

Resultaten - 19-08-2022

Onderzoeksnaam	M2204 1028 ING enquête mei 2022
Selectiedatum	30-05-2022 - 19-08-2022

1. Bij welk onderdeel van ING werk je?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Sales NL		11.65	29
Sales WB		4.42	11
Risk (WB, NL)		10.04	25
Tribes Delivery		6.83	17
Tribes Service		9.64	24
Kantoren		2.81	7
IT		22.09	55
Anders, namelijk [Open antwoorden] (zie bijlage)		32.53	81

2. In welke leeftijdscategorie val je?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Leeftijd tot 25 jaar		0.40	1
van 25 tot 35 jaar		22.89	57
Van 36 tot 45 jaar		22.49	56
Van 46 tot 55 jaar		29.32	73
Vanaf 55 jaar en meer		24.90	62

3. In welke salarisschaal val je?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

2			0
3			0
4			0
5			0
6		3.61	9
7		4.02	10
8		7.63	19
9		8.84	22
10		20.48	51
11		25.30	63
12		18.47	46
13		8.84	22
14		0.80	2
15		1.61	4
Ik val niet onder de cao		0.40	1

4. De afgelopen jaren kon je alleen binnen je schaal stijgen. Dit noemen we "inschalige verhoging". De schalen zelf zijn niet gestegen. Met de volgende vragen willen we van je weten, waar jouw prioriteit ligt. We beginnen met de algemene loonsverhoging (verhoging van alle bedragen in de schaal, en dus ook van jouw salaris). Geef aan wat jij een redelijke algemene loonsverhoging per jaar vindt:

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

0%		0.80	2
Tussen 0 en 2%		1.20	3
Tussen 2 en 4%		25.30	63
Tussen 4 en 6%		36.55	91
Tussen 6 en 8%		18.88	47
Tussen 8 en 10%		11.24	28
Meer dan 10%		6.02	15

5. Inschalige verhoging In de cao staat dat je inschalige verhoging alleen afhankelijk is van je positie in de schaal. Dus niet van je presteren. Iemand die buitengewoon goed presteert, krijgt dezelfde verhoging als iemand die net voldoende presteert. Wat vind jij? Moet iemand die bijzonder goed presteert een hogere inschalige verhoging krijgen?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Ja		70.28	175
Nee		8.84	22
Neutraal		20.88	52

6. In de huidige cao wordt fors ingezet op de bijdrage aan onze samenleving. Denk aan twee vrije dagen voor vrijwilligerswerk. Is het voor jou belangrijk dat ING dit in de cao biedt?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Must have (essentieel)		8.43	21
Nice to have (echt leuk)		32.13	80
Wel aardig		28.11	70
Neutraal		18.07	45
Dit moet uit de cao. Ik zou dit willen veranderen: [Open antwoorden] (zie bijlage)		13.25	33

7. In de huidige cao wordt fors ingezet op jouw welzijn. Denk aan verlofvormen, teamactiviteiten, werkdrukbeperking, healthcheck. Is het voor jou belangrijk dat ING dit in de cao biedt?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Must have (essentieel)		28.51	71
Nice to have (echt leuk)		22.89	57
Wel aardig		27.31	68
Neutraal		13.25	33
Dit moet uit de cao. Ik zou dit willen veranderen: [Open antwoorden] (zie bijlage)		8.03	20

8. Bij deze vraag gaat het er niet om wat jouw leidinggevende vindt of wat jij graag wilt. Maar als je kijkt naar het soort werk dat je doet, is dat:

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

hoofdzakelijk plaatsgebonden? Mijn werk kan alleen maar op een bepaalde plek gebeuren (zoals baliemedewerker)		5.22	13
Mijn werk doe ik hoofdzakelijk los van de plek		94.78	236

9. En wanneer je werkt: mijn soort werk moet:

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

worden ingeroosterd (bijvoorbeeld klantencontact in een callcenter, waar je met een rooster bereikt dat er altijd iemand is om de telefoon op te nemen)		14.86	37
Hoef niet te worden ingeroosterd		85.14	212

10. De laatste maanden werk ik			
		Aantal respondenten bij deze vraag: 249	
Volledig thuis		18.07	45
Deels thuis, deels op ING-locatie		76.31	190
Volledig op ING-locatie		4.82	12
Anders, bijvoorbeeld veel bij klanten		0.80	2

11. Of ik thuis werk, op kantoor of nog ergens anders: dit is wat ik wil:			
		Aantal respondenten bij deze vraag: 249	
Er meer over te zeggen hebben		12.85	32
Ik heb voldoende beslisvrijheid hierover		83.53	208
Er zouden wel meer regels over mogen komen		3.61	9

12. Niet iedereen heeft thuis voldoende ruimte of rust heeft om zich te kunnen concentreren. Of misschien vind je het gewoon leuker op kantoor te werken. Als je op kantoor wil werken (met ruimte op kantoor en toestemming van de leidinggevende), dan kan dat:			
		Aantal respondenten bij deze vraag: 249	
Altijd		70.28	175
Vaak		28.11	70
Meestal niet		1.20	3
Nooit		0.40	1

13. Stelling andersom: als je thuis wil werken, vindt jouw leidinggevende dat altijd goed. Geef aan of dit voor jou geldt:			
		Aantal respondenten bij deze vraag: 249	
Altijd		60.24	150
Vaak		35.34	88
Meestal niet		3.21	8
Nooit		1.20	3

14. Als je naar kantoor reist, krijg je in veel gevallen reiskostenvergoeding. Als je thuis werkt, krijg je op dit moment nog geen thuiswerkvergoeding. CNV Vakmensen wil graag van je weten of van de diverse vergoedingen dit voldoende is:			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
1. Reiskosten			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
Onvoldoende		34.54	86
Voldoende		63.45	158
Meer dan mijn kosten		2.01	5
2. Koffie/thee			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
Onvoldoende		77.11	192
Voldoende		22.89	57
Meer dan mijn kosten			0
3. verwarming			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
Onvoldoende		89.56	223
Voldoende		10.44	26
Meer dan mijn kosten			0
4. extra internetkosten			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
Onvoldoende		28.51	71
Voldoende		68.67	171
Meer dan mijn kosten		2.81	7

5. vergoeding arboproof meubilair thuis			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
Onvoldoende		12.05	30
Voldoende		84.74	211
Meer dan mijn kosten		3.21	8

15. Werkdruk en prive Hoe kun je prive en werk combineren? In de vorige cao hebben wel veel faciliteiten afgesproken om jou meer vrije tijd te geven. Heb jij nu voldoende ruimte in je prive leven? Of gaat een vrije dag ten koste van de werkdruk van je zelf of van je collega's? We vragen bij elk prive-onderwerp hoe je dat in de praktijk combineert met je werk. Het is lastig deze vraag op een positieve manier te formuleren, daarom vragen we dit. Dus het eerste antwoord is natuurlijk positief bedoeld, dat alles goed gaat! Als je collega's het gemakkelijk en met plezier opvangen, dan vul je natuurlijk "niemand" in. Maar als het hen te veel kost, dan vul je " mijn collega's" in. Als ik tijd besteed aan dit onderwerp, dan heeft dit consequenties voor : Je kunt meerdere antwoorden invullen.

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

1. Bij hobby of sport			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
niemand		71.08	177
mijn collega's		6.43	16
mijn werkdruk		22.49	56

2. Gezinsdruk / mantelzorg			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
niemand		41.77	104
mijn collega's		15.66	39
mijn werkdruk		42.57	106

3. Vieren en rouwen			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
niemand		49.80	124
mijn collega's		25.70	64
mijn werkdruk		24.50	61

4. Diversiteitsdag			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
niemand		65.86	164
mijn collega's		15.66	39
mijn werkdruk		18.47	46

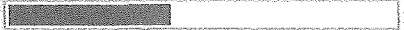
5. Opleiding			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
niemand		38.15	95
mijn collega's		26.10	65
mijn werkdruk		35.74	89

6. Maatschappelijke activiteiten			
Aantal respondenten bij deze vraag: 249			
niemand		51.41	128
mijn collega's		19.28	48
mijn werkdruk		29.32	73

17. De CMU uitkering is gekoppeld aan de winstgevendheid van ING en stimuleert medewerkers om zich in te zetten voor maatschappelijke doelen. Hoe belangrijk vind jij dit?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Heel belangrijk		14.06	35
Best belangrijk		45.38	113
Niet belangrijk		19.68	49
Neutraal		18.47	46
Geen mening		2.41	6

18. Veel mensen, ook binnen ING, maken zich zorgen over klimaatverandering. De activiteiten van ING hebben invloed en klimaatimpact. Vind jij het klimaatbeleid van ING een onderwerp voor het overleg tussen CNV Vakmensen en de werkgever?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>			
Ja, namelijk deze onderwerpen: [Open antwoorden] (zie bijlage)		24.50	61
Neutraal, geen mening		41.77	104
Nee		33.73	84

19. Je bent werkzaam als			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>			
Vaste kracht		99.60	248
Tijdelijke kracht, en ik vind dat prima			0
Tijdelijke kracht, maar ik zou liever in vaste dienst komen			0
Uitzendkracht, en ik vind dat prima			0
Uitzendkracht, maar ik zou liever in vaste dienst komen bij ING		0.40	1
ZZP-er, en ik vind dat prima			0
ZZP-er, maar ik zou liever in vaste dienst komen bij ING			0

20. CNV Vakmensen heeft met ING en andere bedrijven een werkcode afgesproken. De werkcode zegt: "Iedereen die bijdraagt aan het maken van onze producten en diensten behoort tot ons inclusieve ecosysteem van werkenden." En daaruit volgt volgens de werkcode: "werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig." De Cao ING, net zo goed afgesproken met CNV Vakmensen, gaat minder ver: pas per 1 januari 2024 of na afloop van bestaande contracten komt een verbetering. En die verbetering is alleen maar, dat dan bij de contractpartner een vooruitstrevende en sociale cao met vakbonden is afgesproken met daarin afspraken over arbeidsongeschiktheid, pensioen, (minimum) loon en Arbo/Wellbeing (op kantoor en bij thuiswerken). Wat vind jij? De afspraak om pas per 1 januari 2024 minimumeisen te stellen aan de cao/pensioen bij de contractpartner			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>			
moet vervroegd worden naar zo mogelijk 1 januari 2023		41.37	103
mag zo blijven		44.58	111
mag ook later of niet		14.06	35

21. De Nederlandse contractpartner moet tenminste (oplopende lijst):			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>			
Zich aan de wet houden		26.91	67
Een eigen cao en pensioen hebben, afgesproken met vakbonden		39.76	99
Volledig gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden (cao en pensioen) hebben als bij ING		30.92	77
Betere arbeidsvoorwaarden (cao en pensioen) hebben dan bij ING		2.41	6

