

## Onderhandelaarsakkoord<sup>1</sup>

Vakbonden en UWV hebben op 13 maart 2019 een onderhandelaarsakkoord bereikt. Het motto voor de cao-onderhandelingen was: "een cao voor alle generaties!". Belangrijk is dat UWV voor alle medewerkers in alle stadia van de loopbaan een aantrekkelijk werkgever is. Dit is de afgelopen periode uitgewerkt in concrete afspraken, die de medewerkers ondersteunen om in de verschillende (levens-)fases regie te pakken op hun loopbaan. Samen willen wij werken aan de toekomst!

Vakbonden en UWV investeren met de gemaakte afspraken in het vakmanschap en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De medewerkers blijven daardoor aantrekkelijk en wendbaar op de steeds veranderende arbeidsmarkt. Op deze manier blijft UWV sterk en toekomstbestendig.

### Vertrouwen in vakmanschap

UWV'ers werken aan een samenleving die voor ons allemaal werkt. Het is de opdracht van UWV te zorgen voor inkomenszekerheid en voor ondersteuning aan alle klanten: alle burgers die op UWV zijn aangewezen en alle werkzoekenden en werkgevers die bij UWV aankloppen. UWV ondersteunt werkzoekenden op hun weg naar een nieuwe baan, werkgevers bij het vervullen van hun vacatures en iedereen die daar recht op heeft met de juiste uitkering.

UWV vervult haar opdracht op basis van de kennis en expertise die is opgebouwd. Het uitbouwen van die deskundigheid vormt de kern van de strategie van UWV voor 2018 tot en met 2022:

Vertrouwen in vakmanschap. Door vakmanschap te tonen, behaalt UWV resultaat. Door resultaat te behalen, groeit het vertrouwen bij opdrachtgevers en klanten. Dat is de strategie van UWV voor de komende jaren. Deze strategie is ook terug te zien in de afspraken die cao-partijen gemaakt hebben.

### Een cao voor alle generaties!

UWV kent nu bepaalde individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden. In deze cao wordt meer gezocht naar individuele mogelijkheden. Tegelijk zoeken we naar meer persoonsgerichte invulling binnen de kaders van de cao, die aansluiten bij de levens- en loopbaanfase van onze medewerkers. Voor de ene medewerker staat de ontwikkeling in de loopbaan centraal, de ander zoekt naar manieren om werk en privé in balans te brengen en bij weer een ander heeft het vitaal werken tot de pensioenleeftijd de aandacht.

Wij zien globaal vier groepen medewerkers: de starters, de medewerkers in het spitsuur van het leven, de gesettelde medewerker en de medewerkers in de fase voorafgaand aan pensioen. Voor deze groepen medewerkers biedt de cao diverse faciliteiten en voorzieningen. Uiteraard kunnen we niet generaliseren en is iedere medewerker anders. De kunst is om in alle openheid te bespreken en te bepalen wat de werkgever en de medewerker van elkaar nodig hebben en elkaar kunnen bieden. UWV en de vakorganisaties nemen het goede gesprek tussen medewerker en manager als basis voor het maken van de concrete afspraken. Zodoende kunnen zij de ruimte pakken die de cao geeft om passende afspraken te maken.

De thema's en gemaakte afspraken worden hieronder nader omschreven.

### 1. Loonontwikkeling en looptijd

UWV heeft in de afgelopen jaren door een combinatie van structurele en incidentele generieke verbeteringen een marktconforme loonontwikkeling gekend. UWV wil vanuit goed werkgeverschap en maatschappelijke verantwoordelijkheid de trend van een goede en zorgvuldige loonontwikkeling continueren.

