





















Resultaten - 12-11-2020






Onderzoeksnaam	M2010 2072 - UWV
Selectiedatum	02-11-2020 - 11-11-2020






1. Bij welke divisie werk je?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 107</i>			
Werkbedrijf		39.25	42
Uitkeren		28.04	30
SMZ		10.28	11
Gegevensdiensten		1.87	2
Bezwaar en Beroep		4.67	5
Klant en Service		0.93	1
Handhaving		4.67	5
Overig		10.28	11

2. Wat voor contract heb je?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 107</i>			
Vaste arbeidsovereenkomst met UWV		87.85	94
Tijdelijke arbeidsovereenkomst met UWV		9.35	10
Ik werk via een uitzendbureau		1.87	2
Ik werk als ZZP-er			0
Anders, namelijk [Open antwoorden] (zie bijlage)		0.93	1

3. Hoeveel uur per week werk je bij UWV?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 107</i>			
16 uur of minder		0.93	1
16 tot 23 uur		1.87	2
23 tot 31 uur		14.95	16
32 uur of meer		82.24	88

4. In welke salarisschaal ben je ingedeeld?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 107</i>			
Schaal 1 tot en met 6		33.64	36
Schaal 7 tot en met 11		65.42	70
Schaal 12 of hoger		0.93	1

5. Wat is je leeftijd?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 107</i>			
Jonger dan 25			0
26 tot en met 34 jaar		13.08	14
35 tot en met 44 jaar		9.35	10
45 tot en met 54 jaar		25.23	27
55 jaar of ouder		52.34	56

6. Ik ben lid van			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 107</i>			
CNV Vakmensen		71.96	77
FNV		0.93	1
De Unie		1.87	2
Novag			0
Ik ben geen lid van één van deze vakbonden		25.23	27








7. Loonsverhoging Elke cao-onderhandeling vraagt CNV om een loonsverhoging. - In 2018 en 2019 stegen de cao-lonen bij UWV met 6% (twee keer 3%). - De cao rijksambtenaren van 1-1-2018 tot 1-7-2020 kende een loonsstijging van 7%, die van 1-7-2020 tot 1-1-2021 een loonsverhoging van 0,7%. - De inflatie schommelt de afgelopen maanden tussen de 0,7% en 1,7%

Aantal respondenten bij deze vraag: 107

		100.0	107
--	--	-------	-----

8. Welke loonsverhoging vind jij acceptabel?

Aantal respondenten bij deze vraag: 107

Bruto 0%		1.87	2
1%		2.80	3
2%		14.95	16
3%		30.84	33
4%		18.69	20
5% of meer		29.91	32
Ruimte voor opmerkingen [Open antwoorden] (zie bijlage)		9.35	10





9. Verdeling loonsverhoging: centen of procenten De cao-loonsverhoging kunnen we op twee manieren doen, in procenten of met een vast bedrag: - De afgelopen jaren kreeg iedereen hetzelfde percentage. In euro's gaan de hogere loonschalen er dan meer op vooruit dan de lagere loonschalen. - Bij een loonsverhoging met een vast bedrag, gaat iedereen er evenveel euro's vooruit. Relatief gaan de lagere loonschalen er dan meer op vooruit dan de hogere loonschalen.

Aantal respondenten bij deze vraag: 107

		100.0	107
--	--	-------	-----

10. Waar ligt jouw voorkeur?

Aantal respondenten bij deze vraag: 107

met een percentage (procenten)		57.01	61
elk salaris gaat met hetzelfde bedrag omhoog (Euro's)		29.91	32
neutraal, geen mening		13.08	14
Ruimte voor opmerkingen: [Open antwoorden] (zie bijlage)		3.74	4





11. Bonussen en gratificaties Nu kan UWV bij een extra prestaties jou of een groep een gratificatie geven (velen noemen het bonus). Dit staat in artikel 5:8 van de cao.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

		100.0	106
--	--	-------	-----





12. Stelling: Het gratificatiesysteem moet afgeschaft worden.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

Eens		51.89	55
Neutraal / geen mening		15.09	16
Oneens		31.13	33
Ruimte voor commentaar [Open antwoorden] (zie bijlage)		13.21	14

13. Vanaf loonschaal 12 mag de UWV een bonussysteem onderdeel maken van je beloning, in de lagere schalen en bij de directie mag dat niet. Stelling: UWV moet stoppen met bonussen voor de functiegroepen 12 en hoger.





