

Onderhandelaarsresultaat UWV

Inleiding

Op 8 juni 2021 hebben UWV en de vakorganisaties een onderhandelaarsresultaat bereikt over een nieuwe cao. Een resultaat die onder bijzondere omstandigheden tot stand is gekomen. De situatie rondom Covid-19 liep als een rode draad door alle gesprekken; het had zowel effect op het overleg zelf dat volledig digitaal is gevoerd, als op de inhoudelijke gesprekken waar Covid-19 herhaaldelijk terugkwam. UWV zag zich geconfronteerd met een grote opgave rondom de implementatie en uitvoering van verschillende noodmaatregelen, die binnen UWV op een professionele en snelle wijze tot stand zijn gebracht en uitgevoerd. De inzet van medewerkers om de dienstverlening vanuit een veranderde context onverminderd door te laten gaan en de flexibiliteit en betrokkenheid die medewerkers aan de dag hebben gelegd, worden door UWV gewaardeerd en erkend.

Naast de onzekerheid over hoe de nieuwe manier van werken er uit gaat zien, wordt ook de komende jaren een grote wijziging van het pensioenstelsel verwacht. Dit zal een grote impact hebben op de arbeidsvoorwaarden in heel Nederland, UWV niet uitgesloten.

Dit maakt dat we ons in een periode bevinden waarin veel zaken nog te onzeker zijn om structurele afspraken te maken, maar waarin zekerheid, duidelijkheid en waardering juist nu belangrijk zijn. Vanwege de onzekere situatie en onduidelijkheden over ontwikkelingen in de nabije toekomst, hebben cao-partijen afgesproken de cao voor de duur van 1 jaar (van 1-1-2021 t/m 31-12-2021) te verlengen met de volgende afspraken.

De thema's en afspraken worden hieronder nader omschreven.

Loonontwikkeling

Cao-partijen hebben afgesproken dat:

- Medewerkers per 1 januari 2021 een structurele loonsverhoging van 1,7% ontvangen, met een minimum van € 60 bruto per maand (naar rato van werktijdfactor)¹.
- Medewerkers in 2021 een incidentele verhoging van €100,- bruto (naar rato van werktijdfactor) ontvangen, deze wordt uitbetaald na afsluiten van de cao. De incidentele verhoging wordt ook betaald aan de uitzendkrachten.
- De thuiswerkvergoeding wordt verhoogd naar een bedrag van €43,30 per maand voor 2021 (naar rato van werktijdfactor), in afwachting van structurele afspraken². De thuiswerkvergoeding wordt volledig betaald binnen de vrije ruimte van de WKR en daarmee wordt het bruto bedrag als netto bedrag uitgekeerd. De thuiswerkvergoeding wordt ook uitgekeerd aan uitzendkrachten, de uitzendbureaus maken zelf de afweging of de vergoeding wordt betaald binnen de WKR. UWV vraagt de uitzendbureaus om de thuiswerkvergoeding binnen de WKR te laten vallen.

¹ De loonsverhoging van 1,7% met het minimum van € 60 bruto per maand wordt ook aan uitzendkrachten verstrekt via de tarifiering die wordt berekend door de uitzendbureaus.

² De thuiswerkvergoeding wordt verrekend met de in 2021 reeds uitgekeerde tegemoetkoming in de kosten van het thuiswerken ter hoogte van € 25,- per maand.

- In 2021 het restant van de benodigde pensioen voor 2021, na aftrek reservering premie egalisatie reserve en reservering werkgeversdeel pensioenopbouw 65-67 jaar, wordt gefinancierd door UWV (+/- 0,4%).

De loongerelateerde beloningscomponenten worden geïndexeerd conform de afgesproken structurele loonsverhoging.

Sociaal plan

Het sociaal plan blijft als vangnet binnen UWV bestaan. Het sociaal plan wordt ongewijzigd verlengd met de looptijd van 1 jaar en loopt daarmee van 1 april 2021 t/m 31 maart 2022.

Wachtdienstregeling

De vergoeding van de wachtdienstregeling wordt per 1 januari 2021 verhoogd met 2%-punt. De vergoeding van 5% wordt daarmee verhoogd naar 7%, de vergoeding van 10% wordt verhoogd naar 12%.