---

<sup>1</sup> De NOVAG merkt dit document aan als onderhandelingsresultaat



- Per 1 januari 2019 krijgt de medewerker een structurele loonsverhoging van 3 %
- Per 1 januari 2020 krijgt de medewerker een structurele loonsverhoging van 3 %

De looptijd van de cao is 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

We verwachten dat door verder te investeren in ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers, de arbeidsmarktpositie van de medewerkers wordt versterkt zowel intern als extern. Het Sociaal Plan blijft als vangnet bestaan. In dat kader is afgesproken dat het Sociaal Plan ongewijzigd doorloopt tot 1 april 2021.

## 2. Duurzaam aan het werk

Een cao voor alle generaties houdt in dat er afspraken zijn gemaakt om meer mogelijkheden te bieden om medewerkers vitaal te houden en werk, privé en zorgtaken in balans te brengen. Het goede gesprek tussen de medewerker en de manager vormt hierin de basis. Zonder onnodige formele procedures kan het gesprek worden gevoerd over o.a. werkplezier, werkdruk, het takenpakket, en SLIM werken. De uitkomst van het goede gesprek zijn heldere en duidelijke in overleg gemaakte afspraken tussen medewerker en manager die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en werkplezier.

Naast de reeds bestaande mogelijkheden kunnen medewerkers met ingang van 1 september 2019 gebruik maken van een kader dat voorziet in (tijdelijk) minder werken met behoud van salaris en pensioen. We noemen dit het vitaliteitspact:

- Vitaliteitspact vanaf 62 jaar

Medewerkers vanaf 62 jaar krijgen de mogelijkheid om deel te nemen aan het vitaliteitspact tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit biedt hen de mogelijkheid om, uitgaande van een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar, de laatste vijf jaar van hun loopbaan fit en vitaal te kunnen doorwerken. Zij kunnen vanaf deze leeftijd 80% van hun arbeidstijd gaan werken, met 90% van het salaris en 100% van de pensioenopbouw. Deelname aan deze variant van het vitaliteitspact kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Deze belangen worden op functieniveau vastgesteld door vakbonden en UWV. De afspraken uit het vitaliteitspact lopen door wanneer er wordt doorgewerkt na AOW-gerechtigde leeftijd.

De zwaarwegende bedrijfsbelangen gelden voor de verzekeringsartsen, vanwege het aanwezige capaciteitstekort van verzekeringsartsen. Voor verzekeringsartsen is afgesproken dat zij alleen aan het vitaliteitspact kunnen deelnemen als zij met taakdelegatie gaan werken, of al werken. Dit vanwege de noodzaak om de artsen te blijven inzetten op hun werkzaamheden. Ook kunnen verzekeringsartsen die niet met taakdelegatie werken bij persoonlijke objectiveerbare omstandigheden bij een dreigende disbalans, waarbij de belastbaarheid evident in het geding komt, deelnemen aan het vitaliteitspact.

- Stimuleren van balans tussen werk en privé voor alle medewerkers.

Er kunnen zich situaties voordoen waarin door een disbalans tussen werk en privé een overbelasting dreigt en uitval een reële mogelijkheid is. Er zijn meerdere redenen waardoor een disbalans kan ontstaan, gedacht kan worden aan bijvoorbeeld mantelzorg.

Medewerker en manager verkennen in het goede gesprek wat zij kunnen doen om de situatie weer in balans te brengen. Aan het reeds bestaande palet van mogelijkheden wordt toegevoegd de mogelijkheid tijdelijk gebruik te maken van het vitaliteitspact volgens de 80/90/100 formule (80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw) voor de duur van maximaal 6 maanden. Deze incidentele toegang kan worden verleend indien er sprake is van een objectiveerbare disbalans tussen werk en privé, een (medisch onderbouwde) kans is op overbelasting of uitval aanstaande is.

Met het vitaliteitspact verwachten UWV en de bonden een voorziening te treffen die bijdraagt aan de vitaliteit van onze medewerkers, aan een gezonde balans tussen werk en privé en die overbelasting voorkomt.