Aantal respondenten bij deze vraag: 106


Eens		75.47	80
Neutraal / geen mening		18.87	20
Oneens		5.66	6
Ruimte voor opmerkingen [Open antwoorden] (zie bijlage)		4.72	5

14. Tegemoetkoming thuiswerken De meeste mensen bij UWV werken nu veel meer thuis. Volgens het Nibud maak je kosten aan elektriciteit, water, gas, koffie/thee, wc-papier en afschrijving van bureau en stoel.


Aantal respondenten bij deze vraag: 106





		100.0	106
--	--	-------	-----


15. Hoe hoog moet de vergoeding zijn?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 106</i>			
€ 0 (geen vergoeding nodig)		6.60	7
€ 25 per maand (de huidige UWV-vergoeding)		19.81	21
€ 43,30 per maand (Nibud vergoeding)		66.04	70
Anders, namelijk: ... [Open antwoorden] (zie bijlage)		7.55	8





16. Werken op kantoor of thuis?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 106</i>			
		100.0	106

17. Wanneer de coronacrisis onder controle is blijven we waarschijnlijk thuiswerken. Wat spreekt jou het meest aan?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 106</i>			
Collectief afspraken maken over de verdeling tussen thuis werken en op kantoor werken		26.42	28
Zo veel mogelijk individuele keuzemogelijkheid om thuis of op kantoor te werken		74.53	79
Ruimte voor opmerkingen [Open antwoorden] (zie bijlage)		11.32	12

18. Vaste contracten Met de vorige cao-onderhandelingen zeiden jullie: wij willen voor zoveel mogelijk collega's een vaste baan, en zeker ook voor jongeren. Dezelfde geluiden horen we dit jaar. Met name jonge UWV'ers geven aan dat ze een vast contract willen, want dat geeft vertrouwen en ontwikkelperspectief. In de huidige cao is afgesproken dat minimaal 85% van de medewerkers een vast contract moet hebben. In de praktijk is het aantal vaste contracten de afgelopen twee jaar alleen maar afgenomen, terwijl het aantal banen toeneemt. In januari 2019 had 83,7% een vast contract, in januari 2020 was dit 79,9%. Nu heeft nog slechts 75% van de medewerkers een vast contract. Dat komt deels door de coronamaatregelen. Maar ook zonder Corona komen we niet aan de 85%.			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 106</i>			
		100.0	106


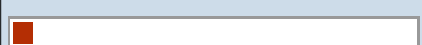



19. Stelling: CNV moet vasthouden aan de afgesproken minimaal 85% vaste contracten.			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 106</i>			
Eens		71.70	76
Neutraal/geen mening		15.09	16
Oneens		11.32	12
Ruimte voor opmerkingen [Open antwoorden] (zie bijlage)		12.26	13

20. Gelijk werk, gelijk loon Dat klinkt logisch, toch hebben uitzendkrachten een veel minder goede positie dan werknemers van UWV. Dat vinden we niet eerlijk en daarom willen we onze tijdelijke collega's laten meedoen met de afspraken uit onze cao. Zoals pensioenopbouw, ontwikkelmogelijkheden en een opzegtermijn bij ontslag (opdrachtbeëindiging).			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 106</i>			
		100.0	106

21. Stelling: de cao moet ook gelden voor tijdelijke krachten.			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 106</i>			
Eens		61.32	65
Neutraal/geen mening		17.92	19
Oneens		19.81	21
Ruimte voor opmerkingen [Open antwoorden] (zie bijlage)		3.77	4












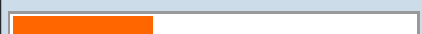

22. Sociaal plan UWV heeft al jaren een sociaal plan. Daarin staat, hoe je bij een reorganisatie begeleid wordt naar ander werk. En welke vergoeding je krijgt bij ontslag. Tijdens de cao-onderhandelingen zullen we bespreken of het sociaal plan weer verlengd moet worden. Wat vind jij?

