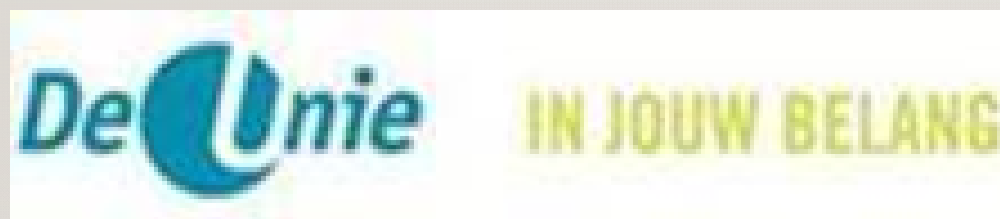


RESULTATEN ACHTERBANRAADPLEGING VAKORGANISATIES

ONDERHANDELINGEN ING CAO, 13 APRIL 2021



PROGRAMMA

- Conclusies
- Onderzoeksofzet en representativiteit
- Vraagsgewijs overzicht

CONCLUSIES

- De door de vakorganisaties ingezette koers wordt door de overgrote meerderheid van de achterban, zowel leden als niet-leden, ondersteund.
- Deze steun betreft zowel de collectieve als de individuele loonsverhoging.
- De achterban herkent zich niet in een gebrekkige arbeidsmobiliteit.
- De achterban hecht aan goede arbeidsvoorwaarden, maar beschouwt het inzetten op secundaire in plaats van primaire arbeidsvoorwaarden als niet wenselijk, het is én-én, niet óf-óf.

PROGRAMMA

- Conclusies
- Onderzoeksofzet en representativiteit
- Vraagsgewijs overzicht

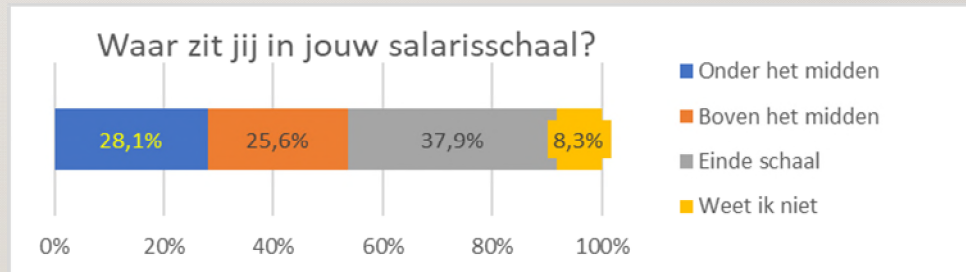
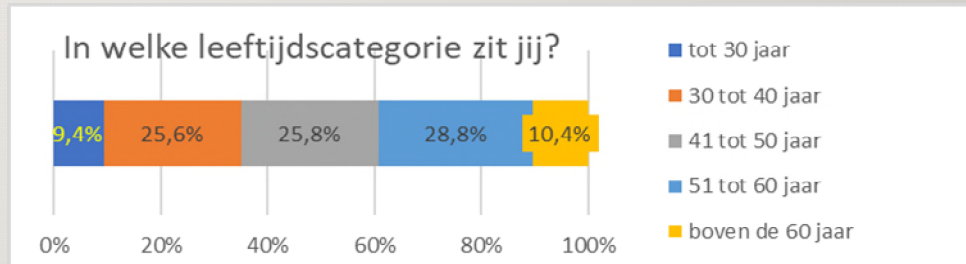
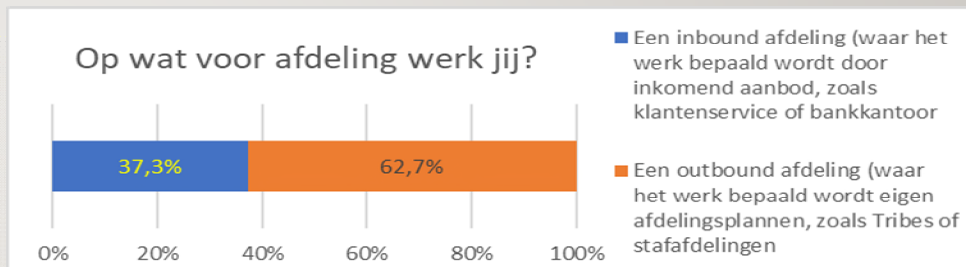
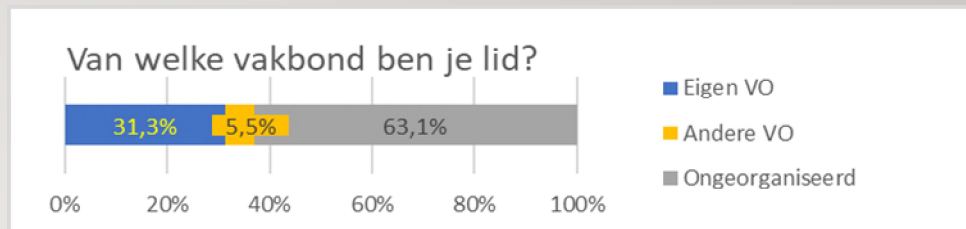
ONDERZOEKSOPZET

