

Voorstellen CNV Vakmensen Sociaal Plan en inzetbaarheidsafspraken ING

Bepaling van de inzet: de menselijke maat

Leden van CNV Vakmensen geven aan, de menselijke maat als inzet bij de onderhandelingen voor het Sociaal Plan en de cao-afspraken over inzetbaarheid, heel belangrijk te vinden. Wat zij schrijven en zeggen is dat zij het gevoel hebben alleen nog op harde resultaten afgerekend te worden.

Ook geven zij aan dat je in het "potje" moet passen. Doe je dat niet dan ben je een buitenbeentje en voldoe je niet aan de Orange Code. Dat heeft ons inziens ook alles te maken met de manier waarop agile werken (en het nieuwe organiseren) vorm wordt gegeven.

De bedoeling van Het Nieuwe Organiseren, zoals dat nu in het sociaal plan en de cao verwoord is, was om de veranderingen van de medewerkers (onderop) te laten komen. Echter: de lijnen worden uitgezet door ING (Global) en daarbinnen mag je aan de slag, maar als je dan niet voldoet aan de "norm", dan ben je niet meer inzetbaar.

CNV Vakmensen constateert dat daardoor veel talent niet onderkend en gebruikt wordt. Wij vinden dat een gemiste kans voor zowel de medewerkers als voor ING. Reden voor ons om bij alle voorstellen, die wij doen, de menselijke maat als toetssteen neer te zetten.

Ook beperkt CNV Vakmensen zich in deze voorstellen niet tot het sociaal plan, maar doen wij ook voorstellen over inzetbaarheidsafspraken die in de cao geregeld moeten worden. Reden hiervoor is dat wij vinden dat beide onderwerpen zo sterk met elkaar verbonden zijn dat je ze niet los van elkaar kunt bespreken.

De voorstellen

- Voor medewerkers, die niet meer kunnen of willen werken bij ING en dat zelf nadrukkelijk aangeven, komt er een vertrekregeling en/of plaatsmakersregeling die hetzelfde niveau heeft als de beëindigingsvergoeding.
- De instrumenten over arbeidsmarktfit blijven worden gehandhaafd en geïntensiveerd gecommuniceerd met de medewerkers.
- Wij willen 0,2% van de loonsom van ING reserveren voor de James Leerrekening. Ook willen wij dat medewerkers via het persoonlijk keuzebudget zelf geld kunnen inzetten voor deze leerrekening. Op deze manier kan zowel ING als de individuele medewerker dit geld vrij van loonbelasting besteden aan opleiding en ontwikkeling. De rekening wordt een individuele rekening van de medewerker en kan ook meegenomen worden naar een andere werkgever. Iedere medewerker is dan zelf regisseur van zijn ontwikkeling.
- Om te bezien of zowel medewerkers als managers doordrongen zijn van het belang om beiden tijd en geld te investeren in ontwikkeling willen wij dat in het MTO vragen komen over zowel de rol van de manager hierin als wat de medewerker zelf doet. Daarin zou ook een vraag gesteld moeten worden of medewerker zich regisseur voelt over zijn eigen loopbaan. Vakorganisaties krijgen per divisie inzicht in het antwoord op deze vragen.
- Voor CNV Vakmensen is belangrijk dat ieders talent onderkend wordt. Daarbij zal het wat ons betreft standaard moeten zijn dat bij gesprekken over ontwikkeling de medewerker inzicht krijgt in de benodigde vakmanschap in de toekomst zodat hij zich kan ontwikkelen in die richting. De in Kies je Koers genoemde instrumenten als detachering, stage en baanboetsen zouden daarbij een belangrijke rol kunnen spelen. Daarom is het nu tijd om deze instrumenten ook daadwerkelijk in te zetten. Medewerkers die aan de slag zijn gegaan met vakmanschap voor de toekomst, worden als eersten ingezet op gewijzigde functies.
- Bij het bepalen van gewijzigde functies zal het echt om de inhoud van de functie of de rol gaan. Zaken als je voldoet niet aan de Orange Code of je past niet in het team kunnen geen argument zijn voor het wijzigen van de functie.
- Per 1 januari 2018 heeft iedereen een Mijn Koersplan. Dit plan is specifiek en wordt door managers in al hun uitingen positief gewaardeerd.

- In 2018, 2019 en 2020 is iedereen aan de slag met Mijn Koersplan. Dit zal per kwartaal zowel kwantitatief als kwalitatief gemonitord worden door de vakorganisaties. Het spreekt vanzelf dat voor CNV Vakmensen de menselijke maat ook bepalend is voor het beoordelen van het succes van het toepassen van Mijn Koersplan.
- Een regeling aanbieden aan medewerkers voordat er een reorganisatie is zal niet meer kunnen. De OR zal hierbij een nadrukkelijk toetsende rol in krijgen.
- Bij aankondiging van een reorganisatie wordt er in een gesprek met medewerkers met iedereen een gesprek gevoerd waarbij er niet in het algemeen naar de instrumenten in Mijn Koersplan gewezen wordt, maar waarbij de talenten en mogelijkheden van de medewerker bepalend zijn.
- Boventallige medewerkers kunnen ook gebruikmaken -als zij dat willen- van loopbaanbegeleiding door James Loopbaan en financieel advies door CNV Geldzorg.
- Alle opleidingskosten die nodig zijn voor het vinden van een andere baan, zullen na boventaligheid volledig vergoed worden.
- Wij willen een beëindigingsvergoeding van het niveau van het huidige sociaal plan afspreken. Omgerekend is dat tussen de 2,5 en 3 x de wettelijke transitievergoeding (inclusief overgangsregeling).
- Het OWP blijft gehandhaafd. Wel willen wij toevoegen dat er bij de overnemende partij goede arbeidsverhoudingen en -voorwaarden gelden. Zowel de OR als de vakorganisaties zullen moeten aangeven of zij dat ook zo zien.

Ike Wiersinga
bestuurder CNV Vakmensen
17-612.2