Cao – eindbod

Werkgever UWV heeft op 10 augustus 2026 een eindbod uitgebracht voor een cao met een looptijd van 19 maanden. De Cao UWV wordt met deze voorstellen op de volgende onderdelen gewijzigd:

Looptijd

De cao gaat in met terugwerkende kracht in en heeft een looptijd van 19 maanden, van 1 juni 2026 tot en met 31 december 2027.

Loonsverhoging

Per 1 juni 2026 een structurele salarisverhoging van 2%.

Per 1 januari 2027 een structurele salarisverhoging van 3%.

In 2026 betaling van een eenmalige uitkering van 750 euro netto (deeltijders naar rato, uitgedrukt in de betaal-fte) aan alle medewerkers die op de datum van uitbetaling in dienst zijn. De datum van uitbetaling is afhankelijk van het moment waarop een akkoord is overeengekomen.

Verlofsparen

De mogelijkheid tot spaarverlof uit artikel 3.8 wordt verruimd naar 2100 uur.

Functiewaardering

In deze cao willen cao-partijen een aantal verbeterslagen aanbrengen over het proces van functiewaardering. Binnen UWV werken we met een afgeleide van USB-functiewaarderingssysteem van Berenschot.

Cao-partijen willen dat een gecertificeerde functiewaarderingsdeskundige van UWV vanaf januari 2027 het vastgestelde functieprofiel indeelt (in plaats van de leidinggevende). De instrumenten FNM en ILG - die dienen als lekensysteem om de leidinggevende te laten indelen – komen per die datum te vervallen.

Daarnaast willen cao-partijen het proces vereenvoudigen door medewerkers in een eerder stadium te betrekken en niet pas na 1 jaar. In de huidige cao kennen we een systeem met prognosefuncties die na max 12 maanden worden geëvalueerd samen met functiehouders, waarna de functie pas definitief wordt.

Bovendien willen we functiehouders meteen betrekken in het proces van het opstellen van het functieprofiel. Daarna stelt de leidinggevende het functieprofiel vast en zal een functiewaarderingsdeskundige van UWV de functie indelen. Het gebruik van prognosefuncties vervalt.

Zie bijgaand cao-tekstvoorstel in bijlage 2.

Functiewaarderingsgeschillencommissie

De klachten en geschillen functiewaarderingregeling, zoals vastgelegd in artikel 12.2 wordt gewijzigd. De nadere uitwerking van deze regeling is door partijen overeengekomen en opgenomen in bijlage 3 bij dit akkoord.

Deze nieuwe regeling zal ook worden toegepast op lopende bezwaren. Bezwaarmakers worden hierover geïnformeerd. De nieuwe geschillenregeling is nadrukkelijk niet van toepassing op afgeronde bezwaren.

Voortzetting individuele geschillenregeling artikel 12.1

Partijen verlengen het experiment met betrekking tot individuele klachten (verbonden met artikel 12.1 van de cao) voor de duur van deze cao. Partijen spreken af een evaluatie te laten plaatsvinden gedurende de looptijd van de cao, op basis van de resultaten kunnen desgewenst aanpassingen op de regeling door partijen worden voorgesteld in een volgend cao-akkoord.

Studieafspraak loongebouw
Cao-partijen spreken af om gezamenlijk een verkennende studie uit te voeren naar de werking en toekomstbestendigheid van het loongebouw, met als doel beter inzicht te krijgen in knelpunten en ontwikkelmogelijkheden. Hierbij wordt expliciet aandacht besteed aan het loongebouw bij andere overheden. De uitkomsten van deze studie dienen als basis voor een open gesprek over mogelijke aanpassingen bij toekomstige cao-onderhandelingen.

Reservistenverlof
Het ministerie van Defensie heeft de ambitie om het aantal reservisten sterk uit te breiden. UWV steunt deze ambitie en geeft medewerkers die reservist zijn of die het willen worden de ruimte om zich in te zetten voor Defensie. Zij kunnen op meerdere manieren tijd vrijmaken voor de inzet als reservist bij Defensie.

