



7 juli 2026

Onderhandelingsresultaat

Cao openbare bibliotheken 2026-2028

Ondergetekenden:

1. **werkgeversorganisatie:**

de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB),
statutair gevestigd in Utrecht en kantoorhoudende aan de Hamburgerstraat 28a in (3512 NS) Utrecht,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer N.J.H. Gravesteijn, Directeur VOB;

en

2. **werknemersorganisaties:**

- **de vereniging FNV**,
statutair gevestigd in Utrecht en kantoorhoudende aan Hertogswetering 159 in (3543 AS) Utrecht,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door L. Brouwer, Bestuurder sector FNV Media & Cultuur,
branche openbare bibliotheken;
- **de vereniging CNV**,
statutair gevestigd in Utrecht en kantoorhoudende aan Tiberdreef 4 in (3561 GG) Utrecht,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door R. van Hoogdalem-Braam;

hierna gezamenlijk te noemen: **cao-partijen**;

in overweging nemende dat:

- de looptijd van de cao openbare bibliotheken 2024-2026 (cao OB 2024-2026) eindigde op 31 maart 2026;
- cao-partijen medio januari 2026 met elkaar in overleg zijn getreden over het sluiten van een nieuwe cao openbare bibliotheken (cao OB) voor een periode van een à twee jaar;
- de intentie van cao-partijen is dat die nieuwe cao OB:
 - * de belangen van zowel werkgevers als werknemers in de branche openbare bibliotheken (OB-branche) dient;
 - * aansluit op de uitdagingen waar de OB-branche voor staat, waaronder maatschappelijke opgaven en -uitdagingen én arbeidsmarktontwikkelingen en -uitdagingen;
 - * werkbaar is voor de diversiteit aan openbare bibliotheken;



- cao-partijen het van belang vinden dat in de OB-branche op relatief korte termijn een logisch, toekomstbestendiger en beter uitlegbaar salarisgebouw gaat gelden, waarmee ook een beter perspectief wordt geboden aan werknemers in de lagere en middenschalen;
- cao-partijen het belang van duurzame inzetbaarheid in brede zin erkennen en dat een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers vinden;
- cao-partijen tijdens het overleg hebben gezocht naar een goed evenwicht tussen koopkrachtverbetering voor werknemers, de financiële mogelijkheden van werkgevers en de aantrekkelijkheid van de OB-branche als (potentiële) goede werkgever;
- openbare bibliotheken in veel gevallen geen of te weinig indexatie krijgen van gemeenten voor kostenstijgingen, waaronder loonstijgingen én sommige openbare bibliotheken worden geconfronteerd met (gemeentelijke en provinciale) bezuinigingen;
- cao-partijen ernaar streven om nabetalingen door werkgevers aan werknemers én administratieve rompslomp als gevolg van inwerkingtreding van de cao OB met terugwerkende kracht zoveel als mogelijk te voorkomen;
- cao-partijen ernaar streven om een nieuw salarisgebouw in werking te laten treden per 1 april 2027, zodat er enerzijds op korte termijn sprake is van een beter salarisgebouw en er anderzijds voldoende tijd is voor goede voorlichting en implementatie;
- cao-partijen ernaar streven om de koopkracht van werknemers per 1 augustus 2026 te laten toenemen;
- cao-partijen hebben afgesproken om -naast structurele salarisverhogingen en de invoering van een nieuw salarisgebouw- een beperkt aantal thema's vast te leggen in een cao OB met een looptijd van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028;
- daarnaast afspraken zijn gemaakt over in het najaar van 2026, 2027 en het eerste kwartaal van 2028 te bespreken en op te pakken thema's, vast te leggen in een bij die cao OB behorend protocol;
- cao-partijen na een intensief en zorgvuldig onderhandelingsproces nu spoedig duidelijkheid willen geven aan werkgevers en werknemers;

komen het volgende overeen:

verklaren dat zij op 25 juni 2026 navolgend onderhandelingsresultaat hebben bereikt over:

- de collectieve arbeidsovereenkomst openbare bibliotheken voor de periode van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028 (cao OB);
- bij die cao OB behorende protocolafspraken.

