

RaboBonden

VAKBONDSLID HELEMAAL VAN DEZE TIJD!

Veel inhoudelijke reacties van WhatsApp-community op voorstel Rabobank voor sociaal plan

De onderhandelingen tussen de RaboBonden en de Rabobank over een nieuw sociaal plan en een cao voor 2017 en verder, zijn op 22 maart 2016 begonnen. Via WhatsApp vroegen wij om feedback op het voorstel van de Rabobank voor het sociaal plan. We kregen enorm veel inhoudelijke reacties, geweldig!

Ter info: hier vind je de definitieve voorstellen van de RaboBonden.

Lees hieronder de reacties

uiteeraard hebben we iedereen individueel om toestemming gevraagd of we de antwoorden mogen delen

Ik ben erg geschrokken van het Rabo voorstel. Nu zetten ze natuurlijk altijd mager in, maar dit is wel erg mager. Zowel voor de mensen die moeten vertrekken als de mensen die 'mogen' blijven wordt er weinig gezorgd. Sociaal plan is het eerste wat belangrijk is! Maar ook de mensen die in dienst blijven moeten toch toekomstperspectief hebben! Rabo zegt dat de waardering vooral gaat blijken uit de inspirerende werkomgeving en mogelijkheden, maar dat was misschien 20 jaar geleden nog het geval, maar merk ik nu weinig van! Voorstelbrief van FNV is meest helder en ook zekere niet te veel gevraagd! Misschien handig als er 1 duidelijk voorstel komt van de 3 bonden samen?

Voorstel Rabo nog weinig concreet, soberheid druipt er vanaf....welk voorbeeld geeft de top zelf?

Eerst Sociaalplan regelen. En hierna pas de Cao. Wat betreft de pensioenpremies vind ik wel dat er gekeken moet worden naar de medewerkers die vanaf het begin al de volledige werknemerspremie betalen en de werknemers die nog in de opbouw zitten.

Wat ik begrijp is dat Rabo sociaal plan en Cao niet willen los koppelen. Ik zou zeggen, eerst de focus op een goed sociaal plan. Daarnaast ben ik niet voor verdere versoering van de beloning.

Het signaal is goed binnengekomen dat ze financieel niet kunnen/willen investeren in de medewerker. Van ons wordt gevraagd een excellente klantbeleving te geven, 9+. Ik zie dit niet terug in het beloning / motivatiebeleid. Ik vind het voorstel de overtreffende trap van soberheid.

Het is voor een dubbeltje op de eerste rang zitten. Ook die feedback slaat nergens op. Moet je elkaar gaan beoordelen. Lekker makkelijk. Ze bezuinigen verkeerd. Balans privé werken wordt nog meer verstoord. Ik vind het bod van de Rabobank niet acceptabel.

Wat een schande! Met het excuus dat we meerwaarde moeten halen uit het leveren van een zinvolle bijdrage aan de maatschappij wordt op alle fronten de nul- dan wel minlijn ingezet. Als dit de Rabowaardige oplossing is die Wiebe ons beloofd heeft, moet hij de ogen uit zijn kop schamen. En ik maar denken dat de bankeneed ook zorg voor de eigen mensen impliceerde! Met 2,2 miljard winst, exclusief de zoveelste internationale blunder met een afschrijving van 600 miljoen, is dit een schandalig openingsbod.

Als ik transitievergoeding lees bij een bedrijf met 2 miljard winst krijg ik kriebels in mijn buik...

Beste dames en heren van de diverse bonden. Wat een beschamend voorstel van onze werkgever. Al jaren lang krijgen we géén loonsverhoging omdat geïnvesteerd moest worden in employability, waar vervolgens niets van terecht gekomen is. 9000 ontslagen staan op stapel terwijl er aan de andere kant karrevrachten externe krachten worden ingehuurd. En dan over de loonkosten klagen, ronduit schandalig is het. Al jaren lang krijgen we géén loonsverhoging omdat de maatschappelijke aandacht op onze sector gericht is. Moeten wij hier voor boeten, we weten allemaal waar we die aandacht aan te danken hebben. Wij moeten een normale loonsverhoging afdwingen, net zoals als men dat bij de overheid onlangs heeft afgedwongen. Tevens vindt ik het beschamend dat men de ontslagvergoeding wil verlagen tot de huidige wettelijke transitievergoeding. De huidige ontslagregeling moet verlengd worden, en nog een schep er bovenop. Voor medewerkers zoals ik van boven de 50 jaar moet een veel ruimere vergoeding komen. Misschien begrijp mijn werkgever niet helemaal wat voor een impact ontslag op mij zal hebben. Als we het dan toch over versoering willen hebben dan praat ik graag over het EBB budget waar de hogere loonschalen 12% plukken en wij 8% draai dat maar eens om.