Deze medewerkers kunnen voor het volgen van noodzakelijke opleidingen als reservist in overleg met hun leidinggevende maximaal 5 dagen doorbetaald verlof per jaar opnemen. Verder kunnen ze kunnen kiezen voor:

-Vakantieverlof of,

-Onbetaald verlof of,

-Het (tijdelijk) terugbrengen van de arbeidsduur op basis van de wet flexibel werken. Er is een terugkeergarantie in de functie als zij zich ingezet hebben als reservist.

Met reservisten worden gelijkgesteld: personen die tijdens hun werktijd vrijwillig en niet planbaar bijdragen aan diensten zoals de vrijwillige brandweer en Search&Rescue.

Studieafspraak 36-urige werkweek

Vakbonden zullen gedurende de looptijd van deze cao het initiatief nemen om onderzoek te doen naar de mogelijkheden, effecten en randvoorwaarden van een 36-urige werkweek. Daarbij worden onder meer de gevolgen voor werknemers, dienstverlening, werkdruk, inzetbaarheid, personeelsbezetting, arbeidsmarktpositie en kosten in kaart gebracht.

De resultaten worden besproken in het reguliere overleg tussen cao-partijen en vormen de basis voor eventuele afspraken over vervolgstappen bij een volgende cao-periode.

Reiskosten
Werkgever UWV stimuleert medewerkers om te reizen met het openbaar vervoer. Naast de bestaande vergoedingen wordt het daarom wordt nog aantrekkelijker gemaakt om een combinatiereis te maken. De vergoeding voor de P+R wordt verhoogd naar maximaal € 7,50 per dag en de vergoeding voor de fietsenstalling naar maximaal € 1,50 per dag.

De loop- en fietsvergoeding wordt verhoogd naar € 0,25 per kilometer.

Ook wordt de tekst van artikel 6.1 gewijzigd. De huidige tekst is niet in lijn met de visie van UWV om reizen met het openbaar vervoer te stimuleren. Zie de bijlage 1 voor de concrete uitwerking.

Nevenwerkzaamheden
Artikel 2.1 'Nevenwerkzaamheden' wordt herschreven waarbij medewerkers van UWV altijd vooraf schriftelijk toestemming moeten verkrijgen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden. Zie bijlage 1 voor de concrete uitwerking.

Tijdens het open overleg wordt aandacht besteed aan de praktische invulling van dit artikel aan de hand van concrete casuïstiek. Mocht daar noodzaak toe zijn, dan zullen partijen in een volgende cao aanvullende afspraken maken.

PAWW
Cao-partijen spreken de intentie uit om de regeling per 1 oktober 2027 wederom te verlengen.

Overige tekstvoorstellen
Ten aanzien van verouderde studie- en tafelafspraken zijn cao-partijen een aantal tekstuele wijzigingen overeengekomen. Deze worden verwerkt in de nieuwe cao-tekst, zie bijlage voor de uitwerking.

<u>Tafelafspraak (toevoegen aan artikel 12.4):</u>

Melding van misstanden of integriteitskwesties door vakbondsbestuurders
Vakbondsbestuurders kunnen bij vermoedens van misstanden of integriteitskwesties zich rechtstreeks melden bij Bureau Integriteit die conform hun protocol met deze meldingen om zal gaan. Van gedane meldingen ontvangen zij terugkoppeling.

Open overleg
Vakorganisaties en UWV overleggen gedurende de looptijd van deze cao over diverse onderwerpen, naast de in de cao genoemde onderwerpen zal het in ieder geval gaan over:

Loontransparantie:

- UWV geeft aan op welke wijze zij aan de wet op de loontransparantie gaat voldoen, geeft vakorganisaties hier terugkoppeling over en vraagt aan hen daar input op te leveren.
- Personeelswijzer: UWV zal de inhoud van de personeelswijzer delen met vakorganisaties en partijen zullen tevens telkens een of twee hoofdstukken tegelijk inhoudelijk bespreken tijdens het open overleg.

- Arbo dienstverlening
- Wet meer zekerheid flexwerkers
- Informatie uitwisselen over de toepassing van AI binnen UWV
- Informatie uitwisselen over de AVG
- Arbeidsomstandigheden: interne veiligheid in het kader van agressie van derden jegens UWV-medewerkers
- De insteek en uitvoering van de gezamenlijke studie mantelzorg.