22. ING verplaats veel werkzaamheden naar het buitenland waar de lonen lager liggen. ING doet dit veelal door intragroup sourcing. Al sinds werk in de textielindustrie een halve eeuw geleden naar het buitenland verdween, weten vakbonden hoe moeilijk het is om dit tegen te houden. Maar het kan wel jouw baan kosten. Wat vind jij?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>			
CNV Vakmensen moet proberen het werk hier te houden (vul hier in hoe): [Open antwoorden] (zie bijlage)		31.33	78
CNV Vakmensen moet vooral in het sociaal plan zorgen, dat er vervangend werk, een goede afvloeiingsregeling en of inkomen is voor de Nederlanders die hun werk kwijt raken		75.10	187
CNV Vakmensen moet proberen de arbeidsvoorwaarden bij de ING vestigingen in het buitenland te verbeteren. Vul hier in hoe: [Open antwoorden] (zie bijlage)		11.24	28

23. Hoe vind jij je pensioenopbouw?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>			
Voldoende		35.34	88
Neutraal: geen mening		33.73	84
Te weinig		30.92	77

24. Moeten we het sociaal plan verlengen?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>			
Ja		67.47	168
Ja, maar ik zou het volgende willen wijzigen in het Sociaal Plan [Open antwoorden] (zie bijlage)		4.82	12
Neutraal		25.70	64
Nee		2.01	5

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 117</i>			
[Open antwoorden] (zie bijlage)		100.0	117

26. We vragen je hier jouw gegevens achter te laten:			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>			
Naam: [Open antwoorden] (zie bijlage)		100.0	249
Postcode en woonplaats: [Open antwoorden] (zie bijlage)		57.83	144
Telefoonnummer: [Open antwoorden] (zie bijlage)		47.39	118

27. Hartelijk dank voor het invullen van de enquête. Je wordt hierna automatisch doorgelinkt naar de cao-pagina. Roel van Riezen, bestuurder CNV Vakmensen			
<i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>			
		100.0	249

1. Bij welk onderdeel van ING werk je?					
Aantal respondenten bij deze vraag: 249					
8. Anders, namelijk					
Operations WB	Super circle zakelijk	Retail operations	Tribe Investments	ING Neo (HQ)	COO RF
Corporate Compliance Risk Management	staff	Client services	Business continuity	COO Global	CAS
KYCC	Client Services Daily Banking	WB Expert Team Daily Banking	Domestic Bank Nederland	CRO/NFR/CIRM/NFR Tech (Information Risk Management (2nd line) voor Tech (IT) vanuit de Corporate Risk Organisatie)	BMG
Global KYC	COO WB LSM	Hyping	WB	Wholesale Banking NL / WBO COO / Lending Services	nvt
Collections	Center of Expertise Design	CISO	zakelijk experience (zakelijk call centre)	klantenservice (CSDB)	Finance
COO RF	Investment Office	NFR	Operations Zakelijk	Tribe Investments	PA van tribe lead
Events	Innovatie	Client services DBZ Business	HR	Wholesale Banking	Tribe Investments
CS Retail Operations - Life Events	Business Lending	HR	HR Nederland	BMG	Global Change Execution. Valt onder COO maar vanaf september onder DBNL
DBNL	Global Business Banking (staff department within Global Retail)	Corporate Staff department	Support functions	Group Risk	Finance
KYC Center	Global staff	Tribe Document & Content Services	KYC	COORF	Legal WB
WB COO	WB Data Management	COO tribes	WB	staff HQ	Investment Office
WB Operations	Client Services	Business Banking	Wb Lending	hypotheke	Corporate real estate and facilities services
Bij Pensioenfondsen ING, maar wel op loonlijst ING.	Market Leaders/Tech	corporate Risk	Corporate Department	COO/GKYC	Staven
CISO	Alarmlijn/cards				

6. In de huidige cao wordt fors ingezet op de bijdrage aan onze samenleving. Denk aan twee vrije dagen voor vrijwilligerswerk. Is het voor jou belangrijk dat ING dit in de cao biedt?					
Aantal respondenten bij deze vraag: 249					
5. Dit moet uit de cao. Ik zou dit willen veranderen:					
Ik vind onze bijdrage aan de samenleving zeker belangrijk, maar ING is m.i. in de afgelopen jaren te ver doorgeschoten als het gaat om faciliteiten/budget voor vrijwilligerswerk, wellbeing, onbeperkt verlof, etc. tegenover faciliteiten/budget prestatiebeloning en promoties (slechts 1 keer per jaar).	Hoeft niet uit de cao, maar ING zou het met verlof gepaard gaande gemis aan productiviteit moeten accepteren of dit opvangen door meer mensen aan te nemen. Nu is geen tijd van ING maar van jezelf of van je collega (om het schools te zeggen: 'Het gaat allemaal van je eigen tijd af). Het is op deze manier wel erg een sigaar uit eigen doos, terwijl ING dit als materiële arbeidsvoorwaarde ziet die salarisverhoging vervangt (zonder dat het ING ook maar iets kost),	Ik zou liever zien dat er meer tijd komt voor teammeetings zodat het teamgevoel blijft (dit is met het thuiswerken een grotere uitdaging) dan vrije dagen voor MVO.	Dit jaar gaat het om primair salaris. Daarmee kan ik de energierekening en de boodschappen betalen. De rest is allemaal ruis. Wat we nu hebben is al prima. De werkdruk is extreem hoog (private banking). 40% van de mensen is ontslagen. Voor extra vrije dagen is geen tijd. Opleidingsaanvragen worden toch afgekeurd. Ik zou dit jaar maar focussen op 1 issue en dat is een forse primaire salarisverhoging. ING draait als een tierelier. Vrijwilligerswerk regel ik zelf wel. Daar heb ik ING niet voor	Baas over eigen vrije dagen	Dit zou gewoon normaal moeten zijn en niet onderdeel van de CAO. Het wordt nu als wisselgeld gebruikt
Ik vind dit persoonlijk geen toegevoegde waarde hebben, ik werk bij een Bank.	2 dagen extra vrij	Gewoon volledig uit de CAO. Zeker ook omdat het gekoppeld is aan prestatiebeloning. Daarnaast kun je de meest infantiele dingen doen waarbij het de vraag is of de maatschappij hier echt iets mee opschiet. En ING kan er mooie sier mee maken wat volgens mij ook volledig niet het idee is hiervan. Iets voor de maatschappij doen moet uit jezelf komen en niet uit groepsdruk.	Beloon beter	Ik zie liever dat we producten toegankelijk maken voor de onderkant van de samenleving	salarisverhoging, weer reizen met het ov in het weekend, fatsoenlijke thuiswerkvergoeding

6. In de huidige cao wordt fors ingezet op de bijdrage aan onze samenleving. Denk aan twee vrije dagen voor vrijwilligerswerk. Is het voor jou belangrijk dat ING dit in de cao biedt?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Hoger salaris om inflatie te compenseren	Wel in CAO, maar dan 2 vrije dagen voor vrijwilligerswerk of mantelzorg!	Ik vind het principieel niet juist dat dit gekoppeld is aan de coölectieve maatschappelijke uitkering die bepaald wordt door de behaalde ROE van ING Groep.	Met alle doelen die ieder jaar gesteld moeten worden in je jaarplan, begint het zo langzamerhand wel erg druk te worden. Het is prima om vrijwilligerswerk te stimuleren, maar tegen eind 2021 werd iedereen er aan herinnerd om de MVO uren te besteden. Voorbeelden van collega's die van Amsterdam naar Zeeland rijden om daar een paar uur op een strand schoon te maken gaat nergens over.	Oudere medewerkers meer vrije tijd gunnen/geven eventueel eerder met pensioen.	Dit moet niet gekoppeld worden aan salaris.
Ik vind dit soort dingen echt heel belangrijk maar het moet geen window dressing worden	Het moet iets zijn dat ING uitademt en gewoon doet, niet per se verankeren in een CAO want dan zien ze het als onderdeel van de arbeidsvoorwaarde n... terwijl het meer imaging is.	Als ik vrijwilligerswerk wil doen kan ik dat gewoon zelf, en als dat een probleem oplevert met het werk kan ik altijd overleggen met mijn lead	Voegt niks waardevols toe voor de ambitieuze millennial die een huurverhoging, verhoging van de gasprijs en verhoging van de boodschappenprijs en voor z'n kiezen krijgt.	Een bijdrage aan de samenleving is een ieders eigen verantwoordelijkheid. Ik vind het onnodig dat dit in de CAO gefaciliteerd wordt met vrije dagen en/of bonus op basis van evt. MVO uren, etc.	Onbeperkt vakantiedagen. Heb je dit soort onzin niet meer nodig.
Vrijwilligerswerk is een privé-keuze, die ik in de CAO het minst belangrijk vind. Belangrijker vind ik, dat verlof wegens ongekozen privé-omstandigheden goed geregeld is.	Nee voor mij heeft dit geen toegevoegde waarde	Laat dit aan de medewerker over en verwijder dit soort zaken. Een ieder kan dat zelf bepalen.			

