

Verslag onderzoek

De response op deze enquête geeft een goed beeld. De helft van de reacties was afkomstig van leden van De Unie, dit betekent dat de enquête ook goed is doorgestuurd door de leden. De meeste reacties zijn afkomstig van medewerkers van Dagelijkse Bankzaken (43%) en Klantenservice Particulieren (31%).

Een grote meerderheid (68%) geeft aan dat het plannen van vakantieverlof (langer dan 1 week aaneengesloten verlof) moeilijker is geworden door het invoeren van Workforce Management.

Een vergelijkbaar percentage (66%) geeft aan dat het inplannen van vrije dagen (anders dan vakantie) moeilijker is geworden door het invoeren van Workforce Management.

De vraag naar het gevoel autonomie te hebben over het eigen werkrooster is belangrijk omdat gebrek aan autonomie belangrijk bijdraagt tot een hogere werkdruk. Slechts 14% geeft aan dat de autonomie is toegenomen door invoering van Workforce Management. 26% ervaart geen verandering in de autonomie. Een meerderheid van 60% geeft aan dat de autonomie juist is afgenomen.

Het uitgangspunt van Rabobank is dat in geval van calamiteit de medewerker altijd vrij kan krijgen. In de enquête wordt veel aangegeven dat het onverwacht verlof op moeten nemen vaak niet kan (50%). Dit is een opvallend onderwerp waarover De Unie graag wil doorspreken met Rabobank.

Uit de open vraag:

- Inroosteren van pauzetijden wordt als onprettig ervaren
- De sturing op adhearance (mate waarin het rooster wordt gevolgd) wordt als onplezierig ervaren.
- Vanuit Dagelijkse Bankzaken zie ik relatief veel de opmerking dat mensen onvoldoende bankhal dagen krijgen toegewezen.
- Ook zijn er opmerkingen waaruit blijkt dat de vakantiewetgeving niet gevolgd wordt. De werkgever moet binnen 2 weken reageren op een vakantie-aanvraag. Wordt er niet gereageerd dan is de aanvraag goedgekeurd.