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

Ik vind een sociaal plan niet nodig		1.89	2
Ik wil wel een sociaal plan, maar het mag van minder niveau zijn dan nu.		4.72	5
Ik wil het huidige sociaal plan houden.		69.81	74
Ik wil wel een sociaal plan, maar ik wil dit beter geregeld hebben		25.47	27
Ruimte voor opmerkingen [Open antwoorden] (zie bijlage)		4.72	5


23. Een-na-laatste vraag: wat vind jij het belangrijkste? Alle onderwerpen die jullie belangrijk vinden nemen we op in de voorstellenbrief, maar niet alle onderwerpen wegen even zwaar tijdens de onderhandelingen. Alles kost nu eenmaal geld, ook in de cao. Het zou ons helpen als we weten hoe belangrijk onderstaande onderwerpen voor jou zijn. Verdeel 100 punten.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

Loonsverhoging [Open antwoorden] (zie bijlage)		29.33	95
Bonus of gratificatie bij goede prestatie [Open antwoorden] (zie bijlage)		8.67	21
Thuiswerkvergoeding [Open antwoorden] (zie bijlage)		17.69	71
Vaste contracten [Open antwoorden] (zie bijlage)		16.92	49
Sociaal plan [Open antwoorden] (zie bijlage)		16.36	59
Graag eerder met pensioen [Open antwoorden] (zie bijlage)		24.05	56
80-90-100 regeling [Open antwoorden] (zie bijlage)		19.26	43
Verlof als je het nodig hebt (mantelzorg, taken thuis, rond geboorte, te drukken tijden, enz.) [Open antwoorden] (zie bijlage)		11.29	38
meer vakantiedagen, bijv. voor 5 mei [Open antwoorden] (zie bijlage)		13.00	40
kortere werkweek voor iedereen, bijv 36 uur per week [Open antwoorden] (zie bijlage)		18.00	39
Persoonlijke ontwikkeling, opleiding [Open antwoorden] (zie bijlage)		11.80	41
investeren in leidinggevenden en teamverband [Open antwoorden] (zie bijlage)		7.47	15
Anders [Open antwoorden] (zie bijlage)		40.00	4

24. Wat wil je verder nog meegeven voor de cao-onderhandelingen?

Aantal respondenten bij deze vraag: 105

[Open antwoorden] (zie bijlage)		100.0	105
-----------------------------------	--	-------	-----

2. Wat voor contract heb je?						<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 107</i>
5. Anders, namelijk						
AOW/Pensioen						

8. Welke loonsverhoging vind jij acceptabel?						<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 107</i>
---	--	--	--	--	--	--

7. Ruimte voor opmerkingen					
in deze tijd is het misschien niet op zijn plaats	Gelet op Corona maatregelen begrijp ik het als er geen loonsverhoging komt.	we hebben jaren op de 0-lijn gezeten. Een correctie is noodzakelijk.	over meerdere jaren heen kan er een hogere loonsverhoging komen, helemaal al van wat er van ons allemaal tegenwoordig verwacht wordt.	gezien huidige corona-crisis is voor mij salarisverhoging niet wenselijk	Tenminste 7%
Hetzelfde als rijksambtenaren	afhankelijk van de economische ontwikkelingen	Enorme flexibiliteit gevraagd in 2020; mag wat tegenover. Veel mensen, ook ik, lopen op hun tenen			

10. Waar ligt jouw voorkeur?						<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 107</i>
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--