Het Nieuwe Normaal

Vanaf half maart 2020 wordt er niet meer naar kantoor gereisd, de norm is nog steeds volledig werken vanuit huis tenzij er, in overleg met de manager, noodzaak is bepaalde werkzaamheden op kantoor uit te voeren. Op bepaalde plekken binnen UWV wordt nog wel regelmatig op kantoor gewerkt, omdat de dienstverlening of bedrijfsvoering in die gevallen om fysieke aanwezigheid vraagt. Medewerkers die naar kantoor reizen hebben, in ieder geval zolang de 'thuiswerken tenzij'-maatregel bij UWV duurt, een vrije keuze in vervoermiddel en ontvangen een vergoeding van de daadwerkelijk gereisde kilometers. Voor een reis met het OV worden de gemaakte kosten vergoed, voor een reis met eigen vervoer wordt € 0,19 per kilometer vergoed. Deze tijdelijke vergoedingsregeling is in 2021 (stilzwijgend) gecontinueerd in ieder geval voor zolang de 'thuiswerken tenzij'-maatregel bij UWV nog geldt.

Ook is afgesproken een studie te verrichten naar het Nieuwe Normaal. Hierin wordt zowel verkend wat de visie en kaders zijn voor een nieuwe manier van werken, als welke invloed dit heeft op de cao. De precieze afspraak over de studie is te vinden in de bijlage.

Thuiswerkvergoeding

In 2020 hebben medewerkers vanaf half maart een tegemoetkoming in de kosten voor het thuiswerken van € 25,- netto per maand ontvangen. Deze tegemoetkoming is in 2021 ook uitgekeerd over de afgelopen maanden, in afwachting van afspraken in de cao.

Cao-partijen zijn overeengekomen, dat de thuiswerkvergoeding voor 2021 €43,30 per maand (naar rato van werktijdfactor) zal bedragen, conform de norm die de Nibud heeft berekend. De thuiswerkvergoeding zal met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 worden uitgekeerd. Reeds ontvangen tegemoetkoming over het jaar 2021 die in mei 2021 is betaald, zal hiermee verrekenend worden. De vergoeding wordt volledig uitgekeerd binnen de vrije ruimte van de WKR van UWV.

Pensioen

De verschillende ontwikkelingen op pensioengebied (o.a. lage rente, parameters nFTK, en nieuw pensioenstelsel) maken dat cao-partijen een aantal fundamentele vraagstukken moeten oppakken voor de komende jaren, waarin samen naar oplossingen en mogelijkheden gezocht wordt.

Benodigde pensioenpremie 2021

Het pensioenfonds heeft vastgesteld dat de benodigde pensioenpremie voor 2021 22,8% van de bruto loonsom bedraagt om net als nu de fiscaal maximaal toegestane pensioenopbouw te realiseren. Cao-partijen hebben besloten om de premie alleen voor het jaar 2021 vast te stellen op deze 22,8%. Hierdoor kan de fiscaal maximaal toegestane opbouw ook in 2021 gerealiseerd worden.

De premie in 2021 wordt als volgt betaald en verdeeld:

- 19,1% wordt door werkgever en werknemer in een 2/3^e en 1/3^e verhouding betaald, net als in de afgelopen jaren.
- 0,9 % wordt door werkgever betaald, net als in de afgelopen jaren
- In de afgelopen jaren is door cao-partijen een premie-egalisereserve gevormd, die ingezet kan worden als de premie boven de maximale premie van 20% van de bruto loonsom uitkomt.

Tevens is in de periode van 1 augustus 2016 tot en met 31 december 2017 een reservering gemaakt van 50% van de werkgeverspremie die is vrijgevallen door het stoppen van opbouw op 65-jarige leeftijd. Cao-partijen hebben afgesproken zowel de premie-egalisereserve als de reservering werkgeverspremie volledig in te zetten voor de financiering van de extra benodigde pensioenpremie. De egalisereserve en de reservering werkgeverspremie zijn hiermee volledig uitgegeven.

- Na inzet van de egalisereserve en reservering werkgeverspremie, resteert een premie van ongeveer 0,4% om te komen tot fiscaal maximale opbouw, die eenmalig voor 2021 volledig wordt gefinancierd door UWV.

