11 Mediabeleid

Definities van in dit artikel gebruikte begrippen:

Registratie :	opname van beeld en/of geluid op welke wijze dan ook van een voorstelling.
Livestream :	digitale verspreiding van een uitvoering die op dat moment (live) wordt gespeeld. Een livestream is per definitie eenmalig en wordt altijd opgenomen/ geregistreerd om technische redenen.
Openbaarmaking :	eerste of herhaalde uitzending van een registratie of livestream op welke wijze dan ook.
Fonogram:	Geluidsopnamen van uitvoeringen met als doel die op een later moment te distribueren via een commerciële streamingsdienst dan wel fysiek via een commerciële distributeur.

11.1 Werknemers van SOM verlenen hun medewerking aan het maken van beeld- en/of geluidsregistraties als uitvoerend kunstenaar.
Op grond van artikel 7 van de Auteurswet is de SOM de eigenaar van de registratie. In lijn met artikel 3 van de Wet op de Naburige Rechten is de SOM bevoegd de rechten van de uitvoerende kunstenaars te exploiteren.

11.2 SOM betaalt aan werknemers die meewerken aan registraties een billijke vergoeding voor iedere vorm van exploitatie met uitzondering van de hierna onder 11.3 genoemde doelen en omstandigheden.

11.3 De billijke vergoeding is niet van toepassing op de navolgende doelen en omstandigheden;

a. Medewerking aan evenementen waarvan de opbrengsten bestemd zijn voor een beoogd goed doel. De SOM zal geen medewerking verlenen zonder voorafgaande instemming van de ondernemingsraad;

b. Openbaarmaking van opnamen waarvan de uitzendduur minder dan 5 minuten bedraagt;

c. Medewerking aan activiteiten met een niet commercieel educatief karakter.

11.4 SOM produceert in beperkte aantallen fonogrammen en/of registraties voor marketingdoeleinden. Deze kunnen commercieel geëxploiteerd worden. De meewerkende musicus ontvangt hiervoor een billijke vergoeding.

11.5 <u>Vergoedingen</u>
Voor openbaarmaking, voor zover niet behorend tot de uitzonderingen genoemd in artikel 11.3 a t/m c, en voor medewerking aan producties zoals benoemd onder 11.4 ontvangen werknemers die uitvoerend kunstenaar zijn in de zin van de *Wet Naburige Rechten*, een vaste vergoeding van per seizoen op fulltime basis. Werknemers met een deeltijdovereenkomst ontvangen een vergoeding naar rato van hun deeltijdverband .

11.6 De vaste vergoeding wordt bepaald op basis van de individueel overeengekomen verminderde speelverplichting waarbij de navolgende verdeling geldt:

- De vergoeding bedraagt € 1.500 per jaar op fulltime basis voor musici zonder verminderde speelverplichting;
- De vergoeding bedraagt € 1.250 per jaar op fulltime basis voor musici met een verminderde speelverplichting tot 60 dagen per seizoen;
- De vergoeding bedraagt € 1.000 per jaar op fulltime basis voor musici met een verminderde speelverplichting van 60 dagen of meer per seizoen;

De vergoeding bedraagt € 1.250 per jaar op fulltime basis voor musici van het Groot Omroepkoor

Evaluatie

Deze regeling treedt in werking per 1 januari 2027 en zal na twee jaren worden geëvalueerd.

AI regeling:
Deze regeling wordt opgenomen in de CAO als bijlage 11A: AI regeling

X.1 - Uitgangspunten
SOM gebruikt AI zorgvuldig, met aandacht voor de rechten en artistieke prestaties van werknemers en de gevolgen voor hun werk. Deze bepaling beoogt ongeoorloofd gebruik met AI van de prestaties van SOM te voorkomen, waaronder de uitvoeringen van het Radio Filharmonisch Orkest en het Groot Omroepkoor en de bijdragen van individuele werknemers.