7. In de huidige cao wordt fors ingezet op jouw welzijn. Denk aan verlofvormen, teamactiviteiten, werkdrubbeperking, healthcheck. Is het voor jou belangrijk dat ING dit in de cao biedt?					
Aantal respondenten bij deze vraag: 249					
5. Dit moet uit de cao. Ik zou dit willen veranderen:					
Ik vind onze bijdrage aan de samenleving zeker belangrijk, maar ING is m.i. in de afgelopen jaren te ver doorgesloten als het gaat om faciliteiten/budget voor vrijwilligerswerk, welbeing, onbeperkt verlof, etc. tegenover faciliteiten/budget prestatiebeloning en promoties (slechts 1 keer per jaar).	Op onze afdeling is er geen ruimte voor extra verlof. Ik ben volledig voor, alleen moet er dan ook gekeken worden naar de manier hoe dit wel is in te vullen met Huidige FTe op afdeling	Het gaat echt en alleen om primair salaris. De rest is ruis. De werkdruk verlaagt toch niet.	Het betreft hier kunstmatige ingrepen die nodig zijn wegens te hoge prestatiedruk.	Veel van deze welzijn activiteiten zijn voor de bunnen. Wellbeing activiteiten zijn door HR geoutsourcde activiteiten die ook al worden aangeboden door de meeste ziektekosten verzekeraars. Een hoger budget voor teamactiviteiten hoort helmaal niet thuis is een CAO. Sommige afspraken zoals een healthcheck zijn helemaal niet van de grond gekomen.	Ik merk hier in de praktijk niet veel van.
Hier wordt niet echt op ingezet en is Wellbeing en WQinsight zijn meer marketing termen. Het zijn ingekochte tools die je ook al tot je beschikking hebt via je zorgverlener. Van de healthcheck die afgesproken is in de CAO hebben we helemaal niets meer vernomen.	Het zijn allemaal hele mooie kreten, maar de uitvoering is slecht/beperkt.	de werkdruk blijft onveranderd omdat management voortdurend stuurt op te krappe deadlines. Het heeft dus geen zin om dit in de CAO op te nemen. De beloofde Health check voor 2021 en 2022 is nog niet beschikbaar, schaf hem dan maar af voordat je deze alsnog in het leven roept. Ik vind dit overigens geen taak voor een werkgever. Teamactiviteiten klinken leuk, maar in de praktijk moet dat in eigen tijd en daar nemen de meeste geen tijd voor want het gezin slokt ook tijd op. Dat hele welzijn gebeuren	ING komt hierin haar afspraken niet naar. Bijvoorbeeld: de healthcheck het staar in de COA, maar is nog steeds niet beschikbaar. Bijvoorbeeld: teamactiviteiten budget is verhoogd maar is alleen voor interne medewerkers. Daar naast moeten we de team MVO activiteiten nu uit dit budget betalen waardoor het een sigaar uit eigen doos blijkt te zijn.	Leuk al die aandacht voor welzijn. Maar veel punten zijn niet nieuw, voelt soms als oude wijn in nieuwe zakken. Extra regulier verlof is altijd welkom.	Het is toch allemaal een wassen neus.
Loonsverhoging	Ook dit helpt ons niet om onze koopkracht op peil te houden	Ik merk er niets van, dus leuk dat het er is, maar werkdruk is gelijk..	In de praktijk zijn dit halfbakke regelingen of zijn ze uberhaupt (nog) niet beschikbaar. De huidige CAO bevat een gratis healthcheck maar is een half jaar voor einde CAO nog niet beschikbaar.	Hetgeen er nu is levert niet het gewenste resultaat. Werkdruk wordt alleen maar hoger. Teamactiviteiten moet je zelf regelen.	Verlofmogelijkheden als het qua welzijn nodig is, vind ik super belangrijk. Maar de werkdrukbeperking werkt niet en de teamactiviteiten en de health check zijn wat mij betreft overbodig.

7. In de huidige cao wordt fors ingezet op jouw welzijn. Denk aan verlofvormen, teamactiviteiten, werkdrukbeperking, healthcheck. Is het voor jou belangrijk dat ING dit in de cao biedt?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Kun je zelf wel regelen, eerst maar eens wat minder werkdruk, ben 64 jaar en werk me de pleuris, kan niet eens fatsoenlijk vrij krijgen	Vind ik persoonlijk niet nodig deze zaken.				
---	--	--	--	--	--

18. Veel mensen, ook binnen ING, maken zich zorgen over klimaatverandering. De activiteiten van ING hebben invloed en klimaatimpact. Vind jij het klimaatbeleid van ING een onderwerp voor het overleg tussen CNV Vakmensen en de werkgever?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

1. Ja, namelijk deze onderwerpen:

Ondersteuning bij verduurzaming van je woning(gratis) lunch met zo min mogelijke klimaat impact.	1. optimaliseren van gebouwbezetting, nu staan hele vleugels (bijna) leeg, maar staan airco en verlichting wel aan,2. thuiswerken beschouwen als de meest energiezuinige wijze van woon-werkverkeer en dat stimuleren3. lokale inlogplekken realiseren om woon-werkverkeer te minimaliseren voor collega's die door omstandigheden niet thuis kunnen werken. Evt gezamenlijk met andere bedrijven.	Wat jezelf kunt doen aan huis etc en daarbij ook hulp krijgt	Verduurzaming van reisgedragAandacht voor maatschappelijke verantwoordelijkheid minderheden die gevolgen van klimaatverandering Voorbeeld rol	Pensioen duurzaam belegd.Geen kolen/olie/gaswinnings klanten, leningen, financieringen of activiteiten.Extra faciliteiten voor duurzame initiatieven en klanten in duurzame sectoren.Stimuleren klanten voor duurzame keuzes, bijv hypotheek rentekorting bij investeren in duurzaamheidsmaatregelen.	Kan ING bijdragen aan / adviseren vwb klimaat vriendelijk investeren in je woning?
Zonnepanelen, verwarming lager op kantoor, beter airco en lucht circulatie	Zet daar nou eens geld, tijd en hulp tegenover in plaats van maatschappelijke doelen. Geld als aanvulling op subsidies, tijd om dingen zelf te doen (isoleren), hulp om te kijken waar je nuttige aanpassingen kan doen aan je huis.	beter beloning als je met het openbaar vervoer reist: als dit voor fiets tov de auto kan, waarom dan niet het OV tov de auto?Stoppen met leaseautos, iedereen het OV in!!!	CNV moet zich hard maken dat ING (inclusief medewerkers) zich maatschappelijk verantwoord gedragen (dus. duurzaam, sociaal en groen).	prima om mee te nemen, wel vind ik dat de ING op dit vlak op dit moment goed bezig is.	Niet financieren van vervuulende industrie.

18. Veel mensen, ook binnen ING, maken zich zorgen over klimaatverandering. De activiteiten van ING hebben invloed en klimaatimpact. Vind jij het klimaatbeleid van ING een onderwerp voor het overleg tussen CNV Vakmensen en de werkgever?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Het zou fijn zijn als er een mogelijkheid kwam om fiscaal vriendelijk (van brutoloon of van vakantiedagen) zonnepanelen of warmtepomp te kunnen aanschaffen	- CO2 neutrale bedrijfsvoering- Prioriteit voor financieren van duurzame / groene bedrijven en initiatieven- Bewustwording / ondersteunen van medewerkers voor CO2 neutraal werken en wonen	Ik vind dat bedrijven, politici en burgers een gelijke verantwoordelijkheid hebben ten aanzien van milieu en sociale kwesties. Ing neemt nog onvoldoende die verantwoordelijkheid.	- Bonus voor met de fiets/ov naar het werk komen.- Korting op internationale treinreizen oid of op vakanties binnen Europa. Weet niet of zoiets mogelijk is, maar lijkt me goed als er een prikkel gegeven wordt om in de vrije tijd minder te vliegen.- Ik zag een voorstel voor een bijdrage voor bijv. zonnepanelen. Dit is een maatregel waar alleen huiseigenaren iets aan hebben. Gezien de talloze fiscale voordelen die deze groep al ontvangt, zou ik dit liever niet hebben en inzetten op zaken waar iede	OV in het weekend vergoeden.	Alle urgente agenda punten op het gebied van klimaatverandering
Het faciliteren van thuiswerkenHet stimuleren van duurzamere vervoersmiddelen bij woon-werkverkeer	Footprint ING incl investeringen. ING mag echt wel een stapje harder lopen dan het nu doet.	Ipv andere bedrijven stimuleren zich 'groener' te gedragen, ook zelf kijken: Wat kan ING zelf nog meer doen? Zoals het plaatsen van zonnepanelen op kantoren en gebouwen.	Ja, practice what you preach. Maak het voor ING'ers aantrekkelijk om hun huis te verduurzamen. Wellicht speciale leningen, stimuleren van duurzaam vervoer (gebeurd enigzins). Stel werknemers voor de keuze --> loonsverhoging of x aantal zonnepanelen loonsverhoging. Dergelijke initiatieven stralen m.i. uit dat we als bedrijf echt iets aan het klimaat willen doen.	* Versnellen energie transitie en verduurzaming--> door op kantoor verwarming iets lager, herbruikbare koffie/thee mokken, informatie delen om milieubelasting van onze planeet te reduceren (midner kleding kopen etc.)--> Door personeelsaanbiedingen voor Zonnepanelen MET BIJDRAGE werkgever, idem (Hybride) Warmtepompen, idem Zonneboilers* Extra laagdrempelig/goedkoop "groen financiering" aanbieden aan consumenten en bedrijven voor bv isolatie, nieuwe energiebronnen, verduurzaming etc. Ook mogelijk	Thuiswerk maximaal.

18. Veel mensen, ook binnen ING, maken zich zorgen over klimaatverandering. De activiteiten van ING hebben invloed en klimaatimpact. Vind jij het klimaatbeleid van ING een onderwerp voor het overleg tussen CNV Vakmensen en de werkgever?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Op de agenda	Regelingen opzetten die werkgever en werknemer kunnen laten bijdragen in een lagere klimaatimpact. Denk aan lease regeling via werk voor warmtepomp. Hoger vergoeding voor fietsen naar werk. Voorzien in "goedkoper" elektrische tanken op werk indien je meer dan de maximum afstand reist voor de fiets. Zonnepanelen stimuleren, mogelijk via je eigen budget? Groene lening vanuit ING? voor isoleren?	Ing zet zelf de verwarming niet lager en airco idem. Grote mond maar ze doet zelf niets.	electrisch vervoer stimuleren dmv financiële vergoeding.	internationaal reisbeleid (vliegen/trein) Nationaal reisbeleid wanneer OV lastig is moet in balans blijven (kilometrage beperken is leuk, maar los het reizen dan op... klimaatbeleid is ook decentraal wonen) Niet volgen maar leidend zijn en escalatiepunt inbrengen zodat je in business besluiten veilig kan challenges wanneer het gaat om afweging euro's/klimaat. In IT bijvoorbeeld is de balans ver te zoeken... en kunnen we echt veel efficiënter werken met hardware resourcing als we andere keuzes make	niet via de activiteiten die collega's wel/niet doen maar beleidsmatig (al is dit wellicht geen onderwerp voor CNV), dus waar wel/niet in investeren, hoe onderdeel te maken van strategie en dit concreet vorm geven ipv dat het greenwashing wordt (dragen uit klimaatverantwoord te zijn maar blijven ondertussen in fossiele brandstoffen investeren --> dit is een hypothetisch voorbeeld)
Hoe snel is ING klimaatneutraal en hoe veel kan ING verder gaan dan alleen klimaatneutraal	CO-2 neutraal zin	ING zou behalen klimaatdoelen kunnen stimuleren door bijvoorbeeld hogere fietsvergoeding of compensatie meerprijs groene-energie, of subsidie zonnepanelen e.d.	Zet jezelf nu eindelijk eens neer als dé groene bank! We roepen wel dat we sustainability belangrijk vinden, maar wanneer zijn onze gebouwen echt energie neutraal? En bied je medewerkers leningen aan om te verduurzamen.	Impact van de IT investeringen op het klimaat	Bijdrage om je eigen huis te verduurzamen.
Eerlijke beloning, de target is wel heel erg scheef/hoog dit jaar willen we iets ontvangen	Meer invloed op de strategie en beleid rond duurzaamheid	Er zijn allerlei initiatieven, bijvoorbeeld het financieren van een warmtepomp middels vakantiedagen. Dat zijn leuke (vrijwillige) en nuttige impacts. Veel meer dan een telefonische scan die heel algemeen is.	Bijdrage verduurzaming opnemen in CMU	Duurzaam vermogensbeleid, duurzame inzet van middelen binnen de organisatie, actieve bijdrage aan verduurzamingsprojecten hetzij in investeringen dan wel bijdrage door eigen medewerkers	Hoe kan er echt ruimte gemaakt worden (werkdruk verminderen) zodat medewerkers aan duurzaamheid kunnen gaan werken. Hoe zorgen we er voor dat het niet on top of gaat zijn?