Namens partijen in viervoud ondertekend op 7 juli 2026.

N.J.H. Gravesteijn
Directeur VOB

L. Brouwer
Bestuurder sector FNV Media & Cultuur
FNV

R. van Hoogdalem-Braam
Bestuurder Arbeidsvoorwaarden
CNV



Onderhandelingsresultaat cao OB 2026-2028

Cao-partijen VOB, FNV en CNV hebben navolgende afspraken gemaakt over de cao openbare bibliotheken 1 april 2026 - 31 maart 2028 (cao OB). Zodra dit onderhandelingsresultaat is geaccordeerd door de leden van VOB, FNV en CNV, worden de afspraken uitgewerkt tot definitieve cao-teksten.

1. Looptijd cao OB

De looptijd van de cao OB is 24 maanden.

De cao OB vangt met terugwerkende kracht aan op 1 april 2026 en eindigt op 31 maart 2028.

De cao OB treedt bij inwerkingtreding met terugwerkende kracht in de plaats van de per 1 april 2026 stilzwijgend verlengde cao openbare bibliotheken 1 januari 2024 – 31 maart 2026 (cao OB 2024 - 2026).

2. Avv

Zodra dat mogelijk is dienen cao-partijen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een verzoek in tot algemeenverbindendverklaring (avv) van de cao OB.

3. Salaris

- a. Per 1 augustus 2026 worden de bruto maandsalarissen structureel verhoogd met 3,2%.
Uitgangspunt is de salaristabel per 1 januari 2026 voor de schalen 1 t/m 14, opgenomen in bijlage B van de cao OB 2024-2026.
- b. Per 1 april 2027 worden de bruto maandsalarissen van werknemers met € 100 verhoogd (voorafgaand aan inschaling in het nieuwe salarisgebouw).
- c. Per 1 januari 2028 worden de bruto maandsalarissen structureel verhoogd met 1%.
Uitgangspunt is de nieuwe salaristabel per 1 april 2027 op te nemen in de cao OB 2026-2028.
- d. Het wettelijk minimumloon (WML) wordt per 1 juli en per 1 januari van elk kalenderjaar periodiek verhoogd. Werkgevers betalen werknemers minimaal het WML.



4. Salarisgebouw

4.1 Nieuw salarisgebouw per 1 april 2027

Er is door organisatieadviesbureau Leeuwendaal in 2025 een onderzoek gedaan naar niveau en structuur van het huidige salarisgebouw. De conclusie hiervan was dat de structuur van het salarisgebouw onregelmatig, niet logisch en niet goed uitlegbaar was. Bovendien is er in het huidige salarisgebouw een relatief groot verschil tussen de lagere en hogere schalen.

Per 1 april 2027 is een nieuw salarisgebouw met normperiodieken van toepassing (**bijlage**). Dat salarisgebouw is gebaseerd op voorstel 7 van Leeuwendaal d.d. 28 mei 2026. Dit in de variant met de in paragraaf 3 hiervoor genoemde nominale verhoging van de salarissen van werknemers met € 100, voorafgaand aan hun inschaling in het nieuwe salarisgebouw. Eerdergenoemd voorstel 7 is in de bijlage geïndexeerd met een salarisverhoging van 3,2% per 1 augustus 2026.

Ten opzichte van het huidige salarisgebouw worden:

- de minima van schaal 1 tot en met 7 verhoogd;
- de maxima van schaal 1 tot en met 9 verhoogd;
- de minima van schaal 8 tot en met 14 verlaagd; en
- de maxima van schaal 10 tot en met 14 gestroomlijnd, waarbij bovendien de twee 'extra' treden genoemd in bijlage B van de cao OB 2024-2026 zijn vervallen.