Vanaf 1 mei 2019 kunnen medewerkers kenbaar maken dat ze willen deelnemen aan het vitaliteitspact. Voor de toegang tot het vitaliteitspact is een gemaakte keuze in het Keuzeplan niet belemmerend. Aan het einde van 2019 zal de medewerker gevraagd worden een keuze te maken.

In de cao zijn al verschillende bepalingen opgenomen voor alle medewerkers om fit en vitaal hun werk te kunnen doen. Zoals onder andere:

- Het Sociaal Plan biedt de mogelijkheid om vanaf 57 jaar met behoud van salaris lichter/ander werk te gaan doen.
- Geneeskundig onderzoek vanaf 45 jaar
- Financieel adviesgesprek vanaf 60 jaar (afgesproken wordt om het financieel adviesgesprek beschikbaar te stellen vanaf 55 jaar)
- Vanuit het keuzeplan de mogelijkheid om meer of minder te werken, fiscaal voordelige fitness en om extra verlof op te nemen.
- Programma fit & vitaal (vitaliteitskalender)
- Het arbo-beleid vanuit HRM voorziet in toegang tot:
  - o Diëtist
  - o Stoppen met roken
  - o Ergonomische werkomgeving
  - o Training omgaan met agressie
- Advies bij mantelzorg

Het afgesproken vitaliteitspact is hierop aanvullend. Om de invoering van het vitaliteitspact goed te begeleiden en het vitaliteitspact te evalueren wordt een paritair samengestelde begeleidingscommissie opgericht. De cao-partijen zijn opdrachtgever van de begeleidingscommissie. De structurele afspraak over het vitaliteitspact wordt eens per jaar geëvalueerd binnen het afgesproken kader. UWV en de vakorganisaties gaan dan na hoe het vitaliteitspact uitwerkt voor de deelnemers en voor de uitvoering het werk, met bijzondere aandacht voor de uitwerking van het vitaliteitspact voor de verzekeringsartsen. Ook zal onderdeel van de evaluatie zijn het in kaart brengen van de effecten van werkdruk van iedereen. De inzichten uit deze evaluatie nemen UWV en de vakorganisaties mee in de onderhandelingen voor de volgende cao.

De inzet van het vitaliteitspact draagt bij aan de werkgelegenheid. Hier zal invulling aan worden gegeven door minimaal 500 vaste contracten aan te bieden.

### 3. Boeien en binden

Het is van belang dat UWV een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt is en blijft voor zowel onze huidige medewerkers als ook voor nieuwe medewerkers. Daarbij willen wij stimuleren dat ook de jongere generaties zich voor langere tijd aan UWV verbinden. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat ook de zittende medewerkers zich blijven ontwikkelen binnen UWV en hiermee interessant blijven voor de arbeidsmarkt. Ook dit thema is onderdeel van het goede gesprek.

Concrete afspraken in het kader van boeien en binden voor de looptijd van de cao:

- UWV zorgt ervoor dat de flexibele schil niet meer dan 15% van de totale bezetting is. De afspraak in de cao was een flexibele schil van maximaal 20%.
- Iedere medewerker heeft toegang tot de dienstverlening van de loopbaancentra. Daarmee hebben medewerkers (zonder tussenkomst van management) open (vrije) toegang tot o.a. een aantal scans (b.v. Werkscan, careerscan), testen en



feedbackinstrumenten. De loopbaancentra bieden regionaal de mogelijkheid voor een persoonlijk (intake-) gesprek over loonbaanontwikkeling en coaching.

- Stimuleren van talentontwikkeling binnen een open cultuur, met bijzondere aandacht voor diversiteit.