UWV heeft daarbij de wens om het open overleg tussen partijen te structureren en volgens een gezamenlijk opgestelde jaarplanning te werken.

Bijlage 1

Huidige teksten die komen te vervallen:
Artikel 12.4 Afspraken tussen cao-partijen
Bijlage VI Tafel-afspraken in het kader van de cao 2023
Bijlage VII Studie-afspraken

- Toevoeging aan artikel 1.1

Geschillen over de cao
De uitleg van de cao ligt bij cao-partijen. Als er een geschil is over de uitleg of toepassing van deze cao, treden cao-partijen met elkaar in overleg met als doel om gezamenlijk tot een oplossing te komen.

- Toevoeging aan artikel 5.9

Gratificatie bij extra prestaties
Cao-partijen hebben gezamenlijk een richtlijn opgesteld om leidinggevenden op weg te helpen wanneer en hoe een gratificatie kan worden toegekend.

- Toevoegen aan artikel 12.3 vakbondswerk

[Toevoegen aan subtitel 'Communicatie']

UWV stelt de vakbonden in de gelegenheid om het lidmaatschap te bevorderen:
▪ bij het welkom voor nieuwe medewerkers zal de mogelijkheid om lid te worden van de vakbond onder de aandacht worden gebracht;
▪ UWV stelt vakbonden in de gelegenheid om bij twee evenementen in het jaar een informatiestand te bemensen;
▪ één keer per jaar kunnen de vakbonden in overleg met Directie Communicatie een bericht met nieuwswaarde plaatsen op DWU.

- Toevoegen aan artikel 12.4 afspraken tussen cao-partijen

Ploegendienstvergoeding
UWV doet een aanpassing of invoering van een nieuwe ploegendienstvergoeding alleen in overleg met de vakbonden.

Beleidslijn uitzendkrachten
De beleidslijn voor het tewerkstellen van uitzendkrachten wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Een dergelijke tewerkstelling mag niet in strijd zijn met een evenwichtige personeelsopbouw.

Afstand tot de arbeidsmarkt
UWV heeft als missie dat iedereen meedoet in de samenleving, en wil als organisatie een afspiegeling zijn van de samenleving. Dit vraagt vooral dat we echt inclusief zijn. Dat we goed naar elkaar luisteren en erkennen wat mensen aan talenten hebben en meebrengen, we die talenten waarderen en benutten.

UWV is compliant aan de wet Banenafspraak en creëert de komende jaren t/m 2028 het door de quotumcalculator berekende aantal structurele banen voor medewerkers met een indicatie

banenafspraak. Dit is een tussenstap naar een banenaandeel van 3% UWV-breed en per directie voor medewerkers met een indicatie banenafspraak.

Flexibele dienstverbanden
UWV zet zich in om medewerkers een (meer) duurzame arbeidsovereenkomst te kunnen bieden. Om meer duurzame arbeidsovereenkomsten te kunnen bieden vraagt UWV van de medewerkers om zich flexibel op te stellen wat betreft de inhoud van de functie, die zij uitoefenen en zelf regie te nemen op de eigen ontwikkeling. UWV faciliteert hen hierbij.

UWV zet flexibele arbeid primair in voor het opvangen van pieken, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte. UWV streeft ernaar om de flexibele schil (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en inzet uitzendkrachten) gedurende de looptijd van de cao te continueren op maximaal 17,5%. Daarnaast bespreekt UWV met de vakbonden hoe de inzet van zzp-ers gestuurd en beheerst wordt. Cao-partijen monitoren de omvang van de flexibele schil aan de hand van periodieke rapportages en bespreken deze in het Open overleg.

Input aanbesteding thuiswerkplek en openbaar vervoer
Voordat beide nieuwe aanbestedingen in de markt gezet worden, plant UWV een evaluatie afspraak in met de vakbonden. In deze afspraak zullen partijen hun ervaringen met de huidige leverancier en de door de leverancier ingerichte portaal, etc. delen. De evaluatie levert daarmee input op voor de nieuwe aanbestedingen.

