Uitslag relevantie- en tevredenheidsonderzoek NN-cao
De inhoudsvragen waren verdeeld over vier aandachtsgebieden, tijd; performancemanagement; beloning en ontwikkeling. Ik ga eerst in op de aandachtsgebieden waar het meest positief op is gereageerd.

Aandachtsgebied ontwikkeling
62% van de respondenten is het (zeer) eens met de stelling dat NN voldoende tijd ter beschikking heeft gesteld om van collega's te leren of om een opleiding te volgen.
34% is het (zeer) eens met de stelling dat het aanbod van NN via SAM aansluit bij de individuele ontwikkelbehoefte. Het aantal neutrale reacties bij deze stelling is zeer hoog: 48%

55% is van mening dat NN financieel voldoende bijdraagt in de kosten van omscholing en ontwikkeling. 37% vult deze vraag neutraal in.

89% van de respondenten vindt strategische personeelsplanning (zeer) belangrijk. Minder dan 2% geeft aan dit niet belangrijk te vinden. In de toelichting werd relatief veel op dit onderwerp ingegaan omdat juist op dit onderdeel nog veel te verbeteren is. Groei- en krimpfuncties worden niet tijdig onderkend en niet alle leidinggevenden geven evenveel ruimte. De werkdruk is erg hoog, wat mensen ervan weerhoudt om zich te ontwikkelen of om dit, zoals toegestaan, onder werktijd te doen. Maar over het algemeen wordt er positief gereageerd.

Aandachtsgebied Tijd
Op dit onderdeel scoort NN ook over het algemeen een voldoende volgens de medewerkers.
De mogelijkheid om je gemiddelde arbeidsduur aan te passen
- 72% vindt dit (zeer) belangrijk
- 19% is hier neutraal over
- 9% vindt dit (zeer) onbelangrijk

De mogelijkheid om een individueel werkpatroon af te spreken.
- 87% vindt dit (zeer) belangrijk
- 10% is hier neutraal over
- 3% vindt dit (zeer) onbelangrijk

De gemaakte afspraken en vergoedingen met betrekking tot vanuit huis werken.
- 63% is hier (zeer) tevreden over
- 15% geeft aan neutraal te zijn of geen mening te hebben
- 22% is hier (zeer) ontevreden over

De vergoeding of compenserende vrije tijd voor meerwerkuren.
- 50% is hier (zeer) tevreden over
- 43% is hier neutraal over, dit hoge percentage kan ontstaan omdat veel medewerkers geen meerwerkuren maken
- 7% is hier (zeer) ontevreden over

Het aantal vakantie-uren geeft een afwijkende uitslag. Dit is misschien een onderwerp voor de cao-onderhandelingen.
- 60% van de respondenten vindt het aantal vakantie-uren voldoende
- 40% vindt dat te weinig vakantie-uren worden toegekend

De bijzondere verlofvormen, ouderverlof, vitaliteitsverlof en you matter verlof worden positief beoordeeld. Vitaliteitsverlof is de uitschieter, 80% geeft aan dit een positieve cao-bepaling te vinden. In het open veld wordt over het algemeen positief feedback gegeven. Aandachtspunten zijn dat vitaliteitsverlof niet mag leiden tot werkdrukverhoging bij de collega's. En een generatiepact wordt node gemist, zeker omdat NN hier bij klanten wel reclame voor maakt.

Dan gaan we nu over naar de aandachtsgebieden die de respondenten negatiever invullen. Performance management en beloningsbeleid.

Aandachtsgebied Performance management
Eerst is uitgevraagd of medewerkers bij NN tevreden zijn over de drie stappen van de people cycle: doelen stellen, snapshots en eindejaarsevaluatie.

Het begin en het einde van de people cycle wordt in meerderheid positief beoordeeld, met een grote groep (25 tot 30%) die aangeeft geen mening te hebben. De snapshots zijn voor verbetering vatbaar, hier geeft een meerderheid een onvoldoende aan.

Veel medewerkers zitten nog niet op het einde van hun schaal. In de cao is een systematiek waarlangs je jaarlijks naar het schaalmaximum toegroeit. Waarbij de leidinggevende enige invloed heeft. In welke mate ben je tevreden/ontevreden over deze systematiek?

- 44% van de respondenten is (zeer) tevreden met deze systematiek
- 40% van de respondenten is (zeer) ontevreden met deze systematiek

Een verdeelde uitslag dus. Dit onderwerp zou nader onderzocht moeten worden. In het commentaarveld zijn veel toelichtingen gegeven juist op dit onderwerp.

- “Idioot dat de manager tenminste een teamlid een onvoldoende moet geven”
- “Het is niet motiverend om te excelleren, je wordt toch niet beloond”
- “Collega’s die dit jaar aangenomen zijn verdienen meteen al meer dan ik”
- “De doelen worden niet SMART geformuleerd”
- “Bij goed functioneren krijgen we toch maar 2%”
- “Het budget is elk jaar weer te laag om alle teamleden een verhoging te bieden”
- “Afwijkingen van de standaard verhoging worden eigenlijk nooit beargumenteerd”

<u>Aandachtsgebied Beloning</u>

De vragen voor dit aandachtsgebied waren vooral gericht op het functiewaarderings- en beloningssysteem.

Vraag: De cao geeft leidinggevenden de mogelijkheid om bijzondere prestaties te belonen. Herken jij dat dit instrument wordt ingezet door jouw manager?

- 19% van de respondenten herkent deze beleidsruimte in de praktijk
- 70% van de respondenten niet

Vraag: Ben je van mening dat het belonen van bijzondere prestaties past bij NN?

- Ja, volgens 73% van de respondenten
- Nee, volgens 15% van de respondenten

Vraag: Worden jouw bijzondere prestaties voldoende beloond?

- Ja, volgens 17% van de respondenten
- Nee, volgens 52% van de respondenten

Conclusie: er is onder de medewerkers draagvlak om bijzondere prestaties te stimuleren door dit extra te belonen. De verwachtingen van medewerkers en de praktische uitvoering door de werkgever lopen echter behoorlijk uiteen.

Een belangrijk onderdeel van de cao is de functie-indeling. De vraag of de eigen functie op een juist niveau is ingedeeld, ten opzichte van andere functies van NN wordt door 53% van de respondenten bevestigend beantwoord. Daarentegen vindt 39% dat de eigen functie niet op het juiste niveau is ingedeeld.

Het is zeker de moeite waard om te onderzoeken of de bijna 40% ontevredenen gegroepeerd kunnen worden in bepaalde functies. Als groepen medewerkers van een bepaalde functie beargumenteerd vinden dat hun functie niet juist is ingedeeld dan kan dit een argument zijn voor NN om deze functie sneller voor een review in aanmerking te laten komen.

Tenslotte het algemene salarisniveau van NN.

- 60% vindt het algemene salarisniveau passend
- 35% vindt dat dit te laag is, vooral als gevolg van de hoge inflatie en het achterblijven van de salarisontwikkeling bij NN
- 5% vindt dat het algemene salarisniveau van NN te hoog is.
- Een veel terugkomende klacht is dat specifieke functies niet marktconform worden beloond, waardoor vacatures niet ingevuld kunnen worden.
- Ook wordt relatief vaak gewezen op de problematische situatie van medewerkers die door de hoge inflatie financieel niet meer rond kunnen komen.