4. Ruimte voor opmerkingen:					
nooit zo over nagedacht.	of combinatie van beide	combinatie			

12. Stelling: Het gratificatiesysteem moet afgeschaft worden.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

4. Ruimte voor commentaar

<p>Als iemand naast zijn eigen werk extra taken doet waarvoor de bonus uitgekeerd wordt vind ik een goede zaak. Maar als een collega er voor vrij wordt geroosterd en andere collega;s dat werk erbij doen vind ik een bonus niet aan de orde. En dat gebeurt nu te vaak binnen uwv.</p>	<p>Op Uiteren zijn er de laatste jaren geen gratificaties verstrekt. Besparing?.</p>	<p>Het moet transparanter en weg uit achterkamertjes</p>	<p>het is erg afhankelijk van welke manager je hebt.</p>	<p>De loonruimte die hierdoor vrij komt moet gelijk verdeeld worden over het salaris van alle medewerkers(voor iederen een zelfde bedrag)</p>	<p>Voor degene die dit extra motiveerd en belangrijk vinden goed</p>
<p>de afgunst als het niet verkregen is en ook hard gewerkt is groot</p>	<p>Lg zijn niet open en transparant. Dit is geen commerciële organisatie, dus toetsen is niet te beoordelen</p>	<p>Ben van mening dat je voor je werk wordt betaald. Daarnaast ben ik best wel voor extra beloningen zoals gratificatie, onder een aantal voorwaarden: 1. de objectiviteit, 2, uitbannen willekeur</p>	<p>Komt alleen maar gedonder van. Vaak vriendjespolitiek. Ooit zelfs eens ziekteverzuim door gekomen</p>	<p>Er zijn geen eenduidige richtlijnen voor. Ik heb vaak gezien dat bonussen worden toetend aan 'spec. projecten', waarvoor mede. vrijgesteld wordt van 'normale' werk. En dat moet worden opgevangen door andere collega's (zonder bonus)</p>	<p>wordt niet transparant en subjectief toegepast</p>
<p>ik heb nooit iets van een bonus gemerkt, het is m.i. erg afhankelijk van je manager of je die krijgt.</p>					

13. Vanaf loonschaal 12 mag de UWV een bonussysteem onderdeel maken van je beloning, in de lagere schalen en bij de directie mag dat niet. Stelling: UWV moet stoppen met bonussen voor de functiegroepen 12 en hoger.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

4. Ruimte voor opmerkingen

<p>Komt met name omdat we zo'n tekort hebben aan artsen.</p>	<p>Bonussen mogen als het voor de organisatie ook voldoende toevoegt. Dan wel bij alle mdw</p>	<p>Indien bonussen kunnen worden toegepast, dan geldt dat wat mij betreft voor iedereen, ongeacht salarishoogte of een ander criterium</p>	<p>Te belachelijk voor woorden dat dit bestaat. De werkvloer werkt zich het schompes, de citroen wordt maximaal uitgeknepen (in = uit bij SMZ) en dan worden de hoge dames en heren beloond. Afschaffen dus.</p>	<p>Dat lijkt standaard te zijni voor heel NL in de hogere salarischgroepen.</p>	
--	--	--	--	---	--

15. Hoe hoog moet de vergoeding zijn?

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

4. Anders, namelijk: ...

afhankelijk maken van de feitelijke extra kosten. Wanneer je ver van je werk woont, dan levert het thuiswerken al een besparing van reistijd op.	Bedrag Nibud omrekenen naar bedrag per dag en dat dan vergoeden naar daadwerkelijk gewerkte dagen thuis	De zelfde vergoeding als de rijksambtenaren	gelijk aan rijksambtenaren	25 is goed maar dan wel voor iedereen en niet naar rato	Meer dan Nibud, omdat meubilair en ruimte niet meegenomen zijn
€ 43,30 per maand + aanschaf goed bureau + bureaustoel vergoeden. Bij UWV krijg je bv. pas een zit-stabureau als je klachten hebt. Ik investeer zelf 850 euro in een goed zit-stabureau - ik heb daar financieel geen pijn van - maar vindt dat dit nu een taak van de werkgever is.	Afhankelijk van aantal dagen thuiswerken				

