

Samenvatting enquête De Unie

Aantal

De enquête is goed ingevuld, ook door medewerkers die niet lid zijn van een vakorganisatie.

De verdeling was als volgt:

- 49% lid is van De Unie
- 44% geen lid is van een vakorganisatie
- 7% lid is van een andere vakorganisatie

Hiermee hebben wij een goede weergave van de mening van de werknemers van NN

De top vijf van de bedrijfsonderdelen waar de respondenten werken:

- 30% NN Leven
- 20% NN Schade en Inkomen
- 17% Groepsstaven
- 11% AAV
- 10% NN Customer en Commerce

Structurele salarisverhoging

De vraag: De werkgever stelt dat er geïnvesteerd moet worden in de toekomst van het bedrijf en dat er daarom geen budget voor collectieve loonsverhoging in 2021 beschikbaar is. Ben je het eens met deze visie van het bedrijf? Is als volgt beantwoord:

- 5% is het eens met de werkgever en zegt dat de investeringsagenda geen ruimte laat voor collectieve salarisverhoging
- 10% van de respondenten heeft geen mening
- 85% is het eens met De Unie en stelt dat NN wel een collectieve salarisverhoging kan betalen.

Daarvan geeft 43% aan een salarisverhoging van 2% redelijk te vinden.

En 38% verwacht een salarisverhoging van 3%

In de toelichting geven respondenten vooral aan dat men zich niet gewaardeerd voelt door de eigen werkgever. Ook komen er veel klachten over de stroperigheid van de organisatie, het gebrek aan vertrouwen in medewerkers en de vele hiërarchische lagen in het bedrijf. Dit maakt NN duur, volgens deze respondenten, niet de salarissen van de werknemers.

Een enkeling geeft het advies om bij de onderhandelingen vooral rekening te houden met het lange termijn belang van werkbehoud. Anderen geven juist aan dat het nu al moeilijk is om nieuwe werknemers aan te trekken en vast te houden omdat de arbeidsvoorwaarden van NN niet aantrekkelijk genoeg zijn.

Sociaal plan

De vraag: Vind jij de koppeling tussen een cao-verhoging en een versobering van het sociaal plan terecht?

Dit is als volgt beantwoord: 8% ja
 92% nee

Op dit onderwerp werd veel gereageerd door de respondenten. Er wordt druk gereorganiseerd bij NN en dit is na 2021 echt niet voorbij, wordt De Unie op het hart gedrukt. Men geeft ook aan dat NN nu van medewerkers vraagt om hun eigen functie overbodig te maken. Als NN hier geen salarisverhoging voor over heeft en geen goed sociaal plan in het vooruitzicht stelt, dan krijgen deze medewerkers het gevoel dat het wel erg eenzijdig wordt.

Vergelijking sector

De vraag: Vind jij dat de situatie bij NN zo afwijkt van de rest van de sector dat NN geen rekening hoeft te houden met wat andere verzekeraars in Nederland doen, met betrekking tot de arbeidsvoorwaardenontwikkeling?

Dit is als volgt beantwoord:

- 5% is het eens met NN, de situatie van het bedrijf is zoveel anders dat we daarmee niet kunnen vergelijken.
- 67% is van mening dat het standpunt van De Unie klopt. De situatie van NN wijkt weinig af van de andere bedrijven in de sector.
- 28% geeft aan onvoldoende informatie te hebben om hier een uitspraak over te doen.

In de laatste groep zie je een oververtegenwoordiging van respondenten die geen lid zijn van een vakorganisatie. In de toelichting wordt gevraagd dat beide partijen (werkgever enerzijds en vakorganisaties anderzijds) objectieve informatie geven over wat in de sector gebruikelijke arbeidsvoorwaarden zijn.

Investering in het bedrijf

57% vindt dat dit uitsluitend door de aandeelhouders moet worden opgebracht

1% vindt dat dit uitsluitend door de werknemers moet worden opgebracht

42% wil dat beide partijen hieraan bijdragen

Deze vraag is gesteld in de traditionele tegenstelling van kapitaal versus arbeid. Terwijl dit inmiddels een achterhaalde tegenstelling is. Het is belangrijk om met de kwalificatie voorzichtig om te gaan. Veel aandeelhouders van NN Group investeren niet in NN als bedrijf, maar gaan af op de zekerheid van dividenduitkering. Als aan deze zekerheid wordt getornd dan kunnen ze het aandeel ook snel laten vallen.

Pensioen

72% is bekend met de opbouwkorting van de pensioenen

28% is hier niet van op de hoogte

De bereidheid om meer premie te betalen is beperkt:

- 45% wil niet meer betalen dan de huidige 6% van de pensioengrondslag
- 42% is bereid 2% extra te betalen
- 10% is bereid 4% extra te betalen
- 2% is bereid de huidige premie te verdubbelen
- 1% is bereid de benodigde 16% te betalen

Pensioen wordt als een belangrijke arbeidsvoorwaarde gezien, er wordt ook veel op dit onderwerp gereageerd in de toelichting. Bijvoorbeeld dat als werknemers 2% extra betalen dit ook van de werkgever wordt verwacht.

Verder valt het op dat enerzijds respondenten in de toelichting manen tot voorzichtigheid en het zo lang mogelijk in stand houden van de huidige regeling. Terwijl anderzijds juist wordt gevraagd om zo snel als mogelijk is over te stappen naar de pensioenopbouw via een beschikbare premieregeling.

De top vijf van de reacties in de toelichting is als volgt:

1. Ik voel mij niet gewaardeerd door NN
2. Sociaal plan is erg belangrijk
3. Organisatieproblematiek (te duur, te log, te ambtelijk)
4. Ouderenbeleid is erg belangrijk
5. Thuiswerkplekken zijn erg belangrijk

Citaten

NN heeft aangegeven in de strategie ook personeel als stakeholder te zien. Daar is echter totaal niets van te merken.

Mocht het echt slecht gaan dan begrijp ik volledig dat we niet kunnen verhogen en mogen we blij zijn dat we in deze tijden nog een baan hebben ...maar daar is volgens mij geen sprake van anders laat ik mij graag bijpraten.

NN vraagt bijna het onmogelijke van ons en de financiële waardering blijft uit en de secundaire arbeidsvoorwaarden gaan achteruit. Hoe willen ze goede mensen vasthouden op deze manier. Ik ben op zoek naar ander werk!

Het gebrek aan innovatie en daarmee nieuwe inkomstenbronnen zou niet op de medewerker moeten worden afgewenteld.

NN is een gezond bedrijf en een dergelijke loonsverhoging moet zeker kunnen om te laten zien dat de medewerkers hier ook zeker aan bij hebben gedragen aan de zeer goede resultaten.