X.2 – Geen ongeoorloofd gebruik
De werkgever zal geen opnames, prestaties en persoonlijke kenmerken van de werknemers gebruiken of laten gebruiken om:
a) met AI materiaal te genereren dat hun prestaties of herkenbare persoonlijke kenmerken nabootst, waaronder synthetische stemmen, beelden, muziek of andere digitale representaties;
b) een AI-toepassing te trainen of te verbeteren

Afwijking hiervan is alleen toegestaan als de betrokken werknemer daarvoor vooraf uitdrukkelijk en schriftelijk toestemming heeft gegeven. Bij gebruik van een gezamenlijke uitvoering geldt dit voor de betrokken werknemers.
Gebruikelijke technische bewerking met AI, zoals ruisverwijdering, valt binnen het afgesproken mediagebruik, mits de uitvoering niet inhoudelijk wordt gewijzigd, er geen nieuwe nagebootste prestatie wordt gecreëerd en het materiaal niet wordt gebruikt voor training of verbetering van een AI-toepassing. Hiervoor is geen afzonderlijke AI-toestemming of aanvullende mediavergoeding vereist.
Bij het verstrekken van materiaal aan omroepen en andere derden legt SOM de beperkingen voor AI-gebruik vast in de afspraken over gebruik en hergebruik van dat materiaal.

X.3 – Toestemming
Wanneer de werkgever toestemming van de werknemer vraagt voor het gebruik bedoeld in lid 2, dient deze toestemming:
- specifiek te zijn over welk materiaal er wordt gebruikt, waarvoor dit wordt gebruikt en voor welke periode het materiaal en de resultaten worden gebruikt;
- informatie te bevatten over eventuele (financiële) compensatie.

X.4 - Beveiliging en opslag
De werkgever draagt er zorg er zoveel mogelijk voor dat alle opnames, prestaties en persoonlijke kenmerken van werknemers die digitaal worden bewaard met passende technische en organisatorische maatregelen worden beveiligd tegen onbevoegde toegang en ongeoorloofd gebruik.

X.5 - Scholing en ontwikkeling
SOM zorgt binnen het bestaande scholingsbeleid voor passende instructie en scholing van medewerkers die voor hun werk AI gebruiken.

X.6 - Evaluatie en monitoring
Partijen evalueren dit artikel uiterlijk 12 maanden na inwerkingtreding.
Partijen bespreken de evaluatie aan de cao-tafel en bepalen dan of verdere afspraken of een werkgroep nodig zijn. Daarbij betrekken zij de gevolgen van AI voor de werknemers van SOM. Relevante ontwikkelingen en knelpunten kunnen eerder worden besproken.

Partijen bespreken in het reguliere cao-overleg de gevolgen van AI voor de werkgelegenheid, functie-inhoud, arbeidsomstandigheden, benodigde vaardigheden en het vakmanschap van alle werknemers van SOM. Wanneer voorgenomen AI-toepassingen wezenlijke gevolgen kunnen hebben voor het werk, bespreekt SOM deze tijdig met de bonden, evenals eventuele maatregelen om werknemers bij deze veranderingen te ondersteunen.

Individuele keuzeuren:

De regeling wordt als bijlage 17a aan de CAO toegevoegd. Zie de tekst hierna. De impact op de CAO is hierna artikelgewijs beschreven:

Artikel 1 definitie:
Onder s wordt de tekst:

Individuele keuzeuren: Uren bestemd voor musici voor artistieke en/of organisatorische neventaken.

Artikel 34f 1:

De 1e zin wordt:

Binnen het aantal standaard werkdagen kan de musicus maximaal 5 dagen individuele keuzeuren invullen. In bijlage 17A is de regeling Aanvraag Individuele keuzeuren uitgewerkt.

De rest van de tekst onder 34f1 en 34f2 komt te vervallen.

Artikel 35 onder c.

Bij volledige inzet van de individuele keuzeuren bedraagt de individuele collectieve speelverplichting 195 dagen per seizoen. De musicus kan per seizoen vijf werkdagen geheel of gedeeltelijk inzetten als individuele keuzeuren, volgens de procedure in bijlage 17A. Het deel van die vijf werkdagen dat de musicus niet inzet als individuele keuzeuren, telt mee voor de individuele collectieve speelverplichting.

Artikel 36

Tweede gedachtestreepje komt te vervallen

Artikel 57 onder a, eerste gedachtestreepje, tweede punt: *Meerwerk door overschrijding van de uren in de individuele keuzeuren… etc.* komt te vervallen.
Toelichting: er wordt vooraf een plan ingediend die de instemming van de ensemble manager moet krijgen.

