



Aan Rabobank
T.a.v. de heer M.R. Hooglander

Datum: 21 februari 2022
Ons kenmerk: IdV
Onderwerp: Voorstellenbrief

Beste Mattijs,

Hierbij ontvang je de voorstellenbrief van De Unie ten behoeve van de onderhandelingen Rabobank cao 2023.

Ik wil graag toelichten waarom we tot deze voorstellen gekomen zijn.

De voorstellen zijn opgesteld in overleg met de kaderleden en vervolgens getoetst aan de mening van de leden van De Unie. Zeer veel leden hebben gebruik gemaakt van hun recht op inspraak. Een groot deel van deze leden gaf aan dat zij een structurele salarisverhoging nodig hebben om de inflatie te compenseren (koopkrachtbehoud). Daar bovenop willen de leden ook het koopkrachtverlies uit het verleden gecompenseerd hebben. De sterk toegenomen werkdruk zal wat de leden van De Unie betreft ook vergoed moeten worden.

De Rabobank komt uit een langdurige periode van reorganisaties na de kredietcrisis van 2008/2009. In deze periode hebben de medewerkers de bank gesteund door genoeg te nemen met stilstand in hun salaris, door mee te werken aan reorganisatie op reorganisatie en door onder alle omstandigheden klaar te staan voor de klant. De medewerkers hebben laten zien dat zij als onderdeel van een coöperatie, in slechte tijden de lasten delen. De Rabobank heeft in 2020 grote voorzieningen moeten nemen, waardoor destijds er weinig ruimte was voor salarisverhoging. Deze voorzieningen zijn grotendeels vrijgevallen en kunnen nu ingezet worden voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Nu het de bank goed gaat, mede dankzij de medewerkers, vinden zij dat de bank ook de winst met hen moet delen. Dit is overigens ook in het belang van de bank. De arbeidsmarkt wordt een steeds grotere uitdaging. Er is een 'war for talent' gaande waardoor het nog moeilijker is geworden om goede medewerkers aan te trekken én vast te houden. Het is dan ook de hoogste tijd voor de Rabobank om met een uitstekend, concurrerend arbeidsvoorwaardenpakket voor de dag te komen, dat recht doet aan de inzet, verantwoordelijkheid en resultaten van de medewerkers van de bank.

ADRES → MULTATULILAAN 12, 4103 NM CULEMBORG
T (0345) 851 851 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL
BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99
KVK RIVIERENLAND 40477726

IN JOUW
BELANG

Dit betreft primaire arbeidsvoorwaarden, salaris en pensioen, maar zeker ook de secundaire arbeidsvoorwaarden omdat veel kostenvergoedingen langdurig niet geïndexeerd zijn. En hoewel de voorstellenbrief van De Unie gefocust is op financiële afspraken, wil De Unie ook zeker afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden die gericht zijn op de begeleiding en ontwikkeling van medewerkers en de verbetering van hun arbeidsmarktpositie.

Als laatste onderwerp wijst De Unie op de problematiek van medewerkers die aangeven de ontwikkelingen niet bij te kunnen houden. De juridische afdeling van De Unie komt schrijnende situaties tegen. Als voorbeeld hieronder enkele geanonimiseerde bericht van een onze leden.

“De transitie die de Rabobank wil doorvoeren vraagt een nieuwe manier van werken, denken en nieuwe vaardigheden. Ik werk binnenkort 40 jaar voor Rabo. Ik heb altijd de wijzigingen omarmd. Deze transitie vraagt zo veel, dat het me niet lukt om bij te benen. Ook niet met minder uren. Het zit hem nog niet zozeer in de werkzaamheden zelf. Wel in de voortdurend nieuwe manieren van werken, de voortdurend veranderende processen en de nieuwe systemen/hulpmiddelen. En dat alles in hoog tempo. Elders een baan is een utopie op mijn leeftijd. De bank voor de toekomst moet ingericht en ingevuld worden door medewerkers met elan, die denken in kansen en niet in bedreigingen. Ik onderschrijf de transitie. Maar een grote groep 60-plussers komen klem te zitten. Ze krijgen de veranderingen maar deels gehandeld. Voor de bank, voor zijn transitie beweging en voor de kosten, is het slim een afvloeiingsregeling in de nieuwe CAO mee te nemen.”

“Ik schrijf omdat ik mij zorgen maak om mijn collega. Zij is ziek geworden omdat ze het werk niet meer aankan. Bij DBZ krijgen we veel boze klanten aan de lijn en daar kan niet iedereen goed mee omgaan. Ik sprak haar laatst en ze vertelde mij dat ze weggaat. Ik heb haar VSO voor haar bekeken, ze krijgt maar 3 maandsalarissen mee. Ze werkt ruim dertig jaar voor de Rabobank! Ik heb haar gewaarschuwd dat ze misschien geen uitkering krijgt omdat ze eigenlijk ziek is. Maar ze zegt dat het wel beter gaat als ze nooit meer de telefoon hoeft op te nemen. Kan De Unie haar helpen? Ze is geen lid maar ik ben bang dat het niet goed komt met haar als ze geen hulp krijgt.”

Door de jaren heen staan Rabobank-medewerkers aan de basis van het succes van Rabobank. Het succesvol realiseren van visie, missie en strategie begint met het op orde hebben van je eigen huis. Blijve werknemers zorgen voor blijve klanten. Medewerkers zijn ambassadeurs van de klantbeleving voor Rabobank. In het kader van *corporate citizenship* moet Rabobank zich duurzamer en inclusiever inzetten voor alle groepen medewerkers, maar speciaal voor het inzetbaar houden van de groep medewerkers die het lastig vinden om mee te komen. Medewerker zijn per slot van rekening mensen en geen dingen die je na 30 of 40 jaar bij het grof vuil zet. De Unie wil daarom van Rabobank haar visie op deze problematiek vernemen in het kader van haar bredere doelstelling om duurzaam en inclusief te zijn.

Met vriendelijke groet,
Onderhandelingsdelegatie De Unie

Inge de Vries
Alexandra Bolland
Mohamed Saddiki