(DE KLEINE LETTERTJES)

- Om de resultaten achteraf samen te kunnen voegen hebben de verschillende vakorganisaties een gezamenlijke vragenlijst opgesteld en heeft elke VO deze elk onder zijn eigen leden verspreid.
- Omdat niet alleen de mening van leden relevant is, is de enquête opengesteld voor alle medewerkers van ING. Dubbele respons is per VO ontmoedigd door IP-adres herkenning.
- In deze presentatie zijn de rechte tellingen van de drie VO's samengevoegd.
- Op basis van de respons van De Unie is onderzocht of verschillende deelgroepen (organisatie, type afdeling, leeftijd en relatieve schaalpositie) van elkaar afweken. Dit bleek in het algemeen niet het geval.
- Daar waar een relevant onderscheid gevonden is, is dat in deze presentatie weergegeven. Echter ook in deze gevallen leidt dit voor deze deelgroepen niet tot andere conclusies. Waar geen verbijzondering wordt vermeld is het onderscheid (hoewel mogelijk statistisch significant) niet materieel relevant.

REPRESENTATIVITEIT

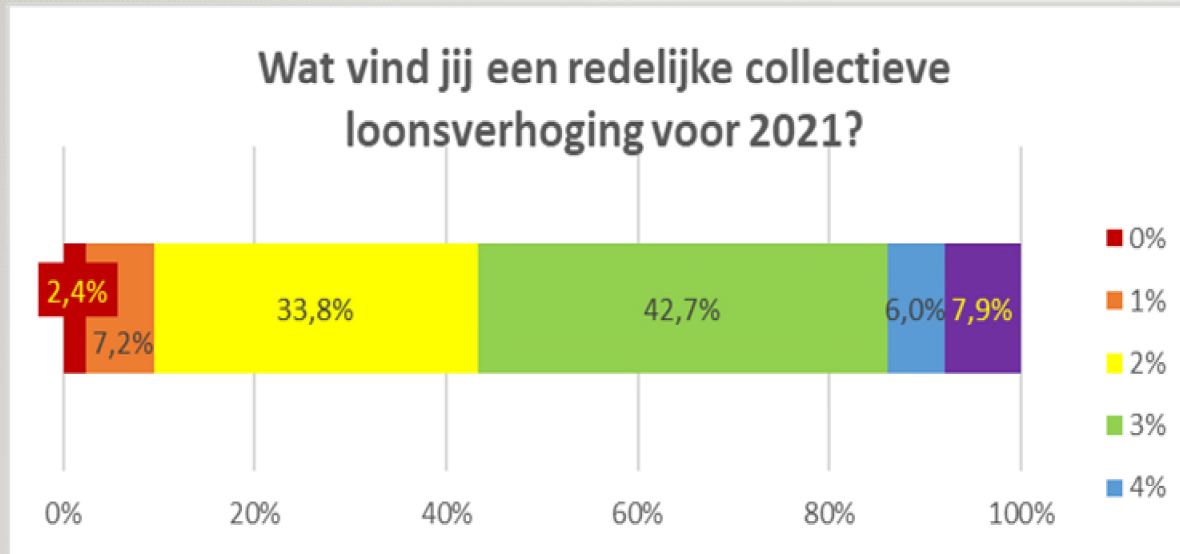
- De enquête is ingevuld door 2064 medewerkers, 37% lid van een VO, 63% ongeorganiseerd. Dit is een fantastisch resultaat.
- Ruim 60% van de respondenten werkt op een outbound afdeling (supply driven). Een kleine 40% op een inbound afdeling (demand driven).
- Alle leeftijdsgroepen en relatieve salarisschaalposities zijn vertegenwoordigd.
- Met deze aantallen en verdeling is representativiteit gewaarborgd.