18. Veel mensen, ook binnen ING, maken zich zorgen over klimaatverandering. De activiteiten van ING hebben invloed en klimaatimpact. Vind jij het klimaatbeleid van ING een onderwerp voor het overleg tussen CNV Vakmensen en de werkgever?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Ik ben van mening dat ING via de WKR verduurzaming aan de woning van de werknemer moet stimuleren (bruto / netto of lease bv). Dit kan min of meer gratis voor ING en zal bijdragen aan ING's duurzaamheid doestelling. Daarnaast zal dit voor mij een reden zijn om bv zonnepanelen aan te schaffen. Een lening lijkt mij niet de juiste oplossing.	-werkplek en datacenter(s) gerelateerde klimaatimpact activiteiten ING	Prive werkplek (lees thuis) ook duurzaam maken middels grootschalige inkoopacties	Hoe wij als medewerkers en ING in onze activiteiten kunnen bijdragen aan een beter milieu.	Woon / werkverkeermilieu (papier verbruik bij printen)	-vergoeding verduurzamen woning (thuis kantoor)-limiteren vliegreizen van ING-gezonde investeringen
Niet zeggen dat je duurzaamheid belangrijk vind, en dan naar 16000 mensen een boekje in kleur sturen en california poppy weeds, die niet werken.	Financiele hulp bij thuisisolatie. Als je gebruik maakt van OV dan eenzelfde toslag als die voor de fiets t.o.v. de auto. Stoppen met leaseauto's iedereen kan met het ov!	duurzaamheid			

22. ING verplaats veel werkzaamheden naar het buitenland waar de lonen lager liggen. ING doet dit veelal door intragroup sourcing. Al sinds werk in de textielindustrie een halve eeuw geleden naar het buitenland verdween, weten vakbonden hoe moeilijk het is om dit tegen te houden. Maar het kan wel jouw baan kosten. Wat vind jij?
Aantal respondenten bij deze vraag: 249

1. CNV Vakmensen moet proberen het werk hier te houden (vul hier in hoe):

Geen idee.	ING is een Nederlands bedrijf en zou voor de maatschappij ook voor werkgelegenheid moeten zorgen, "nu en in de toekomst"	Ja, de service moet weer centraal staan en dat vraagt contact in je eigen taal zonder Google Translate. Meer inzet op kwaliteit ipv kwantiteit, dat betaald zich uit.	Business case eisen inclusief alle kosten, ook verborgen en maatschappelijke kosten op lange termijn.	Ik denk dat Covid'19 en het conflict tussen Rusland/ Oekraïne laat zien dat er ook duidelijk risico's zijn om activiteiten te outsourcen naar andere landen en locaties. Kritische operationele processen en activiteiten dienen meer vanuit Nederland (of andere lokale landen waar ING actief is) uitgevoerd te worden.	Is werk laten uitvoeren in lage lonen landen nu echt zoveel voordeliger, als je kijkt naar de tijd die je kwijt bent aan extra communicatie, WoW uitleggen welke ING hanteert, maar niet afdingt aan de andere kant. niveau van medewerkers die je terug krijgt, kwaliteit van werk.... Is het nu echt zo voordelig voor de ING
Ik zou niet weten hoe.	In de basis moet geprobeerd worden om het werk hier te houden! Mocht de Nederlander/werknemer toch zijn/haar baan kwijtraken dan moet dit gebeuren met een goede afvloeiingsregeling. Vooral voor de oudere werknemer/veel dienstjaren omdat de kansen op de arbeidsmarkt voor deze groep normaliter veel minder zijn.	Wellicht met het argument dat het verloop in lage lonen landen toch veel hoger ligt, wat hier uiteindelijk steeds opnieuw tijd kost (o.a. inwerken). Ik merk ook dat de kwaliteit en de cultuur (vaak) anders is (het werk voorkauwen is niet ongebruikelijk), waardoor het lastiger is een goede service te verlenen (niet altijd, niet overal, maar toch). Tijdsverschillen maken communicatie soms lastig en het is vaak de partij aan de andere kant van de wereld die zich aanpast, waardoor die soms midden in	ing verdient hier het geld dus moeten hier ook de banen worden bezet	Tot nu toe is het uitbesteden van werk naar het buitenland in mijn opinie niet succesvol geweest. Er is een groot verloop in medewerkers in het buitenland, waar kwaliteit en continuïteit onder te leiden hebben.	We moeten zorgen dat in Nederland voldoende werk blijft, desnoods via wetgeving vanuit de overheid. Het is opmerkelijk dat een Nederlands bedrijf geen morele plicht heeft voor werkgelegenheid in eigen land. Ook is het maar de vraag of er zoveel kosten worden bespaard bij verplaatsing van werk naar lage lonen landen. Vooral ervaring/expertise ontbreekt in het buitenland door hoge fluctuaties van werknemers daar (werknemers worden op locatie getraind door ING en vervolgens gaan ze naar een ander be

22. ING verplaats veel werkzaamheden naar het buitenland waar de lonen lager liggen. ING doet dit veelal door intragroup sourcing. Al sinds werk in de textielindustrie een halve eeuw geleden naar het buitenland verdween, weten vakbonden hoe moeilijk het is om dit tegen te houden. Maar het kan wel jouw baan kosten. Wat vind jij?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Bewustwording van het feit dat de kwaliteit en betrokkenheid omlaag gaat en goedkope arbeid niet altijd bijdraagt aan hogere winst. Met name op het gebied van compliacy met wetgeving vanuit NL, Europa en de VS.	Is sourcing echt goedkopen en werken we zo aan innovatie of het dumpen van kosten op lage loon landen. Goedkoop is duurkoop	Het is erg onpersoonlijk, steeds minder goed geholpen, slechte kwaliteit	Het tegenhouden van deze beweging is niet realistisch. Mijn voorstel is te gaan voor de combinatie. Naast een sociaal plan moet er vanuit sociaal-maatschappelijk oogpunt ook een plan worden gemaakt voor nieuw talent in Nederland. Jongeren moet de kans krijgen om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen, bijvoorbeeld door stages of junior functies. ING moet hier als groot Nederlands bedrijf zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen.	Speren op kwaliteit. Er is een gedeelte van het contactcentrum naar Suriname gegaan. Kwaliteit is een drama	Hier zit alle kennis en kunde van tig jaar ING, daart zitten mensen die voor 2 kwartjes weer van baan switchen
Benadrukken dat het ook tot de sociale verantwoordelijkheid van ING hoort om mensen in dienst te hebben in markten waar het (meeste) geld verdiend wordt	Aantonen dat het verplaatsen van werk uit Nederland naar "lage lonen landen" uiteindelijk meer kost dan dat het opleverd. HR activiteiten bijvoorbeeld zijn op deze manier uit Nederland verdwenen. Er wordt nu steen en been geklaagd over de bereikbaarheid en dienstverlening van HR. Door de achterblijvende dienstverlening kunnen andere medewerkers hun werk niet-/onvoldoende/verlaat uitvoeren, dit kost ook geld.	De kwaliteit en loyaliteit benadrukken van de mensen in het buitenland. Dit is namelijk iets wat sterk te wensen over laat.	ING er dmv voorbeelden van te oevrtuigen dat de business case op paier ininteressant lijkt, maar in de praktijk anders uitpakt. Bijvoorbeeld in de Tribes waar veel met IT'ers in India wordt gewerkt (bijna altijd via een externe supplier zoals Cognizant) merken we dat er 1. een enorm hoog personeelsverloop is, bijvoorbeeld omdat een andere werkgever in India substantieel hoger lon biedt; 2. vacatures voor IT engineers in India moeilijk vervuld worden, er is vrijwel permanent een onderuitnutting t.	Er op wijzen dat dat veel functies die puur werk-technisch bekeken prima in het buitenland zouden kunnen worden uitgevoerd er in werkelijkheid een teruggang in kwaliteit en productiviteit is omdat de buitenlandse medewerker de binding met de over het algemeen Nederlandse ING producten, diensten en manier van werken etc. mist. "Goedkoop is duurkoop" gaat hier vaak op.	Nadruk leggen op verantwoordelijkheid van werkgever op dit onderdeel. Het draait niet alleen om geld maar ook om het blijvend aanbieden van werkgelegenheid in eigen land.