Er komt met dit nieuwe salarisgebouw een logische opbouw tussen en binnen schalen en een betere loonlijn. Het resultaat hiervan is een logisch en toekomstbestendig salarisgebouw op korte termijn. Bovendien biedt het nieuwe salarisgebouw een beter perspectief voor werknemers in de lagere en middenschalen.

Cao-partijen zorgen in de maanden voor invoering van het nieuwe salarisgebouw voor goede voorlichting aan werkgevers en werknemers. Daarbij komen onder meer aan bod: de achtergrond, de wijzigingen, de nieuwe systematiek en hoe de inschaling in het nieuwe salarisgebouw dient plaats te vinden.

4.2 Normperiodieken

De schalen bestaan uit een minimum en een maximum, met normperiodieken. De werkgever verhoogt het salaris elk jaar met één normperiodiek, zonder het maximum van de schaal te overschrijden.

Een normperiodiek is het bedrag waarmee het salaris jaarlijks binnen de salarisschaal wordt verhoogd, conform hoofdstuk 3, artikel 4 van de cao OB.

Een normperiodiek bedraagt 2,5% van het maximum van de schaal, zoals op te nemen in bijlage B van de nieuwe cao OB.

4.3 Schrappen beoordelingsregeling

De huidige mogelijkheid vervalt om toekenning van een periodieke verhoging afhankelijk te stellen van een beoordeling op basis van een beoordelingsregeling, overeengekomen met instemming van de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt).

Dat betekent dat de leden 3 tot en met 5 van het huidige artikel 4 in hoofdstuk 3 en artikel 3 in hoofdstuk 11 cao OB 2024-2026 worden geschrapt.



5. Plusuren / gelijke behandeling voltijders en deeltijders

5.1 Pluswerk

Het onderscheid tussen over- en meeruren vervalst.

Van pluswerk is sprake als de werknemer incidenteel:

- in opdracht van de werkgever;
- werk uitvoert buiten de vastgestelde werktijden in het jaarrooster van de werknemer; en
- daarmee sprake is van overschrijding van de in de arbeidsovereenkomst afgesproken en schriftelijk vastgelegde bruto jaarurennorm.

5.2 Maximumaantal plusuren

Het totaal aantal plusuren mag bij einde referentieperiode niet hoger zijn dan 10% van de bruto jaarurennorm. Dit vanuit de intentie om zowel pluswerk als werkdruk te beperken en om implementatie van de jaarurensystematiek te stimuleren.

5.3 Plusuurtoeslag

Een werknemer (voltijder en deeltijder), die aan de voorwaarden in de cao OB voldoet krijgt voor elk uur pluswerk een plusuurtoeslag, naast de compensatie in tijd of uitbetaling van (resterende) plusuren.

De plusuurtoeslag is een percentage van het uursalaris (t/m schaal 10).

Dit percentage is per plusuur:

- 35% van het uursalaris; of
- 70% van het uursalaris op een zon- of feestdag.

Werknemers met een functie in schaal 11 of hoger hebben geen recht op uitbetaling en compensatie in tijd van plusuren en ook niet op de plusuurtoeslag.

Als ook sprake is van een onregelmatig uur dan heeft de werknemer alleen recht op een plusuurtoeslag.

5.4 Termijn

Na sluiting van de referentieperiode wordt de balans van plusuren opgemaakt. Uiterlijk binnen drie maanden na einde referentieperiode worden de (resterende) plusuren uitbetaald, dan wel op verzoek van de werknemer en indien mogelijk gecompenseerd in tijd.

5.5 Monitoring

Werkgever en werknemer houden de gewerkte uren in de referentieperiode in de gaten. Minimaal een keer in de vier maanden maakt de werkgever een overzicht van de gewerkte uren en geeft dat aan de werknemer en leidinggevende. Dan wordt ook de stand van zaken met betrekking tot het aantal plusuren gemonitord. Aan lid 11, artikel 3 van hoofdstuk 7 cao OB wordt een zinsnede toegevoegd met de strekking dat naar aanleiding daarvan onderwerp van gesprek is het aantal plusuren in verhouding tot het maximumaantal plusuren van 10% van de bruto jaarurennorm.



