

Voorstellenbrief NN-Cao 2024

1. Looptijd

De Unie gaat uit van een cao met een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De vorige cao is een cao met een langere looptijd geweest. Dit is, door de onverwachte en ongekend sterke stijging van de inflatie gedurende de looptijd van de cao, voor de NN-medewerkers niet goed uitgekapt. De Unie wil voorkomen dat nogmaals de medewerkers benadeeld worden door onvoorzienbare economische ontwikkelingen.

2. Salaris

Onder het hoofdstuk salaris vraagt De Unie aandacht voor zowel de collectieve als de individuele salarisverhoging.

a. *Collectieve salarisverhoging*

De Unie streeft naar verbetering van de koopkracht voor de NN-medewerkers. Daarom stellen wij voor de salarissen en salarisschalen op 1 januari 2024 te verhogen met een percentage rekening houdend met de inflatie over het jaar 2023.

b. *Inhaalindexatie*

De collectieve salarisverhoging voor het jaar 2023 was 3%. Vakorganisaties spreken collectieve salarisverhogingen af onder andere om de koopkracht van medewerkers op peil te houden.

De inflatie over 2022 was 10% (volgens het CBS). Achteraf constateren de NN-medewerkers dat zij alleen al over het jaar 2022 tenminste 7% aan koopkracht hebben ingeleverd. Ook geven leden aan dat zij in vergelijking met medewerkers bij andere bedrijven, aanzienlijk meer koopkracht hebben ingeleverd.

Namens de leden doen wij een beroep op NN, de medewerkers over 2022 alsnog structureel tegemoet te komen.

c. *Individuele salarisverhoging*

In de NN-cao zijn duidelijke afspraken opgenomen over de wijze waarop jaarlijks de individuele salarisverhoging wordt bepaald. De Unie staat in grote lijnen achter deze systematiek, wel vinden wij dat de salarisgroei achterblijft bij de ontwikkeling die medewerkers doormaken in hun functie. In de praktijk blijkt de toepassing problematisch. Juist over dit onderwerp krijgen wij veel klachten van leden (zie bijlage 1).

Wij pleiten voor verbetering van de huidige cao-afspraken. De Unie stelt voor de 3,5% en 2,5% individuele salarisverhoging aanzienlijk te verhogen zodat medewerkers sneller naar het maximum van hun schaal groeien. De leden geven aan dat het bij een bedrijf als NN past om prestaties ook te belonen. Door medewerkers wordt een financiële stimulans als positief ervaren. De mogelijkheden daartoe in de cao worden weinig gebruikt. Graag bespreken wij hoe wij de beloningscultuur bij NN kunnen verbeteren.

3. Vitaliteitsverlof

Het vitaliteitsverlof is bij de vorige cao geïntroduceerd. Deze verlofvorm is goed ontvangen. Graag maken wij afspraken om het vitaliteitsverlof door te ontwikkelen. De Unie stelt voor om vervanging tijdens vitaliteitsverlof beter te borgen. De werkdruk is hoog. Indien medewerkers tijdens een langere verlofperiode niet worden vervangen dan wordt de werkdruk van collega's nog meer belast.

Wij stellen voor om een generatieregeling af te spreken. Met deze regeling ondersteunen we oudere medewerkers, die daarvoor kiezen, om 80% te werken, (salaris 90%, pensioenopbouw 100%). De doelstelling van de generatieregeling is dat medewerkers gezond en vitaal hun pensioengerechtigde leeftijd halen. De Unie wil zorgvuldige afspraken maken over de implementatie van de generatieregeling. Zodat het gebruik van de generatieregeling niet leidt tot een hogere werkdruk.

4. Pensioen

De pensioenovereenkomst is onderdeel van de cao. Bij de vorige cao-onderhandelingen zijn afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling. De intentie van partijen was om een pensioenregeling overeen te komen die voldoet aan de Wet Toekomst Pensioenen. Deze wetgeving is nu bekend. De Unie wil graag bespreken hoe wij de huidige pensioenregeling aanpassen aan de WTP. Graag onderzoeken wij gezamenlijk de volgende onderwerpen:

- Uitbreiden van de huidige pensioenregeling met instrumenten die de WTP mogelijk maakt voor de flexibele premieregeling
- Aanpassing van het Nabestaandenpensioen
- Herijking van beleggingsmogelijkheden van BeFrank
- Verlofsparen

5. Sociaal plan

Het sociaal plan expireert 31 december 2023. De Unie stelt voor het sociaal plan ongewijzigd te verlengen tot en met 31 december 2027. De Unie wil inzetten op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid. We streven naar een bedrijf waar medewerkers niet boventallig worden omdat zij kunnen meebewegen met de ontwikkelingen bij het bedrijf.

