

Onderhandelaarsakkoord (19-10-2016)

Vakorganisaties en UWV hebben overeenstemming bereikt over voortzetting van de cao en het Sociaal Plan. UWV staat ook de komende jaren voor nieuwe uitdagingen. De digitalisering van de dienstverlening neemt verder toe, het uitvoeringsbudget van UWV krimpt en er komt een aanzienlijke uitstroom van medewerkers op gang vanwege pensionering. In het licht van deze ontwikkelingen moet UWV wendbaarder worden. Cao-partijen willen de inzetbaarheid en eigen regie van de medewerker over de loopbaan vergroten. Daardoor zijn medewerkers sterk, mobiel en weerbaar en kunnen zij de ontwikkelingen tegemoet treden. Belangrijk daarbij is dat UWV voor alle medewerkers in alle stadia van de loopbaan een aantrekkelijke werkgever is.

De afgelopen maanden zijn in goede harmonie de bovenstaande uitgangspunten uitgewerkt in concrete afspraken, onder meer over de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, pensioen, het voorkomen en bekorten van boventalligheid en de HRM-cyclus. Deze afspraken geven een eerste aanzet voor meer individuele regie en betere wendbaarheid. Dit komt onder meer tot uiting in het stimuleren van een goede werk-privé balans, maatwerkafspraken in de latere fasen van een loopbaan en perspectief voor tijdelijke medewerkers op een vast contract. De collectieve regelingen van de cao en het Sociaal Plan bieden hiervoor een solide fundament.

Cao-partijen willen stimuleren dat zowel leidinggevenden als medewerkers investeren in duurzame inzetbaarheid en individuele ontwikkeling om ook in de toekomst bij te dragen aan een sterk UWV. Cao en Sociaal Plan zijn ondersteunend aan de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid.

Relatie tussen cao en Sociaal Plan

Cao en Sociaal Plan vormen een complementair geheel. Hierin staan afspraken over brede inzetbaarheid van alle medewerkers die bij UWV in dienst zijn en hoe we medewerkers ondersteunen en stimuleren om zich te ontwikkelen binnen de organisatie. Medewerkers en leidinggevenden voeren op natuurlijke wijze het gesprek over de loopbaan, scholing en inzetbaarheid van de medewerker. Niet alleen tijdens de gesprekken van de HRM-cyclus, maar ook en vooral op initiatief van medewerkers zelf, waarbij de leidinggevende een stimulerende en motiverende rol vervult.

Op deze manier zijn de medewerkers beter voorbereid op ontwikkelingen en wordt UWV een organisatie die ontwikkelingen nog krachtiger tegemoet treedt. Als een medewerker wordt geconfronteerd met een reorganisatie gaat de aandacht uit naar wat de concrete verandering inhoudt en wat nodig is om als medewerker hierin mee te gaan. Door hulp van het Loopbaancentrum en voorrang op interne vacatures wordt het perspectief van de medewerker op de interne arbeidsmarkt vergroot. We veranderen goed voorbereid met een passende investering in tijd en middelen om medewerkers kansen te bieden zich te ontwikkelen naar het gewenste niveau.

Cao-partijen streven op termijn naar het voorkomen van boventalligheid door te investeren in het behoud van de medewerker voor de organisatie en het (door)ontwikkelen van vaardigheden en competenties. Dit kan alleen als de medewerker zich blijft ontwikkelen in de functie en tijdig inspringt op de veranderingen. Het

verbeteren van de inzetbaarheid van de medewerker is een belangrijk onderwerp omdat politiek en maatschappij ook de komende jaren van UWV klantgerichte dienstverlening verwachten en het uitvoeringsbudget voor UWV verder terugloopt. UWV doet dan ook de komende jaren opnieuw een beroep op de medewerkers om de noodzakelijke veranderingen door te voeren en bij te dragen aan klantgerichte dienstverlening.

Het Sociaal Plan is een solide vangnet gebleken als boventalligheid onvermijdelijk is. Naast vangnet is het Sociaal Plan de springplank om (intern) passend werk te vinden. UWV wil cao en Sociaal Plan zo inzetten dat de medewerker sneller en gericht passend werk vindt primair binnen UWV. De boventallige medewerker heeft en houdt een voorrangspositie bij vacatures. Met hulp van het Loopbaancentrum wordt het zoeken naar passend werk intensief vorm gegeven. Met als doel om zo mogelijk binnen UWV structureel werk te vinden.