Wijziging PM gesprekken vind ik schokkend. Nwe voorstel zal leiden tot persoonsvoorkeur. Dus pas je in het straatje vd leidinggevende. Je daadwerkelijke werkzaamheden moeten de leidraad zijn. Ik voorzie hier dat dit bij een aantal leidinggevendenden in de persoonlijke sfeer gaat zitten.

Ik heb persoonlijk twijfels over de noodzaak die de Rabobank noemt om CAO en Sociaal plan te

koppelen. Ik denk dat dit gebruikt wordt om druk achter de onderhandelingen te zetten. Ik weet helaas niet de inhoud van het Sociaal statuut uit de Rabobank CAO 2011-2012 waaraan ze refereren en zeggen dat dat dan van toepassing is. En ik ben het inderdaad niet eens met de uitspraak dat de transitievergoeding uit het Sociaal Akkoord de nieuwe norm is voor de vertrekvergoeding. Het is een nieuw minimum, maar niet Rabowaardig vermoed ik als het vergeleken wordt met de huidige afspraken (Gelijke monniken gelijke kappen). Langere looptijd 2/3 jaar zou fijn zijn zodat je voorlopig weet waar je aan toe bent. Zowel voor CAO als voor SP. Geen externen waar ook internen (met evt bijscholing) geplaatst zouden kunnen worden. Ik weet niet of het handig is om te zeggen (Unie) dat er zonder inzetbrief niet gestart wordt. Loopbaangerichte studies of scans moet je zonder toestemming van manager kunnen aanvragen. Met toestemming werkt vaak niet en soms wil je ook niet dat je manager weet dat je daar mee bezig bent.

Beste mensen, als ik de brief van de Rabo lees zijn de vooruitzichten zeer verontrustend . Zowel een sterke versobering van het sociaal plan als een verdere versobering van de cao. Wat mij opvalt is dat met name wederom de ouderen worden getroffen. Een paar zaken die opvallen, Afbouw ouderen dagen, transitievergoeding in plaats van vergoeding op basis van reële dienstjaren, wat gaat er gebeuren met "verlaging pensioen kosten" dat kan niet anders dan dat de bijdragen omhoog gaan. Zeer verontrustend. Tegelijk lees is tot verbazing ongelijkheid salarisschaal versus functieschaal zou moeten worden rechtgetrokken. De achterliggende vraag is hoe is deze ongelijkheid tot stand gekomen? Daar moet dan eerst ongetwijfeld worden onderzocht. Ik heb hier legio voorbeelden wat er is gebeurd in dit traject bij de invoering van de nieuwe functieprofielen waardoor die mismatch is ontstaan. Al met al mis ik totaal de humane en Rabo waardige regelingen waar eind 2015 over werd gesproken. Schande.

Het is van belang dat collega's die in 2017 vertrekken niet anders worden beloofd dan die van 2016. Collega's die in 2016 vertrekken of eerder zijn vertrokken kunnen rekenen op een goede vergoeding. Ook mensen die niet goed hebben gefunctioneerd hebben een hoge vergoeding gehad. Diegenen die nu hard werken voor de bank en door de reorganisatie boventallig worden in 2017 zouden evt een lagere vergoeding ontvangen. Dit is niet passend. Zij werken nl vanuit hun hart en betrokkenheid door en worden dupe van een evt lagere uitkering. Mi is dat van groot belang en geeft ook rust. De onzekerheid neemt mi nu alleen maar toe en door de evt wijziging in de cao over lagere vergoeding wordt dit versterkt.

Mijn eerste reactie is dat de bonden erg (lees 'te') eenzijdig inzetten op het sociaal plan. Wat dat betreft vind ik de voorstellen van de bank een bredere propositie die voor alle medewerkers relevant is. Inhoudelijk vind ik het verder versoberen van de, laatste jaren al sterk versoberde, arbeidsvoorwaarden niet realistisch als je de markt trends, de projecties op de arbeidsmarktontwikkelingen en de ambities voor de bank mee weegt.

Een sobere inrichting van de arbeidsvoorwaarden is begrijpelijk gezien de transitie waarin we zitten en de besparing die we moeten realiseren om een gezonde bank te blijven/worden. Een minimaal net zo goed sociaal plan als het huidige is dan ook belangrijker dan een collectieve loonsverhoging of andere aanvullende loonsupplementen. Om de medewerkers die hun baan

wel behouden gemotiveerd te houden zou ik de huidige arbeidsvoorwaarden niet nogmaals versoberen. Er zijn voldoende andere manieren om te extra te besparen. Zoals minder gebruik maken van dure gedetacheerde medewerkers. Jullie idee voor een poule van boventallige medewerkers is geniaal. Je kunt hiermee de kosten enorm drukken. Daarnaast is mijn ervaring dat we, in vergelijking met andere banken, eerder aan de onderkant van het gemiddelde zitten qua arbeidsvoorwaarden dan erboven. Het is voor medewerkers ook moeilijk te begrijpen dat er bespaard moet worden op de huidige arbeidsvoorwaarden gezien de salarissen in de top, de behaalde winst en het feit dat er een groot beroep op de flexibiliteit van medewerkers wordt gedaan de aankomende jaren.