17. Wanneer de coronacrisis onder controle is blijven we waarschijnlijk thuiswerken. Wat spreekt jou het meest aan?

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

3. Ruimte voor opmerkingen

collectief, zodat er geen ophoging van personeel komt op een bepaalde dag. Individueel waar mogelijk.	het is toch afhankelijk van je soort werk en je reisafstand	vanuit een algemene visie	Met als kanttekening dat dit voor de persoon het beste moet werken. Beste werken ook gekeken naar werkgeluk en productiviteit.	Er moet een minimum aantal percentage op kantoor/thuis afgesproken worden met de mogelijkheid meer op kantoor te kunnen komen als je dat nodig acht. Denk aan administratieve teams	als inspecteur werk ik al ruim 15 jaar vanuit huis
collectief afspraken lijkt mij verstandig. Uitvoeringsafspraken individueel en met team om zo recht te kunnen doen aan de organisatie, maar ook aan de individuele medewerker (mogelijk dat persoonlijke en thuissituatie van invloed is op de keuze)	AOW/Pensioen	Thuis werken maakt werk en prive combineren stukken makkelijker. Als je zoals ik zwaar in de mantelzorg zit is het toch wel fijn dat die keuze bij het individu blijft	Wel minimaal 50% thuiswerken	per afdeling/functie kijken wat mogelijk is	individuele afspraken, maar daar in wel vastgelegd dat wkn zoveel dagen op kantoor mag zijn. (niet dat wkn van afd. x 2 dagen in een maand op kantoor moeten zijn en van een andere afdeling 3 dagen in een week)

19. Stelling: CNV moet vasthouden aan de afgesproken minimaal 85% vaste contracten.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

4. Ruimte voor opmerkingen

eens, tenzij de persoon in kwestie niet voldoet als medewerker	Minimaal	we hebben ook een flexschil nodig	Inzetten op 90%. Hoewel op korte termijn onbereikbaar vanwege covid-19 is het op de lange termijn goedkoper en efficiënter dan telkens nieuwe mensen aannemen en opleiden en dan maar hopen dat er niet teveel mensen tijdens de opleiding afvallen.	Percentage rond 80% elk bedrijf is begaat bij een flexibele schil	e is veel werk, dus UWV kan veel wn zekerheid bieden.
Vast contract moet verdient worden. Zouden geen regels aan vast moeten zitten. Een vast contract geven om aan een percentage te voldoen is een slechte beloning	Genoeg collega's die al vast contract hebben verdiend maar de nieuwe regel van 3jaar contract is nu meegenomen terwijl ze voor 2020 als in dienst waren en normaliter vast contract moest ingaan. Als er ruimte is waarom niet vast aanbieden na 2 jr.	Kwaliteit van de medewerker staat voorop. Moet niet zo zijn dat je vast contracten moet geven omdat je aan een quotum moet voldoen. Daarnaast een kritische noot.. 85 % waarvan.. Van heel UWV of per bedrijfs onderdeel.	UWV heeft hierin - net als met het aannemen van mensen met een beperking bv. - een voorbeeldfunctie!	Is heel veel in een crisissituatie	85% vind ik hoog voor afdelingen die groeien/krimpen door economische situatie
in tijden dat het beter gaat met de economie of de automatisering slagen gaat maken moeten er mensen uit. Als het tegenzit kunnen ouderen eerder oprassen dan de nieuwe contractanten. De toekomst van de ouderen op de arbeidsmarkt is niet geweldig.					

21. Stelling: de cao moet ook gelden voor tijdelijke krachten.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

4. Ruimte voor opmerkingen

Vraag is onduidelijk. Een uitzendkracht is geen tijdelijke kracht. Tijdelijke krachten moeten gelijkgesteld worden met vaste krachten.	Eens indien onder tijdelijke krachten wordt volstaan 'personeel op loonlijst UWV'. Bij uitzendkrachten geldt equal pay	Ik denk toch dat dat geregeld moet worden in de ABU-CAO en in de CAO van die club van 4 letters (N...).	Bij uitzendkrachten is er sprake van een andere wkg. m.i. moet deze werkgever zorgen voor een goede cao en niet uwv		
--	--	---	---	--	--

22. Sociaal plan UWV heeft al jaren een sociaal plan. Daarin staat, hoe je bij een reorganisatie begeleid wordt naar ander werk. En welke vergoeding je krijgt bij ontslag. Tijdens de cao-onderhandelingen zullen we bespreken of het sociaal plan weer verlengd moet worden. Wat vind jij?