Pensioenpremie 2022-2027

UWV geeft de garantie dat in de jaren 2022 tot 2027 de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte beschikbaar is voor arbeidsvoorwaarden overleg en niet beïnvloed wordt door eventuele bezuinigingen en taakstellingen. UWV heeft de intentie om te komen tot een fiscaal maximaal opbouwpercentage in diezelfde periode (2022 tot 2027). De pensioenpremie tot en met 20% van de brutoloonsom zal volgens de huidige afspraken in de cao worden gefinancierd (19,1% in de verdeling 2/3^e deel werkgever, 1/3^e deel werknemer, plus 0,9% voor rekening werkgever). In de gesprekken die elk jaar gaan plaatsvinden voor de benodigde premie van het opvolgende jaar is het uitgangspunt een 2/3^e en 1/3^e verdeling tussen werkgever en werknemer voor de financiering van de benodigde premie boven de 20%.

Nieuw pensioenstelsel

Cao partijen hebben vanaf ingangsdatum nieuwe pensioenstel (nu 2023) 4 jaar de tijd de pensioenregelingen aan te passen. Uiterlijk 1 januari 2027 moet het nieuwe pensioenstelsel zijn vertaald naar de uitvoering van het Pensioenfonds UWV. Cao-partijen en pensioenuitvoerders hebben dus maximaal tot 1 januari 2027 de tijd om de transitie te maken naar het nieuwe pensioenstelsel. Mochten er wettelijke termijnen worden aangepast, treden cao partijen in overleg over de dan geldende situatie. Cao partijen streven zoveel mogelijk om voor 1 januari 2026 gereed te zijn en de nodige aanpassingen te doen. Gezien de complexe problematiek moeten we snel starten met het vorm geven van de voorbereidingen. Vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel gaan cao-partijen kijken naar mogelijkheden om de effecten en de financiële gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel reeds te mitigeren/compenseren. Cao-partijen formeren een projectgroep, met vertegenwoordigers van vakbonden, UWV en Pensioenfonds UWV, voor een goede voorbereiding en transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Vakorganisaties kunnen zich laten bijstaan door een externe deskundige die gefinancierd wordt door UWV. Het staat UWV vrij zich eveneens te laten bijstaan door een extern deskundige en/of (externe) procesbewaker.

Flexibele schil

Cao-partijen vinden het belangrijk, dat medewerkers transparantie ervaren over het werken bij UWV. Deze transparantie start bij de arbeidsvoorwaarden met UWV en de werkzaamheden waarvoor medewerkers worden ingezet. UWV ervaart de zorg voor alle medewerkers die bij UWV werken, ongeacht contractvorm. Daarom biedt UWV aan alle medewerkers, ongeacht contractvorm, de mogelijkheid om gebruik te maken van het All You Can Learn-aanbod, toegang tot de loopbaancentra en ontvangen ook de flexkrachten het UWV eindejaarsgeschenk. Ook worden verschillende looncomponenten niet alleen aan de medewerkers in dienst van UWV, maar ook aan de uitzendkrachten uitgekeerd. Een voorbeeld hiervan is de tegemoetkoming in de kosten van het thuiswerken (via de uitzendbureaus).

Vermindering flexibele schil in 2021

In deze context hebben cao-partijen afspraken gemaakt over het verlagen van de flexibele schil op korte termijn. Afsproken is om de flexibele schil binnen één jaar na afsluiten van de cao, te verlagen met 5%-punt. Om dit te kunnen monitoren, zal er maandelijks aan cao-partijen een rapportage worden verstrekt van de omvang van de flexibele schil binnen UWV en de omzettingen dienstverbanden binnen UWV (van uitzend naar tijdelijk/vast en van tijdelijk naar vast).

Daarnaast wordt een studie gedaan naar de benodigde vaste bezetting, hier in wordt ook een vergelijkend onderzoek meegenomen naar de arbeidsvoorwaarden van de flexkrachten, tijdelijke contracten en vaste contracten. De studieafpraak is te vinden in de bijlage.