Artikel 57 onder b, eerste gedachtestreepje komt te vervallen.

Bijlage 17.2 d. Tekst komt te vervallen. Artikelen e en f worden hernummerd tot d en e.

Bijlage 17A Individuele Keuze Uren, de regeling:

Doel en uitgangspunten

De Individuele Keuze Uren (IKU) bieden musici ruimte om binnen hun arbeidstaak activiteiten te ondernemen die bijdragen aan hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, aan SOM of aan de samenleving. Daarnaast is een deel beschikbaar voor snipperuren (dagen).

Bij een voltijddienstverband gaat het om 40 uur per seizoen, verdeeld in:

- Maximaal 24 uur voor vooraf aangevraagde en goedgekeurde activiteiten;
- maximaal 16 uur die als snipperuren kunnen worden opgenomen.

Voor musici met een deeltijd dienstverband gelden deze aantallen naar rato van hun dienstverband.

De uren maken deel uit van de bestaande arbeidstaak. Voor de toepassing van deze regeling staat één werkdag gelijk aan acht uur.

Inzetbaarheid en planning

Uitgangspunt voor de seizoenplanning is de individuele inzetbaarheid op basis van 200 werkdagen bij een voltijd dienstverband, met toepassing van de overige cao-afspraken en individuele verminderingen.

Een musicus die IKU wil besteden aan activiteiten, vraagt dit vooraf aan bij de ensemblemanager. Na goedkeuring wordt de collectieve inzetbaarheid verminderd met het goedgekeurde aantal uren, tot maximaal 24 uur per seizoen bij een voltijddienstverband. Gedeeltelijke benutting is mogelijk.

Wanneer de musicus geen activiteiten aanvraagt, vindt voor dit onderdeel geen vermindering van de collectieve inzetbaarheid plaats.

IKU gelden uitsluitend voor het betreffende seizoen. Niet-benutte uren worden niet meegenomen naar een volgend seizoen en niet uitbetaald. Dit geldt ook als een aanvraag is afgewezen of een activiteit niet is doorgegaan. Voor deze uren blijft de reguliere inzet van de musicus van toepassing.

Snipperuren worden gedurende het seizoen afzonderlijk aangevraagd. Goedgekeurde opname vermindert de geplande inzet met het overeenkomstige aantal uren.

Activiteiten waarvoor IKU kunnen worden ingezet

De musicus kan activiteiten voorstellen binnen de volgende drie gebieden:

- Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid: Bijvoorbeeld scholing, coaching, loopbaanoriëntatie of activiteiten gericht op mentale weerbaarheid en het duurzaam kunnen uitoefenen van het vak.
- Activiteiten ten dienste van SOM en het functioneren van de ensembles: Bijvoorbeeld educatie, publieksactiviteiten, ambassadeurschap, marketingactiviteiten, werkzaamheden voor de Stichting Vrienden van het GOK of RFO en commissie- en andere werkzaamheden die bijdragen aan het functioneren van de ensembles.
- Maatschappelijke betrokkenheid: Bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, muziekactiviteiten in een buurthuis of zorginstelling, of muziekonderwijs voor mensen voor wie dit onvoldoende toegankelijk is.

Musici kunnen ook eigen initiatieven voorstellen. Activiteiten kunnen binnen of buiten SOM plaatsvinden.

Aanvraag en beoordeling

De musicus bespreekt de gewenste invulling vooraf met de ensemblemanager. De aanvraag bevat een korte omschrijving van de activiteit, het doel, het verwachte aantal uren en (voor zover bekend) de periode waarin de activiteit plaatsvindt.

Bij de beoordeling kijkt de ensemblemanager of:

- de activiteit aansluit bij ten minste één van de drie genoemde gebieden;
- het aangevraagde aantal uren redelijk is in verhouding tot de activiteit;
- de activiteit en de vermindering van de collectieve inzet praktisch kunnen worden ingepland.

Er is ruimte voor uiteenlopende activiteiten en persoonlijke ontwikkelbehoeften. De ensemblemanager licht een eventuele afwijzing toe en bespreekt waar mogelijk een passende aanpassing.