Door permanent te investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, verwachten cao-partijen de kosten van het Sociaal Plan beheersbaar te houden en boventalligheid te voorkomen. Hierbij is noodzakelijk dat medewerkers eigen regie en verantwoordelijkheid nemen voor ontwikkeling en loopbaan en op eigen initiatief stappen zetten. Door beheersing van de kosten van Sociaal Plan kan op termijn ruimte ontstaan om extra investeringen te doen in medewerkers.

Deze belangrijke ambitie kan alleen in een langjarig tijdsbestek worden gerealiseerd. Een meerjarige cao en een meerjarig Sociaal Plan, met regelingen die goed op elkaar aansluiten, zijn hiervoor nodig. De langere looptijd biedt de zekerheid aan de organisatie en aan de medewerkers om deze verandering te kunnen (waar)maken.

In het licht van het bovenstaande maken cao-partijen onderstaande afspraken.

Concrete afspraken:

- UWV zorgt ervoor dat de flexibele schil onder 20% van de totale bezetting blijft;
- 350 flexibele contracten worden omgezet in vaste dienstverbanden;
- In het kader van inclusiviteit realiseert UWV 200 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking voor 2020;
- Onderzoek naar modernisering keuzeplan;
- Maatwerk-gesprek om werk-privé balans in latere loopbaanfasen af te stemmen;
- Een loonontwikkeling passend bij de rol en financiële kaders van UWV en passend bij de huidige externe ontwikkelingen;
- Inzet instrumenten Sociaal Plan bij pre-mobiliteit;
- Voorrang bij vacatures voor medewerkers die bedreigd worden in hun functie;
- Inzet extern financieel advies t.b.v. medewerkers in latere fasen loopbaan;
- Onderzoek naar een nieuwe HRM-cyclus, in te voeren in 2018;
- Afschaffing jeugdloon in de loontabel van cao.

Deze afspraken worden in het navolgende uitgebreider toegelicht.

Goed werkgeverschap binnen UWV

UWV staat midden in de maatschappij en is dan ook een diverse en inclusieve werkgever. Onze medewerkers vormen een afspiegeling van de samenleving; er is sprake van

diversiteit naar leeftijd, afkomst, geslacht, seksuele geaardheid en arbeidsvermogen. Gedurende deze cao-periode wil UWV, als goed werkgever, investeren in het werkplezier van alle medewerkers, ongeacht het dienstverband. Extra aandacht gaat uit naar medewerkers met een flexibel dienstverband en het bieden van kansen aan mensen die zijn aangewezen op eenvoudig werk.

1. Medewerkers met een flexibel dienstverband

UWV zet de komende periode in op de mogelijkheid om medewerkers een meer duurzame arbeidsovereenkomst te kunnen bieden. Dit wordt mede mogelijk gemaakt doordat de komende jaren een toenemend aantal collega's uitstroomt of minder gaan werken vanwege (pre)pensioen. Om meer duurzame arbeidsovereenkomsten te kunnen bieden vragen wij van onze medewerkers om zich flexibel op te stellen in de inhoud van de functie en zelf regie te nemen in de eigen ontwikkeling, UWV faciliteert hen hierbij.

Flexibele vormen van arbeid worden primair ingezet voor het opvangen van piekbelasting, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte. UWV zorgt ervoor dat de flexibele schil onder 20% blijft en bespreekt de ontwikkelingen van de flexibele schil eens per kwartaal in het open overleg met de vakorganisaties en met de Ondernemingsraad. Concreet committeert UWV zich aan het omzetten van minimaal 350 flexibele dienstverbanden (tijdelijk contract, externe inhuur en uitzendkracht) in een vast dienstverband bij UWV gedurende de komende cao-periode. Voor de keuzes met betrekking tot de omzetting naar een vast dienstverband sluiten we aan bij de strategische personeelsplannen van de divisies en directies. De aanvragen voor toestemming van vaste dienstverbanden lopen middels de huidige procedure via de afstemmingscommissie.