6. Feestdag: 5 mei

6.1 Geen verplichting tot werken

In de cao OB wordt opgenomen dat 5 mei met ingang van 2027 elk jaar wordt beschouwd als een feestdag. Daardoor kan een werkgever de werknemer in principe niet verplichten om op 5 mei te werken.

6.2 Verhoging feestdagen urennorm / verlaging netto jaarurennorm

In verband daarmee wordt met ingang van 1 januari 2027 de norm voor het gemiddelde aan feestdagenuren met vier uur verhoogd; van 43 uur naar 47 uur per jaar. Daardoor gaat de voltijds netto jaarurennorm in de cao OB met ingang van 1 januari 2027 met vier uur omlaag van 1649 uur naar 1645 uur.

Een werknemer wordt in principe op maximaal vijf dagen per week ingeroosterd. Een werknemer kan vrij zijn of aan het werk zijn op een in artikel 6 van hoofdstuk 7 cao OB benoemde feestdag. Werkt een werknemer op een feestdag, dan tellen de op die dag feitelijk gewerkte uren mee voor het bereiken van de individuele netto jaarurennorm.

Het aantal nationale feestdagen varieert per jaar. Dat hangt af van hoe de feestdagen in een jaar vallen. Gemiddeld genomen over meerdere jaren zijn er zes doordeweekse feestdagen per kalenderjaar. Daarom is nu in de jaarurensystematiek uitgegaan van circa zes feestdagen per referentieperiode van twaalf maanden, afgerond op totaal 43 uur.

Omdat 5 mei in de nieuwe cao OB niet alleen in lustrumjaren, maar elk jaar als feestdag wordt aangemerkt, verhogen cao-partijen de feestdagen urennorm tot 47 uur.

7. Leren en ontwikkelen

7.1 Leercultuur

Cao-partijen zien 'leren en ontwikkelen' als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. Cao-partijen onderschrijven het belang van een goede leercultuur.

Cao-partijen stimuleren werknemers en werkgevers het gesprek aan te gaan met elkaar over loopbaanontwikkeling. Daarnaast willen cao-partijen de randvoorwaarden creëren voor werknemers om een loopbaangesprek te voeren met een onafhankelijke professionele loopbaanadviseur, maar daar ook vrije keuze in bieden.

7.2 Budget leren en ontwikkelen

Alle werkgevers nemen uiterlijk in hun jaarbegroting voor 2028 een budget op voor leren en ontwikkelen, ter grootte van minimaal 2,5% van de loonsom in de eigen organisatie. Over de definitie van loonsom vindt nader overleg plaats tussen cao-partijen. Gedacht wordt nu aan bruto salaris + bruto vakantietoeslag + bruto eindejaaruitkering.

Dit budget is bedoeld voor functiegericht en loopbaangericht leren en ontwikkelen. Daar valt bijvoorbeeld onder: formeel, non-formeel en informeel leren en ontwikkelen; zowel job carving, als verplicht (vakgericht) bijspijkeren; functiegericht opleiden; loopbaangericht ontwikkelen en toekomstgericht ontwikkelen op individueel -, team - en organisatieniveau en wat daarmee verband houdt. Ook is daaronder begrepen de jaarlijkse bijdrage van werkgevers aan de VOB t.b.v. het Programma Branche opleiden.



De aanwending van het budget is ter vrije besluitvorming van de werkgever. Het (restant van het) in de begroting opgenomen budget valt vrij aan het einde van ieder boekjaar.

Cao-partijen stimuleren werkgever en werknemers om het voor een bepaald jaar gereserveerde budget voor leren en ontwikkelen volledig te benutten. Dit met het oog op de duurzame inzetbaarheid van werknemers en in het belang van goed functioneren van de organisatie.