Transitievergoeding vind ik teleurstellend! Daarnaast vind ik het voorstel niet concreet. Aan de andere kant vind ik het budget, wat je zou krijgen waarmee je zelf mag bepalen waar je dit aan wil besteden, een goed plan! In grote lijnen zou het oneerlijk zijn als het sociaal plan aangepast gaat worden maar zo te zien gaat het dat wel worden. Waarom wordt het sociaal plan niet gescheiden van de cao?

De voorstellen van de bank zijn ronduit teleurstellend vooral door de inzet op de huidige transitievergoeding. Daarbij veel nette, sociaal verantwoorde tekst maar let op de ondertoon. M.i. dienen de bonden vast te houden aan de door hen ingezonden voorstellen en vooral samen blijven optrekken. De bank gaat anders met de soepelste akkoord en maakt de cao dan verbindend.

Beste collega's: Ik vind het voorstel van de Rabobank beschamend voor de collega's die blijven werken maar ook collega's die weg moeten. Concreet ben ik het niet eens met: Transitievergoeding ipv kantonrechterformule. 0 lijn handhaven voor 3 jaar. Verlagen salaris voor individuele beoordeling. Deze punten raken heel veel mensen en we zitten al lang op de 0 lijn en zijn al zelfs achteruit gegaan qua inkomen. Enige wat ik wel positief vind is dat ze PM anders willen organiseren

Mooi voorstel van jullie. Het voorstel van de Rabo is in mijn ogen niet passend. De visie die in de brief wordt genoemd is niet herkenbaar met de dagelijkse werkzaamheden. Het is meer vrijwillig verplicht dat je je inzet voor de samenleving in je vrije tijd. Ik vind dat je zelf moet kunnen kiezen hoe je je maatschappelijke betrokkenheid vorm geeft en niet vanuit werkgever en opgenomen in Pm. Verder maak ik me zorgen over het hoog aantal landurig zieke medewerkers. Waardoor de druk nog hoger wordt. Het kijken naar leeftijd bij ontslag en aangepaste maatregelen vind ik een goed plan, het is voor oudere werknemers lastig om aan werk te komen, zelfs als het talenten zijn.

Het lijkt in het voorstel van de Rabobank erg op grote inzet van mobiliteit en scholing. Waar zijn de kansen voor jong talent of medewerkers met ambities binnen de Rabobank organisatie? Ik vind het goede zaak dat allerlei maatwerk afspraken de deur uit gaan. Ik ben benieuwd of er mogelijk bestaan om het huidige functiehuis en bijbehorende salariering in kaart te brengen. Wat verdient echelon 1 t/m 5 t.o.v. de overige circa 80-90% medewerkers. Bij verlaging pensioenkosten ben ik erg kritisch. De jongere generatie met gemiddeld tot goede verdien capaciteit gaat hoogst waarschijnlijk de AOW vervallen. Hier door wordt opbouw van

eigen pensioen des te belangrijker. Welke faciliteiten worden hierin door nota bene een bank gecreëerd of ondersteund?

Ik vind het niet erg duidelijk wat ze bieden. Een beëindigingsregeling in vorm van een budget? Ik vind dat de huidige regeling gewoon tot 2020 moet doorgaan. Gezien mijn leeftijd wil ik een afkoopsom volgens de oude regels en geen budget waar allerlei "haken en ogen" bij komt te kijken. De Rabobank wil vernieuwen en mensen eruit dan moeten ze ook maar over de brug komen. Genoeg winst gemaakt ook in de slechte jaren waar wij met elkaar hard voor hebben gewerkt dan nu betalen.

Hoi, Succes met de gesprekken. 2 punten wil ik meegeven n.a.v . Voorstel Rabo; 1. Ik zie tegenstrijdigheid in "ruimte voor eigen keuzes" en "mismatches opheffen" 2. Ik ben geen voorstander van korte gesprekken in performance management. Ik heb er inmiddels ervaring mee De waan van de dag overheerst daarin. Plannen gelden voor langere termijn en leg je samen vast.