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

5. Ruimte voor opmerkingen

ik ken het huidige plan niet maar vind het wel zeer belangrijk dat we een goed plan hebben	Ken het inhoudelijk niet, maar goed dat het er is.	Geen mening	Erg belangrijk het plan zo te houden ivm een naderende reorganisatie bij het Werkbedrijf mbt de functie van adviseur Werk	het moet in ieder geval niet slechter worden, beter worden zal fijn zijn.	
--	--	-------------	---	---	--

23. Een-na-laatste vraag: wat vind jij het belangrijkste? Alle onderwerpen die jullie belangrijk vinden nemen we op in de voorstellenbrief, maar niet alle onderwerpen wegen even zwaar tijdens de onderhandelingen. Alles kost nu eenmaal geld, ook in de cao. Het zou ons helpen als we weten hoe belangrijk onderstaande onderwerpen voor jou zijn. Verdeel 100 punten.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

1. Loonsverhoging					
25	10	10	40	20	50
30	30	40	20	15	30
10	10	25	40	20	20
20	70	25	20	25	5
50	40	30	10	40	30
21	20	35	50	10	10
10	50	40	20	10	10
25	20	20	20	40	35
20	5	15	65	35	10
10	30	50	25	35	20
25	40	20	30	30	30
30	20	60	15	20	70
30	50	10	50	40	20
20	30	50	10	25	50
30	95	30	10	30	65
60	30	40	30	15	
2. Bonus of gratificatie bij goede prestatie					
20	5	5	5	10	10
5	10	10	5	5	5
5	5	20	5	30	10
2	5	5			
3. Thuiswerkvergoeding					
15	30	30	10	20	30
15	10	10	10	10	15
25	20	5	20	20	10
5	20	30	10	10	30
5	13	30	10	5	25
10	20	15	5	25	20
10	40	25	20	5	10
35	20	10	25	25	50
15	20	5	20	5	20
10	10	50	40	20	10
35	20	10	30	3	10
10	20	10	5	10	
4. Vaste contracten					
4	10	10	10	20	5
5	20	5	10	10	30

23. Een-na-laatste vraag: wat vind jij het belangrijkste? Alle onderwerpen die jullie belangrijk vinden nemen we op in de voorstellenbrief, maar niet alle onderwerpen wegen even zwaar tijdens de onderhandelingen. Alles kost nu eenmaal geld, ook in de cao. Het zou ons helpen als we weten hoe belangrijk onderstaande onderwerpen voor jou zijn. Verdeel 100 punten.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

4	5	40	75	30	10
15	21	25	5	15	15
10	10	10	10	10	10
20	10	15	30	10	25
5	30	20	70	20	20
10	25	10	10	10	10
20					

5. Sociaal plan

4	20	10	10	10	5
10	10	20	10	10	20
4	20	10	15	5	10
15	20	12	35	10	25
5	20	30	10	10	10
10	30	10	35	20	15
30	20	30	15	10	40
20	5	10	20	10	10
10	15	10	10	20	50
20	5	20	30	30	

6. Graag eerder met pensioen

5	40	5	25	30	15
50	20	50	20	4	10
25	5	10	40	40	3
50	15	15	10	15	10
20	20	30	10	20	25
10	40	25	20	15	10
25	50	20	100	10	5
30	40	30	10	50	70
10	60	10	20	10	10
20	10				

7. 80-90-100 regeling

9	40	10	30	10	10
50	20	40	20	4	40
10	10	20	50	25	15
20	10	10	15	20	20
20	40	10	15	10	10
20	20	20	20	10	10
15	30	15	20	10	10
15					

23. Een-na-laatste vraag: wat vind jij het belangrijkste? Alle onderwerpen die jullie belangrijk vinden nemen we op in de voorstellenbrief, maar niet alle onderwerpen wegen even zwaar tijdens de onderhandelingen. Alles kost nu eenmaal geld, ook in de cao. Het zou ons helpen als we weten hoe belangrijk onderstaande onderwerpen voor jou zijn. Verdeel 100 punten.