7.3 Loopbaancheck

Cao-partners vragen SBW op basis van in onderling overleg vast te stellen criteria het volgende te faciliteren: een driejaarlijkse loopbaancheck, met een door de werknemer zelf te kiezen loopbaanadviseur.

De Vakbeweging is in ieder geval een van de mogelijke adviseurs voor loopbaanadvies. De Vakbeweging gaat hierover in overleg met SBW.

Het betreft het (tijdelijk) onder voorwaarden door SBW verstrekken van een gemaximeerde financiële bijdrage aan een maximaal aantal werknemers per jaar voor het eenmaal per drie jaar voeren van een maximaal aantal loopbaangesprekken, binnen de financiële mogelijkheden van SBW.

8. Jubilea

Met ingang van 1 januari 2027 wijzigt de huidige regeling voor jubilea (artikel 5 in hoofdstuk 5 cao OB 2024-2026). Vanaf volgend jaar krijgt een werknemer eerder dan nu het geval is, recht op een jubileumgratificatie en bovendien een keuze tussen een gratificatie in geld of verlofuren.

Voor het berekenen van de jubileumgratificatie tellen de jaren mee die een werknemer in dienst is geweest bij:

- een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de cao OB;
- de rechtsvoorgangers en rechtsopvolgers van de werkgever die valt onder de werkingssfeer van de cao OB; en
- een gemeentelijke bibliotheek direct voorafgaand aan een privatisering.

8.1 Nieuwe regeling: geld of verlof

De werknemer kan kiezen uit een gratificatie in geld of verlofuren:

- Bij 15 jaar in dienst: 20% van het bruto maandsalaris of 30 uur verlof.
- Bij 25 jaar in dienst: 50% van het bruto maandsalaris of 80 uur verlof.
- Bij 35 jaar in dienst: 70% van het bruto maandsalaris of 110 uur verlof.

8.2 Overgangsregeling

Er geldt tot en met 31 maart 2030 een overgangsregeling voor werknemers die op 1 april 2026 in dienst waren en voor 1 april 2030 een dienstjubileum van 25, 40 of 50 jaar bereiken. Voor hen blijft de huidige jubileumregeling gelden (een half of heel bruto maandsalaris).

In plaats daarvan kunnen zij kiezen voor verlofuren:

- Bij 25 jaar in dienst: 50% van het bruto maandsalaris of 80 uur verlof.
- Bij 40 jaar in dienst: 100% van het bruto maandsalaris of 160 uur verlof.
- Bij 50 jaar in dienst: 100% van het bruto maandsalaris of 160 uur verlof.



9. Stagevergoeding

Een stagiair, die een stageovereenkomst heeft als onderdeel van een erkende opleiding krijgt een stagevergoeding. De vergoeding is € 375 bruto per maand bij een voltijds stage (gemiddeld 36 uur per week/ bruto jaarurennorm van 1872 uur).

Loopt een stagiair minder dan een voltijds stage, dan ontvangt de stagiair het bedrag in verhouding met het aantal uren dat hij/zij/hen stageloopt (naar rato).

10. Mantelzorg

Veel Nederlanders combineren hun betaalde baan met mantelzorg. Dit kan leiden tot overbelasting. De SER heeft daarover dit voorjaar het advies *Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving* uitgebracht. De kern van de SER-aanbevelingen is dat de ondersteuning voor werkende mantelzorgers beter en makkelijker moet. De SER vindt het o.m. belangrijk dat werkgevers indien mogelijk maatwerk bieden aan werkende mantelzorgers. Mede gelet daarop wordt het huidige mantelzorgartikel in artikel 7 van hoofdstuk 8 cao OB 2024-2026 herschreven.