Verlof

In de gesprekken over een nieuwe cao is uitvoerig stilgestaan bij verschillende vormen van verlof. Cao-partijen zien het belang van verlof in het kader van recuperatie van medewerkers, vitaliteit van medewerkers en preventieve werking op mogelijke uitval. Daarbij is het uitgangspunt dat verlofmogelijkheden zoveel als mogelijk open staan voor alle medewerkers en medewerkers eigen regie kunnen nemen op het inzetten van verlof als hun werk-privé situatie daar om vraagt. Ook hebben cao-partijen oog voor specifieke situaties, bijvoorbeeld meeroudergezinnen en het creëren van extra ontwikkelingsmogelijkheden via verlofmogelijkheden.

Geboorteverlof voor meeroudergezinnen

Om de hechtingsduur tussen ouder en kind zo optimaal mogelijk te laten zijn, hebben we in Nederland recht gecreëerd op (aanvullend)geboorteverlof en adoptie-en pleegzorgverlof. Gezinnen waarbij de bevallende moeder geen onderdeel is van het gezin en/of een van de ouders geen biologische band heeft met het kind, hebben deze rechten niet altijd en/of niet meteen. Op basis van maatwerk wil het UWV het recht op geboorteverlof ook aan een niet juridische ouder toekennen. Hiermee wil UWV als eerste stap de ongelijkheid in recht direct na de geboorte van een kind binnen verschillende gezinssamenstellingen die op dit moment in Nederland heerst, recht trekken voor haar eigen medewerkers, zodat ieder kind met iedere ouder dezelfde hechtingsduur heeft. Cao-partijen zullen zo spoedig mogelijk afspraken maken over de voorwaarden, technische inregeling en juridische kadering binnen de cao en zullen aan de hand daarvan de ingangsdatum bepalen. Daartoe zullen inhoudelijke experts van HRM en ervaringsdeskundigen van Roze Werkt worden betrokken.

Communicatie verlofmogelijkheden

Cao-partijen hebben besproken dat het wenselijk is om de verschillende verlofmogelijkheden die nu beschikbaar zijn, nog eens extra onder de aandacht te brengen van zowel medewerkers als leidinggevenden.

Daarom is afgesproken dat:

- Op DWU meerdere berichten worden gepubliceerd over de mogelijkheden die wetgeving en cao op dit moment bieden en voor welk doeleinde aan de hand van praktijkverhalen,
- Het management apart geattendeerd wordt op de mogelijkheden voor verlof en de wijze van inzet en registratie daarvan binnen UWV,
- Waar medewerkers met vragen of voor meer informatie terecht kunnen, en daarbij ook verwezen wordt naar de cao en de personeelswijzer.

De communicatie wordt zo spoedig mogelijk na afsluiten van de cao uitgewerkt en passend binnen de communicatiekalender van UWV gepubliceerd.

Cao-partijen voeren daarnaast een studie uit naar meer en effectiever gebruik van verschillende verlofvormen zodat medewerkers meer eigen regie kunnen nemen op het vormgeven van hun werk-privé balans. De precieze afspraak over de studie is te vinden in de bijlage.

Het goede gesprek

Het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende is de basis voor de invulling van het werken bij UWV en de ontwikkeling van de individuele medewerker. In goed overleg maken medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken over de duurzame inzetbaarheid, het takenpakket, ontwikkeling van de loopbaan, SLIM werken en de werk-privé balans. De afgelopen jaren is er binnen UWV al stapsgewijs invulling gegeven aan het goede gesprek. Vanuit UWV en de vakorganisaties is nu behoefte om een algemeen kader voor dit gesprek in de cao vast te leggen. Om hier invulling aan te geven zullen cao-partijen een verdere studie uitvoeren naar het goede gesprek. De studieafspraken is te vinden in de bijlage.

Overige afspraken:

- De cao biedt de mogelijkheid om collectief verplichte vrije dagen aan te wijzen. De mogelijkheid om verplichte vrije dagen aan te wijzen wordt aangepast naar een maximum van 2 dagen per kalenderjaar met ingang van 2022.
- UWV en vakorganisaties hechten groot belang aan het uitgangspunt van een optimale juridische transparantie in relatie tot de cao en het tot stand komen van arbeidsvoorwaarden. Partijen zijn van mening dat het in sommige gevallen mogelijk wenselijk is dat ook met betrekking tot afspraken voor onderdelen van het UWV of bijzondere groepen personeel dit uitgangspunt in gelijke mate geldt ten aanzien van voor hen geldende specifieke cao-bepalingen. Daarom wordt aan artikel 1:5 van de cao het volgende toegevoegd:

Arbeidsvoorwaardenoverleg bijzondere groeperingen

Artikel 1:5 lid 5 Bijzonder overleg

Cao-partijen kunnen besluiten tot het instellen van een overleg met een incidenteel of een structureel karakter ten behoeve van specifieke arbeidsvoorwaarden ten behoeve van bijzondere groepen of categorieën van medewerkers. Aan dit overleg kan door alle, dan wel door cao partijen te benoemen werknemersorganisaties, worden deelgenomen. De afspraken gemaakt in dit overleg leiden tot voorstellen aan de cao-tafel. De cao-tafel (dat zijn alle partijen bij deze cao) beslist vervolgens over eventuele toevoeging, aanpassing of overige wijzigingen van de cao. *(Onderwerpen kunnen zijn specifieke beloning, functies, functieaspecten en -waardering, professionele aangelegenheden e.d.)*

- UWV kent ook in 2021 een jaarlijkse werkgeversbijdrage toe aan vakorganisaties. De werkgeversbijdrage wordt geïndexeerd conform de structurele loonsverhoging.
- Het project draagkracht en draagvlakverbreding vakorganisaties wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd. In 2021 zal er een evaluatie plaatsvinden over het project.
- UWV draagt in 2021 bij aan projecten op het gebied van internationale solidariteit met een bedrag van €7.500 per vakorganisatie. Vakorganisaties dienen hiervoor projectvoorstellen in.
- Professioneel statuut verzekeringartsen
Op 27 mei 2021 hebben UWV, NOVAG en NVVG gesproken over het herzien van het professioneel statuut en bijbehorend reglement. Zodra de definitieve teksten zijn vastgesteld zullen de oude teksten van het professionele statuut en het bijbehorende reglement worden vervangen door de herziene teksten dan wel documenten.
- Cao-partijen hebben gesproken over de relatie tussen enerzijds de ambtseed of -belofte en anderzijds de artseneed die verzekeringartsen uit hoofde van hun beroep afleggen. De ambtseed die met de invoering van de WNRA binnen UWV wordt afgelegd, maakt geen onderdeel uit van cao-afspraken. Wel willen cao-partijen nogmaals naar elkaar het leidend principe uitspreken, zoals bij brief met als onderwerp ‘Samenloop artseneed en WNRA eed/belofte ‘ (met bijlage) van 11 december 2019 uitgebreid uiteen is gezet en toegelicht, te weten dat in geval van strijdigheid tussen de ambtseed en de artseneed, in de regel de artseneed voorgaat.

Tekenparagraaf:

Etienne Haneveld
FNV

Roel van Riezen
CNV Vakmensen

Harma Pethke
De Unie

Peter de Leede
NOVAG

Martin Harms
UWV

Madeline Dessing
UWV

Bijlage

Studie afspraken

Het Nieuwe Normaal

De Raad van Bestuur van UWV heeft uitgesproken dit jaar een visie te willen vaststellen op het werken bij UWV in 'het Nieuwe Normaal'. De visie wordt voorbereid in gesprek met de Ondernemingsraad. Naar verwachting geeft de visie weer hoe gekeken wordt naar thuiswerken, de functie van kantoor en de gemiddelde kantoorbezetting daarbij. Dit betekent iets voor bijvoorbeeld de aansturing en verdeling van werkzaamheden, afspraken binnen teams en inregeling van de dienstverlening.

Als er structureel zal worden thuisgewerkt, roept dat vragen op over een facilitering van de thuiswerkplek, hoe we omgaan met eventuele kosten van medewerkers voor thuiswerken en hoe we medewerkers faciliteren in hun werk-privébalans en het op peil houden van hun vitaliteit. Er zijn regelingen in de cao opgenomen die afhankelijk zijn van de plek waar werkzaamheden worden uitgevoerd, bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding, maar ook hoe en wanneer je werkt, denk aan de bepalingen over arbeidstijden en overwerk.

Een eerste verkenning voor visie en mogelijke kaders voor deze nieuwe manier van werken wordt opgestart met de OR, met inachtneming van het primaat van de vakbonden voor de arbeidsvoorwaarden. De vakbonden worden geïnformeerd over de ontwikkelingen op dit punt.