2. In dienst nemen medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt

UWV kiest voor inclusief werkgeverschap: we bieden mensen die zijn aangewezen op eenvoudig werk en mensen met een arbeidsbeperking een kans om naar eigen vermogen een bijdrage te leveren aan onze organisatie. Het project UWV Inclusief heeft ertoe geleid dat tussen 1 januari 2013 en 1 juni 2016 binnen UWV 100 Wajongers in dienst zijn getreden op een zogeheten inclusieve functie. Daarnaast zijn 103 Wajongers aan de slag gegaan op een reguliere functie, al dan niet aangepast, en 9 op een werkervaringsplaats. Van het totaal aantal Wajongers in dienst hebben er 114 een vast dienstverband. Het project UWV Inclusief zal een doorstart krijgen in een project Banenafpraak UWV: tot 2020 creëren we minimaal 200 extra structurele plekken voor mensen met een arbeidsbeperking en/of aangewezen zijn op extra werk.

Duurzame inzetbaarheid

UWV heeft de ambitie om een generatie-neutrale cao te bieden waarin eigen regie en eigen verantwoordelijkheid centraal staan. UWV faciliteert de medewerker gedurende de gehele loopbaan om te investeren in de eigen duurzame inzetbaarheid. Afsproken is om in deze cao-periode vervolgstappen te maken op het onderwerp duurzame inzetbaarheid, een belangrijk aandachtspunt hierbij is het fit en vitaal door kunnen werken tot aan (pre)pensioen.

In een eerdere cao studie "UWV en Duurzame Inzetbaarheid" (2011) is geconcludeerd dat UWV al heel veel mogelijkheden biedt die bij kunnen dragen aan duurzame

inzetbaarheid maar dat veel nog onbekend is. Afgesproken is om in de cao prominent een gezamenlijke visie/ambitie op duurzame inzetbaarheid op te nemen en daar op een duidelijke, overzichtelijke en stimulerende wijze te beschrijven welke middelen voor handen zijn zodat zowel de medewerker als de manager inzicht heeft in de mogelijkheden. Daarnaast wordt aan twee onderwerpen extra aandacht geschonken:

1. **Modernisering keuzeplan**

Uit de cao studie "Persoonlijk Budget" (2012) blijkt dat een persoonlijk budget de duurzame inzetbaarheid van medewerkers positief kan ondersteunen. Daarom is afgesproken om gedurende deze cao-periode het bestaande keuzeplan te moderniseren. Hiervoor wordt een werkgroep geformeerd, waarin zowel de vakorganisaties als de werkgever zijn vertegenwoordigd. Opdracht van deze paritaire werkgroep is om te komen met een concreet voorstel aan cao-partijen over hoe de inzet van bestaande arbeidsvoorwaarden bij kunnen dragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in alle verschillende levensfasen waaronder de mogelijkheid van een generatiepact. Een minimaal scenario hierbij lijkt een modernisering van de huidige bronnen en doelen in het keuzeplan passend bij de doelstelling van duurzame inzetbaarheid.

Hierbij wordt ook gekeken naar de mogelijkheid om een aantal arbeidsvoorwaarden, zoals gratificaties, als bron in het keuzeplan te brengen. Daarnaast wordt de mogelijkheid van een individueel Persoonlijk Opleidingsbudget (POB) naast de algemene studiefaciliteiten meegenomen. De werkgroep laat zich hierbij inspireren door de mogelijkheden waarbij het opleidingsbudget kan worden meegenomen wanneer de medewerker de organisatie verlaat. Ander onderdeel van het onderzoek is welk instrumentarium kan worden ingezet om de duurzame inzetbaarheid van de individuele medewerker te vergroten (zoals externe loopbaanscans). De cao-partijen geven voor dit onderdeel van de werkgroep een kader mee. Vakorganisaties krijgen de mogelijkheid om de werkgroep te laten zien wat zij als dienstverlening hierop kunnen aanbieden.

Cao-partijen vragen bij de oplevering van de voorstellen ook een onderbouwing voor de financiering ervan.

De resultaten van de werkgroep worden uiterlijk 1 april 2017 aan de cao-partijen aangeboden, zodat het nieuwe keuzeplan op 1 januari 2018 kan worden geïmplementeerd. Eventueel kunnen cao-partijen ervoor kiezen om in 2017 al eerste stappen te zetten van het alloceren van alternatieve bronnen. Nadat de adviezen over het nieuwe keuzeplan zijn gedeeld wordt een vervolgtraject gestart waarin wordt onderzocht hoe de reiskostenfaciliteiten kunnen worden gemoderniseerd in lijn met het gemoderniseerde keuzeplan (hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een individueel vervoersbudget).