Duidelijk dat de uitgangspunten voor een nieuw SP ver uit elkaar liggen. Bonden zeggen huidig SP handhaven, rabo noemt transitievergoeding de nieuwe norm. M.i. moet hier een middenweg in te vinden zijn. Besparingen zijn mogelijk voor de bank door bijv de begeleidingstermijn terug te brengen naar bijv zes maand. Verder voor het einde van de begeleidingstermijn belonen ipv zoals nu afstraffen met een korting op de vergoeding. Bijv de salariskosten die worden bespaard door eerder werk, en dus een kortere begeleidingstijd, samen delen. Nu ken ik veel collega's die gewoon hardop zeggen dat als ze na zes maand geen baan hebben gevonden ze dat in de laatste 4 maand ook niet gaan willen. Dan zitten ze de volle tien mnd uit voor de hoge vergoeding. Opvallend veel collega's vinden werk na 10 mnd maar wel binnen een jaar. Een andere optie voor de bank om te besparen op het SP is een afslag op de huidige uitkerings%. Dus geen 125% ineens en 100% na 10 maand maar bijv 100% en 75%. M.i. wel principe handhaven dat oudere mdw die langer werken bij de bank hogere vergoedjng krijgen. Hoe ouder en hoe langer bij 1 werkgever hoe moeilijker het immers wordt om nieuw werk te vinden. Als er toch bezuinigd moet worden op salarissen gaat mijn voorkeur uit naar het voorstel van de bank om pt2 af te schaffen en mdw die nu in hogere schaal worden betaald dan de functieschaal terug te zetten. Verder liever lagere doorgroei% dan bijv meer pensioenpremie. Impliciet lees ik dat de bank wel ruimte ziet voor een eenmalige extra beloning. Belangrijk is dan de datum. Mdw die net daarvoor boventallig zijn moeten niet misgrijpen. Zou bijv liever kiezen voor drie keer 250 verdeeld over het jaar dan 750 op 1 datum. Tot slot dringt bij steeds meer mdw het besef door dan de bank nog steeds goed betaald. Mdw die weg moeten vinden zelden een nieuwe wg die meer of zelfs hetzelfde betaald. Beperkte of geen algehele loonsverhoging evt icm lagere doorgroei stuit m.i. daardoor op minder verzet dan een sterk versoberd SP. Wel de voorwaarde dat iedereen bijdraagt en niet de top zichzelf meer toekend ten koste van de werkvloer.Suc6 komende tijd bij de onderhandelingen.

Het voorstel van Rabo snap ik. En als er in het budget voor transitie ruimte komt vind ik dat prima. Sterker, ik zou het passend vinden om langer en nul-lijn af te spreken. Bijvoorbeeld 5 jaar als de medewerker echt een budget krijgt voor loopbaanopleidingen. Daarmee bedoel ik niet

opleidingen voor de huidige functie maar die de inzetbaarheid binnen een buiten de organisatie vergroten. En omdat sommige opleidingen veel kosten moet je budget kunnen sparen, of als je "rood" staat afkopen bij vertrek. Dat kan dan ook ten laste van de vertrekregeling. Dat budget is dan aan de medewerker om te besteden. Zonder extra fiat van de bank. Maar ongebruikt laten betekend niet een verhoging van de vertrekregeling. Het moet echt werken om je inzetbaarheid en kansen te verhogen. Dus "use it or loose it". Met 5 jaar op de nullijn komen de lonen volgens mij ook met in lijn met andere bedrijven. En dat maakt een overstap naar een andere (nu) minder betaalde functie ook makkelijker.

Als ik zo het voorstel van de bank lees heb ik wel een aanvulling die ik zou willen doen. Zie het als een kanttekening. Al denk ik dat we hier de ware motivatie van onze bestuurders goed kunnen beoordelen. Het sobere beloningsbeleid bij Rabobank vertaalt dat zich naar een algemene opmerking over een verlaging van de jaarlijkse salaris aanpassingen. Die bevindt zich nu echter al op het niveau van inflatiecorrectie (bij beoordeling goed). Echter, de hogere salarisschalen krijgen een hoger percentage stijging, alsmede een hoger percentage EBB. Een hoger percentage over een hoger basisbedrag. In mijn ogen onacceptabel bij een bank die een sober beloningsbeleid wil hanteren. Daar wil ik de opmerking bij plaatsen dat de financiële sector de sector is die de grootste inkomensverschillen kent tussen de top en de werkvloer/uitvoerend personeel. Dit is iets dat mij in toenemende mate stoort. Bij de vorige cao onderhandelingen heeft het personeel zonder pardon een maandsalaris ingeleverd aan vrije dagen en de bonus, terwijl het niet de mensen op de werkvloer zijn die excessief verdienen. Daarnaast ben ik van mening dat Rabobank zorg moet dragen voor een correct afscheid van collega's. Ik heb te weinig ervaring met dat soort vraagstukken maar ik hoop dat u op beide punten heel hoog inzet. Tot slot wil ik aangeven dat ik serieus overweeg mezelf bij een vakbond aan te sluiten. Jullie doen goed werk, ga zo door!

Voorstel van de Rabobank stemt me vooralsnog niet positief. Praten over de hoogte van de vertrekvergoeding en het noemen van de transitievergoeding als nieuwe norm baart mij zorgen. Voor mij is het belangrijkste het handhaven van de hoogte van de beëindigingsvergoeding. Ik zou het ook oneerlijk vinden als voor iemand die toevallig in 2016 boventallig wordt, andere faciliteiten gelden als voor iemand die daarna boventallig wordt. Verder is de inzet voor budget als het gaat om inzetbaarheid voor mij persoonlijk en andere "oudere" medewerkers minder interessant. Ik ben ouder dan 50 en zal denk ik moeilijk aan een baan kunnen komen. Het belangrijkste waar ik mee geholpen ben is een financiële vergoeding om het verlies van baan en inkomen op te vangen en een echt concrete hulp bij het zoeken naar een andere baan. Ik bedoel dan niet een cursus solliciteren of een loopbaanbegeleiding. Ik bedoel dan echt dat er een concreet netwerk is zodat er voor mij hulp is (een "kruiwagen") zodat ik bij een ander bedrijf kans heb om binnen te komen.