PROGRAMMA

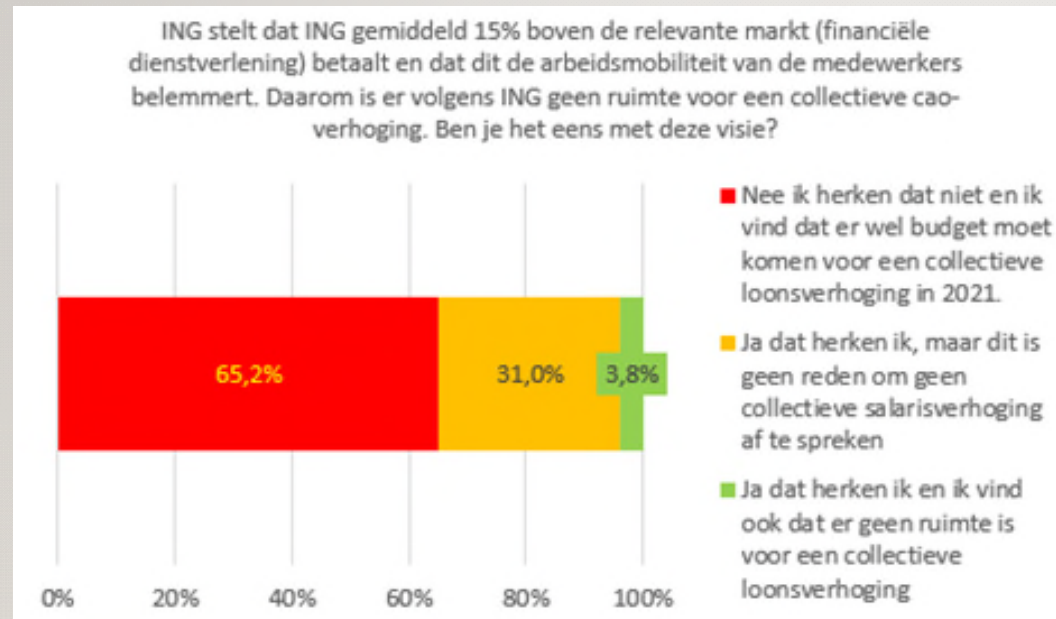
- Conclusies
- Onderzoeksofzet en representativiteit
- Vraagsgewijs overzicht

75% VINDT 2% OF 3% EEN REDELIJKE COLLECTIEVE VERHOGING; NULLIJN WORDT NIET GESTEUND.



- Bij respondenten tot 40 jaar en respondenten in de onderste helft van de salarisschaal is 3% het meest gekozen antwoord.
- Bij oudere respondenten en respondenten hoger in de salarisschaal overheerst 2%
- Samen vormen deze twee antwoorden in alle groepen 70% tot 80% van de respons
- In geen enkele groep is substantiële steun voor de nullijn.

