

Onderhandelingsresultaat cao ING Bank 2019-2020

ING Bank Personeel B.V en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie hebben overeenstemming bereikt over een onderhandelingsresultaat voor de ING cao met ingangsdatum 1 januari 2019. De looptijd van deze cao is 2 jaar.

Werkgeluk

Het centrale thema van deze cao is werkgeluk. Cao-partijen willen afspraken maken die bijdragen aan de welvaart, het welzijn en de zingeving van alle ING medewerkers. Omdat werkgeluk voor ieder individu verschillend is en autonomie en regelruimte daarvoor essentieel zijn, zijn de cao afspraken gebaseerd op principes en minder op regels: zo veel mogelijk keuzevrijheid en maatwerk passend bij individuele omstandigheden. Er zal een budget beschikbaar gesteld worden ter hoogte van 0,4% dat kan worden gebruikt ter vervanging van medewerkers die tijd voor ontwikkeling en / of voor privé nodig hebben om meer werkgeluk te realiseren.

Arbeidsverhoudingen

Een cao die meer gebaseerd is op principes dan op regels, gaat uit van volwassen arbeidsverhoudingen. De centrale vraag is 'wat is het meest passend bij de individuele situatie?' De dialoog hierover vindt plaats tussen manager en medewerker en binnen de teams.

Cao-partijen hebben afgesproken om het belang van ethiek, het proces rondom ethiekvraagstukken en de arbeidsrechtelijke positie van vertrouwenspersonen op te nemen in de cao tekst.

Agile

De grootste vernieuwing in deze cao is dat de afspraken onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van cao-partijen met behulp van de agile manier van werken zullen worden uitgewerkt, waarbij medewerkers actief worden betrokken. Zo worden wendbaarheid en flexibiliteit gecreëerd en ontstaat bijvoorbeeld de mogelijkheid om tussentijdse aanpassingen te kunnen doen op basis van organisatiebehoefte, medewerkers input en wijzigingen in wet- en regelgeving.

Om dit te realiseren zal er budget en tijd beschikbaar worden gesteld voor het inrichten van een squad die zal bestaan uit vertegenwoordigers van ING en van de vakorganisaties.

Het thema Tijd is door medewerkers als belangrijkste onderwerp benoemd in de scan en de themasessies die zijn gehouden voor het onderzoek naar de behoefte van medewerkers op het gebied van waarderen en belonen. De squad zal zich dan ook in eerste instantie richten op het ontwikkelen van HR-producten die bijdragen aan het creëren van tijd voor ontwikkeling, voor zorg en voor privé.

Om initiatieven van medewerkers op het gebied van Tijd te ontwikkelen is er ook een sociaal innovatiebudget (0,1%) afgesproken in de vorm van tijd, geld en/of netwerk.

Vakmanschap en inzetbaarheid

Het hart van de cao wordt gevormd door de thema's vakmanschap en inzetbaarheid. De bestaande afspraken over Mijn Koersplan worden gecontinueerd en geïntensiveerd, door:

- structurele activatie d.m.v. campagnes en opleidingen rondom Mijn Koersplan
- inzichtelijk te maken welke competenties nu en in de toekomst nodig zijn en training voor alle medewerkers voor meer focus op plan B (binnen ING)
- het opleiden van interne coaches (collega's) op locaties voor ondersteuning bij het maken van Mijn Koersplan en voorbereiding van de dialoog met manager over het uitvoeren van Mijn Koersplan
- Het inzetten van die coaches voor medewerkers die dit willen
- deelname aan pilot fiscale behandeling private leerrekeningen, met name voor plan C (buiten ING)
- het inrichten van een interne arbeidsmarktplaats zodat vraag naar en aanbod van arbeid beter bij elkaar komen en (h)erkenning van talenten (bijvoorbeeld via learning badges) gerealiseerd wordt

Daarnaast zal er daadwerkelijk invulling worden gegeven aan de reeds gemaakte afspraak over het inrichten van een Werkgelegenheidsfonds, om boventalligen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, waarvoor een budget van 1 miljoen euro beschikbaar gesteld is.

Het hebben van tijd voor ontwikkeling is essentieel. De verantwoordelijkheid hiervoor, bijvoorbeeld door zodanig te prioriteren dat er capaciteit is, ligt primair bij de teams. In omgevingen waar sprake is van plaatsgebonden / centrale activiteiten moet tijd een vast onderdeel van de planning zijn en onderwerp van gesprek tussen bestuurder en medezeggenschap.

Maatschappelijke relevantie / MVO

Mantelzorg is een groot en belangrijk maatschappelijk thema. Voor medewerkers die mantelzorg verlenen geldt het principe 'dat mantelzorg maatwerk is en dat dit wordt gefaciliteerd. Wat heb jij als individuele medewerker nodig en wat kan de organisatie bieden? Het is onderdeel van de dialoog tussen medewerker en manager, uitgaande van goed werknemerschap en goed werkgeverschap en redelijkheid en billijkheid. Bij deze dialoog kan ondersteuning worden gevraagd van coaches en de company counselor. De faciliteiten van Mantelzorg.nl en de verzekerde zorg van de Mantelzorgmakelaar (via de collectieve zorgverzekering) kunnen ook ondersteuning bieden. De waarde van de afspraak dat mantelzorg wordt gefaciliteerd is door partijen vastgesteld op 0,5% van de loonsom.

