

Update maart 2026 ING Bank

Maandag 9 maart hebben we weer het periodiek overleg gehad met je werkgever. Hieronder geven we je een terugkoppeling van de onderwerpen waarover is gesproken.

End Year Verdeling & SUPM Scores

In de laatste ING-cao is de regeling Pay for Growth opgenomen. Vanaf april 2026 wordt je jaarlijkse inschalige beloning gekoppeld aan je eindejaarsbeoordeling. FNV Finance had stevige bezwaren tegen deze regeling, maar ING stelde opname ervan als harde voorwaarde voor een akkoord. We hebben ons ingezet om duidelijke en eerlijke randvoorwaarden af te spreken.

De afgelopen weken vroegen we via een enquête naar jullie ervaringen met het beoordelingsproces. Tegelijkertijd ontvingen we de eerste analyses van ING.

Eerste inzichten vanuit ING

- Differentiatie: De gemiddelde score ligt iets boven verwachting. Managers zijn nog terughoudend in zowel hoge als lage scores. ING belooft extra training aan te bieden om dit te verbeteren.
- Gender & tevredenheid: Verschillen tussen genders zijn minimaal. Wel steeg het aantal medewerkers dat het oneens is met de beoordeling van 1,9% naar 2,7%.
- Compleetheid: Het aantal niet-inge vulde beoordelingen is fors gedaald.
- Bezwaar: Er zijn niet meer formele bezwaren dan voorgaande jaren.
- Nader te ontvangen: Scores per functieschaal en werkdomein volgen in het periodiek overleg van april.

Wat jullie ons vertelden in de enquête:

- 63% bevestigde de score in Workday én is akkoord.
- 13% bevestigde de score maar is niet akkoord.

Verschil eindejaarsbeoordeling t.o.v. eerdere momenten:

- 20% kreeg een hogere score dan bij mid-year
- 21% kreeg een lagere score
- 20% scoorde hoger dan in 2024
- 35% lager dan in 2024
- 40% gelijk aan 2024

Tevredenheid: 49% is niet tevreden over het beoordelingsproces; 25% wel.

Wat we horen uit jullie toelichtingen:

- Veel medewerkers ervaren dat beoordelingen minder worden bepaald door prestaties en meer door budgetten en kalibratiesessies. Dit leidt tot wantrouwen.
- Er is vaak een groot verschil tussen zelfbeoordeling en de score van de manager, mede door gebrek aan regelmatige feedback.
- Doelstellingen worden soms als onduidelijk of wisselend ervaren. Kalibratie wordt gezien als weinig transparant.
- Functiewijzigingen of nieuwe managers zorgen geregeld voor lagere scores.

- Medewerkers zijn vooral positiever wanneer feedback door het jaar heen duidelijk en regelmatig is.

Over het algemeen overheerst een negatief sentiment: men vindt het systeem onvoldoende transparant en motiverend. Veel respondenten pleiten ervoor om beoordelingen los te koppelen van salaris en vooral te gebruiken voor ontwikkeling.

Kabinet wil sociale zekerheid versoberen – dit raakt ons allemaal

Het kabinet stelt ingrijpende verslechtingen voor in de sociale zekerheid. Onder andere een snellere verhoging van de AOW-leeftijd, kortere en lagere WW-uitkering, versobering WIA, aanpassingen van ontslagvergoedingen, en het verlagen van het maximumdagloon.

Kort gezegd: werknemers lopen meer risico en krijgen minder bescherming, terwijl ze wel premie blijven betalen. De gevolgen zijn duidelijk: wie werkloos wordt ontvangt korter WW en vaak minder, zeker als het maximumdagloon wordt verlaagd. Ook moeten mensen langer doorwerken, zelfs in zware beroepen waar dat amper haalbaar is.

Ondertussen maken bedrijven winst en profiteren aandeelhouders, terwijl zekerheden voor werkenden worden afgebroken. Het collectieve vangnet waar iedereen aan bijdraagt, wordt stap voor stap uitgetrokken, en dat is onacceptabel.

Sociale zekerheid is geen luxe. Iedereen kan te maken krijgen met werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Juist dan moet er een sterk vangnet zijn. Daarom voert FNV samen met CNV en CVP actie en eisen we dat deze plannen van tafel gaan. Hoe meer steun, hoe groter onze slagkracht.

Wil je meer weten of helpen anderen bewust te maken? Stuur ons een mail en sluit aan bij de campagne.

32-urige werkweek

In de cao-onderhandelingen 2025–2026 heeft FNV Finance voorgesteld om te onderzoeken of een 32-urige werkweek met behoud van salaris de nieuwe fulltime norm kan worden. Doel: een betere werk-privébalans, duurzame inzetbaarheid en een eerlijkere verdeling van werk. ING had toegezegd dit serieus te verkennen.