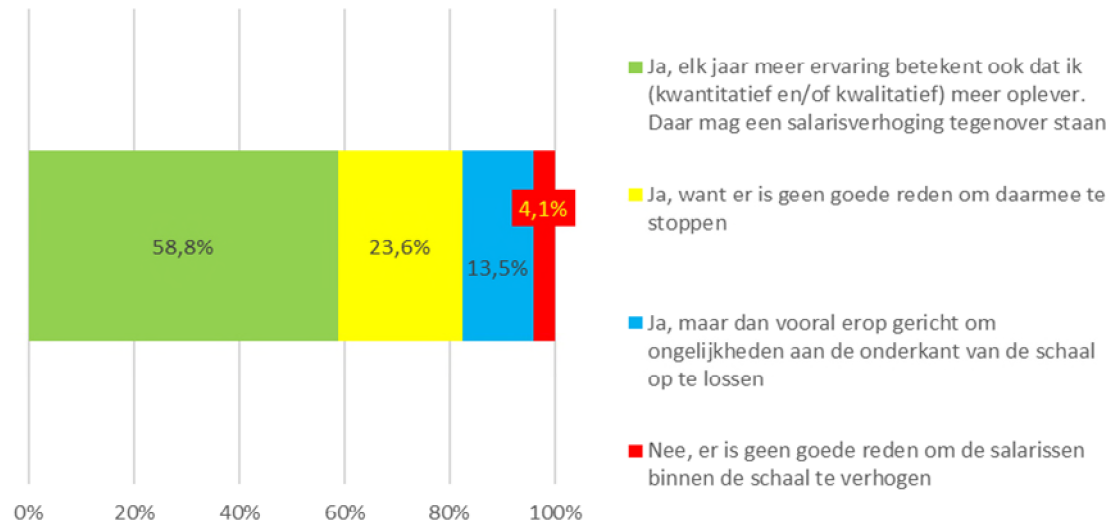
DE RESPONDENTEN HERKENNEN ZICH NIET IN DE STELLING DAT ING 15% MEER BETAALT DAN DE MARKT OF VINDEN DAT GEEN ARGUMENT VOOR EEN NULLIJN.



- Bijna twee op de drie respondenten geeft aan de stelling van ING 15% boven de markt voor financiële dienstverleners te betalen niet te herkennen.
- Bijna een derde zegt dit te herkennen, maar ziet daarin geen reden voor een nullijn.
- Slechts 3,8% onderschrijft de stelling van ING.
- Dit is breed gedragen binnen alle deelgroepen.

MEER DAN 80% VINDT DAT DE INSCHALIGE BEWEGING MOET WORDEN GECONTINUEERD; 13% VRAAGT AANDACHT VOOR MEDEWERKERS ONDERIN DE SCHAAL.

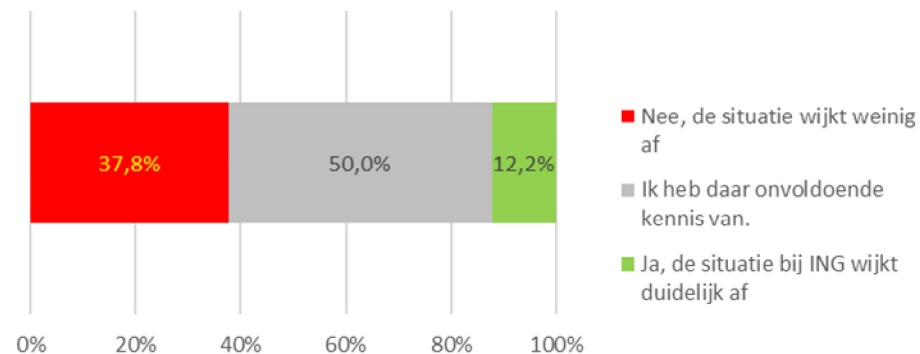
Om dezelfde reden wil ING slechts een beperkte jaarlijkse salarisverhoging binnen jouw schaal afspreken, ondanks dat hier eerder een budget voor was overeengekomen. Vind jij dat de vakorganisaties moeten vasthouden aan dit eerder besproken budget?



- Bijna 60% van de respondenten zegt dat meer ervaring leidt tot verbeterde productiviteit en dat daar een individuele inschalige verhoging bij past.
- Nog eens bijna een kwart van de respondenten vindt een periodiek er gewoon bijhoren.
- 13% vraagt een voorkeurspositie voor medewerkers onder in de schaal.
- Ook medewerkers in de bovenste helft of aan het einde van de schaal steunen dit (10%), zij het iets minder dan de groep zelf (25%).

