

Voorstellenbrief CNV Vakmensen voor de cao ABN AMRO 2018 ev

ABN AMRO bank is ambitieus, de wereld verandert en de bank verandert; er zijn dus nieuwe uitdagingen voor iedereen. De bank moet een organisatie blijven die er toe doet en toe blijft doen in de markt én in de maatschappij. De medewerkers hebben als uitdaging om er toe te blijven doen op de arbeidsmarkt. Eigenlijk heeft CNV Vakmensen als vakbeweging dezelfde uitdagingen. Wij willen als organisatie ook relevant blijven voor zowel werknemers als werkgevers en moeten continue opnieuw onze toegevoegde waarde bewijzen en uitvinden. CNV Vakmensen is er voor iedereen en streeft daarom naar moderne cao's die passen bij medewerkers van alle leeftijden en groepen. Het streven van CNV Vakmensen voor deze nieuwe ABN AMRO cao is om deze gezamenlijke doelen aan elkaar te verbinden en gezamenlijk te verwezenlijken. "Vanuit eigen kracht maar niet alleen", aldus een van de grondbeginselen van het CNV.

Om die reden, hebben wij breed gepeild waar de medewerkers van ABN AMRO naar op zoek zijn in een nieuwe cao. Wij hebben, samen met de bank en andere vakbonden, de arbeidsvoorwaardensurvey uitgezet. We hebben onder onze eigen leden een cao enquête gehouden en wij zijn actief bezig om zowel leden als niet leden bij ABN AMRO via www.jeachterban.nl te betrekken bij de cao onderhandelingen. Daarnaast heb ik mijn eigen ervaringen vanuit de geschillencommissie meegenomen. Gebaseerd op al deze input, doen wij de volgende voorstellen en gaan we voor een mooi en creatief cao overleg.

Inzetbaarheid en vitaliteit

Gelukkig worden meer en meer medewerkers zich bewust van de noodzaak te werken aan hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Wij zien ook dat er binnen de bank al heel veel goede tools en mogelijkheden zijn om dit te kunnen doen. Hier zou echter wel meer gebruik van gemaakt moeten worden. Om werken aan je inzetbaarheid "de enige zekerheid die je hebt, is je eigen competentie" een nieuwe impuls te geven doen wij de volgende voorstellen:

1. **Het mogelijk maken van de James leerrekening**
(<http://jamesloopbaan.nl/loopbaandiensten/james-leerrekening-werkgever/>)
waardoor medewerkers nog meer regie krijgen over hun loopbaan.
2. **Een extra storting op de leerrekening**, waarbij het huidige POB als basis zou kunnen dienen. Wij willen uitkomen op een bedrag van 1000 euro per jaar per medewerker.
3. **Meer aandacht en hulp voor medewerkers** die actief met hun ontwikkeling aan de slag willen. CNV Vakmensen kan en wil hier ook een rol in spelen.
4. **Harde afspraken over tijd voor inzetbaarheid**. Ze staan al deels in de cao maar in de praktijk blijkt het allemaal niet zo eenvoudig.
5. **Expliciet benoemen van mogelijkheden voor omscholing**. De bank moet actiever aan de slag met de huidige medewerkers waarvan duidelijk is dat hun werk gaat vervallen.
6. **Betere interne doorstroming van medewerkers**, in het kader van actief loopbaanbeleid binnen de bank.
7. **Afspraken voor ouderen om fit langer aan het werk te blijven**, zoals:
 - i. Minder uren werken (tegenprestatie kan zijn werk voor jongeren)
 - ii. Deeltijdpensioen (o.a. een betere voorlichting hierover)
 - iii. Gedeeltelijk voor een goed doel werken op kosten van ABN AMRO
 - iv. Extra scholing op de doelgroep toegespitst
 - v. Mogelijkheden bieden om bv te fitnessen op/tijdens het werk
8. **Verruimen verlofregelingen**
ABN AMRO kent een mooie verlofregeling, het generatieverlof. CNV Vakmensen neemt deze regeling graag weer eens onder loep, ook in combinatie met de recente afspraken rondom vaderschapsverlof en de wensen van de medewerkers betreffende het verruimen van de

vakantiedagen en het kopen en verkopen ervan. Er is in toenemende mate behoefte bij medewerkers aan meer keuzevrijheid en keuzemogelijkheden rondom vrije tijd. CNV Vakmensen herkent dit beeld dat past bij jongeren die willen reizen of een gezin hebben maar ook bij ouderen die werken langer vol willen houden of op zoek zijn naar een andere balans werk/privé. Wij gaan graag deze uitdagingen van de moderne tijd graag aan door hierover nieuwe afspraken te maken.

9. **Verlof bij doktersbezoek**

Tot onze grote verrassing staat hier niets over in de cao. Dit heeft tot gevolg dat op sommige plekken medewerkers zich in allerlei bochten moeten wringen om doktersbezoek in hun eigen tijd te doen, daar waar anderen het onder werktijd mogen doen. Graag spreken we hier, mede in het kader van vitaliteit, een duidelijke regeling over af.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

CNV Vakmensen ziet dat ABN AMRO hier veel stappen in zet en ook grote ambities heeft. Die ondersteunen wij van harte. Wij zien op dit onderwerp ook een combinatie met de cao. De medewerkers zijn het hart van de bank. ABN AMRO moet daarom zuinig zijn op haar medewerkers en ondanks grote reorganisaties (nog) meer investeren in de mogelijkheden om haar medewerkers te herplaatsen in plaats van af te schrijven. Daarnaast zien wij heel graag de menselijke maat meer terug in de uitvoering van (cao) afspraken.