22. ING verplaats veel werkzaamheden naar het buitenland waar de lonen lager liggen. ING doet dit veelal door intragroup sourcing. Al sinds werk in de textielindustrie een halve eeuw geleden naar het buitenland verdween, weten vakbonden hoe moeilijk het is om dit tegen te houden. Maar het kan wel jouw baan kosten. Wat vind jij?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Hier is denk ik de grootste huidige markt van ING. Hier hebben geld geleend van de overheid voor steun. Hier zitten de meeste klanten, die spreken Nederlands, Datacenter, hoofdkantoor is allemaal in Nederland.	Internationale Nederlanden Groep is van huis uit een Nederlands bedrijf. Het is ook veel minder een multinational dan vroeger. Daarom moeten we er wat voor over hebben om de kern-activiteiten, en daar hoort ook IT en Risk en het managen van Outsourcing contracten bij, in Nederland te houden. Bijvoorbeeld door jongen mensen intern op te leiden. En door niet zo aso met ZZP-ers om te gaan (ING die zich indekt voor de wet DBA). En het zal best zo zijn dat een Nederlandse werknemer duurder is dan een	De samenwerking met mensen in het buitenland is om meerdere redenen kostenopdrijvend. Met een trabant win je geen F1.	stevig het gesprek aangaan ing van intragroup sourcing. Het lijkt nu wel een doel op zich met alle negatieve gevolgen van dien. Negatieve gevolgen zijn oa: angst om baan te verliezen, kennis loopt weg, werkdruk in NL wordt alleen maar hoger.	ING zegt maatschappelijk te ondernemen, dat is werk naar het buitenland brengen niet. Waar je je geld ontvangt van je klanten behoort je ook werkgelegenheid te creëren. Daarnaast zien we dat de kwaliteit zo naar beneden gaat, de mensen uit die landen hebben geen connectie en kennen de cultuur en wet niet.	bendrukken dat risk activiteiten cruciaal zijn voor de bank. Om boetes zoals eerder te voorkomen maar ook producten aan te blijven bieden in lijn met risk appetite van ING en compliant met wet en regelgeving van toezichthouders zou het uitbesteden van dit soort functies naar IBSS zeer goed geanalyseerd moeten worden alvorens deze massaal te verschuiven,
Te eisen dat de arbeidsvoorwaarden in het buitenland minimaal gelijkwaardig zijn aan die van ING, en de kwaliteit van die medewerkers ook.	ING wijzen op het feit dat de arbeidsomstandigheden in landen zoals de Filipijnen niet passen bij de ambitie van ING. Dat er in Polen geen goede rechtstaat is en dat de LHBTQ gemeenschap in dit soort landen niet 100% vrij kunnen zijn. Dit zijn landen waar we geen activiteiten moeten willen, omdat het een keuze is. Daarnaast doet ING er ook geheimzinnig over, omdat wij als medewerkers er niet over mogen communiceren met onze klanten. Derhalve denk ik dat de vakbond hier aandacht voor moet vragen b	Je merkt dat de kwaliteit minder is als het vanuit India gedaan wordt. De medewerkers die vanuit India in Nederland werken zijn over het algemeen wel kwalitatief op niveau.	Toetsen of de business case wel correct is. In Manila hebben we a) een zeer hoog verloop. Mensen vertrekken na 2 of 3 jaar weer waardoor de kennis binnen de bank afloopt. b) salarisverhogingen van 8 a 10% per jaar zijn normaal. c) naast een 13e maand hebben ze een 14e maand uitkering. De business case om het werk in Manila te laten doen wordt steeds dunner. Waarom geen focus om in NL de processen te automatiseren waardoor het werk niet meer in Manila plaats vindt en de kwaliteit veel beter is.	er wordt foutief berekend wat het oplevert. Door processen naar buitenland te verplaatsen onderschatten ze hoeveel extra tijd het kost om de processen in buitenland gedaan te krijgen. Neem kyc. Is deels naar buitenland en die kunnen geen nl stukken lezen,,, degene die in nl moet aanleveren moet opeens stukken gaan vertalen,,,, dit wordt nooit meegenomen en het lijkt of ing kosten bespaard, maar is dat wel zo als het in nl meer tijd kost om iets door het proces te krijgen.,,	Vaak wordt er te weinig naar kwaliteit gekeken en teveel naar FTE's / kosten. Verder vind ik het raar (ook vanuit MVO opzicht) dat van collega's in Manila wordt verwacht dat ze zich aanpassen aan onze tijdszones. Niet netjes naar de mensen daar.

22. ING verplaats veel werkzaamheden naar het buitenland waar de lonen lager liggen. ING doet dit veelal door intragroup sourcing. Al sinds werk in de textielindustrie een halve eeuw geleden naar het buitenland verdween, weten vakbonden hoe moeilijk het is om dit tegen te houden. Maar het kan wel jouw baan kosten. Wat vind jij? <i>Aantal respondenten bij deze vraag: 249</i>					
Als groot IT bedrijf in NL vind ik dat ING zich moet inzetten om starters en herscholvers op te leiden. De focus zou moeten liggen op diegene die in NL willen blijven en niet expats die na een paar jaar weer vertrekken. Qua intragroup sourcing zie ik het liefst dat dit binnen Europa gebeurd in landen waar hoge werkloosheid is. En daar dan ook herscholing opzetten en niet alleen profiteren van de scholing door anderen.	Geen te hoge eisen stellen m.b.t. salarisverhogingen waardoor salarissen boven-marktconform zijn in de Nederlandse markt.	Het mag dan wel goedkoper zijn, de kwaliteit laat wel te wensen over in een aantal gevallen. Communicatie is lastiger, dus kost meer tijd.	aantonen met feiten dat werk verplaatsen naar het buitenland op korte termijn goedkoop is, maar op lange termijn heel erg duur	Goede vraag maar geen goed antwoord. Zit beetje tussen optie 1 en 2 in. Behouden om het behouden wat voor de totale organisatie een negatief effect heeft is ook niet zinvol. Maar alles maar snel wegschuiven ook niet	De ervaringen na verplaatsing naar het buitenland zijn slecht, afdelingen zijn moeilijk bereikbaar, men kent de lokale situatie minder goed. Een drama wat mij betreft, alleen op IT gebied wordt goed gepresteerd in het buitenland.
De kwaliteit van het werk gaat achteruit, aangezien personeel wat 6000km verderop werkt, totaal geen affiniteit met de ING Bank heeft en krijgt. Ze krijgen zo weinig betaalt dat ze voor een dollar per uur meer weggaan (soms al na een maand). Aangezien we weinig betalen, krijgen we stagiaires/juniors. Betaal gewoon wat meer, zorg dat ze in Nederland komen te wonen en neem mensen in vaste dienst, leer ze de cultuur van ons bedrijf en zorg dat ze blijven. Is meer efficiënt dan iedere keer een medewer	De risico's van de landen waar we heen gaan, met als grootste reden "wage arbitrage" aan de kaak te stellen. Landen waar medewerkers "onderbetaald" worden, landen waar dictators aan de macht zijn en die hoog op de lijst van corruptie landen staan. Er wordt dan ook niet gekeken naar de kwaliteit/kwantiteit van het werk, maar de kosten per werknemer. Tunnelvisie; laat de ING eens uitrekenen wat het allemaal kost om de (interne) arbeidsmarkt die wij in stand houden allemaal wel niet kost. Procurement	Erop wijzen dat (op het oog) goedkoper werk niet persé kwalitatief beter werk is. Ik zie nu al dat onze collega's in de Hubs (met name in Manila) heel veel tijd nodig hebben om alles te leren, die tijd gaat ten koste van de werktijd van de medewerkers in Nederland. Dus de werkdruk wordt hier hoger en de productiviteit en algemene kwaliteit van het werk lager. Bovendien verdwijnt met het ontslaan van ervaren medewerkers in Nederland veel waardevolle kennis, die niet zomaar opnieuw op te bouwen is	outsourcingtrajecten lijken vaak succesvol (lagere kosten) maar gaan ten koste van klant of medewerker. Voorbeelden als HR, servicedesk echt heel actueel de mobiliteitskaart en coolblue. Kosten gaan omhoog, irritatiefactor gaat omhoog en medewerkers moeten het allemaal zelf maar uitzoeken omdat de outsourcing partij volledig gedistantieerd is van de ING en op basis van tickets wordt betaald. Hierdoor sluiten deze partijen zoveel mogelijk tickets om nieuwe aan te kunnen maken. Ga dat maar eens me	momenteel is er een verschuiving gaande bij KYC dat er werk vanuit NL naar Polen gaat. De toekomst is nog onzeker hierover en vooralsnog lijkt er genoeg werk te zijn in NL. Echter kan de trend van verschuiving wel doorzetten. Hoe dan ook moet er genoeg werk binnen het KYC domein in NL blijven.	Penny wise pound foolish. Kwaliteit wordt als een secundair iets gezien, waardoor veel rework nodig is met de komst van veel India'se krachten.

22. ING verplaats veel werkzaamheden naar het buitenland waar de lonen lager liggen. ING doet dit veelal door intragroup sourcing. Al sinds werk in de textielindustrie een halve eeuw geleden naar het buitenland verdween, weten vakbonden hoe moeilijk het is om dit tegen te houden. Maar het kan wel jouw baan kosten. Wat vind jij?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Ik weet ook niet hoe :-(	Inzetten op kwaliteit in NL, zorgen dat het werknemers in NL aantrekkelijk blijven	Harde eisen te stellen, omdat er nu ingezet wordt op diversiteit en inclusiviteit, maar we zien steeds vaker dat inwonenden van Nederland niet mogen worden aangenomen. Hoe divers en inclusief is dat dan ? Neigt het niet naar vorm van discriminatie?			
--------------------------	--	--	--	--	--

3. CNV Vakmensen moet proberen de arbeidsvoorwaarden bij de ING vestigingen in het buitenland te verbeteren. Vul hier in hoe:

Geen misbruik maken van enkel lage lonen. Hoeft niet op NL niveau, maar degelijke waardering voor prestatie en goede arbeidsvoorwaarden	Gelijkwaardige CAO. Lonen in het land van uitbesteding minimaal boven markt conform zodat medewerkers niet na de opleiding vertrekken.	meer verbondenheid bij ING en kantoorplekken waarin ze andere ING collega's kunnen ontmoeten. Ook meer uitwisseling zoals reizen heen en weer om minstens 1 keer je andere collega's te ontmoeten	Het verplaatsen van werk gebeurt vanwege inkomensverschillen. Je kunt de verschuiving zien als een positieve ontwikkeling om dat gat te dichten. Ing moet wel personeel ondersteunen in arbeidsmarkt relevant te blijven	Goede voorzieningen voor overwerk, pensioen, etc.	In huidige afdeling werk ik met mensen uit verschillende landen, allemaal met andere arbeidsvoorwaarden, vergoedingen, vakantieregelingen etc. Dit geeft regelmatig verwarring en scheve ogen dat waar iedereen samen hetzelfde werk doet er toch grote verschillen kunnen zijn.
Als duurzaamheids doelstelling. Mensen eerlijk betalen voor hetzelfde werk.	cao van toepassing op deze mensen	Bij outsourcing moet er ook gezorgd worden dat de ontvangende partij goede eerlijke arbeidsvoorwaarden heeft	Deel van de besparing zit in andere arbeidsvoorwaarden en omstandigheden. De mensen moeten het daar dan ook goed hebben. Repeterend werk kunnen we ook in NL houden en sociaal inrichten. ING heeft hier als bank voor vele Nederlanders ook een verantwoordelijkheid in om werk voor vele Nederlanders te behouden of in het buitenland gelijkwaardige banen aan te bieden. Het is een lastig onderwerp waar de waan van de dag en de aandeelhouder regeert.	In principe gelijk werk ook gelijk belonen. Waar mogelijk dus gelijkschakelen met Nederland.	Mensen worden nu echt uitgebuit in het buitenland. Werken vaak 60 uur per week of meer en er wordt steeds meer van ze verwacht.