6. Duurzame inzetbaarheid

Voor medewerkers zijn de ontwikkelingsmogelijkheden die NN biedt een belangrijke arbeidsvoorwaarde. De Unie vindt het belangrijk dat medewerkers die zich willen ontwikkelen binnen hun functie, of naar een toekomstbestendige functie binnen NN daarvoor de ruimte krijgen. Maar evenzo is het belangrijk dat medewerkers die zich willen ontwikkelen naar een toekomstbestendige functie buiten NN ondersteund worden. NN biedt al veel op het gebied van ontwikkeling. Dit blijkt ook uit onze enquête. Toch geven respondenten diverse verbetermogelijkheden aan (zie bijlage 2). De Unie vraagt aandacht voor de volgende onderwerpen:

- a. 20% van de respondenten in de enquête van De Unie geeft aan dat zij onvoldoende tijd hebben om te werken aan hun ontwikkeling. De Unie wil graag samen met NN onderzoeken waar in de organisaties dit probleem is en hoe wij dit kunnen oplossen.
- b. Professionele coaching van medewerkers
- c. De informatie op SAM is onvoldoende toegankelijk. Graag maken wij een afspraak om een externe deskundige te laten onderzoeken hoe de informatie beschikbaar kan komen voor medewerkers.

7. Verlof

Bevrijdingsdag is een belangrijke feestdag. De Unie vindt dat NN haar medewerkers in de gelegenheid behoort te stellen deze dag jaarlijks te vieren. Graag spreken wij af dat met ingang van 2024 ter gelegenheid van Bevrijdingsdag op 5 mei een vrije dag wordt toegekend.

8. Kostenvergoedingen

Wij stellen voor de nominaal gedefinieerde kostenvergoedingen op een kostendekkend niveau vast te stellen en voor de toekomst een indexatie afspraak te maken. Wij denken onder andere km-vergoeding woon-werkverkeer, km-vergoeding voor dienstreizen, internetvergoeding, thuiswerkplekvergoeding, onkostenvergoeding en reis-/ leasebudget.

9. Werkgeversbijdrage

De Unie stelt voor de werkgeversbijdrage te verhogen naar € 24,- per medewerker.

10. Aanvullende voorstellen

De Unie behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.

BIJLAGE 1

Bijlage bij punt 2c

De Unie heeft door middel van een enquête de mening van leden en andere medewerkers gevraagd over uiteenlopende onderwerpen. Een van deze onderwerpen betrof de appreciatie van het onderwerp individuele salarisverhoging.

De resultaten van de enquête over dit onderwerp zijn als volgt:

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

Vraag: De cao geeft leidinggevend 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

Respondenten hebben bij dit onderwerp veel gebruik gemaakt van de mogelijkheid om commentaar te geven. Enkele hoofdlijnen die hieruit naar voren komen wil ik graag benadrukken.

De individuele salarisverhoging is te laag, dit is niet marktconform.

- Het beloningssysteem is niet marktconform. Er zijn geen mogelijkheden om bestaande medewerkers ook marktconform te belonen, doordat ze aan de jaarlijkse verhogingsystematiek vastzitten (2,5/5%). Dit geeft als resultaat dat goed talent na 2/3 jaar van baan verwisselt. Daarnaast gaat dit ook allemaal erg moeizaam. Als voorbeeld een junior developer start met 3.000,- euro bruto na 2/3 jaar ervaring zit hij op 3.230,- euro bruto. Terwijl marktcomfort 4.000,- - 4.500,- euro is.

- Wellicht is het salarisniveau bij NN hoger dan ik zelf ervaar, maar ik merk dat het lastig is om als starter stappen te maken. Dit is in mijn ogen zonde en onverstandig, hiermee loop je het risico dat jong talent de organisatie verlaat.
- Jonge high potentials blijven niet en gaan allemaal weg omdat de salarisvoorwaarden niet voldoende zijn (je kan net zo goed bij je lokale gemeente of overheid gaan werken terwijl je in de financiële sector zit).
- De stappen die je in je schaal kan maken zijn veel te klein. Als je in het begin van je schaal zit doe je er minstens 15 jaar over voordat je aan max zit

Bijzondere prestaties worden niet gezien en niet beloond

- Het belonen van bijzondere situaties herken ik enkel in de vorm van een uitkering in cadeaubonnen of een wat groter opleidingsbudget dan eerdere jaren.
- Een besparing gerealiseerd van minimaal 120.000,- euro per jaar. Geen extra waardering gekregen.
- Ik mis in de cao wanneer je aanspraak kunt maken op beloning met betrekking tot bijzondere prestaties. Het is jammer dat er niet meer aandacht voor is. We hebben dit ook aangegeven bij onze manager. Het schijnt allemaal nogal moeilijk te zijn om dit toe te kennen.
- Er is nog nooit een bijzondere beloning toegekend aan een medewerker.
- Bijzondere prestaties worden niet beloond, maar afgedaan als persoonlijke ontwikkeling/groei.
- Het beloningsbeleid scheert iedereen over een kam. Uitzonderlijke prestaties worden niet beloond.
- Te weinig mogelijkheden voor individuele beloning/waardering.