Zojuist heb ik de (voorstel)brief van de rabobank gelezen. Ik begrijp dat reductie in kosten noodzakelijk is. Ik hoop wel dat ze inzien dat de medewerkers in de "lagere" loonschalen hun salaris aanvullen met het huidige EBB. Daarnaast moeten ook zij het hebben van de persoonlijke salaris doorgroei bij goed functioneren. De impact van kostenreductie is bij de lagere salarisschalen m.i. Groter aangezien dit in vele gevallen ook een lagere laag in de bevolking is. De insteek van de Rabobonden is positief en ziet er veel belovend uit

Dank jullie wel. De column op het Raboweb van gisteren rondom de cao is tenenkrommend en lijkt eerder te gaan over de failliete v&d dan over de Rabobank. Heel veel succes en sterkte met de onderhandelingen!

Met veel verbazing lees ik de volgende voorstellen: Verlagen van de salaris doorgroei-percentages op grond van de individuele beoordeling. - Betalen voor de functie, niet voor leeftijd of verleden: Een afbouw van persoonlijke toeslagen (de 'PT2'). - Laten vervallen van de overgangsregeling voor leeftijd gerelateerde verlofdagen. - 'Mismatches' tussen functieschaal en salarisschaal opheffen. - Een verlaging van de pensioenkosten. - Het probleem van de organisatie is dat verschillen in salaris tussen "jong" en "oud" te groot. Hoe willen ze met bovenstaande jonge mensen binnen de organisatie gaan behouden?

Wat ik vind van de Rabo voorstellen. Onder het mom van eigen regie denken ze straks overall onderuit te komen. Naar mijn idee wordt zo alles afgeschoven op de werknemers. Ik lees niks over oudere werknemers die zeker niet meer staan te wachten op een loopbaanscan of loopbaangerichte opleiding. Liever zou ik zien dat er voor deze groep medewerkers een goede oplossing gevonden kan worden. Tevens vraag ik mij af waarom er nog steeds jonge medewerkers een vast contract krijgen terwijl oudere medewerkers steeds vaker onder druk worden gezet, dit voerspelt weinig goeds met de uitspraak over "eigen regie". Ik vind dat de Rabo ook zijn verantwoordelijkheid heeft ten opzichte van de medewerkers die tientallen jaren voor de organisatie hebben gewerkt en straks nauwelijks nog toekomstperspectief op een andere baan hebben.

Uit de voorstellen van de bank blijkt dat de vertrekkende en blijvende medewerkers de rekening van de reorganisatie gaan betalen. Geen loonsverhoging de komende 3 jaar en versobering van sociaal plan. Dat cao en sp gelijktijdig behandeld worden hoeft mi geen belemmering te zijn, mits de uitkomsten maar goed zijn. Vooral sp moet zelfde blijven. Succes met de onderhandelingen.

Meer keuze voor werk naar werk in het Rabo voorstel spreekt me wel aan. Ik mis voorstel voor beëindigingsvergoeding zonder begeleiding. Transitievergoeding is niet acceptabel. Zeker bij een looptijd van 4 jaar mag er wel wat meer commitment vanuit de bank komen

Het lijkt alsof Rabo wil aansturen op het hanteren van de transitievergoeding als norm voor de vertrekvergoeding . Dit betekent een enorme achteruitgang voor de medewerkers die niet voor 31-12 boventallig zullen zijn.

Rabo voorstel is te sober en eenzijdig, minder minder minder. Hoogte van beëindigingsvergoeding klinkt al helemaal niet oké

Rabo wil steeds verder versoberen. We merken alleen dat talenten niet meer voor rabo kiezen maar elders wegens de arbeidsvoorwaarden. We zijn steeds minder aantrekkelijk. De maatschappelijke discussie wordt vooral gevoed door de incidenten en uitschieters in het buitenland. Door deze onterechte vermenging ontstaat een verkeerd beeld wat misbruikt wordt. Ook wil men steeds meer weggelaten bij de medewerkers zelf en "beknibbelen" op loonkosten om die te gebruiken voor studie etc. Dat is dan sigaar uit eigen doos en niet een plus vanuit de werkgever.

"Verlagen van de salaris doorgroei-percentages op grond van de individuele beoordeling." Gezien het feit dat deze percentages recent al verder naar beneden zijn geschroefd en er verder geen collectieve loonsverhoging plaats zal vinden, vind ik dit echt een onaantrekkelijke maatregel. Veel medewerkers, waaronder veel jongere medewerkers, zitten bij lange na niet aan de top van hun schaal. Zeker niet in de lagere functiegroepen. Om nu 4% verhoging te realiseren moet je als medewerker het één na hoogste niveau behalen. Verdere teruggang in deze percentages vind ik echt een no go.