Daaropvolgend spreken cao-partijen af dat onderzocht wordt welke cao-bepalingen niet meer passen bij de nieuwe manier van werken en daar waar nodig of gewenst willen aanpassen. Ook wordt onderzocht hoe de cao in de toekomst het beste kan passen bij de nieuwe situatie en manier van werken. Uit dit onderzoek zullen aanbevelingen en voorstellen worden gedaan aan cao-partijen. Cao-partijen gaan in gesprek over de aanbevelingen en voorstellen, implementatie van arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan de nieuwe manier van werken kunnen voor 1 januari 2022 liggen.

Flexibele schil

Cao-partijen hebben afgesproken een studie te doen naar het werken bij UWV. Uitgangspunt voor deze studie is dat iedereen die werkzaam is bij UWV, ongeacht duur of contractvorm, zelf de mogelijkheid krijgt te investeren in zijn toekomst en daartoe de gelegenheid wordt geboden.

Wanneer een medewerker aan de slag gaat bij UWV, is het uitgangspunt dat iedereen, ongeacht duur of type dienstverband, beter wordt van zijn/haar tijd bij UWV. Dit kan leiden tot bijv. een betere positie op de arbeidsmarkt, een betere opleidingsachtergrond of een mooie loopbaan bij UWV. Daarom wordt in de studie meegenomen hoe we medewerkers zo maximaal mogelijk kunnen faciliteren tot bijvoorbeeld het volgen van opleidingen en gebruik maken van faciliteiten binnen UWV. Er is daarbij wel oog voor het verschil tussen iemand die tijdelijk aan het werk is als uitzendkracht, iemand die een tijdelijk dienstverband heeft of vast in dienst is bij UWV. Van belang is het duidelijk communiceren van hetgeen UWV al aanbiedt. Iedereen die bij UWV werkt kan vervolgens zelf regie nemen op waar gebruik van wordt gemaakt.

Cao-partijen onderkennen dat er een mate van flexibiliteit moet zijn om mee te kunnen bewegen met conjuncturele schommelingen en politieke opgaven. Ook is het van belang voor de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening om een voldoende vaste bezetting te behouden. Om de vraag te kunnen beantwoorden welke bezetting wenselijk is voor het uitvoeren van de werkzaamheden binnen UWV is het belangrijk om als eerste stap onderscheid te maken tussen werkzaamheden van tijdelijke aard en werkzaamheden die verbonden zijn met de vaste dienstverlening van UWV. UWV voert namelijk verscheidene taken uit die van tijdelijke aard zijn en waar dus ook een tijdelijk budget tegenover staat.

Om deze stap uit te voeren zal samen met de grootste divisies binnen UWV het onderscheid tussen tijdelijk werk en vaste dienstverlening inzichtelijk worden gemaakt. De medezeggenschap is bij dit deel van het gesprek ook aanwezig. Daarnaast zijn gespreksonderwerpen een wenselijke vaste en tijdelijke bezetting en de behoefte van de organisatie voor flexibiliteit door bijvoorbeeld andersoortig roosteren, mogelijkheden om arbeidspatronen aan te passen of flexibele inzet binnen UWV. Hierbij zal ook worden onderzocht in welke situatie een medewerker bij een goede bijdrage aan UWV kans maakt op een vast dienstverband.

Voor iedereen die werkzaam is bij UWV, ongeacht contractvorm, is het nemen van eigen regie op de loopbaan van belang. Dit betekent, dat er transparantie moet zijn over de arbeidsvoorwaarden en over de loopbaanfaciliteiten en -middelen die UWV aanbiedt. Daarom wordt een vergelijkend onderzoek gedaan naar alle arbeidsvoorwaarden, contractvormen en loopbaanfaciliteiten voor de flexkrachten, tijdelijke en vaste dienstverbanden. Hierin wordt ook meegenomen hoe communicatie kan worden ingezet om de door UWV aangeboden loopbaanmiddelen en -faciliteiten voor iedereen zichtbaar te maken.

De intentie is deze studie af te ronden 6 maanden na het afsluiten van de cao.