Medewerkers die aan het eind van hun schaal zitten voelen geen motivatie.

- Zelfs als je aan het maximum van je schaal zit en weer een jaar allerlei projecten hebt gedaan en extra werk hebt aangepakt dan nog geen eenmalige beloning.
- Binnen ons team zitten collega's in meerdere schalen. Er zijn mensen die wat harder lopen, aan het eind van de schaal zitten en hier niks voor ontvangen.

BIJLAGE 2

Bijlage bij punt 6

De Unie heeft door middel van een enquête de mening van leden en andere medewerkers gevraagd over uiteenlopende onderwerpen. Een van deze onderwerpen betrof de appreciatie van het onderwerp Duurzame inzetbaarheid.

De resultaten van de enquête over dit onderwerp zijn als volgt:

Er wordt aan mij voldoende tijd ter beschikking gesteld om van collega's te leren of om een opleiding te volgen.

(zeer) mee eens 61,87%

(zeer) mee oneens 19,77%

Het aanbod van NN via SAM sluit aan bij wat ik zou willen ontwikkelen.

(zeer) mee eens 34,65%

(zeer) mee oneens 17,46%

De grootste groep respondenten (47,89%) geeft aan neutraal te zijn of geen mening te hebben.

NN vergoedt de omscholingskosten en de kosten van jouw ontwikkeling. Vind jij deze faciliteit toereikend?

(heel) toereikend 54,78%

(zeer) karig 7,59%

Vind jij het belangrijk dat medewerkers in krimpfunctie perspectief krijgen op een andere functie binnen NN?

(zeer) belangrijk 88,76%

(zeer) onbelangrijk 1,40%

Respondenten hebben bij dit onderwerp veel gebruik gemaakt van de mogelijkheid om commentaar te geven. Enkele hoofdlijnen die hieruit naar voren komen wil ik graag benadrukken.

Te hoge werkdruk belemmert de inzet op duurzame inzetbaarheid

- Er is over het algemeen een hoge werkdruk en grote achterstanden, die structureel niet worden ingelopen. Daardoor hoofdzakelijk aandacht voor 'productie' en is ruimte voor kennis delen en ontwikkeling te mager/ onvoldoende.
- Er is in theorie ruimte voor ontwikkeling, maar in de praktijk is dit lastig door de werkdruk
- Te veel werk druk om daadwerkelijk training te krijgen.
- In de praktijk worden binnen ons team van deze faciliteiten geen gebruik gemaakt. In de praktijk is de werkdruk heel hoog en is er helemaal geen ruimte voor ontwikkeling.

Positieve feedback

- Ik denk dat NN goed bezig is met Omscholing via bijvoorbeeld Make It Work en andere mogelijkheden.
- Dit is fantastisch bij NN.
- Het is goed te melden dat NN haar medewerkers ook de mogelijkheid biedt om opleidingen te volgen bij onderwijsinstellingen die niet op de SAM pagina's getoond worden. Er is dus echt ruimte voor maatwerk

Organisatie van duurzame inzetbaarheid kan beter

- Groeifuncties worden te laat geconstateerd net als de krimpfuncties waardoor een transitie eerder zal uiteten in een reorganisatie dan in reguliere transitie op individuele basis.
- Ik had mij ingeschreven voor het Your Potential programma. Maar vanwege onvoldoende animo krijgen we dus niks te horen.

- Ik vind leren van anderen erg belangrijk. Dat vindt nu onvoldoende plaats, vanwege hoe de teams zijn samengesteld.
- Het opleidingsaanbod van NN is niet erg overzichtelijk opgesteld en niet noodzakelijk gekoppeld aan functieprofielen. Hier meer structuur in aanbieden zou enorm helpen.
- Er is bijna een te groot aanbod; met meer dan 18.000 trainingen is het voor medewerkers lastig zelf een training te vinden die echt past.

Afhankelijkheid van manager

- Ik wil heel graag stagelopen intern, in een andere functie, waar ik mijn opleiding voor heb afgerond, maar dit wordt niet toegelaten.
- Ruimte voor ontwikkeling is afhankelijk van de manager. Alle initiatieven voor ontwikkeling werden de kop ingedrukt. Gelukkig ook managers gehad die juist wel de medewerkers lieten groeien.
- Na jaren van de kaasschaaf op de fte's zitten we nu in een fase dat veel vastloopt en je soms tijd moet zoeken om collega's te begeleiden. De opleidingsmogelijkheden zijn wel enorm groot.

Ongelijke behandeling

- Ik vind dat er bij interne vacatures met 2 maten gemeten wordt.
- 55-plussers worden compleet genegeerd en gediscrimineerd.
- NN kiest er in de praktijk eerder voor om (toch) extern te werven dan om eigen personeel om te scholen.