Ik krijg bij het lezen van de voorstellen van de Rabobank het idee dat ouderen extra worden gestraft. Men wil de PT afbouwen, leeftijdgerelateerde dagen afnemen en mismatches tussen functie en schaal opheffen. Juist mensen die al erg lang in dienst zijn hebben vaak iets meegemaakt waardoor ze eerder een langere functie hebben moeten aanvaarden. Middels een PT werd dit gecompenseerd. Soms was demotie zelfs geen eigen keuze. Daarnaast moet zoals jullie in je brief stellen (en wat ik mis bij het Rabo voorstel) extra aandacht zijn voor ouderen bij ontslag en vinden van ander werk. De meesten zullen na 1-1-2017 moeten vertrekken, wat aanmerkelijk kostenbesparend is. Huidige ontslagvergoeding pakt vele male hoger uit dan de transitievergoeding. Daarnaast is het zo dat steeds meer werk met steeds minder mensen gedaan moet worden. De huidige werkdruk is heel hoog. Er moet veel overgewerkt worden en nog daalt de werkvoorraad nauwelijks. Belangrijk is een goede ontslagvergoeding voor mensen met lange dienstverbanden. Het verschil tussen de huidige regeling en de transitievergoeding is groot. Bovendien zijn de kansen op de arbeidsmarkt voor 55+-ers problematisch. Terwijl je nog wel tot je 67ste moet werken!

Ik kan me over het algemeen vinden in de lijn die geschetst wordt. Mbt versobering van de arbeidsvoorwaarden kan ik me vinden in het betalen voor functie. In het kader van binden en boeien van jonge talenten / high professionals, kan ik me niet vinden in de versobering gericht op verlaging doorgroei-percentages op grond van de individuele beoordeling. Ik spreek regelmatig met jonge medewerkers in onze organisatie die zich graag willen blijven ontwikkelen waarbij doorgroei op basis van prestaties voor velen een belangrijke stimulans vormt. Ik verwacht dat we hiermee jonge medewerkers, die zich tegenwoordig minder snel binden (trend), gaan verliezen.

Het voorstel van de Rabobank vind ik niet echt passen bij het sociaal reorganiseren. Mijn voorkeur zou uit gaan naar een sociaal plan voor een looptijd van de gehele reorganisatie om zo duidelijkheid te geven aan medewerkers in een onzekere tijd. Ik ben voor een flexibelere

inzet van middelen met betrekking tot inzetbaarheid en doorstroom. De cao daarentegen zou niet een te lange looptijd moeten hebben en dus los moeten staan van het sociaal plan. Aangezien er de komende jaren zoveel veranderingen op stapel staan is het niet wenselijk om een cao te hebben van drie jaar. Ik ben het eens dat er een beloningsstructuur moet zijn waarin ouderen niet een voorkeursbehandeling krijgen met betrekking tot extra vrije dagen en financiële beloningen waar ze vanuit het verleden recht op hebben. Ik heb begrip voor de nullijn maar vind ook dat de nullijn nu al een behoorlijke tijd duurt terwijl de inflatie inmiddels de 2 pct weer nadert. Ik zou daarom voorstander zijn een kleine compensatie hierin. Ik ben van mening dat het absoluut niet wenselijk is om nog verder negatieve aanpassingen te doen aan de financiële doorgroeimogelijkheden naar aanleiding van prestaties. Door de Pm cyclus afgelopen cao te hebben aangepast ontbreekt de financiële stimulans om te excelleren, dit zou juist beloond moeten worden. De Pm cyclus moet wel op de schop, maar beloning naar prestatie binnen perken zou juist gestimuleerd moeten worden. Dit was even mijn eerste reactie.

Beste Rabobonden, wat een slecht voorstel van Rabo. Onze salarissen staan al jaren stil als je aan het einde van de schaal zit. ING en Abn betalen ondertussen meer en ook liggen de salarissen bij andere niet bancaire bedrijven ondertussen hoger dan bij Rabo. Als Rabo serieus professionals wil behouden moet doorgroei boven het schaalmaximum mogelijk worden gemaakt. Anders gaan goede medewerkers de bank massaal verlaten. U mag ook aangeven dat de door rabo gewenste cultuurverandering NIET van de grond komt omdat in de top 500 managers bijna niemand eruit vliegt en het aantal managementlagen NIET wordt verminderd. Het personeel is voor rabo niets anders dan een kostenpost en daar gaan mensen niet beter en harder van werken. Geloof u aub niet het verhaal van betekenisvol werk, dat is echt de grootste mogelijke onzin.

Bedankt, bijzonder dat er volgens mij al een jaar of vijf geen cao verhoging heeft plaatsgevonden en nu een driejarige cao wordt voorgesteld met wederom geen verhoging.