#### 4. Modernisering en bewustwording arbeidsvoorwaarden

Medewerkers hebben de wens om meer individuele keuzemogelijkheden te hebben. Dit kwam o.a. naar voren uit de medewerkers enquête en het cao-symposium. Cao-partijen hebben daarom afgesproken om het aantal keuzemogelijkheden in het keuzeplan uit te breiden per 1 januari 2020. Het betreft hier o.a. uitbreiding bedrijfsfitness naar andere sporten en uitbreiding mogelijkheden voor het fiscaal gunstig aanschaffen van een fiets. Daarnaast worden in samenwerking tussen vakbonden en UWV de mogelijkheden van andere scenario's voor de uitvoering van het keuzeplan uitgewerkt. Zie bijlage voor een overzicht van deze uitwerking.

Om bewustwording van de cao-afspraken te vergroten zullen mogelijkheden om de cao beter toegankelijk te maken worden verkend en benut. Ondersteunend hierbij is het project draagvlak verbreding vakbonden.

#### 5. Overig

Naast bovenstaande afspraken zijn nog een aantal afspraken gemaakt:

- Financieel adviesgesprek: de mogelijkheid van een extern financieel adviesgesprek wordt uitgebreid naar medewerkers vanaf 55 jaar (voorheen 60 jaar).
- Met betrekking tot de overlijdensuitkering (artikel 5.16 cao) is afgesproken dat daar waar de wet niet voorziet, in bijzondere situaties, besloten kan worden tot toekenning. Deze afweging wordt ter besluitvorming voorgelegd aan de Directeur HRM.
- De buitendienstvergoeding zal worden geïndexeerd conform de loonstijgingen vanaf 1 januari 2015.
- De toekomstige resultaten van het "cultuuronderzoek", geïnitieerd vanuit het ministerie SZW, en het eerdere onderzoek met betrekking tot klachtenprocedures zullen we vertalen naar een gerichte onderzoek naar het klachtenproces binnen UWV. Hierbij zal worden onderzocht of een paritair samengestelde klachtencommissie kan bijdragen aan het oplossen van de uitkomsten van het onderzoek.
- De afspraken die in dit akkoord worden gemaakt waar de Ondernemingsraad bij is betrokken worden expliciet met de Ondernemingsraad besproken. De rol van de Ondernemingsraad zal hierbij worden verduidelijkt.
- De tekst van Sociaal Plan wordt aangepast aan de gerepareerde WW-duur inclusief de suppletie.
- Partijen streven er naar om uiterlijk op 1 mei 2019 de afspraak van de reparatie van het 3<sup>e</sup> WW jaar te effectueren.
- De cao-tafel blijft zich informeren over de voortgang van SLIM werken, waarbij de intentie is om SLIM werken zo breed mogelijk in te zetten.
- Op de tafel met de directie SMZ vindt het gesprek plaats over het beloningsvraagstuk van verzekeringsartsen en het professioneel statuut. Cao-partijen vinden belangrijk dat deze partijen binnen afzienbare termijn tot een voor alle partijen bevredigende uitkomst komen.
- UWV steunt de vakbonden op het vlak van internationale solidariteit met een bedrag van € 15.000,- per vakbond.
- Het project draagvlakverbreding vakbonden zal worden voortgezet tijdens de looptijd van de cao.

- Er zal worden geanticipeerd op de invoering van de Wet WIEG. De bepalingen uit de wet die in 2020 effectueren zullen binnen UWV worden toegepast vanaf datum inwerkingtreding van de cao.
- We zullen onderzoek blijven doen naar de effecten van de WNRA, het gesprek over dit thema zal ook plaatsvinden aan de cao-tafel en waar nodig zullen we aan de cao-tafel oplossingen bedenken om de WNRA goed binnen UWV te laten landen.
- De jaarlijkse werkgeversbijdrage zal worden geïndexeerd conform de in de cao opgenomen structurele loonsverhogingen. Basis voor indexatie is het huidige bedrag van € 330.000,-.

Roel van Riezen  
CNV Vakmensen



Harm Pethke  
De Unie

Wanna de Boer



Jack de Vlieger  
FNV

Peter de Leede  
NOVAG



Martin Harms  
UWV