2. **Fit en vitaal doorwerken tot (pre)pensioen**

Naast de afspraken die er op gericht zijn om in alle levensfasen te kunnen werken aan de eigen duurzame inzetbaarheid willen cao-partijen extra aandacht schenken aan de fase voor pensionering. UWV en de vakorganisaties hebben samen de ambitie dat medewerkers fit en vitaal kunnen doorwerken tot (pre)pensioen. Om de medewerker in de fase voor pensionering in staat te stellen zelf regie te voeren wordt in de cao expliciet beschreven welke mogelijkheden de medewerker heeft.

In de cao wordt een extra mogelijkheid toegevoegd: de medewerker van 60 en ouder kan, op kosten van UWV, extern advies inwinnen over de eigen (financiële) mogelijkheden (zoals inzet eigen pensioen/ VPL/prepensioen/persoonlijke regelingen). De uitkomsten van dit advies kan de medewerker, vrijwillig en op eigen initiatief, gebruiken om het gesprek met de leidinggevende te voeren over loopbaanplanning en de balans tussen belastbaarheid en belasting (vitaliteit) tot (pre)pensioen. Desgewenst kan de medewerker hiervoor ook een beroep doen op begeleiding door het loopbaancentrum. Iedere medewerker heeft het recht om in gesprek te gaan over de balans tussen gezondheid, belasting en belastbaarheid, en de balans tussen werk en privé. UWV faciliteert de medewerker hierin.

Wanneer in de HRM-cyclus blijkt dat in de huidige functie onvoldoende mogelijkheden zijn om fit en vitaal aan het werk te kunnen blijven bij UWV of wanneer door externe omstandigheden (bijvoorbeeld gezondheidsproblemen of zware mantelzorgtaken) de balans tussen werk en privé is verstoord, wordt gezamenlijk gezocht naar een maatwerkoplossing waarbij UWV zich opstelt als goed werkgever. Gedacht kan worden aan (tijdelijk) minder werken, het verlichten van het takenpakket of het uitoefenen van een andere functie met behoud van salaris. Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzocht of de mogelijkheden die worden geboden bijdragen aan het fit en vitaal door kunnen werken tot (pre)pensioen en waar op dit gebied behoefte aan is. De uitkomst van deze evaluatie kan als input dienen bij de volgende cao-onderhandelingen.

Loonstijging en looptijd

Eind 2016 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van 2% van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Per 1 juli 2017 ontvangt de medewerker een structurele salarisverhoging van 1% en per 1 november 2017 een eenmalige uitkering van 1% van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Per 1 juli 2018 ontvangt de medewerker een structurele salarisverhoging van 1,5%.

De looptijd van de cao is 1 augustus 2016 tot en met 31 december 2018.

Voorkomen en bekorten van boventalligheid

Door permanent te investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verwachten cao-partijen boventalligheid te voorkomen. Hierbij is noodzakelijk dat medewerkers eigen regie en verantwoordelijkheid nemen voor ontwikkeling en loopbaan en op eigen initiatief stappen zetten. Om dit een impuls te geven zijn de volgende afspraken gemaakt:

Doorlopend (cao)

- Gedurende de loopbaan wordt meer ingezet op ontwikkeling in de functie en van de loopbaan bij UWV;
- Er is aandacht voor ontwikkeling en de loopbaan in de HRM-cyclus. Medewerker en leidinggevende kunnen maatwerkafspraken maken ten behoeve van een loopbaanstap;

- De diensten van het Loopbaancentrum staan, op verzoek van de medewerker, ter beschikking voor hulp bij het maken van de volgende stap in de loopbaan;
- Bij vrijwillige mobiliteit naar een functie in een lagere schaal, geldt voor medewerkers vanaf 57 jaar een salarisgarantie (betreffende het gehele huidige salaris).