Met de huidige reorganisatie, de hoge werkdruk, het harde werk om het vertrouwen weer terug te vinden in de samenleving is het duidelijk dat een aanpassing in de positieve zin van de arbeidsvoorwaarden een heikel punt is in dit aanbod. Opvallend is het stuk over het in lijn brengen van een studiefaciliteit met het zogenoemde inzetbaarheidsbudget. Het klinkt alsof nu ook op ontwikkeling wordt bezuinigd. Het volgen van bijvoorbeeld een deeltijdstudie ter ontwikkeling vind ik een faciliteit die de bank moet blijven bieden. Het betalen voor de functie niet het verleden bied een interessante inkijk, persoonlijk ervaar ik dat collegas met de zelfde functie soms vele malen meer verdienen. Echter hoe zien ze dit in de praktijk tot stand komen? Daarnaast vind ik de verdere bezuinigingen op de loonontwikkeling erg drastisch. Als starter binnen de Rabobank met enige voorgaande werkervaring zijn de instroom salarissen al vrij laag. Met dit plan zie ik hier ook weinig groei in komen in de toekomst. Een cao van 3 jaar vind ik onacceptabel. Vooral kijkend op de reorganisatie waarvan de uitkomst nu nog niet eens duidelijk is. Succes aan de onderhandelingstafel!

De voorstellen van de bank beloven weinig goeds en zijn mijlen ver verwijderd van de

voorstellen van de bonden. Veel wijsheid en succes gewenst!

Volledig eens met voorstellen bonden

Waar de bonden volgens mij de onderhandeling over het sociaal plan los willen koppelen van de cao ziet de bank dit dus anders. Ik krijg de indruk dat de bank wil tornen aan de ontslagvergoeding, dat vind ik gezien de slachting die nu onder het personeel plaatsvindt niet juist. Gaan voor dezelfde vergoeding zou ik zeggen. Een budget voor inzetbaarheid moet los staan van de ontslagvergoeding. Ze gebruiken mooie woorden maar het zelf mij nog niet zoveel. Zorgvuldigheid in deze reorganisatie verwacht ik niet van de bank. Als ik dan vervolgens zie wat ze op het gebied van Pm willen maak ik mij grote zorgen over de leidinggevende die dit moet doen. Er wordt veel verwacht van de mensen die blijven en ik heb zorg of dat allemaal gaat lukken. Ik denk dan ook dat zodra de golf van ontslagen achter de rug is er alweer een rij nieuwe mensen wordt aangenomen. Flexibel, dat dan wel. Maar toch

Wordt er ook aan bestaande medewerkers gedacht? Nu wil Rabo wederom de doorgroei verlagen van het salaris. Welke beloning blijft er nog over bij goed presteren? Wij zitten al jaren op de nullijn

Er wordt weer veel genomen door de werkgever en weinig gegeven. Onder het mom van de maatschappij dwingt tot versoering, hebben ze niets over voor degene die de transitie mogen draaien/implementeren en daarna buiten de deur worden gezet. Dit nodigt uit er vooral voor te zorgen dat je voor 31-12-2016 er uit wordt gezet ipv je inzetten voor de transitie. Erg jammer. En dan pretenderen een fantastisch bedrijf te zijn om voor te werken.

Ik vind het voorstel van Rabo weinig concreet. Aandacht voor een nieuwe CAO voor collega's die overblijven moet niet alleen versoering laten zien. Zo slecht gaat het niet meer met de economie en hun inzet mag ook worden beloond. Zij lopen vaak een stap harder omdat bij het vertrek van collega's het werk nog niet direct weg is. Kijk maar maar het fiks aantal tijdelijke krachten waar nu gebruik van wordt gemaakt.

Positief dat de rabo wil inzetten op een langere cao (en ik neem aan ook sp), dan weten medewerkers voorlopig waar ze aan toe zijn, in ieder geval een beetje vastigheid in turbulente tijden. Er wordt aangegeven dat mocht er geen nieuw sp komen, dat dan wordt teruggevallen op de cao 2011-2012. Hoe zag het sp hierin eruit? Persoonlijk ben ik groot voorstander van "Betalen voor de functie, niet voor leeftijd of verleden" (p4 rabo voorstel). Als we het dan hebben over 'gelijke monniken, gelijke kappen', dan vind ik het niet passend dat medewerkers die er al langer werken meer voordelen hebben dan mensen die er korter werken. Pm mag wat mij betreft qua beloning helemaal afgeschaft. Voor (meer dan?) de helft van de medewerkers heeft het Pm al geen financiële gevolgen omdat zij aan het einde van hun schaal zitten. Ik zou het motiverender vinden als iedereen een bonus kan verdienen bij goed of zeer goed presteren, eigenlijk meer de variabele beloning die enkele jaren geleden is afgeschaft. Persoonlijk vind ik het gek dat je er ieder jaar geld bij krijgt omdat je je werk doet (dus los van

cao verhogingen). Hierdoor krijg je ook dat mensen die er lang zitten als snel duur worden. Waarom per functie niet drie salarissen, een voor een junior, 1 voor medior en 1 voor senior. Deze passen alleen aan door cao verhogingen. Op deze manier worden medewerkers die langer werken ook niet duurder en als medewerker kan je meer verdienen door promotie te maken.