Verlofmogelijkheden

Cao-partijen voeren een studie uit naar meer en effectiever gebruik van verschillende verlofvormen zodat medewerkers meer eigen regie kunnen nemen op het vormgeven van hun werk-privé balans. Op individueel niveau worden gesprekken gevoerd tussen manager en medewerker over belasting en belastbaarheid. In de studie wordt meegenomen welke collectieve (verlof)regelingen er mogelijk zijn.

Denk daarbij aan de mogelijkheden voor een sabbatical, mogelijkheden vanuit de Wet Arbeid en Zorg, verlofsparen, 5 mei, RVU en het vitaliteitspact. In dit onderzoek worden de verlofmogelijkheden ook onderzocht op toegankelijkheid voor LHBTI+ en meeroudergezinnen.

Ander aandachtspunt in de studie is het stimuleren van het opnemen van verlof en het verminderen van verlofstuwmeren. Resultaten die leiden tot aanpassing of aanvulling van de verlofregelingen in de cao, zullen worden meegenomen in de gesprekken over een volgende cao. Daarbij wordt ook gekeken welke effecten (potentiële) collectieve regelingen met zich meebrengen, bijvoorbeeld effect op financiering, functievervulling (bij schaarste/overschot), arbo/belastbaarheid. Ook wordt gekeken op welke wijze de cao ingericht moet worden bij implementatie. De eerste uitkomsten van de studie zijn gereed op 1 oktober 2021.

Het goede gesprek

Het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende is de basis voor de invulling van het werken bij UWV en de ontwikkeling van de individuele medewerker. In goed overleg maken medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken over de duurzame inzetbaarheid, het takenpakket, ontwikkeling van de loopbaan, SLIM werken en de werk-privé balans. De afgelopen jaren is er binnen UWV al stapsgewijs invulling gegeven aan het goede gesprek. Vanuit UWV en de

vakorganisaties is nu behoefte om een algemeen kader voor dit gesprek in de cao vast te leggen. Om hier invulling aan te geven zullen cao-partijen een verdere studie uitvoeren naar het goede gesprek. Daarin onderscheiden we twee trajecten die met elkaar samenhangen.

Traject 1: Kaders

CAO-partijen zullen onderzoeken binnen welk(e) kader(s) het goede gesprek zou moeten plaatsvinden. Wel erkennen partijen dat voor het voeren van het goede gesprek in ieder geval van belang is dat:

- het gesprek in een open en veilige situatie plaats vindt om goed contact te kunnen maken;
- heldere afspraken worden gemaakt over de wijze van uitvoeren en condities van het gesprek, en het vastleggen van de gespreksresultaten en acties,
- de gespreksdoelen richtinggevend zijn en vooraf duidelijk zijn,
- de noodzakelijke of wenselijke te ondernemen acties samen worden geformuleerd, hoe afspraken worden geborgd en welke voorwaarden daarbij gelden,
- medewerker gestimuleerd wordt op het nemen en houden van regie over het voorstellen en concretiseren van acties,
- het goede gesprek in beginsel meerdere keren per jaar gevoerd wordt, waaronder de gesprekken in het kader van de HR-cyclus.

Cao-partijen zullen onderzoeken of dit kader aangevuld of geconcretiseerd moet worden. Dit kader wordt als uitgangspunt zo snel als mogelijk opgenomen in de cao.

Traject 2: Verkennen samenhang goede gesprek en HR-cyclus, gratificatie instrument

De gesprekken in het kader van de HR-cyclus zijn specifiek gericht op het leren en ontwikkelen, het vakmanschap en eigen regie van medewerkers. Bij het bespreken van het functioneren van medewerker in het kader van de beoordeling is belangrijk dat transparant is welke kaders en criteria daarvoor gehanteerd worden. Onderdeel van de studie is het verkennen van de relatie tussen het goede gesprek en de HR-cyclus, welke rol de relatie tussen medewerker en team aspecten binnen de HR-cyclus speelt en welke kaders bij beoordelingen gelden. Ook wordt in de studie de mogelijkheid en wenselijkheid om gratificaties en andere emolumenten toe te kennen bij prestaties meegenomen. De eerste resultaten van de studie worden opgeleverd eind 2021, waarna er wordt bekeken welk gevolg cao-partijen geven aan de uitkomsten. Tot slot is onderdeel van het onderzoek hoe vakbonden en werkgever zicht houden op hoe het goede gesprek verloopt.