Fase voorafgaand aan de reorganisatie (cao / Sociaal Plan)

- Groepen medewerkers die op termijn te maken krijgen met een reorganisatie kunnen na overleg met de Ondernemingsraad toegang krijgen tot de fase van pre-mobiliteit. Zij zijn feitelijk niet boventallig, maar duidelijk is dat hun functie op termijn ingrijpend verandert. Door de fase van pre-mobiliteit krijgen zij toegang tot een aantal specifieke instrumenten die de mobiliteit bevorderen. Met de Ondernemingsraad worden afspraken gemaakt over het tijdspad van de reorganisatie en de specifieke instrumenten;
- De medewerker in de fase van pre-mobiliteit krijgt voor de reorganisatie hulp en begeleiding van het Loopbaancentrum om een passende functie te vinden binnen UWV. Aan de hand van een zoekprofiel en plan van aanpak wordt de medewerker door het Loopbaancentrum ondersteund bij het vinden van passend werk;
- De medewerker met deze status krijgt voorrang op interne vacatures;
- In geval van een proefplaatsing tijdens deze fase blijft de positie van pre-mobiliteit als vangnet behouden voor een maximale duur van 6 maanden.

Boventalligheid (Sociaal Plan)

- De boventallige medewerker heeft gedurende de gehele zoektermijn voorrang op vacatures. Vanwege het in de regel slechtere arbeidsmarktperspectief, gaat bij gelijke geschiktheid van boventalligen voor nieuwe functies de boventallige uit het cohort van 55 jaar en ouder voor;
- De mogelijke duur van een interne detachering van een boventallige wordt bekort tot maximaal één jaar, daarna volgt definitieve plaatsing in de functie. Wanneer door bijzondere omstandigheden sprake is van een tijdelijke situatie kan hiervoor gemotiveerd dispensatie aangevraagd worden bij de afstemmingscommissie.
- In geval van een proefplaatsing kan de medewerker binnen een termijn van zes maanden terugvallen op het Sociaal Plan, als de functie niet passend blijkt.

De looptijd van het Sociaal Plan is van 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2019.

Pensioen

Uitgangspunt van de pensioenregeling is dat medewerkers goed inzetbaar zijn en blijven, zich fit en vitaal voelen en balans houden tussen werk en privé. Daarnaast vinden cao-partijen het van belang dat medewerkers zelf keuzes maken en op het juiste moment met (deeltijd)pensioen kunnen gaan.

Cao-partijen hebben afgesproken om de bestaande regeling te actualiseren op de onderstaande punten:

- Er wordt een regeling getroffen waarbij de pensioengerechtigde op maandbasis kan bepalen op welk moment hij het pensioen laat uitkeren. Deze keuzemogelijkheid wordt geflexibiliseerd tot moment van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In overleg met het Pensioenfonds wordt het moment

bepaald waarop deze regeling in gaat en de manier waarop dit ingeregeld wordt. Uitgangspunt van cao-partijen is de mogelijkheid om pensioen met richtleeftijd 65 vrijwillig uit te stellen. Deze mogelijkheid geldt niet voor reeds ingegane pensioenen;

- Op 60-jarige leeftijd krijgt de medewerker een extern adviesgesprek dat zich richt op een financiële planning in samenhang met de loopbaan.

Op de onderstaande punten wordt de bestaande regeling voor nu gecontinueerd:

- de huidige VPL regeling blijft, onder de nu geldende voorwaarden, gehandhaafd;
- na het bereiken van 65-jarige leeftijd vindt geen opbouw meer plaats via de collectieve pensioenregeling, het werknemersdeel van de premie valt vrij en kan (eventueel via het keuzeplan) worden besteed aan alternatieve bronnen.

Om ook op de hierboven genoemde punten de regeling te actualiseren spreken cao-partijen af om, samen met het Pensioenfonds, een verkenning te doen naar een toekomstbestendige pensioenregeling die bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Kernvraagstuk hierbij is de toezegging/premiesystematiek in relatie tot de oplopende AOW-leeftijd en de toegenomen levensverwachting. Belangrijk is en blijft een betaalbaar pensioen. Met ingang van 1 augustus 2016 reserveert de werkgever 50% van de werkgeverspremie die vrijvalt door het stoppen van opbouw bij 65 om de effecten van een eventuele aanpassing van de regeling voor groepen die daar nadeel van ondervinden te dempen. Uiterlijk 1 januari 2018 gaan cao-partijen met elkaar in gesprek over de uitkomsten van deze verkenning en wordt opnieuw gesproken over de opbouw na 65. Indien er geen besluit wordt genomen of besloten wordt niet over te gaan naar een nieuwe premiesystematiek, valt het gereserveerde bedrag ten goede aan het Pensioenfonds, welke deze bedragen aan zal wenden ten behoeve van medewerkers die op 1 augustus 2016 zijn in dienst van UWV en 65 jaar of ouder zijn.