Aantal respondenten bij deze vraag: 106

8. Verlof als je het nodig hebt (mantelzorg, taken thuis, rond geboorte, te drukken tijden, enz.)					
13	5	5	5	10	10
10	20	25	4	10	5
20	10	5	5	40	5
5	5	5	10	20	15
10	10	5	10	5	10
10	5	20	30	2	10
10	25				
9. meer vakantiedagen, bijv. voor 5 mei					
7	10	5	20	10	20
20	10	15	15	25	5
10	5	10	15	10	10
5	5	20	5	10	20
25	20	5	20	1	30
25	25	20	5	15	15
2	10	10	5		
10. kortere werkweek voor iedereen, bijv 36 uur per week					
5	30	10	25	5	20
20	25	10	20	20	10
25	5	25	10	16	25
40	15	20	10	10	10
30	10	40	5	10	20
40	10	5	30	50	10
1	10	20			
11. Persoonlijke ontwikkeling, opleiding					
10	5	20	5	5	20
30	20	15	10	10	5
10	10	15	7	10	15
15	10	10	5	10	10
20	10	10	20	20	10
5	2	5	20	5	10
5	10	20	10	20	
12. investeren in leidinggevenden en teamverband					
3	5	5	15	5	5
7	10	5	5	10	2
10	20	5			
13. Anders					
10	10	40	100		

24. Wat wil je verder nog meegeven voor de cao-onderhandelingen?

Aantal respondenten bij deze vraag: 105

1.					
	Sterk maken voor 50/75/100 regeling zoals bij gemeente ambtenaren				
Zorgen dat UWV meer betaald dan het minimum loon aan nieuwkomer, zo'n 10 procent hoger	aandacht voor ergonomische werkplek thuis				
geen		Leeftijd van ingang 80-90-100-regeling bij 60 jaar ipv 62 jaar.			Ik wens jullie veel succes met Martin Harms aan de andere kant van de onderhandelingstafel.
	zet eens hoog in, en probeer op sommige punten voet bij stuk te houden. Uiteraard met jullie kennis weten jullie wanneer iets wel/ niet haalbaar is. Op de afdeling hoor de afgelopen jaren wel altijd rond cao onderhandelingen mbt loonsverhoging, dat er hoger ingezet moet worden, juist omdat je dan ook nog een marge hebt wanneer het aantal procent naar beneden gaat.				Beter letten op goede ergonomie op de werkvloer. Veel kantoormeubilair is verouderd en aan vervanging toe. Dit is dan vooral van belang voor degenen die nog wel op kantoor werken.
	Zit als uitzendkracht in de opleidingsgroep AW. Ben nu 60 jaar, zou het heel erg vinden als ik er na drie jaar uit moet bij het UWV. Collega's zeggen dat het nu het geval is. Ondanks alle tijd en energie die in opleiding gestoken wordt.		Zorg er voor dat een CAO en de daarin gemaakte afspraken voor iedereen toepasbaar zijn. Iemand zonder kinderen heeft bijvoorbeeld niks aan betaald ouderschaps verlof en een iemand in de 30 heeft maar beperkt profijt van de 80-90-100 regeling. Een individueel keuze budget, waaruit je dit soort activiteiten kan financieren zou mijns inziens veel beter passen in deze tijd.		Probeer samen met de andere bonden een blok te vormen.