De goedgekeurde activiteit, het aantal uren en de gevolgen voor de planning worden vastgelegd.

Uitvoering en urenverantwoording

De activiteiten vinden plaats buiten de ingeroosterde collectieve activiteiten. De daarvoor goedgekeurde uren worden binnen de arbeidstaak als IKU verantwoord.

Er worden geen forfaitaire uren toegekend. Vooraf wordt afgesproken welke tijd voor de activiteit wordt meegerekend, waaronder eventuele voorbereiding en reistijd.

Vergoeding van opleidingen, coaching en andere kosten volgt de daarvoor geldende regelingen en afspraken binnen SOM. Waar nodig worden hierover vooraf afzonderlijke afspraken gemaakt.

Na afloop bevestigt de musicus welke activiteit is uitgevoerd en hoeveel tijd daaraan is besteed.

Wanneer een activiteit wijzigt, vervalt of minder tijd vraagt dan voorzien, meldt de musicus dit tijdig bij de ensemblemanager. Zij maken dan een aangepaste afspraak over de besteding van de uren of de inzet binnen het ensemble, met inachtneming van de geldende planningsafspraken.

Snipperuren/dagen

Bij een voltijddienstverband zijn per seizoen 16 uur beschikbaar als snipperuren. Voor deeltijdmusici geldt dit naar rato.

De musicus vraagt opname vooraf aan bij de ensemblemanager, zo tijdig als redelijkerwijs mogelijk. De ensemblemanager beoordeelt het verzoek met inachtneming van de bezetting en de geplande activiteiten.

De snipperuren staan los van de bestaande wettelijke en cao-regelingen voor calamiteitenverlof, buitengewoon verlof en andere verlofvormen. Die aanspraken blijven onverminderd van toepassing.

Aanvraagtermijn

De musicus dient een aanvraag voor activiteiten uiterlijk op 1 februari voorafgaand aan het betreffende seizoen in. Zo kan de goedgekeurde inzet worden meegenomen in de seizoenplanning.

Een later ontstaan initiatief kan met de ensemblemanager worden besproken. Goedkeuring is dan mede afhankelijk van de mogelijkheden om de bestaande planning aan te passen.

Voor snipperuren geldt geen jaarlijkse aanmeldtermijn.

Commissiewerk en andere taken ten dienste van SOM

Commissiewerk en vergelijkbare activiteiten ten dienste van SOM kunnen worden verantwoord binnen de maximaal 24 uur voor IKU-activiteiten per seizoen bij een voltijddienstverband. De musicus en ensemblemanager leggen vooraf vast welke werkzaamheden hieronder vallen en hoeveel IKU daarvoor worden ingezet.

Voor leden van de ensemblecommissie geldt de totale vergoeding zoals vastgelegd in bedrijfsregeling N.11. De voor het commissiewerk geboekte IKU maken deel uit van deze totale vergoeding en worden daarop in mindering gebracht. Zij komen er niet bovenop.

Het resterende deel van de vergoeding wordt in tijd gecompenseerd. Voor zover deze compensatie niet binnen het seizoen kan worden opgenomen, wordt het resterende deel uitbetaald volgens de in bedrijfsregeling N.11 vastgelegde berekeningswijze.

De zestien snipperuren worden niet gebruikt voor commissiewerk en worden niet in mindering gebracht op de vergoeding daarvoor.

Voor andere taken waarvoor een specifieke vergoeding is afgesproken, wordt in de betreffende regeling vastgelegd welk deel binnen IKU valt en hoe eventuele aanvullende compensatie wordt verwerkt. Dezelfde uren worden niet dubbel vergoed.

Niet-opgenomen snipperuren

Niet-opgenomen snipperuren leiden aan het einde van het seizoen niet tot een aanspraak op uitbetaling, overdracht of vervangende vrije tijd. Voor zover geen snipperuren zijn opgenomen, blijft de reguliere inzet van de musicus van toepassing.

Aanvullende taakcompensatie

Als de afgesproken vergoeding voor een taak hoger is dan de daarvoor gebruikte IKU, spreekt de musicus met de ensemblemanager af hoe het resterende deel wordt opgenomen in tijd of uitbetaald. De totale vergoeding en de manier waarop die wordt berekend, blijven hetzelfde.

Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van seizoen 2027-2028. Aanvragen voor IKU-activiteiten in dat seizoen worden uiterlijk op 1 februari 2027 ingediend. Voor werkzaamheden en compensatie die betrekking hebben op eerdere seizoenen blijven de voordien geldende afspraken van toepassing.

Evaluatie

SOM en de vakbonden evalueren deze regeling na afloop van het eerste seizoen waarin zij van toepassing is, seizoen 2027-2028.

Bijlage 17 B Duurzame Inzetbaarheid

Definitie
Onder duurzame inzetbaarheid verstaan partijen het vermogen en de mogelijkheden van medewerkers om gedurende hun loopbaan gezond, gemotiveerd en vakbekwaam te blijven werken. Werkgever en medewerker dragen hier vanuit hun eigen rol aan bij. Dit kan gaan om preventie, passende werkomstandigheden, aanpassing van het werk, professionele en/of persoonlijke ontwikkeling binnen de eigen functie of een passende stap naar ander werk.

Onderstaand overzicht brengt bestaande maatregelen en lopende ontwikkelingen bijeen. De vermelding van een maatregel betekent niet dat iedere medewerker hiervan automatisch gebruik kan maken.

Gezondheid en organisatie van het werk
Individueel maatwerk:
- gesprekken over belastbaarheid
- aanpassingen in werk of inzet

Preventie en begeleiding:
- vroege signalering
- toegang tot bedrijfsarts of andere deskundige ondersteuning
- begeleiding bij terugkeer na uitval

Stem en fysieke belasting:
- afspraken over stembelasting en gescheiden repetities (in uitwerking)
- aandacht voor houding, beweging en fysieke belasting

Planning en herstel:
- aandacht voor spreiding van belasting, pauzes, herstel, reizen en roosterwijzigingen
- afstemming met ensemblecommissies over repetities, extra activiteiten en reizen, met behoud van de verantwoordelijkheid van het management

Ruimte binnen de inzet:
- nieuwe IKU-afspraken over ruimte binnen de inzet
- afbouwdagen: vermindering van de inzet voor oudere musici volgens de toepasselijke cao-afspraken
- 80-90-100-regeling (afgesproken met de bonden): minder werken met gedeeltelijk behoud van salaris en volledige pensioenopbouw, volgens de overeengekomen voorwaarden

Werkomstandigheden:
- passende werkplekken, stoelen, verlichting, klimaat, akoestiek en hulpmiddelen
- maatregelen om gehoorbelasting te beperken (in ontwikkeling)

Ontwikkeling en werkplezier
Gesprekken en leidinggeven:
- aandacht voor functioneren en ontwikkeling
- bespreken van belastbaarheid en werkplezier
- ontwikkeling van de HR-cyclus
- ondersteuning van leidinggevenden bij het voeren van gesprekken
- vastleggen en opvolgen van afspraken

Artistieke ontwikkeling:
- lessen
- coaching

- feedback en begeleiding bij artistieke ontwikkeling; de werkwijze wordt verder uitgewerkt binnen de HR-cyclus

Loopbaan en levensfase:

- gesprekken over loopbaanperspectief en ontwikkelmogelijkheden
- maatwerk bij veranderende belastbaarheid of disbalans tussen werk en privé (ouder worden, mantelzorg, overgang, kinderen krijgen)
- RVU-regeling (afgesproken met de bonden): mogelijkheid om onder de overeengekomen voorwaarden vóór de AOW-leeftijd uit te treden. Deze regeling biedt een mogelijkheid voor de laatste fase van de loopbaan.

Mentale belasting en veiligheid (PSA):

- ondersteuning bij prestatiedruk
- bespreken en zorgvuldig opvolgen van conflicten en signalen van ongewenst gedrag
- toegang tot een vertrouwenspersoon

Medewerkers betrekken:

- medewerkersonderzoek (MTO) en opvolging van de uitkomsten
- teamgesprekken
- inbreng van medewerkers bij verbeteringen en terugkoppeling over de opvolging

Overige afspraken:

De in de CAO genoemde bedragen voor instrumentenvergoeding, koorsoli e.d. worden aangepast conform bijlage 25 van de CAO. Het CPI cijfer voor 2027 is 3,4%.