22. ING verplaats veel werkzaamheden naar het buitenland waar de lonen lager liggen. ING doet dit veelal door intragroupsourcing. Al sinds werk in de textielindustrie een halve eeuw geleden naar het buitenland verdween, weten vakbonden hoe moeilijk het is om dit tegen te houden. Maar het kan wel jouw baan kosten. Wat vind jij?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

Eerlijke lonen, gezonde werkdruk etc.	Dat werk op wereldwijd niveau gedaan kan worden is niet iets wat tegen te houden is. Dat er eerlijke en redelijke voorwaarden aan verbonden zijn is iets waar een vakbond iets over te zeggen heeft, ook in het kader van CNV internationaal. Je ziet in de praktijk dat collega's die vanuit bijv India werken graag naar Nederland willen komen. Dat geeft te denken of de voorwaarden in bijv India goed genoeg zijn om mensen daar ook een goede baan te bieden. Dit komt de kwaliteit van resources daar ook te	-	Zie voorgaande vraag	Door redelijk goed/beter loon te bieden (en dus verloop te verminderen en dus de werkdruk)	als het prijsverschil kleiner wordt tussen NL en buitenland, dan wordt de noodzaak tot verplaatsen ook minder. Het is soms een vorm van uitbuiting om lage lonen landen te gebruiken en meer risicovol. Hoe outsourcing fout kan gaan, zie je aan Schiphol: no race to the bottom please!
---------------------------------------	--	---	----------------------	---	---

24. Moeten we het sociaal plan verlengen?

Aantal respondenten bij deze vraag: 249

2. Ja, maar ik zou het volgende willen wijzigen in het Sociaal Plan

Betere afvloeiingsregeling. Voor oudere medewerkers en de hoge inflatie is het netto afkoop bedrag niet voldoende. Tevens structurele salaris verhoging voor iedereen die in it werkt. De uitstroom is enorm doordat elders meer te verdienen is. Afschaffen hoofd kantoren en flexibele vergaderlocaties die heel Nederland. Hoofdkantoren vrijwel altijd leeg maar te weinig goede vergadering mogelijkheden voor grotere groepen, meer dan 10.	Bij WB wordt helaas nog steeds ingezet op sterk reduceren van FTE. Sterker nog, het was een KPI voor onze CEO met een daaraan gekoppelde bonus. Dat beleid mag best wel een beetje ontmoedigd worden door ING wat meer financiële pijn te laten voelen. Wat mij betreft mag de financiële genoegdoening voor medewerkers met voortijdig gedwongen vetrek weer naar een afgesproken niveau uit het verleden: 1 maandsalaris per gewerkt jaar tot aan je 50e, 1,5 maandsalaris per gewerkt jaar tussen je 50e en 60, 2	Een goede regeling als werknemers ontslagen worden of vertrekken. Als ING het belangrijk vindt dat medewerkers niet te lang bij ING blijven, helpt het om bepaalde categorieën van werknemers te stimuleren om weg te gaan.	50+ers worden gediscrimineerd. Zitten vast in een gouden kooi. Niks te verliezen en niemand die ze nog wil hebben terwijl ze zelf het best mogelijke arbeidsethos hebben. Pure uitbuiting.	Geen afkoop van hyp.rente korting. Dus stopzetten per uitdiensttreding datum. Er is voldoende tijd om hierop te anticiperen en medewerkers zouden hier niet afhankelijk van moeten zijn. (Meer eigen verantwoordelijkheid nemen)	Heel belangrijk dat afvloeiingsregeling in stand blijft. Ik verwacht de komende 5 jaar nog veel reorganisaties in Nederland. Er zijn veel relatief oudere werknemers die beschermt moeten worden.
meer hulp bij preventief mobiliteit fase (e.g. trainingbudget beschikbaar dat niet van de afdeling is)	Betere afvloeiingsregeling	Afvloeiingsregeling wordt teveel afgebroken	Meer aandacht voor vervroegd uittreden.	Terug naar de regeling van voor 2018	

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?

Aantal respondenten bij deze vraag: 117

1.					
1. Gelijkaardige beloning tussen Front Office en Operations - Bonussen zijn niet mogelijk binnen operations2. Laat de medewerker meedelen in de prestatie van ING - Winstdeling3. Inflatie vs verhoging salaris	Ik werk inmiddels 9 jaar bij ING en het is mij opgevallen dat in die tijd de financiële beloning van het personeel drastisch is veranderd: geen individuele prestatiebeloning meer, slechts eenmaal per jaar een moment voor promotie en minder aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden (bijv. geen vrij OV meer in het weekend). Voor (jonge) enthousiaste werknemers zijn dit flinke tegenvallers. Sommige mensen werken iets harder dan andere mensen. Er wordt echter geen onderscheid meer gemaakt tussen	Verhoging van salarisschalen in lijn met inflatie	Ruimte voor het opnemen van verlof elk moment dat ik dat zelf wil kunnen realiseren. Heb recht op verlof, ware dat dit merendeel door rooster wordt bepaald. De ruimte om spontaan privé wat te ondernemen is er meestal niet. Alles moet minimaal 3 weken van tevoren gepland zijn.	Duidelijke afspraken over hybride werken (bijv. minimaal 50% thuis werken indien de functie dit toelaat)	Dat er in lijn met de bankierseed een evenwichtige belangweging plaats vindt tussen de stakeholders bij het toedelen van het riante bedrijfsresultaat in plaats van het naar angeksaksisch model vooropstellen van het aandeelhoudersbelang door op voorhand naar een volstrekt onverdedigbare RoE te streven (zie ook occasional study van DNB over dit onderwerp: https://www.dnb.nl/publicaties/publicatieoverzicht/publicaties-onderzoek/occasional-studies/nr-5-2016-the-return-on-equity-of-large-dutch-banks/)
Handhaven RVU regeling en liefst extra uitbreiden voor mensen (ouderen van 62+) die thuis ook voor hun partner moeten zorgen (mantelzorgers).	Extra 'vakantie' dagen voor collega's met een handicap, voor zorg, extra training, rust, etc. om duurzame arbeidsrelaties te bevorderen. Want werken met een handicap of beperking vraagt vaak ook om sociale activiteiten te laten lopen ivm beperkte energie. Door deze extra dagen kunnen mensen met een handicap makkelijker mee meekomen, naar Duits model (daar heeft deze groep 5 extra dagen per jaar)	Ouderschapsverlof regeling is gemaximeerd door ING op 70% van het sociaal dagloon, terwijl in het akkoord staat dat het om 70% gaat van het dagloon van de medewerker. Dit lijkt dus niet juist te zijn ingevoerd.	weet ik niet	(volledige) compensatie hoge inflatie	een aandelen / optie plan voor werknemers. Nu delen wij te weinig mee in de winst. Ik denk dat het goed is om de company pride te verhogen en gebondenheid. Daarnaast mag de lease regeling beter. Ik rijd soms 1.000km per week. ING heeft de regeling al 10 jaar niet geïndexeerd. Vroeger kon je een veilige middenklasser rijden. nu wordt het een polo. ING schraapt alle regelingen kaal.

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?

Aantal respondenten bij deze vraag: 117

inflatie correctie	Pensioenopbouw verbeteren, gebrek aan opbouw in magere jaren compenseren in betere jaren	Inschalige verhoging is niet mogelijk voor medewerkers die aan het einde van hun schaal zitten, ongeacht werkprestatie. Wat bij een CAO zonder algemene verhoging betekent dat een dergelijke medewerker er in koopkracht flink op achteruit kan gaan als sprake is van inflatie. Zoals het thans het geval is met een inflatiepercentage van > 10%. Van een CAO zonder prijscompensatie voor alle medewerkers mag wat mij betreft nooit meer sprake meer zijn. Verder vind ik het vreemd dat met thuiswerken de ko	Salaris is al ter sprake gekomen, maar na 2 jaar nullijn en vanaf eind 2021 een zeer hoge inflatie, is het van belang mijn inziens om een goede CAO loonstijging af te spreken met ING.	NS business card terug en een goed verkende HR organisatie eisen van ING.ING heeft meer aandacht voor zijn klanten dan voor de eigen medewerkers	Het aantrekkelijk houden van werk voor ouderen, nu men tot ons 67e door moeten werken. Er is nu veel aandacht voor verlof van jongeren bij gezinsuitbreiding etc. Nu er krapte op de arbeidsmarkt is, denk ook aan ouderen, om het werk aantrekkelijk voor hen te houden.
Renew already the pension agreement, with more options for the employees.Renew the CAO for 2-3 years if we can get a good collective salary increase per year.	Meer nadruk op salaris, vrije tijd en werkdruk.	ING expresses that "If you receive the maximum amount in your scale, be sure to continue to develop and look for vacancies in a higher scale so that you can also take a financial step forward."I still feel that I am developing. Furthermore I am a/o in a good/nice (working) environment and team with an interesting and challenging job, and I am intrinsically motivated to perform well in my job. That said such messages -since my salary is at the end of my salary scale- are discouraging. Also not m	Sabbatical mogelijkheden	nvt	Ik zou graag meer mogelijk heden willen zien om vervroegd met pensioen te gaan. Of een mooie overgangsregeling van werk naar pensioen, bijv. afbouwen van werk, maar pensioen blijven op bouwen. Als ING echt om z'n medewerkers geeft zou het bijv. de salarissen die bij de laatste CAO afspraken op de nullijn zijn gebleven, zsm kunnen verhogen. In het kader van de huidige inflatie, de stijgende enrgie kosten en goede resultaten zou dit een sympathiek en ondersteund gebaar kunnen zijn.

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?