Uitzendkrachten
UWV spant zich maximaal in dat de uitzendondernemingen waarvan zij flexkrachten inhuurt de inlenersbeloning juist toepassen en verschaft daartoe tijdig de benodigde informatie.

Voorbereiding overstap naar nieuwe pensioenstelsel
De Wet toekomst pensioenen is ingegaan op 1 juli 2023. Uiterlijk 1 januari 2028 moeten alle pensioenfondsen voldoen aan de nieuwe regels. Er is een stuurgroep ‘Pensioentransitie’ gevormd met vertegenwoordigers van de vakbonden, UWV en Pensioenfonds UWV om tijdig en zorgvuldig beslissingen voor te bereiden. Cao-partijen hebben de afgelopen jaren intensief overleg gevoerd en zijn gekomen tot afspraken over de nieuwe pensioenregeling. Deze afspraken zijn vastgelegd in het transitieplan. Op basis van het transitieplan stelt het pensioenfonds het implementatie- en communicatieplan op.

De beoogde ingangsdatum voor de nieuwe pensioenregeling bij UWV is 1 januari 2028. Tot het moment van overstap wordt de huidige pensioenregeling, zoals opgenomen in de cao, ongewijzigd voortgezet. Als uitzonderlijke omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen cao-partijen in overleg treden.

Vakbonden kunnen zich laten bijstaan door een externe pensioendeskundige gefinancierd door UWV. Ook UWV kan zich laten bijstaan door een extern pensioendeskundige en/of procesbegeleider.

Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over de situatie voorafgaand aan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling:

- UWV geeft de garantie dat in de jaren 2022 tot en met 2027 de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte beschikbaar blijft voor de arbeidsvoorwaarde pensioen en niet beïnvloed wordt door eventuele bezuinigingen en taakstellingen.

UWV heeft de intentie om te komen tot een fiscaal maximaal opbouw percentage in diezelfde periode (2022 tot en met 2027). De pensioenpremie tot en met 22,7% van de brutoloonsom zal volgens de huidige afspraken in de cao (zie artikel 10.4) worden gefinancierd door werkgever en werknemers.

Stagevergoeding
Cao-partijen vinden het belangrijk dat studenten een passende vergoeding ontvangen. Deze vergoeding is voor alle niveaus (mbo tot universitair niveau) gelijk: een maandelijkse bruto vergoeding van € 750,- per 1 januari 2027.

Onderwerpen voor Open overleg

Vakorganisaties en UWV overleggen gedurende de looptijd van deze cao over diverse onderwerpen, waaronder in ieder geval:

- monitoren flexibele schil (onderzoek flexibele inzet bij K&S);
- voortgang het goede gesprek (nulmeting en evaluatie 1 jaar na de nulmeting);
- opleidingsbeleid;
- ziekteverzuim en werkdruk;
- evaluatie en structurele continuering duurzame inzetbaarheid;
- doorwerken na AOW-leeftijd;
- het hybride werken;
- verlof/spaarverlof;
- actualisatie functiesysteem;
- geschillenregeling (algemeen en functiebeschrijving);
- vakbondswerk.

Werkgeversbijdrage

In oktober van enig kalenderjaar wordt de werkgeversbijdrage in rekening gebracht. De hoogte van de bijdrage wordt bepaald door de bijdrage van het voorgaande jaar te verhogen met de structurele procentuele collectieve salarisverhoging gedurende het kalenderjaar waarin de factuur gestuurd wordt. IJkpunt is de werkgeversbijdrage van oktober 2025, zijnde €410.237,- (ex. btw).

Internationale solidariteit

UWV geeft gedurende de looptijd van de cao een financiële bijdrage aan (inter)nationale vakbondsprojecten die aansluiten bij de publieke taak, strategische doelstellingen en maatschappelijke verantwoordelijkheid van UWV. Projectvoorstellen hebben betrekking op ‘Arbeid en Gezondheid’, worden vooraf besproken met UWV en beoordeeld op onder meer doelstelling en interne compliance-eisen.