HRM-cyclus

Met de vakorganisaties zijn reeds afspraken gemaakt over de toepassing van de 4-puntsschaal tot het moment waarop andere afspraken zijn gemaakt in de cao. Daarbij is het voorstel gedaan om de HRM-cyclus te vernieuwen.

We spreken af om de huidige waarderingsmethodiek kritisch te bekijken en andere mogelijkheden te onderzoeken. Bij het waarderend beoordelen gaat het om de dialoog tussen de medewerker en de manager. In de cao spreken we kaders af welke ruimte bieden aan waarderend beoordelen binnen de organisatie. Hierbij hanteren we onderstaande uitgangspunten.

- De manager ondersteunt, faciliteert en stimuleert de medewerker bij het behalen van resultaten, de eigen ontwikkeling en geeft aan wat nodig is om de werkzaamheden goed te blijven uitvoeren nu en in de toekomst;
- De medewerker heeft zelf een visie op zijn functioneren en zijn ontwikkeling nu en in de (nabije) toekomst. Deze kan worden ondersteund door feedback van klanten en collega's. De medewerker is bereid om de eigen regie te nemen en te werken aan verbeterpunten of gevraagde veranderingen. De manager ondersteunt, faciliteert en stimuleert de medewerker hier actief in. De medewerker ervaart de

ruimte om individuele keuzes te maken. Er is hierbij aandacht voor lichamelijke en mentale fit- en gezondheid;

- De organisatie geeft waar mogelijk inzicht in het werk van de toekomst en faciliteert de waarderende dialoog en de ontwikkeling bijvoorbeeld door middel van stage, opleiding, intervisie, feedback;
- De organisatie geeft regelruimte die de eigen regie van de medewerker stimuleert. De afspraken die in de HRM-cyclus worden gemaakt zijn duidelijk en resultaatgericht. Er is ruimte voor zelfregie en individualiteit. Medewerker en manager maken concrete afspraken over de manier en locatie waarop wordt gewerkt, de samenwerking met anderen, beschikbaarheid, bereikbaarheid en kennisdeling. Hierbij wordt gezocht naar slimme oplossingen.

Cao-partijen ondersteunen het ontwikkelen van een nieuwe HRM-cyclus waarbij gelijkwaardigheid, eigen regie en ontwikkeling belangrijke elementen zijn. Alle andere relevante vormen worden onderzocht. Het open gesprek is de vorm waarin de HRM-cyclus plaatsvindt.

We hebben afgesproken in de cao een overgangssituatie op te nemen voor het gebruik van de 4-puntsschaal in de periode totdat de nieuwe HRM-cyclus is geïmplementeerd. In 2017 zal de huidige vorm van beoordelen nog worden voortgezet.

Daarnaast geven we een werkgroep de opdracht om uiterlijk 1 april 2017 met een concreet voorstel te komen voor een andere invulling van de HRM-cyclus. Dit voorstel komt tot stand op basis van hiervoor genoemde uitgangspunten. Onderdeel van de studie zal ook zijn om te kijken naar de klachtprocedure van de cao, in het bijzonder in relatie tot klachten over de beoordeling. De doelstelling van deze procedure is om tot een snelle en gedragen uitkomst te komen, waarbij medewerker, leidinggevende en (eventueel) de hogere leidinggevende met elkaar het gesprek voeren.

Kwaliteitsparagraaf professionals

Reeds in de vorige cao hebben UWV en de vakbonden afgesproken een gezamenlijk studie te verrichten naar de mogelijkheden voor professionals werkzaam binnen UWV om zich verder te ontwikkelen en hun loopbaan-, opleidings- en arbeidsmarktperspectief op de interne en externe arbeidsmarkt te versterken. Daarmee wordt tevens beoogd een zo aantrekkelijk mogelijk arbeidsperspectief te bieden ten behoeve van de werving van (jonge) professionals. Streven is dat deze studie voor 1 juli 2017 resultaten oplevert en tussen cao-partijen wordt besproken. Het overleg kan daar waar nodig tussentijds leiden tot nieuw of aanvullende beleid en aanvullende afspraken, bijvoorbeeld in de cao.