Aantal respondenten bij deze vraag: 117

2 punten zijn voor mij van belang, ten eerste het sociaal plan, deze is voor mij van groot belang, deze niet verder uitkliden. Verder vind ik dat externe partners die veel werk overnemen op een fatsoenlijke manier moeten belonen. Dus zoals Webhelp dat doet, laag uurloon, geen pensioenopbouw is een slechte zaak. staat ook haaks op onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.	ING moet zorgen voor voldoende inflatiecorrectie in de aankomende CAO. Voor meerdere jaren heeft ING gezegd dat er geen CAO verhogingen plaatsvinden, aangezien ING meer als marktconform betaald.	Het zou fijn zijn als er een mogelijkheid kwam om fiscaal vriendelijk (vanuit brutoloon of vanuit vakantiedagen) zonnepanelen of warmtepomp aan te kunnen schaffen. Is goed voor het milieu, goed voor de medewerker en goed voor ING	Medewerkers onderaan in de schaal zouden nog harder in salaris moeten kunnen stijgen. De verschillen in de schaal zijn erg groot.	Betaalde sabbatical, salaris meegroeien met inflatie	Beperking van de beloning van de top. Een koppeling maken met het gemiddelde salaris binnen ing groep. Winstdeling voor iedereen en niet alleen de top
De salarisstijging heb ik ingevuld met in het achterhoofd de hoge inflatie in dit jaar. Maar al jaren blijft het inkomen achter bij de inflatie. Dus als je het hebt over een normale stijging dan is mijn antwoord minimaal de inflatie compenseren.	- Over de inschalige verhoging bij goede prestaties: ik vind dat daar (veel) meer ruimte voor mag komen, maar wel op basis van objectieve criteria, om ongelijke behandeling te voorkomen.- Over de CMU bonus: op zich vind ik dit een goed idee, maar ik vind dat de huidige aanpak voor perverse prikkels zorgt, waarbij het vrijwilligerswerk vooral als een 'moetje' wordt gezien om later geld te kunnen krijgen. Ik hoor genoeg verhalen van teams waarbij het teamuitje plastic prikken o.i.d. is, waar dan e	Het bevroren van de schalen heeft erg nadeling uitgepakt voor enkele goed presterende collega's. Hier moet een inhaalslag plaatsvinden. Ook vind ik het niet goed dat de positie in een schaal belangrijker is voor groei dan prestaties van de individuele medewerker.	ING is al een tijd bezig met de schaalverdeling. In het verleden had je JCF hieruit kwam naar voren dat iedereen bij ons in het team/afdeling (experince) naar schaal 7 had gemoeten. Dit gebeurde niet terwijl wij het vaak aangaven. Ze zijn er nu mee bezig maar dat schiet niet op. Ik zou graag willen dat de bond hier zich ook mee zou gaan bemoeien. Want we zijn inmiddels 3 jaar onder betaald. Dit is niet netjes	Ik vind iedere keer weer dat de CAO's worden uitgekleeft voor het personeel ten gunste van de aandeelhouders. Het toppunt was de laatste CAO waarbij is afgesproken dat als je op het einde van je loonschaal was gekomen dat je niet in aanmerking kwam voor een collectie loonverhoging. Wij werken met z'n allen voor hetzelfde bedrijf en dragen ook bij aan de winst van de ING. Ik en vele collega's met mij vinden dit een vorm van leeftijdsdiscriminatie en hebben deze schandalige CAO ook massaal afgekeurd	Naast het verhogen van de salarissen via CAO (dus incl. schaalmaxima), vind ik het huidige systeem met 15 rigide schalen niet van deze tijd. Het lijkt me een goed idee om na te denken over de mogelijkheid deze schalen terug te dringen in aantal, flexibeler te maken of idealiter volledig te laten vervallen. Op dit moment is het lastig om ervaren werknemers binnen ING te houden door de bestaande schaalmaxima. Op het moment dat die schalen geen restricties meer leggen op het beloningsbeleid, kan ee

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?

Aantal respondenten bij deze vraag: 117

Ik zit in de Ondernemingsraad van ING Zakelijk & bij de COR en vanuit de achterban horen wij hele duidelijke signalen dat de ING medewerkers de uitholling van hun koopkracht ivm de nul lijn vd afgelopen CAO periode 2021-2022 en de ontzettend gestegen inflatie helemaal beu zijn z!!!!	Meer focus op financiële beloning (bijv. beloning middels bonussen, aandelenopties).	eenmalige compensatie opgelopen inflatie	Geen idee.	zo snel mogelijk zorgen voor een acceptabele thuiswerkvergoeding voor gemaakte kosten (gas/water/electrica/koffie/etc)	Er moet zeker een thuiswerk vergoeding komen. En daarnaast lijkt gezien de torenhoge inflatie een CAO verhoging ook op zijn plaats. En ING zou moeten proberen ervaren medewerkers te behouden in plaats van werk te outsourcen en deze mensen juist te stimuleren iets anders te gaan doen. Denk dat ze het afbreukrisico erg onderschatten.
Uit ervaring kan ik zeggen dat ING een prima werkgever is. De randvoorwaarden zijn overall prima. Ik moet wel zeggen dat ik zelf geluk heb gehad dat ik precies op het juiste moment nog net een 'vast' contract heb gekregen. Dat scheelt enorm in de beleving/loyaliteit. Los van de CAO. Eigenlijk zou er een ander (landelijk) stelsel moeten komen wat gericht is op een meer gelijke behandeling. Een stelsel wat altijd de insteek heeft om door te groeien naar 'vast' werk waarbij er daadwerkelijk geëvalueerd	salarisverhoging die verband houdt met de waargenomen inflatie en geen feestdagen verliezen door weekends	deze keer echt inzetten op meer salaris.	Afspraken maken over minimale periode dat een afdeling/bedrijfs onderdeel onderwerp van reorganisatie is. Bijvoorbeeld de Agile Coaches (nieuwe functie die bij reorganisatie RIO in 2015 in het leven is geroepen) hebben vrijwel ieder jaar een zeer impactvolle reorganisatie. Dat kan NIET de bedoeling zijn. Dus b.v. afspraak dat een afdeling na reorganisatie minimaal 2 jr. na "start nieuwe organisatie" geen onderwerp kan zijn van een nieuwe adviesaanvraag (tenzij het gaat om beëindiging van een compl	Nee	Misschien wel aan de orde geweest maar "alleen inschalige verhoging verstrekken" moet uit de CAO worden geschrapt. Zeker met de huidige inflatie. Medewerkers die aan het einde van de schaal zitten boeten erg veel op koopkracht in.

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?

Aantal respondenten bij deze vraag: 117

Pensioen opbouw meer betaald door ING	Een netto vergoeding per dag als je thuiswerk voor de gemaakte kosten in gas, gebruik elektra enz. Dit mag nu 2 euro per dag zijn, maar dit gaat waarschijnlijk omhoog. Als dit in de CAO wordt vastgelegd, leg dan ook vast dat ING meegaat in een eventuele verhoging per dag. Een ander iets is de netto km vergoeding, deze is nu 0,19 cent per kilometer, dit wordt volgend jaar geloof ik verhoogd vanuit de overheid. Dat is fijn met de stijgende benzine prijzen, maar dan zou de vergoeding per dag door I	De functie juist belonen. Niet iemand met schaal 6 werk laten doen voor schaal 7 of 8	- Minimaal verhoging conform inflatie, maar aangezien we dit afgelopen jaar niet hebben gehad zal hier een forse inhaalslag nodig zijn. - Geen ruimte meer voor non-argument van ING dat we boven de benchmark zouden zitten- Meer ruimte voor management om afwijkende salarisafspraken/verhogingen te kunnen maken. Nu worden mensen voor hetzelfde werk, met dezelfde ervaring heel verschillend beloond. Het loont om buiten ING te gaan kijken, blijven wordt in feite afgestraft, want nieuw personeel komt ho	Loonsverhoging voor iedereen. En een inhalen van gebrek aan loonsverhoging wegens inflatiecorrectie/aanvulling van de afgelopen jaren. Wel nog enkele opmerkingen over deze enquête: "Geef aan wat jij een redelijke algemene loonsverhoging per jaar vindt" Het gaat hier om algemeen. Zo de vraag ook beantwoord. Maar ik vind dat er een inhaalslag nodig is over de afgelopen jaren, waar nog niet eens inflatiecorrectie heeft plaats gevonden, tot wel 10%. U vraagt eerst 'algemeen' maar daarna komt er niks m	Geef 50+ers ook kansen om te groeien ook in salaris.
Financiële prikkel herstellen voor einde schaal mdw.igv boventalligheid ervoor zorgen dat de mensen die nog binnen ING willen blijven hierin gesteund en begeleid worden. ouderschapsverlof weer terugbrengen naar normaal	Lease-autoregeling; vind het ouderwets dat je recht hebt op een lease auto vanaf schaal 13. Dit zou alleen moeten gelden voor functies waarvoor een auto noodzakelijk is en daarnaast een optie om te leasen voor iedereen.	Expliciet benoemen dat gelijke gevallen gelijk beloond moeten worden. Nu verrichten diverse medewerkers hetzelfde werk maar worden verschillend beloond (verschillende functiebenaming en verschillende schalen). Gelijke behandeling mannen en vrouwen vraag eens op hoeveel vrouwen er op management posities zitten.... en de verblijfsduur Meer faciliteiten bieden op het onderwerp rouw	Het functioneren van HR. HR outsourced hoe langer hoe meer taken aan derde partijen. Dit verloopt verre van soepel en het probleem wordt eigenlijk op het bord van de werknemer neergelgd	Afschaffen stepup	standaard staffels van inschalig verhogen nav. presteren of een arbeidsmarkttoeslag / bonus bij buiten schaal. Nu staan medewerkers stil en presteren ze wel door... dat slaat nergens op.

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?

Aantal respondenten bij deze vraag: 117

Betere mogelijkheden voor de leeftijds categorie 55-60, Voor 60 plussers is er de mogelijkheid om een dag per week vrijwilligerswerk te doen tegen betaling. Voor 50/55 plussers is er geen mogelijkheid. Het aanbod van cursussen en trainingen voor die specifieke leeftijdsgroep is ook beperkt. Wat wordt er nu echt gedaan om deze leeftijdsgroep gemotiveerd aan het werk te houden?	Ik vind dat de CAO zich op de kern-onderwerpen moet concentreren, e.g. salaris, sociaal plan, werktijden, verlof en minder op andere onderwerpen. Bijvoorbeeld CMU, health check, andere well-being onderwerpen. Hier wordt veel energie en tijd tijdens de onderhandelingen aan besteed, maar ik heb de indruk dat dit ten koste gaat van salarisverhoging (een ruilmiddel is). Wenig collega's profiteren ervan terwijl salaris voor iedereen relevant is.	Afgelopen jaar zijn de lonen niet gestegen, ondanks dat ING forse winsten heeft geboekt. Inmiddels is de inflatie ook nog opgelopen naar ongekende niveaus. Het argument voor loon niet verhogen, zijnde dat ING > betaald dat markt, is (naar mijn weten) nooit aangetoond met cijfers/studie/onderzoek. Ik zou nadruk leggen op % salarisverhoging, enerzijds om talent te behouden maar anderszijds ook omdat het maatschappelijk niet te verkopen is. Op de straat/maatschappij /internet fora lees je de standaard	Ik zit al 7 jaar tegen einde salarisschaal aan dus alle verhogingen die binnen mijn schaal plaatsvinden, gaan aan mijn neus voorbij en ik zit dus al 7 jaar op de nul lijn. De schalen moeten flink worden opgerekt, dan wel een automatische promotie naar een hogere schaal als je min 3 jaar einde schaal zit.	Zowel doordeweeks als in het weekend privé vrij reizen met openbaar vervoerskaart zoals dat met de NS Business card kon. Met de nieuwe Mobility card mogen we alleen doordeweeks vrij reizen. Meer vakantiedagen.	Herinvoering van de jubileum gratificatie
Het hele circus van doelen stellen, je blijven ontwikkelen en zo zouden de laatste 2 of 3 jaar voor het pensioen wel een stuk minder mogen. Ik zou mijn laatste jaren bij ING graag besteden aan gewoon goed mijn werk doen.	Nvt	Inflatie correctie van 9%	Focus op salaris verhoging en het recht om in het Nederlands te communiceren binnen ING DBNL.	Inflatie correctie en een ruimer aantal vakantie dagen (in lijn met moderne CAO's)	Ja, ik zou graag een uitbreiding zien van het aantal dagen dat je vanuit het buitenland mag werken. Dat is nu 30 dagen, maar Corona heeft uitgewezen dat de locatie meestal niet bepalend is. Ik zou graag (minimaal) drie maanden van uit het buitenland willen werken per jaar.
Zorg voor de 'eigen' mensen is vooral theoretisch. ING laat zich er graag op voorstaan. Dat zou veel meer praktisch moeten worden. Dus niet alleen opnemen in een CAO en daar hardop trots op zijn, maar in de praktijk laten zien dat het niet alleen woorden zijn.	verhoging loon naarmate inflatie toeneemt, zelfs maximale verhoging in de schaal noch promotie naar hogere schaal staat niet gelijk aan inflatie	Thuiswerkvergoeding Inflatiecorrectie	Veel meer inzet op de standaard collectieve salarisverhoging waarbij de inflatie richtinggevend is. Geen nullijn accepteren. En een veel eerlijkere salarisverhoging gekoppeld aan de beoordeling. En de beoordelingssysteematiek simpeler maken met resultaat en ontwikkelafspraken. De huidige invulling met 3 onderdelen job, orange code en stretched ambition is vooral een papieren tijger.	CAO Tekst beschikbaar binnen 1 maand na akkoord Maandelijks dashboard die aangeeft hoe we staan met het behalen van de doelen voor de CMU Voorbeeldgedrag van management teams op het gebied van wellbeing	Werkdagen verkorten, dus niet meer 8 uur per dag. Inflatiecorrectie op het salaris nu alles zoveel duurder wordt.