In hoofdstuk 1 van de cao OB wordt in artikel 1 navolgende definitie van mantelzorg opgenomen:

“Mantelzorg: hulp die de werknemer langer durend, vrijwillig en onbetaald verleent aan iemand met fysieke of mentale gezondheidsproblemen in het directe, al bestaande, sociale netwerk. Die hulp wordt niet in het kader van een beroep gegeven en is dus geen professionele zorg. De hulp gaat verder dan wat je volgens algemeen aanvaarde normen in redelijkheid van partners, ouders, kinderen, inwonenden, vrienden of burens mag verwachten.”

In plaats van het huidige artikel 7 in hoofdstuk 8 cao OB 2024-2026 wordt in de nieuwe cao OB het navolgende artikel opgenomen:

“Artikel [...] Mantelzorg

1. *De impact van mantelzorg op jou als werknemer en persoon kan groot zijn. Bespreek jouw mantelzorgsituatie daarom bijtijds met jouw werkgever. Dit zorgt voor wederzijds begrip en duidelijkheid voor zowel jou als je werkgever.*
2. *Met jouw werkgever kan je oplossingen op maat bespreken om ervoor te zorgen dat je jouw werk met mantelzorg kan combineren en niet overbelast raakt of uitvalt. Jij en jouw werkgever kunnen zo nodig en mogelijk afspraken maken over bijvoorbeeld:*
 - *flexibiliteit in werktijden, werkdagen en arbeidsplaats;*
 - *tijdelijk meer of minder uren of niet werken;*
 - *opname van vakantie en/of verlof;*
 - *bereikbaarheid tijdens werktijd en onbereikbaarheid buiten werktijd;*
 - *overleg wanneer de mantelzorg- of werksituatie daarom vraagt.”*

11. Invalkrachten

De definitie van invalkrachten in hoofdstuk 1, artikel 1 sub n en het gedateerde artikel 7 in hoofdstuk 7 cao OB 2024-2026 over inzet invalkrachten worden geschrapt.

Dit ziet op voorovereenkomsten. Dergelijke overeenkomsten worden nauwelijks nog gesloten, mede i.v.m. de ketenregeling voor bepaalde tijdcontracten, die in de toekomst nog verder wordt beperkt op basis van nieuwe wetgeving.



12. Geschillenregeling

Het artikel en de bijlage in de cao OB over de geschillenregeling worden aangepast. De Geschillencommissie behandelt met ingang van 1 augustus 2026 alleen geschillen over interpretatie en toepassing van de cao OB op de arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en werknemer.

13. Maand van de vakbonden

Cao-partijen onderschrijven het belang van een sterke 'polder' en kwalitatief goede vakbonden met een representatieve achterban. Meer betrokkenheid van een goed geïnformeerde en gevarieerde groep werknemers bij de vakbonden en het arbeidsvoorwaardenproces, kan daaraan bijdragen.

Mede daarom wijzen cao-partijen jaarlijks een kalendermaand aan als 'Maand van de vakbonden'. In deze periode krijgen werknemers de gelegenheid kennis te maken met het werk van de vakbonden en hun activiteiten.

Met inachtneming van de privacywetgeving faciliteren werkgevers deze 'Maand van de vakbonden' door:

- het beschikbaar stellen van (digitale) communicatiemiddelen;
- het in overleg en redelijkheid bieden van tijd en ruimte voor bijeenkomsten onder werktijd;
- het actief informeren van werknemers over de activiteiten.

Vakbonden zijn verantwoordelijk voor de inhoud en organisatie van de activiteiten. Deelname van werknemers is vrijwillig en vindt plaats met behoud van salaris.

De betrokken vakbondsbestuurders en/of kaderleden maken hierover tijdig en vooraf duidelijke praktische afspraken met de directeur-bestuurder(s) van de betrokken organisatie(s). Wederzijds is het streven dat inhoud en uitvoering recht doen aan:

- gezonde, constructieve arbeidsverhoudingen en de positie van vakbonden daarin;
- toegankelijkheid en werkbaarheid voor alle werknemers; en
- sociale veiligheid voor iedereen.