Ook andere partijen kunnen bij deze studie betrokken worden zoals Jong@UWV en het A(n)io netwerk. Het gaat om professionals werkzaam in uitlopende vakgebieden, zoals verzekeringsartsen, juristen, arbeidsdeskundigen, ICT-specialisten en accountants. Doel is dat UWV een aantrekkelijke werkgever is en professionals kan aantrekken en blijven binden en boeien in relatie tot een carrièreperspectief gedurende de loopbaan.

Mogelijkheden voor professionals om zich verder te ontwikkelen bevinden zich op een aantal domeinen waarbinnen voor professionals diverse rollen en functies mogelijk kunnen zijn. Voorbeelden zijn de domeinen loopbaanbeleid en functieontwikkeling, functiespecialisatie, taak en functie roulatie, opleiding en onderwijs (kennis en kunde overdragen), management (development), innovatie (strategie en beleid) en onderzoek en wetenschap.

Voor verzekeringsartsen speelt de ontwikkeling van hun loopbaan- en arbeidsmarktperspectief op de interne en externe arbeidsmarkt in het bijzonder vanwege de omvangrijke en specifieke vervangingsvraag de komende jaren. Om deze reden wordt binnen de studie dan ook de eerste prioriteit gegeven aan de verzekeringsartsen. Onderdeel van de studie is tevens een arbeidsmarktanalyse met betrekking tot artsen.

Overige onderwerpen

3^e WW-jaar

Wijzigingen in de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA kunnen impact hebben op de persoonlijke situatie na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De impact is echter zeer afhankelijk van de individuele omstandigheden van de medewerker.

Zodra de Stichting van de Arbeid (STAR) een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de STAR-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een aanvullende WW- en WGA-verzekering waarbij de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd.

Salarisschalen

Het jeugdloon wordt afgeschaft, daartoe worden de salarisschalen aangepast naar het wettelijk minimumloon voor volwassenen. Dit betekent dat de functiejaren onder het wettelijk volwassenen minimumloon verdwijnen. De aangepaste salarisschalen gaan in per 1 januari 2017 en worden niet met terugwerkende kracht toegepast.

Wij bieden volledige transparantie in de salarisschalen door deze integraal op te nemen in de cao.

FNM/evaluatie functies

Cao-partijen hebben op aangeven van de Fuwa-deskundigen van zowel werkgever als vakorganisaties de afspraak gemaakt dat de termijn voor evaluatie van nieuwe functies op 1 jaar wordt gesteld. De huidige termijn van 6 maanden blijkt te kort te zijn en de nieuwe termijn doet meer recht aan de praktijk. Cao-partijen gaan de evaluatie van functies ieder kwartaal monitoren door middel van een overzicht. De Medezeggenschap is op dit punt het eerste aanspreekpunt, de vakorganisaties hebben een signaalfunctie.

Representativiteit

UWV vindt het belangrijk dat vakorganisaties binnen UWV voldoende draagvlak hebben. Daarom gaan cao-partijen in gesprek om te bekijken op welke wijze gedurende de looptijd van deze cao kan worden geïnvesteerd in het draagvlak van de bonden.

Er wordt een bedrag beschikbaar gesteld voor internationale projecten van de vakorganisaties.

Ter afsluiting

UWV hanteert al vele jaren de slogan 'werken aan perspectief'. Dat perspectief wil UWV ook bieden aan alle UWV-ers. Cao-partijen vinden het van groot belang dat UWV zorgvuldig blijft omgaan met haar grootste kapitaal: de medewerkers. Gesprekken voeren, in alle UWV-bedrijfsonderdelen, over de (kwaliteit van) dienstverlening, het werkplezier en de beroepstrots, achten cao-partijen zinvol. UWV heeft een omvangrijke taak op het terrein van de Nederlandse sociale zekerheid, en wil zich met verve van die taak kwijten. Enthousiaste medewerkers maken ons werk licht. Met de voorliggende cao willen de cao-partijen daaraan een bijdrage leveren.