Daarom willen wij graag het volgende afspreken:

1. **We maken betere afspraken rondom medewerkers met een beperking** die door een reorganisatie hun huidige, vaak passend gemaakte, functie verliezen. In de ogen van het CNV kan en moet de bank meer aandacht hebben om deze medewerkers te behouden.
2. In het kader van jullie **diversiteitsbeleid** willen wij, naast maatregelen om oudere medewerkers gezond en vitaal de eindstreep te laten halen, ook afspraken maken over het in dienst nemen van deze groep. Wij realiseren ons het belang van “vers bloed” in de organisatie maar dat kunnen ook medewerkers van 50+ zijn die solliciteren en worden aangenomen.
3. **We maken ook een gezamenlijk plan om medewerkers beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt.** Dit betekent dat we het lange termijn perspectief veel centraler gaan stellen in allerlei HR-processen rondom de medewerkers.
4. **We brengen de flexibele schil van de ABN AMRO gezamenlijk in kaart** en bespreken vervolgens hoe dit zich verhoudt tot MVO en duurzaamheid. Een van de bespreekpunten daarbij zijn hoge inhuurkosten van flexkrachten.
5. **Een bijdrage Internationale Collegialiteit voor onze vakbondscollega’s** elders in de wereld waarmee we als CNV Vakmensen samen proberen om de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

Belonen en waarderen

Medewerkers geven 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:

1. **Een loonsverhoging passend bij ABN AMRO**
Gelukkig gaat het economisch beter en maakt de bank weer mooie winst. Medewerkers hebben hieraan een actieve bijdrage geleverd. Daarom geven ABN AMRO-medewerkers aan een goede loonsverhoging te willen van 3% in 2018.
2. **Beoordelen**
Medewerkers geven aan het huidige beoordelingssysteem veel te uitgebreid en ook ingewikkeld te vinden. Bovendien sluit de uiteindelijke beoordeling vaak niet aan bij de eigen ervaring van de prestatie. Vaak ook omdat er veel team of afdelingstargets worden gesteld. Objectieve beoordelingscriteria worden belangrijk gevonden net als de mogelijkheid om 360

graden te beoordelen en dus ook de leidinggevende feedback te kunnen geven. CNV Vakmensen stelt voor om medewerkers meer coachend te beoordelen en veel meer persoonlijke targets toe te voegen zoals:

- a. Het 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.

3. **Prestatiepremie**

Van de CNV-leden mag de prestatiepremie weer omgezet worden naar een vast salaris. Maar tegelijkertijd geeft men wel aan dat zij het extra belonen van goed werk wel waarderen.

Pensioen

CNV Vakmensen wil de pensioenregeling aanpassen aan de nieuwe pensioenrichtleeftijd van 68 jaar per 1 januari 2018. Over de financiële ruimte die hierbij vrijkomt, maken we graag afspraken met ABN AMRO.

Versterking positie Vakorganisaties

• **collectief lidmaatschap**

Zowel voor medewerkers als voor ABN AMRO 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 de leden van CNV Vakmensen een goede afspiegeling zijn van de medewerkers bij ABN AMRO. CNV gelooft in de rol van de vakbeweging maar ziet ook de noodzaak tot innovatie. Een voorbeeld hiervan is Je achterban.

Met het oog op vernieuwing stellen wij voor dat we bij ABN AMRO een collectief vakbondslidmaatschap gaan invoeren. Alle medewerkers worden lid van een vakbond naar keuze, tegen een bijdrage die de bank via het salaris inhoudt. Uiteraard kan de medewerker er ook voor kiezen om niet mee te doen (opt-out). De bank betaalt vervolgens het lidmaatschap van de medewerkers aan de bonden en de bonden gebruiken de nieuwe (enorm) vergrote achterban om de dialoog en onderhandelingen met de bank nog beter vorm te geven. Uiteraard ligt er ook bij de bonden een belangrijke opdracht/uitdaging om het lidmaatschap voor deze grote groep nieuwe leden aantrekkelijk te maken en houden.

• **Ken jij je cao?**

Als vervolg op jullie mooie en succesvolle “snap shot”, waarin je in één oogopslag zicht krijgt op je eigen arbeidsvoorwaarden, willen wij graag gezamenlijk een campagne starten om de regelingen in de cao meer bekendheid te geven.

Diverse thema's:

1. **Geef medewerkers regelruimte**

Inmiddels blijkt steeds meer, zie ook de werkwijze van agile teams, dat medewerkers gedijen bij eigen verantwoordelijkheid en regelruimte. Helaas blijft dit op sommige plekken in de bank, waaronder het Contact Center, niet mogelijk. Een moderne bank moet hier toch op een modernere manier mee om kunnen gaan. Deze werkomstandigheden passen niet bij een cultuur die gebaseerd is op vertrouwen en leiden tot werkdruk en werkstress. Graag bespreken wij hoe dit te verbeteren is.

2. **Regeling rondom arbeidsongeschiktheid**

Helaas betreffen veel situaties, waar wij als vakbond mee te maken krijgen, medewerkers die arbeidsongeschikt raken. Dit is een kwetsbare groep die, zonder hierom gevraagd te hebben, naast hun werk nu ook allerlei andere zorgen hebben. Een terugkerend probleem is de

bekendheid van de regels rondom arbeidsongeschiktheid en verzuimbegeleiding. Er is behoefte aan een goede uitleg van de regelingen en de wijze waarop de bank deze toepast.

3. Eenduidigheid

Beleid maken is een ding, het eenduidig toepassen is een tweede. Hierbij is de rol van de leidinggevende essentieel. CNV staat voor maatwerk en wil juist niet alles in regels vatten. Maar hoe borgen we dat leidinggevenden hier de goede keuzes in maken?

Looptijd

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

Natuurlijk behouden wij ons het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen te komen met nieuwe of aanvullende voorstellen.