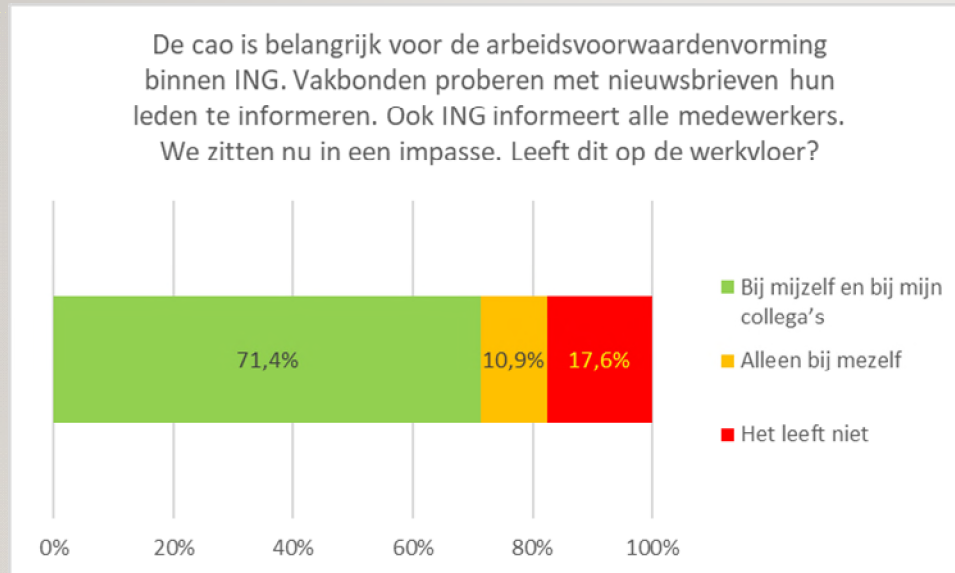
DE HELFT WEET NIET OF DE SITUATIE AFWIJKT VAN DE REST VAN DE SECTOR. DRIE ACHTSTE VINDT VAN NIET.

Vind jij dat de situatie bij ING zo afwijkt van die bij de rest van de sector dat ING geen rekening hoeft te houden met wat andere banken in Nederland doen, met betrekking tot de arbeidsvoorwaardenontwikkeling?



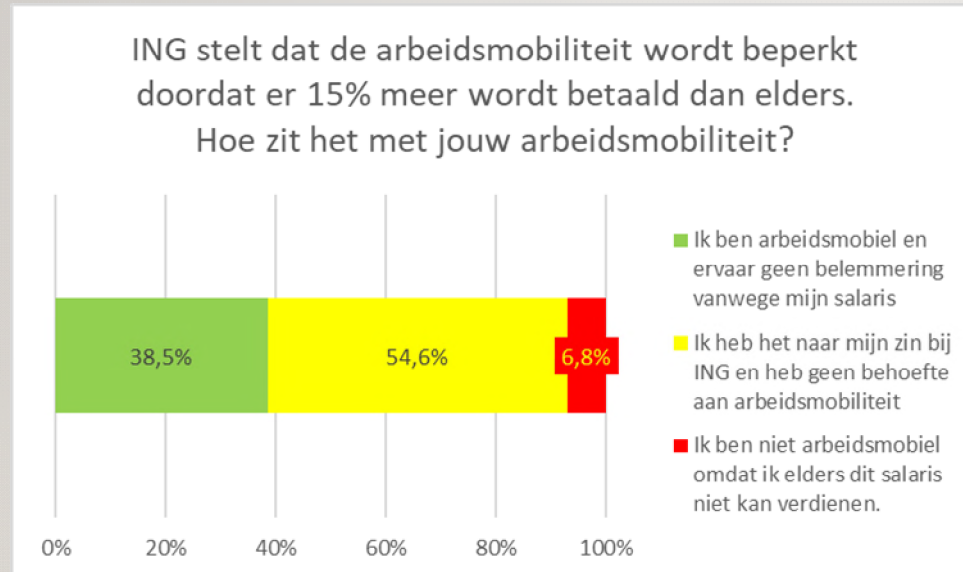
- Precies de helft (1032 van de 2064) respondenten geeft aan niet te weten of de situatie bij ING afwijkt.
- Een kleine 40% zegt dat de situatie weinig afwijkt.
- Geen onderscheid tussen deelpopulaties.