14. Redactionele wijzigingen

Zowel cao-partijen als werkgevers en werknemers zijn gebaat bij een duidelijke cao OB en bij een juiste en eenduidige toepassing van de bepalingen in die cao. Daarom voeren zij in onderling overleg een aantal wijzigingen in de cao-tekst door, naast de vastlegging van de overige afspraken in die cao. Het betreft tekstuele wijzigingen en kleine inhoudelijke wijzigingen in de huidige tekst van de cao OB 2024-2026.

14.1 Tekstuele wijzigingen

Het betreft o.m.:

- hoofdstuk 2 artikel 5 lid 5 cao OB 2024-2026;
- hoofdstuk 4 artikel 6 en artikel 7;
- hoofdstuk 6 artikel 2 en 3.



14.2 Kleine inhoudelijke wijzigingen

Het betreft o.m.:

- hoofdstuk 1 artikel 1 sub n i.c.m. hoofdstuk 7 artikel 7 cao OB 2024-2026;
- hoofdstuk 8 artikel 1 lid 3 sub b;
- hoofdstuk 8 artikel 7.

14.3 Definities, artikelnummers en (artikel)verwijzingen

De definities, artikelnummers en (artikel)verwijzingen worden in lijn gebracht met de nieuwe tekst van de cao OB. Mogelijk leidt dat tot meer (tekstuele) aanpassingen.

15. Protocol bij cao OB

Cao-partijen nemen de navolgende thema's op in een protocol bij de cao OB:

- Pensioenpremie;
- PKB-regeling;
- Duurzame inzetbaarheid.

De uitvoering van deze afspraken vindt plaats gedurende de looptijd van de cao OB.

15.1 Pensioenpremie

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao OB 2026-2028 de gevolgen van en mogelijkheden om:

- a. de hoogte van de totale bruto pensioenpremie te verlagen;
- b. de totale bruto pensioenpremie anders te verdelen tussen werknemer en werkgever.

15.2 Persoonlijk Keuzebudget (PKB)

Voorlichting

In 2026 geven cao-partijen extra voorlichting aan werkgevers en werknemers over de PKB-regeling in de cao OB.

Monitoring

In 2027 zet de VOB een vragenlijst uit onder de VOB-leden over de PKB-regeling. Op basis van de analyse van de resultaten van de vragenlijst bespreken cao-partijen daarna met elkaar of zij eventuele wijzigingen in de PKB-regeling met ingang van 1 april 2028 gewenst vinden.

15.3 Duurzame inzetbaarheid: werkdruk, vakantiedagen, ziekteverzuim e.d.

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao OB 2026-2028, hoe zij het volgende kunnen stimuleren en eventueel faciliteren:

- Meer werkgevers en werknemers raken bekend met de door SBW in de afgelopen jaren ontwikkelde instrumenten en gaan deze ook gebruiken.
- Werkgevers laten minimaal eens per vier jaar een medewerkers- of een werkgeleukonderzoek doen. Daarvan maakt ook deel uit het thema werkdruk en de relatie daarvan tot ziekteverzuim.
- Werknemers kunnen hun vakantie-uren regelmatig en op tijd opnemen en doen dat ook. Zo nodig sturen werkgevers daar beter op.



- Werkgevers krijgen ondersteuning bij de preventie en aanpak van ziekteverzuim, bijvoorbeeld door als cao-partijen een handreiking over de preventie en aanpak van ziekteverzuim te (laten) ontwikkelen, waarin ook aandacht wordt besteed aan werkdruk en de aanpak daarvan.
- Werkgevers en werknemers voeren regelmatig(er) een goed gesprek met elkaar waarin tussen een werkgever en de werknemer onderwerpen aan de orde komen als werkdruk, opnemen vakantiedagen, preventie ziekteverzuim, functioneren, leren en ontwikkelen en werkplezier.