Gedurende de looptijd van de cao kan er voor een maximumbedrag van € 7.500 door iedere vakbond een gericht voorstel worden gedaan. Dit bedrag vervalt aan het einde van de looptijd van de cao. Samenwerking tussen vakbonden is mogelijk voor een vakbondsproject van een van de vakbonden, het bedrag is dan € 5.000,- per vakbond.

Thuiswerken
Cao-partijen zijn overeengekomen dat er geen verplichting tot thuiswerken bestaat.

Het hybride werken
Cao-partijen blijven met elkaar in gesprek over het hybride werken en onderzoeken gezamenlijk waar medewerkers behoefte aan hebben.

Werkdruk
Uitkomsten van Werkbelevingsonderzoeken (WBO's) op de thema's werkdruk en hybride werken worden gedeeld met vakorganisaties.

Duurzame Inzetbaarheid;
Partijen verkennen met elkaar de mogelijkheden op duurzame inzetbaarheid binnen UWV. Daarbij wordt ook gekeken naar de balans in regelingen en mogelijkheden voor verschillende generaties

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, hybride werken en de werk-privé balans. De afgelopen jaren is er binnen UWV al stapsgewijs invulling gegeven aan het goede gesprek.

Wijzigingsvoorstellen

- Wijziging onderdeel van artikel 6.1 onder 'Dienstreizen':

Een reis met OV of een combinatie van vervoersmiddelen is niet doelmatig als de reistijd OV of gecombineerde reis ten minste een uur langer is dan de reistijd met alleen de auto.

- Wijziging artikel 2.1 'Nevenwerkzaamheden':

Nevenwerkzaamheden zijn alle, al dan niet betaalde, werkzaamheden die je buiten jouw functie bij UWV voor jezelf of voor derden verricht. Je vraagt UWV vooraf schriftelijk toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden. Indien dit verzoek wordt afgewezen ontvang je hiervan binnen vier weken schriftelijk bericht.

UWV kan aan de toestemming beperkingen of voorwaarden verbinden of zich van toestemming onthouden. UWV kan dit alleen doen als er sprake is van een objectieve reden. Bijvoorbeeld op het gebied van gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten en het in geding komen van de integriteit in het handelen van jou en UWV en/of de integriteit van UWV als overheidsdienst. UWV kan de verleende toestemming intrekken als je nevenwerkzaamheden wijzigen, of als de omstandigheden wijzigen die mede tot de verleende toestemming hebben geleid, waardoor alsnog sprake is van gegronde redenen om de toestemming niet (meer) te verlenen. UWV moet jou altijd de toestemming, afwijzing of beperking schriftelijk en gemotiveerd meedelen.

- Wijziging artikel 2.1: 'Doorwerken na AOW-leeftijd':

UWV kan je vragen om door te werken als er schaarste is op de arbeidsmarkt, er sprake is van een moeilijk vervulbare vacature en er nog geen opvolger is of als er onvoldoende tijd is om de opvolger op te leiden of in te werken. Je kunt UWV eventueel ook verzoeken om door te mogen

werken. UWV beoordeelt dan of er sprake is van bovenstaande situaties. Je ontvangt bij afwijzing een gemotiveerde toelichting.

Overige niet inhoudelijke tekstvoorstellen:

Voorstel: **Artikel 1.2 / artikel 6: Declaratietermijn** terugplaatsen van de tekst van artikel 6 over de declaratietermijn naar artikel 1.2.

Je kunt declaraties indienen tot 6 maanden nadat het recht op de vergoeding is ontstaan. Als het recht op vergoeding ontstaat na juli, kun je uiterlijk op 31 januari in het jaar volgend op het jaar waarop de vergoeding betrekking heeft, je declaraties indienen.

Voorstel: **Artikel 6.1 Vergoeding reiskosten (tabel)**
Boven de tabel staat nu: Vervoersmiddel woon-werkverkeer of vervoersmiddel dienstreizen en ‘kom je in aanmerking voor’. De twee koppen niet logisch op elkaar aan. ‘kom je in aanmerking voor’ wijzigen in ‘je komt in aanmerking voor’.