Om personeeloverschotten en -tekorten in bepaalde sectoren te beperken is afgesproken dat intersectorale mobiliteit zal worden bevorderd, door het van werk naar werk begeleiden van ((potentieel) boventallige)) medewerkers. Er zal uitvoering worden gegeven aan het 'convenant werkgelegenheidsbeleid' dat is afgesloten tussen werkgeversorganisaties in het onderwijs, de financiële instellingen, de lerarenopleidingen en pabo's en het ministerie van OCW. Dit convenant kan mogelijk ook als voorbeeld dienen voor samenwerking met andere sectoren, bijvoorbeeld de zorgsector.

In het kader van sustainability zullen duurzaamheidsinitiatieven worden gefaciliteerd. Voor een adviesproduct voor verduurzaming van de eigen woning zal bijvoorbeeld een declaratiemogelijkheid worden geboden (budget: 39 euro per persoon).

Inclusiviteit en diversiteit zijn belangrijke waarden voor ING. Naast bestaande afspraken voor gelijke beloning voor diverse doelgroepen, zijn aanvullend de volgende afspraken gemaakt:

- belemmeringen om te voldoen aan de reeds bestaande afspraak dat per jaar 20 nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking instromen op functies (Onbekend Talent) zullen worden weggenomen
- de afspraak dat medewerkers die arbeidsongeschikt zijn, zo veel mogelijk in dienst blijven wordt herbevestigd; er zullen collega-buddy's worden opgeleid om samenwerking binnen teams te verbeteren
- medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en vrijwillig uit dienst gaan bij ING zullen na uitdiensttreding worden begeleid door case managers om van werk naar werk te gaan

- er zal nader onderzoek worden gedaan naar een individuele inkomensverzekering voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn
- in de toekomst zal de premievrije voortzetting van de opbouw van het ouderdomspensioen niet meer als gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 673b BW worden aangemerkt. Over de ingangsdatum en de precieze formulering zullen cao partijen nader met elkaar in overleg treden op het moment dat een gerechtelijke uitspraak is gedaan in de zaak die hierover is aangespannen.

Het opleidingsbudget voor uitzendkrachten zal worden verhoogd tot 400 euro per persoon per jaar. Cao partijen zullen gedurende de looptijd van de cao met elkaar in gesprek blijven over onder meer de inlenersbeloning en de verhouding vast-flex.

Tijd en werkdruk

De huidige cao bepalingen over het in overleg vaststellen van de arbeidsuren, het werkpatroon en plaats- en tijdonafhankelijk werken worden ongewijzigd gecontinueerd. Zelfregie ten aanzien van arbeidsuren en werkpatroon zal nader worden uitgewerkt met behulp van de eerder genoemde agile aanpak en het sociaal innovatiebudget. Het uitgangspunt dat medewerkers zeggenschap hebben over bereikbaarheidsuren zal worden opgenomen in de cao.

In een gecontroleerde pilot omgeving van meerdere tribes (representatieve doelgroepen) zal met wetenschappelijke onderbouwing onderzocht worden wat het effect is op autonomie, regelruimte en verantwoordelijkheid van het individu als de grote variëteit aan verlofregelingen wordt afgeschaft en medewerkers zelf kunnen bepalen wanneer en hoelang zij verlof opnemen.

Om het sparen voor en langer opnemen van verlof te faciliteren, zal de bepaling over het opnemen van verlof worden omgevormd naar een afspraak dat in goed overleg tussen manager en medewerker en het team de omvang van het verlof wordt vastgesteld.

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om een tussentijdse individuele werkdrukmeting en een daaraan gekoppeld plan van aanpak uit te laten voeren.

Belonen en Waarderen

In de cao 2018 is afgesproken dat Performance Management en de automatische structurele salarisverhoging en het eenmalig beoordelingsbedrag worden ontkoppeld. Cao partijen hebben afgesproken dat deze beweging budgetneutraal zal plaatsvinden.

De collectieve structurele salarisverhoging is
 3% per 1 september 2019
 3% per 1 september 2020

Daarnaast zal er in 2020 een eenmalige uitkering in de vorm van een nominaal bedrag per medewerker (naar rato van de omvang van het dienstverband) plaatsvinden. Het totale budget hiervoor is 0,75% van de salarissom op het moment van uitbetaling. Voorwaarde daarvoor is dat medewerker het gehele jaar 2019 in dienst is geweest en dit op moment van uitbetaling nog is. In 2021 is dit budget van 0,75% van de salarissom ook beschikbaar en is de intentie dat deze wordt omgevormd naar een collectieve maatschappelijke uitkering die gebaseerd zal zijn op het behalen van een aantal parameters. Deze zullen nader uitgewerkt worden.

Vertegenwoordiging

De werkgeversbijdrage voor de vakorganisaties zal in 2019 worden verhoogd naar 19 euro en in 2020 naar 20 euro per medewerker.

De bijdrage voor (internationale) solidariteit zal worden verhoogd tot 80.000 euro.

In 2021 zal medewerkers de mogelijkheid worden geboden om het jaarlidmaatschap voor vakorganisaties over het jaar 2020, te declareren.

Om de agile manier van werken voor het uitvoeren van cao afspraken mogelijk te maken zullen de bestuurders van de vakorganisaties een vergoeding ontvangen.

De maand van de vakbond zal zowel in 2019 als in 2020 gefaciliteerd worden.

Van idee naar uitvoering

Tot slot willen cao partijen de bekendheid van cao afspraken vergroten door middel van het verbeteren van de informatie op One Intranet en het organiseren van webinars en informatiebijeenkomsten.

