

Voorstellen van CNV Vakmensen voor INGcao

1. Belonen en waarderen

Medewerkers geven massaal aan dat zij gewaardeerd en erkend willen worden. Waardering kan zowel een financiële als een niet-financiële waardering zijn. Daarom doen wij de volgende voorstellen:

- a. Een fatsoenlijke loonsverhoging. Ook voor ING-medewerkers stijgen de kosten voor levensonderhoud. Tevens zien medewerkers dat ING winst maakt. Daarom geven medewerkers aan een goede loonsverhoging te willen.
- b. Waardering van de teamprestatie in de vorm van een teambonus of afspraken over de werk/privébelang. Aangegeven wordt dat het wel belangrijk is in dit verhaal dat ieders talent gewaardeerd wordt. Bij uitsluiting van teamleden om toch maar de prestatie te behalen kunnen wat ons betreft blijken van waardering niet aan de orde zijn.
- c. Extra vrije dagen of extra budget voor James leerrekening bij uitvoering plan C.
- d. Waardering voor een out of the box-idee (verrassingsbox)

2. Performance management

Medewerkers geven aan het prima te vinden om (ook tussentijds) beoordeeld te worden. Daarbij wordt wel aangegeven dat objectieve criteria van belang zijn. Op de volgende punten willen medewerkers beoordeeld worden:

- a. Het huidige functioneren zowel individueel als in het team
- b. Voor ontwikkeling buiten je huidige functie, waarbij dan wel geldt dat je als medewerker daar dan ook de gelegenheid voor moet krijgen
- c. De inzet van de medewerker in zijn werk op maatschappelijk verantwoord ondernemen
- d. De menselijke maat. Hierop worden medewerker en leidinggevende beoordeeld worden en kunnen zij ook beoordelen.

3. Inzetbaarheid

Meer en meer worden medewerkers zich bewust van de noodzaak te werken aan de inzetbaarheid. Wel wordt nu ervaren dat daar door het management nogal eens barrières worden opgeworpen. Om dat te voorkomen en om inzetbaarheid nog meer een impuls te geven stellen wij het volgende voor:

- a. Bij uitvoering van plan C extra dagen of extra budget op James leerrekening
- b. Ruimhartige mogelijkheid om binnen ING stage te lopen. Wij denken dan aan een ja, tenzij-bepaling. Dit kan dan ook meetellen voor je beoordeling over ontwikkeling buiten je eigen functie.
- c. Harde afspraken over tijd voor inzetbaarheid
- d. Expliciet benoemen van mogelijkheden voor omscholing
- e. Afspraken voor ouderen om aan het werk te blijven, zoals
 - i. Minder uren werken (tegenprestatie kan zijn werk voor jongeren)
 - ii. Deeltijdpensioen
 - iii. Gedeeltelijk voor een goed doel werken op kosten van ING

iv. Extra scholing op de doelgroep toegespitst

4. Pensioen

Medewerkers willen hier zo weinig mogelijk veranderingen.

5. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

ING heeft het bankenconvenant IMVO ondertekend. Daar zijn wij blij mee. Graag willen wij ook in de cao uitstralen dat ING MVO belangrijk vindt. Daarom willen wij graag het volgende afspreken:

- a. Medewerker wordt ook beoordeeld op MVO
- b. 1 dag per jaar werkt heel ING voor een goed doel
- c. Een bijdrage Internationale Collegialiteit voor onze vakbondscollega's elders in de wereld

6. Versterking positie Vakorganisaties

Zowel voor medewerkers als voor ING is het van belang dat op een professionele manier de belangen van medewerkers behartigd worden. Om dat goed te kunnen doen is het noodzakelijk dat wij leden hebben bij ING. Bovendien willen leden ook zien dat het de moeite waard is om lid te zijn. Daarom stellen wij het volgende voor:

- a. Gedurende de looptijd van de cao per jaar 1 maand van de vakbond
- b. Voor leden van vakorganisaties een extra budget op de James Leerrekening

7. Looptijd

Wij kunnen ons voorstellen dat bij goede afspraken er een langere looptijd dan 1 jaar gaat gelden.