24. Wat wil je verder nog meegeven voor de cao-onderhandelingen?

Aantal respondenten bij deze vraag: 105

Voor ouderen een mooie regeling die het haalbaar maakt voor hun om eerder met pensioen te kunnen gaan zodat jongeren eerder aan het werk kunnen BV vanaf 64 of 65 jaar.			Doe jullie best en haal het maximale van onderuit de kan		Snijden in managers en meer verantwoordelijkheid en dus ook salaris bij de medewerkers. Bij ons lopen er drie managers rond, wat zij doen is mij een raadsel!
		Laat je niet met een kluitje in het riet sturen, hou voll!			
Treed als vakbonden gezamenlijk op en laat elkaar niet aan het eind van de onderhandelingen in de steek. Samen uit, samen thuis!	Ook managers zijn medewerkers. In het sociaal plan opnemen dat ook managers een toeleiding krijgen naar een vergelijkbare functie. Nu moet ik solliciteren (IV-professionalisering) op een functie die ik al minstens 3 jaar uitvoer!			succes	
			De werkzaamheden moeten in verhouding staan tot het salaris. Nu zijn er functies die te laag zijn ingeschaald ten opzichte van de werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden.		
		de regeling dat je met 40 dienst jaren mocht stoppen is er niet meer maar zou er een mogelijkheid zijn dat die weer terug komt maar dan met 45 jaar	bonus systeem is een subjectief systeem en werkt gekonkel en afgunst in de hand. Kijk maar hoe mensen reageren op bonussen bij de bank. Winstdeling is eerlijker.		In de toekomst zal blijvend veel meer thuisgewerkt worden. Door groot in te kopen aantrekkelijke thuiswerk middelen aanbieden zoals zit-sta bureau, trapfiets voor onder bureau. Dit om fit thuiswerken zo veel mogelijk te stimuleren. Eigen bijdrage van medewerkers is daarbij helemaal niet erg maar wel dat het laagdrempelig wordt om dit aan te kunnen schaffen.

24. Wat wil je verder nog meegeven voor de cao-onderhandelingen?

Aantal respondenten bij deze vraag: 105

<p>Schalen beter indelen naar werkomvatting (taken die bij het werk horen) Tussen schaal 3 en 6 zitten te weinig verschillen.</p>		<p>Op dit moment word mijn daggeldvergoeding die gekoppeld is aan mijn functie ten onrechte door mijn werkgever niet uitbetaald. Dringend verzoek om dit in de volgende CAO goed te regelen. Het scheelt mij op dit moment gemiddeld € 80,- per maand en dat is een forse achteruitgang in mijn inkomen.</p>			
	<p>36 urige werkweek maken voor hetzelfde salaris. Dit is al het geval bij de belastingdienst, SVB, gemeente en de politie. De SVB is vergelijkbaar met het UWV wat je aan werkzaamheden verricht daar hoeven ze maar 36 uur te werken voor hetzelfde salaris. Ik vind het jammer dat UWV daarbij achterloopt.</p>		<p>inderdaad minder verschillen arbeidsvoorwaarden tussen salarisschalen.</p>		
		<p>Dat binnen heel UWV een megaprestatie van formaat is geleverd in 2020. Dat mede door slecht management (ik heb met Loek Schueler gesproken) er sprake is van een onnodig hoog ziekteverzuim. De druk op de niet zieken wordt constant verhoogd terwijl er geen sap meer in de citroen zit (is al volledig uitgeknepen). Daar MOET wat tegenover staan. De meeste UWV'ers zijn bovengemiddeld loyaal (meer dan 8 uur werken, op vrije dagen werken etc.)</p>			

24. Wat wil je verder nog meegeven voor de cao-onderhandelingen?

Aantal respondenten bij deze vraag: 105

		Een 36-urige werkweek, zoals alle ambtenaren, waarbij niet wordt ingeleverd op het loon.	Fietsenplan met (ook) mogelijkheid fiets leasen		
Een rechtvaardigere beloning voor een ieder! Daarbij zou een werkweek van 36 de werkdruk kunnen doen verminderen met als gevolg een lager ziekteverzuim!	Doordat het UWV Werkbedrijf de organisatie opnieuw aan "het indelen" is, bestaat er voor met name de functie van adviseur Werk en adviseur Werk intensief een komende verandering in functie wat uit kan monden in boventaligheid.(denk aan vereisten en opleidingen etc.) Belangrijk is dat het sociaal plan intact blijft of veranderd wordt voor vooral de groep ouderen onder ons 60+, die wellicht straks de verplichting van aanvullende eisen in die functies niet meer kunnen bijbenen. Graag hierop inzett				vrij te besteden opleidingsbudget
	Niets	Er is nu voor een mantelzorgereen regeling dat je de tijd hebt om in een half jaar de zaken weer op pootjes te trekken thuis. Ik zal liever zelf recht op die dagen hebben en ze zelf spreiden over een langere termijn (paar jaar) zodat ik maandelijks of eens in de paar weken een dag vrij kan nemen om zaakjes te regelen/te doen.			