Lay-outvoorstellen

- 7.4: Deelname keuzeplan. Allerlaatste zin: als je uit dienst gaat, vindt verrekening plaats van nog verschuldigde bedragen in verband met deelname aan het keuzeplan. Voorstel: deze zin verplaatsen naar 7.3 uitgangspunten keuzeplan.
- Bijlage IV: Hier is een verkeerde cao genoemd. Er is geen CWI CAO geweest die liep van 1 januari tot 31 december 2008 (zie laatste bullet), maar een die liep van 1 december 2008 t/m 30 april 2010. Het is ook in die CAO waar de ge-quote artikelen instaan waar de bijlage over rept (art. 6.5.3. en 6.5.4). Deze bijlage zal in zeer beperkte gevallen worden gebruikt of ingezien. Die is eigenlijk alleen interessant voor ex-CWI ‘ers als het gaat om hun dienstjaren. Het voorstel is om de verwijzing aan te passen naar de cao 1 december 2008 t/m 30 april 2010.

Bijlage 2

4. Functieprofiel en functie-indeling

Onderstaande procedure voor het opstellen en indelen van functieprofielen geldt voor functies in functiegroepen 1 tot en met 14. De Raad van Bestuur stelt het functieprofiel en de functie-indeling voor de functiegroepen 15 en hoger vast. Functie-indeling vindt plaats op basis van het functiewaarderingssysteem van Berenschot (USB).

4.1 Beschrijving van functies

Het verantwoordelijk management stelt de inhoud van de functie vast en stelt daartoe een functieprofiel op. Het functieprofiel geeft inzicht in de volgende aspecten:

- functienaam;
- doel van de functie;
- plaats van de functie in de organisatie;
- kernactiviteiten en resultaten;
- kaders en speel-/regelruimte;
- benodigde kennis, vaardigheden en competenties;
- contextinformatie

Het verantwoordelijk management bespreekt het functieprofiel met de functiehouder(s). Als het een groepsfunctie betreft (een functie die door een grote groep medewerkers wordt vervuld), eventueel over meerdere organisatieonderdelen verspreid, worden representanten als vertegenwoordiger aangewezen. De vertegenwoordiger(s) worden uit en in overleg met de groep bepaald.

Na overleg met de functievervuller of de vertegenwoordiger(s) van de groep functievervullers stelt het verantwoordelijk management het functieprofiel vast en tekent voor de inhoud van de functie (voor “akkoord”). De functiehouder of vertegenwoordiger(s) van de groep functiehouders tekent voor “gezien”.

4.2 Functie-indeling

Een gecertificeerde functiewaarderingsdeskundige van UWV deelt de functie in op basis van het functiewaarderingssysteem van Berenschot (USB) en informeert het verantwoordelijk management over de uitkomst.

Het verantwoordelijk management deelt de indeling van de functie schriftelijk mee aan de medewerkers.

De indeling van de functie geldt met ingang van de maand waarin de manager de nieuwe/aangepaste functiebeschrijving ondertekend heeft. Als het functieprofiel het gevolg is van een organisatiewijziging, dan geldt deze met ingang van de datum waarop de organisatiewijziging ingaat.

4.3 Onderhoud functieprofielen

Zodra daar een concrete aanleiding voor is bespreken leidinggevende en medewerker of het functieprofiel nog aansluit bij de opgedragen werkzaamheden. Als zo'n aanleiding ontbreekt, beoordelen zij dit tenminste één keer per vijf jaar om te controleren of het profiel aanpassing behoeft, waarbij de organisatie gedurende de looptijd van deze cao stapsgewijs toewerkt naar deze maximale termijn van vijf jaar.

4.4 Bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering en functie indeling
Bij een geschil is er een mogelijkheid om bezwaar in te dienen. Voor de bijbehorende procedure zie artikel 12.2 van deze cao.

4.5 Voor het bewaken van de kwaliteit van functiewaardering binnen UWV treden cao-partijen periodiek (maar tenminste twee keer per jaar) in overleg om ontwikkelingen en mogelijke knelpunten rondom functiewaardering te bespreken. Indien gewenst kunnen functiewaarderingsdeskundigen van beiden partijen aan dit overleg deelnemen. Ook kunnen partijen in het geval van verschil van inzicht Berenschot om advies vragen.