De gesprekken hebben inmiddels plaatsgevonden, maar ING heeft laten weten het voorstel niet verder te willen onderzoeken. Dat vinden wij teleurstellend, zeker omdat wereldwijd steeds meer organisaties kijken hoe werk slimmer georganiseerd kan worden zonder productiviteitsverlies.

Hieronder onze belangrijkste punten.

1. Flexibiliteit en een 32-urige werkweek gaan prima samen

ING stelt dat flexibiliteit beter past dan een kortere werkweek. Dat is een misvatting. Een vierdaagse werkweek kan juist net zo flexibel worden ingericht, met verschillende roosters of teamafspraken.

Daarom wilden wij samen onderzoeken welke vorm bij ING zou passen — dat onderzoek is nooit goed van de grond gekomen.

Bovendien kan een kortere werkweek bijdragen aan meer gelijkheid, betere werkbaarheid en meer duurzame inzetbaarheid, ook voor medewerkers met een beperking.

2. Grote organisaties doen dit al

ING vindt bestaande voorbeelden niet relevant omdat ze vaak uit kleinere organisaties komen. Maar er zijn wél degelijk grote bedrijven die hiermee werken, zoals Unilever in Australië en Nieuw-Zeeland. Intern onderzoek door grote bedrijven wordt vaak niet openbaar, waardoor minder casussen zichtbaar zijn. Dat betekent niet dat ze er niet zijn.

Ook binnen grote internationale organisaties lopen al succesvolle experimenten. Vernieuwing is onmogelijk als we alleen beleid baseren op exacte kopieën van bestaande voorbeelden.

3. Welzijn is geen bijzaak, maar een belangrijke opbrengst

ING stelt dat een 32-urige werkweek vooral een middel zou zijn tegen verzuim of wervingsproblemen. Dat is niet ons uitgangspunt.

Het doel is: duurzame inzetbaarheid, betere werk-privé balans en gezonder werken. Dat dit óók leidt tot minder verzuim en hogere betrokkenheid is een waardevol neveneffect.

4. Efficiëntievoordelen kunnen ook naar medewerkers gaan

ING wijst op Lean en Agile als belangrijkste route naar efficiëntie. Maar in de praktijk zien we dat de winst daarvan vooral terechtkomt bij aandeelhouders, terwijl medewerkers te maken krijgen met reorganisaties door AI en digitalisering.

Een 32-urige werkweek biedt een alternatief: efficiëntiewinst inzetten om werk eerlijker te verdelen en meer mensen aan het werk te houden.

5. Flexibiliteit is geen argument om onderzoek te stoppen

Het klopt dat flexibiliteit en autonomie belangrijk zijn. Maar dat sluit een kortere werkweek niet uit, het kan flexibiliteit zelfs versterken.

Meer regie over werktijd betekent meer ruimte voor privé, gezondheid en herstel.

Kortom: Wij vinden dat ING had moeten onderzoeken wat wél mogelijk is. Een 32-urige werkweek kan bijdragen aan een gezondere, inclusievere en toekomstbestendige werkcultuur. Wij blijven hiervoor pleiten.

In onze aankomende enquête zullen we jullie nogmaals vragen naar jullie mening hierover.

Doe ook mee met LionUp!

Sluit je aan bij de enige vakbond die **niet alleen reageert op veranderingen, maar ze ook beïnvloedt**. FNV Finance investeert duurzaam in leden, invloed en verbinding.

- Abonneer je op onze nieuwsbrief [LionUpdate](#) en blijf op de hoogte van alle ontwikkelingen rondom de overleggen met ING.
- Sluit je aan bij de [LionUp WhatsApp-community](#), het is een makkelijke en laagdrempelige manier om op de hoogte te blijven van belangrijke updates, acties en ontwikkelingen rondom de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Je ontvangt

Online bericht op <https://www.fnv.nl/cao-sector/finance/bedrijfspagina-ing> en [Finance - FNV](#)

alleen berichten van ons – dus geen ruis of overvolle groepsapps. Door aan te sluiten blijf je betrokken, precies wanneer het ertoe doet.

- Bezoek [LionUp](#) voor meer informatie over onze dienstverlening, jouw juridische rechten en meer.

Mocht je naar aanleiding van bovenstaande vragen of opmerkingen hebben, of wil je ons actief meehelpen om betere arbeidsvoorwaarden voor elkaar te krijgen door deel te nemen in onze kadergroep laat ons dit vooral weten door te mailen naar Duygu.akcay@fnv.nl