MEER DAN 70% GEEFT AAN DAT DE IMPASSE IN DE CAO ONDERHANDELINGEN OP DE WERKVLOER LEEFT.



- De impasse in de huidige cao wordt volgens iets meer dan 70% respondenten op de werkvloer met belangstelling gevolgd.
- Slechts een op de zes respondenten geeft aan dat het helemaal niet leeft, ook niet bij henzelf.
- Dit geldt zowel voor respondenten van vakorganisaties als voor ongeorganiseerde respondenten en zowel voor respondenten werkzaam op outbound afdelingen als voor respondenten werkzaam op inbound afdelingen.

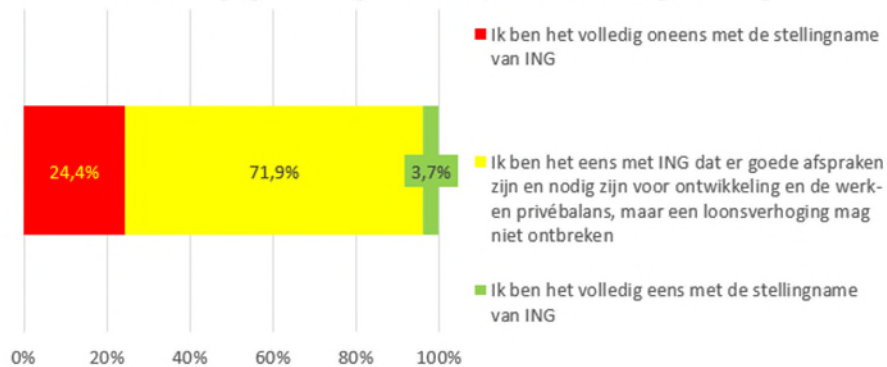
ARBEIDSMOBILITEIT IN COMBINATIE MET SALARISNIVEAU VORMT VOOR 93% VAN DE RESPONDENTEN GEEN ISSUE.



- Meer dan een derde van de respondenten geeft aan geen salaris gerelateerde belemmeringen te ondervinden in arbeidsmobiliteit
- Voor ruim de helft is arbeidsmobiliteit geen issue omdat ze het naar hun zin hebben bij ING
- Dit laatste geldt in sterkere mate voor oudere respondenten (70% onder 50-plussers, tegenover ruim 30% voor dertig-minners) en voor respondenten boven de helft (57%) of aan het eind (67%) van de salarisschaal.
- Ook deze groepen zien geen relatie met salarisniveau.

70% GEEFT AAN DAT GOEDE KWALITATIEVE AFSPRAKEN BELANGRIJK ZIJN, MAAR MEER DAN 95% VINDT DAT ER (OOK) INDIVIDUELE EN COLLECTIEVE FINANCIËLE GROEI MOET KOMEN.

ING geeft aan dat zij wil investeren in tijd (4 trainingdagen), wellbeing (rouwverlof, online fysio en mentale ondersteuning), ontwikkeling (IDP), RVU (eerder met pensioen kunnen) en afspraken voor flexmedewerkers. Hierdoor is zij een aantrekkelijke werkgever en is collectieve loonsverhoging niet nodig en maar beperkt een inschalige beloning.



- Een kwart van de respondenten is volledig oneens, met de stelling van ING.
- Meer dan 70% kan sympathie opbrengen voor de voorgestelde afspraken, maar geeft dat dat deze niet in de plaats kunnen komen van een collectieve verhoging en een inschalige beweging.
- Ook dit geldt in hogere mate voor ouderen (80% onder 50-plussers, tegenover 60% voor dertigminners).