Bijlage 3

Artikel 12.2 wordt integraal vervangen door de volgende door partijen afgestemd en door Berenschot geaccordeerde werkwijze:

Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering en functie-indeling

De werkgever maakt voor de indeling van functies gebruik van de geldende functiewaarderingssystematiek van Berenschot.

De functiebeschrijving wordt gewaardeerd en de medewerker ontvangt de functiebeschrijving schriftelijk/per e-mail.

Op basis van deze functiebeschrijving wordt de functie gewaardeerd en ingedeeld. De direct leidinggevende informeert de medewerker over de uitkomst van de functiewaardering en licht de vastgestelde indeling toe. Desgewenst kan de medewerker bij HR een gemotiveerde onderbouwing van de indeling opvragen. Indien de medewerker het niet eens is met de uitkomst van de functie-indeling, bestaat de mogelijkheid bezwaar en/of beroep in te dienen overeenkomstig onderstaande procedure.

De procedure kent drie fasen:

1. de overlegfase;
2. de interne bezwaarprocedure;
3. de externe beroepsprocedure.

1. Gronden voor bezwaar en beroep

Bezwaar

Een bezwaar kan betrekking hebben op:

- de gevolgde procedure;
- de vastgestelde functiebeschrijving;
- een wijziging van de functie;
- het resultaat van de functiewaardering.

Beroep

Een beroep kan uitsluitend betrekking hebben op:

- het resultaat van de functiewaardering

Gevolgen procedure

Eventuele gevolgen van een bezwaar- of beroepsprocedure worden, indien van toepassing, met terugwerkende kracht toegepast vanaf de datum waarop het (nieuw) vastgestelde functiebeschrijving van toepassing is.

2. Overlegfase

Indien een medewerker het niet eens is met één of meer van de hiervoor genoemde onderdelen, maakt de medewerker dit binnen vier weken na dagtekening van de schriftelijke indelingsmededeling schriftelijk/per email kenbaar aan de direct leidinggevende. Alleen als een bezwaar gemotiveerd is, wordt dit in behandeling genomen.

De leidinggevende reageert binnen twee weken na ontvangst van het bezwaar (start overlegfase).

In deze overlegfase wordt de medewerker inzicht gegeven in de overwegingen en factoren die aan de functie-indeling ten grondslag hebben gelegen. Indien daartoe aanleiding bestaat, kan worden besloten tot nader onderzoek. Dit onderzoek kan onder meer bestaan uit het aanpassen van de functiebeschrijving en/of een herwaardering van de functie door een gecertificeerde functiewaarderingsdeskundige van UWV of Berenschot.

De (mogelijke) oplossing wordt schriftelijk teruggekoppeld aan de betrokken medewerker. Indien het overleg leidt tot een voor de medewerker bevredigende oplossing, wordt het bezwaar geacht te zijn ingetrokken. Indien de medewerker het bezwaar handhaaft, wordt de leidinggevende hierover (schriftelijk) geïnformeerd en start de medewerker de interne bezwaarprocedure.

3. Interne bezwaarprocedure

Indien de overlegfase niet leidt tot een oplossing, kan de medewerker uiterlijk binnen één maand na afronding van de overlegfase een schriftelijk en gemotiveerd bezwaar indienen bij de voorzitter van de interne bezwaarcommissie.

Samenstelling interne bezwaarcommissie

De interne bezwaarcommissie bestaat uit:

- twee interne leden namens de werknemers, voorgedragen door de ondernemingsraad;
- twee interne leden namens de werkgever;
- één externe onafhankelijke voorzitter namens beide partijen.

Voor ieder lid kan een plaatsvervanger worden aangewezen. Plaatsvervangende leden treden op indien een commissielid verhinderd is of direct betrokken is bij de betreffende bezwaarzaak.

Commissieleden nemen deel aan een training om de werkzaamheden binnen deze commissie te kunnen uitvoeren.

Behandeling van het bezwaar

De interne bezwaarcommissie brengt binnen twee maanden na ontvangst van het bezwaar schriftelijk advies uit aan de directeur HRM. Het advies kan onder meer bestaan uit:

- gemotiveerde toewijzing of afwijzing van het bezwaar;
- het opnieuw laten opstellen van de functiebeschrijving;
- het opnieuw laten waarderen en/of indelen van de functie.