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?

Aantal respondenten bij deze vraag: 117

De ING mag presteren meer gaan waarderen, er is weinig tot geen tegenprestatie als je goed werk levert. Daarnaast is het sustainability verhaal van ING een hol verhaal als de target voor vrijwilligerswerk extreem hoog wordt gezet, en ook als we niet meer vrije dagen hiervoor krijgen. Als laatste is her vrij opmerkelijk dat ons management een bonus krijg als ze mensen ontslaan.... Dit draagt niet bij aan de goede werksfeer....	Minimaal inflatiegebonden verhoging van de lonen	Salaris moet meegroeien met de inflatie	dat er tevens promotiekansen bestaan voor de lagere schalen...dit is nu niet aan de orde. Er is in mijn werkveld, PA's en management assistenten een enorme scheefgroei aan schaal en dus ook salaris. Daarnaast is het niet meer van deze tijd, dat een medewerker niet beoordeeld wordt en dus beloond wordt op prestatie maar de hoogte van de schaal afhankelijk is van het niveau van de manager. Dus hoe hoger een manager in de organisatie staat, hoe hoger een PA ingeschaald wordt. Echt niet meer van deze	Een salaris is een vorm van beloning maar een vorm van beloning is ook een kerstpakket of iets dergelijks. Al jaren hebben we dat niet meer en door de huidige cultuur dat al het werk naar het buitenland moet en daar alles kan is er hier nog maar weinig binding met het merk ING. Een beloning in een vorm van een kerstpakket of een ander pakket raakt je op een andere manier en geeft betrokkenheid. In Manila krijgen ze regelmatig een pakket. Waardering. Dat is wat we missen bij ING NL.	Inflatiecorrectie in loon
Werkdruk wordt alleen maar groter. Rfa op rfa, snijden in ondersteuning. Ik als lead moet alles zelf uitzoeken! Zorg voor echte werkdruk verlaging nog en geen papieren...., alle extra, s zijn weg. Veel bekwame collega's zijn of gaan weg, omdat ze bij de concurrent betere voorwaarden kunnen krijgen.	Als je aan bovenkant van schaal bent ingedeeld moet een reguliere loonsverhoging mogelijk zijn.	Werknemers die aan het einde van hun schaal zitten, moeten ook de mogelijkheid hebben voor een extra beloning als zij goed presteren.	Relevant is loon en pensioen. Mensen werken te hard voor ING (geven extra uren, bij WB in ons team werken mensen gemiddeld 60hrs, terwijl ze 40 betaald krijgen), en er is tot op heden geen enkele reciprociteit geweest. ING is meer bezig met share buy-backs dan het leven van employees op niveau te houden of te waarderen wat ze leveren voor het bedrijf.	Geef managers meer flexibiliteit in belonen van mensen in de teams naar performance en naar hoe zij in de schaal zitten. Zorg het budget wat units/afdelingen hebben transparant duidelijk wordt gemaakt. Ik vind het jammer dat vakorganisaties zo behoudend en conservatief zijn en zich vooral aan "one size fits all" blijven houden	Zorg voor koopkracht behoud en financiële waardering van goed presterende werknemers. ik heb geen non-financiële beloningen; hier koop ik letterlijk niks voor. Zorg er voor dat ING weer een bedrijf wordt waar mensen zich voor lange tijd aan willen binden. En dat werknemers gewaardeerd worden naar wat zij bijdragen. Als werknemer is het amper mogelijk om in loon te stijgen, terwijl voor nieuw, extern aangenomen werknemers er van alles mogelijk is. Zorg dat je huidige personeel niet weg loopt ip

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?

Aantal respondenten bij deze vraag: 117

Belangrijkste is: meer loon. Al het andere is secundair.	Het recht op onbereikbaarheid vastleggen.	Ik denk dat verduurzaming van de woning via WKR een topic kan worden in de nieuwe CAO - helemaal gezien de huidige energie prijzen / thuiswerken.	Herstellen afschaf cq. opnieuw invoeren jubileumgratificatie	Zoals ik per mail aangaf zou ik graag dit jaar nog een compensatie van de inflatie zien. In de kwartaalpresentatie gaf Steven ook aan dat er geen negatief effect is door de rentestanden, dus er lijkt ruimte te zijn.	Werknemers aan het eind van hun salaris schaal ontvangen nu geen CAO verhoging meer. CAO aanpassingen in het verleden dekten niet of nauwelijks de inflatie. Deze groep werkenden met veel waardevolle kennis en ervaring voor ING leveren sinds ze aan het eind van hun salaris schaal zitten aan koopkracht in, dit jaar al ruim 8%. Voor deze groep mag extra aandacht komen.
een inschalige verhoging geen cao verhoging diversiteit verlof behouden mvo dagen behouden mogelijkheid op masteropleidingen te volgen	N.A.	Toevoegen van een optie- of aandelenregeling	Health check, onbeperkt verlof enz. Het zijn allemaal druppels op gloeiende plaat of worden niet echt concreet gemaakt. De kwaliteit van HR services holt achteruit door outsourcing.	Haal de inschalige verhoging eruit en ga voor een generieke verhoging. Alsof mensen aan het einde van hun salarisschaal geen last hebben van bijvoorbeeld inflatie. Bovendien hoe 'eerlijk' is het als 2 collega's allebei goed presteren, dan de ene het met 1-2% verhoging moet doen, terwijl de collega die aan het begin van zijn carrière staat er 3 of 4% krijgt. Is eigenlijk ook een soort van discriminatie.	Tuiswerkvergoeding met terugwerkende kracht evenals inflatie salarisverhoging

25. Wat zou jij nog in de cao willen veranderen dat nog niet aan de orde is geweest in deze enquête?

Aantal respondenten bij deze vraag: 117

-	-thuiswerkvergoeding (+tegemoetkoming voor weghalen business pass (verkapt salaris))-lonen compenseren voor de huidige inflatie, en komende inflatie-verduurzaming woning (thuis kantoor)	Onbeperkt verlof lijkt me nog steeds wel relaxed	niets	Sociaal veilige werkomgeving, diversiteit & inclusie inclusief gender pay gap. ING heeft een serieus probleem met de aantallen vrouwen op management posities (neemt af op MBB -2), seksisme en een negatieve score op gender gelijkheid en pay.	* De besparingen die ING heeft ivm thuiswerken worden nu door ING genomen. ING de vruchten, personeel de lasten. een thuiswerkvergoeding, of faciliteiten/mogelijkheden tot verduurzamen van je woning (werkplek) ter compensatie * de 80/90/100 regeling invoeren (alla ander banken, Rabo CAO)* diversificatie in de salarisverhoging. een algemene salarisverhoging levert altijd meer op voor de mensen die al het meest verdienen. de lagere schalen zijn het eerst aan de beurt bij kostenbesparingsmaatregelen (z
4 jarige RVU Regeling	Meer aandacht voor (financiële) waardering voor medewerkers aan het eind van hun schaal. Bied hen doorgroe- en ontwikkelmogelijkheden. Echt niet elke meer ervaren medewerker snakt naar z'n pensioen! Voor mijn gevoel gaat het overgrote deel van ING's aandacht uit naar jonge, goedkopere medewerkers - die overigens na 5-7 jaar ook teveel zijn gaan verdienen en dus genudged worden om weer te vertrekken. De meeste vormen van verlof waarmee ING nu zo'n goede sier maakt, zijn puur gericht op jongere med	Variabel belonen en aandelenopties herintroduceren.	Afgelopen CAO onderhandelingen hebben een in mijn ogen pijnlijk punt naar boven gebracht: "Er is geen waardering van het management van ING voor de medewerkers bij ING Nederland". In deze onderhandelingen is een brief door ING naar buiten gebracht waarin alle medewerkers op een hoop gegooid werden. De conclusie "Dat het loon bij ING vele malen hoger is dan bij andere bedrijven" was onjuist bij sommige divisies (met name de IT divisie), dat het werk bij sommige divisies, de strubbelingen en stres	Nadere toelichting op werken thuis/kantoor: ik vloog thuis tegen de muren op en heb daarom toestemming gekregen om voltijds naar kantoor te gaan, wat ik van het management zeer waardeer. In de CAO zou ik het recht op werken op kantoor verankerd willen zien. Thuiswerken als recht voor collega's die het waarderen vind ik prima, maar ik ben tegen thuiswerken als verplichting. Dat houdt echter ook in, dat op kantoor de omstandigheden dusdanig moeten zijn, dat er ook voltijds gewerkt kan worden (dus	Rekening houden met ouderen, boven een bepaalde leeftijd geen flauwekul meer, gewoon werken en geen stress
Meer betaald ouderschapsverlof	Transparantie over beloning aan de top	Salary raise but be dependant on performance again Salaries should raise faster for starter IT roles			