De directeur HRM neemt vervolgens een besluit op basis van het advies van de interne bezwaarcommissie.

Indien wordt afgeweken van het advies van de commissie, wordt dit besluit schriftelijk en gemotiveerd toegelicht aan de medewerker, de leidinggevende en de interne bezwaarcommissie.

De beslissing van de directeur HRM wordt binnen één maand na ontvangst van het advies schriftelijk aan de medewerker bekendgemaakt.

4. Externe beroepsprocedure

De medewerker die zich niet kan verenigen met het besluit van directeur HRM kan beroep instellen via de externe beroepsprocedure.

De medewerker dient het beroep binnen één maand na de schriftelijke beslissing van de directeur HRM schriftelijk in bij de secretaris van de externe commissie, werkzaam bij de afdeling Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen.

Behandeling extern beroep

In beginsel komt de externe commissie binnen twee maanden na ontvangst van het beroep bijeen.

Voor medewerkers die geen lid zijn van een vakorganisatie wordt het beroep onderzocht door een deskundige van de systeemhouder.

Indien de medewerker lid is van een vakorganisatie, kan hij of zij zich tevens tot deze organisatie wenden. In dat geval wordt het beroep behandeld door:

- een vakbondsdeskundige;
- een deskundige van de systeemhouder.

De behandeling van het beroep richt zich op de functiewaardering en/of functie-indeling. De commissie ontvangt alle relevante stukken en voert een gesprek met de medewerker en diens direct leidinggevende. Indien noodzakelijk kan tevens een werkplekonderzoek plaatsvinden. Bij de behandeling van het beroep wordt gebruikgemaakt van de geldende functiewaarderingssystematiek. De commissie doet een bindende uitspraak binnen een maand na de zitting.

Bijlage 4: Voorgestelde wijzigingen hoofdstuk 8

Artikel 8.2: Loopbaancentrum

UWV heeft een loopbaancentrum waar je op elk gewenst moment terecht kunt voor advies over je loopbaan. Je hebt toegang tot alle dienstverlening van het loopbaancentrum zoals trainingen, workshops, coaching en verschillende (digitale) testen die je helpen bij je (her) oriëntatie op je loopbaan en/of het vinden van ander werk. Dit kan zonder tussenkomst van je leidinggevende. Je leidinggevende wordt niet geïnformeerd over jouw contact met het loopbaancentrum, tenzij je hier zelf om verzoekt.

UWV stimuleert dat alle medewerkers minimaal eenmaal per drie jaar naar het loopbaancentrum gaan voor een oriënterend gesprek over je loopbaan (dit gesprek mag onder werktijd plaatsvinden). Naar aanleiding van dit gesprek kunnen loopbaaninstrumenten, zoals de loopbaanscan, worden ingezet.

8.3 Doorlopende ontwikkeling

UWV zal ook in de komende jaren blijven veranderen. UWV biedt zo snel als mogelijk helderheid over organisatieveranderingen en de gevolgen daarvan voor medewerkers. UWV streeft er naar organisatorische veranderingen te realiseren zonder gedwongen ontslagen. UWV doet dit door voor zover mogelijk preventieve maatregelen te treffen en interne plaatsingskansen zoveel mogelijk te benutten.

Permanent investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling, mobiliteitskansen en perspectief. Hierbij is het noodzakelijk dat medewerkers eigen regie en verantwoordelijkheid nemen voor hun ontwikkeling en loopbaan en op eigen initiatief of op uitnodiging van UWV stappen zetten.

In dit kader zijn de volgende afspraken gemaakt.

- je kunt altijd gebruik maken van alle in dit hoofdstuk genoemde faciliteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid;
- Per 1 januari 2027: Als je vrijwillig een functie gaat uitoefenen die is ingedeeld in een lagere functiegroep dan je huidige functie en je binnen 5 jaar de AOW-leeftijd bereikt, geldt een salarisgarantie op basis van je huidige maandsalaris.