Een vertrek vergoeding anders dan besloten door de bank vind ik niet van deze tijd. Ik ben van mening dat alle salarissen direct en zonder afbouw moeten worden teruggezet naar de goede schaal en zo ook de pt2 toeslagen, neem bijvoorbeeld periode van half jaar. Het kan niet zo zijn dat collega's omwille van bezuiniging moeten vertrekken en dat anderen een te hoog salaris ontvangen, uit solidariteit zie ik hier verantwoordelijkheid liggen. Omwille van ontwikkelingen in de mobiliteit en vitaliteit zou ik graag zien dat elke medewerker een x bedrag per jaar ontvangt om te besteden aan ontwikkeling of bijscholing, zonder goedkeuring van management oid. Op basis van inzicht medewerker en vertrouwen. Dus niet alleen in sociaal plan maar als onderdeel cao. Inhoud sociaal plan niet onveranderd aanhouden; was factor 1,25 per datum boventallig of 10 maanden en einde 0,75. Dat is geen stimulans! Of factor x per datum of geen factor en x maanden salaris en begeleiding

Beste, duidelijke brieven! Wat mij opvalt is dat de focus extreem op de uittrekkers ligt. Dit is ondanks de enorme ontslaggolf niet helemaal terecht. Ik wil voorstellen om bestuurders van de Rabo op het hart te drukken zeer goed op de mensen te passen die blijven. Met tegenvallende efficiëntie slagen maar wel een forse personeelsreductie in de afgelopen jaren wordt de druk enorm. Tweede punt wat ik wil maken is dat ik bij verschillende banken heb meegemaakt dat de bevlogenheid zeer laag is in de medewerkers tevredenheids onderzoeken. Ik wil helemaal niet negatief overkomen maar hoe kunnen we rabo verkopen aan onze klanten als we er zelf niet in geloven. Die klanttevredenheids scores zijn zwaar gemanipuleerd door de medewerkers. Laat onafhankelijk onderzoek verrichten voor het echte geluid!

De items die benoemd worden zijn m.i. voornamelijk bedoeld om het sociaal plan kracht bij te zetten. Rabo wil het sociaal plan o.a. bekostigen door wederom de kostenpost van pensioen te hanteren als bekostiging van het sociaal plan. Meer en meer items worden versoberd zodat er een sterk plan overeind blijft, ik vraag me oprecht af tegen welke kosten dit gaat voor de medewerkers die geen beroep doen of, gelukkig, moeten doen. Ipv investeren in het oprekken van het zeer goede sociale plan is het goed om blijvend te investeren in het opleiden van medewerkers, creëer hierin mogelijkheid en vrijheid. Vrijheid tot opleiden, ook in opleidingen die niet direct functiegericht zijn (waarbij de manager de toegevoegde waarde niet direct ziet). Algemeen van aard; minder investeren in bijvoorbeeld het 3e jaar ww, korting op pensioen, maar tevens denken aan de jongere en zittende (blijvende) medewerker. Stimuleer ook hen met een goede cao met een zilveren sociaal plan ipv een gouden plan.

1)Eerste opmerking betreft voorgestelde nullijn. Men geeft aan dat salaris en arbeidsvoorwaarden nog altijd onderwerp van maatschappelijk debat zijn. Men vergeet hierbij dat dit debat vooral is gestoeld op de bonussen voor de top. M.i. erg goedkoop om dit als argument voor nullijn te gebruiken. De gewone medewerker heeft bij Rabobank nauwelijks geprofiteerd van deze bonuscultuur. 2)Ik ben het eens met de voorstellen over PM cyclus. 3)

Eens met voorstel tot lange looptijd 4) Inzetbaarheidsbudget is m.i. een gekuntseld en vaag begrip. Welke toegevoegde waarde t.o.v. studiefaciliteiten? 5) Bij transitievergoeding wordt gememoreerd aan nieuwe norm. Dit lijkt op ontlopen van verantwoordelijkheid. De duizenden die in het kader van Visie 2016 op non-actief zijn gesteld zullen toch niet veel beter af zijn dan de huidige slachtoffers? Wat mij betreft geen sociale manier van handelen. 6) Er wordt strak ingezet op inzetbaarheid, eigen regie etc. Men wil kansen van medewerkers vergroten en m.i. in ruil daarvoor de vergoedingen fors korten. Een enigszins paternalistische houding. Iedereen mag m.i zelf bepalen wat voor hem/haar de juiste keuze is en hierbij zal Rabobank ook zijn verantwoordelijkheid moeten nemen als men niet kiest voor begeleiding. 7) Verdere verlaging van pensioenlasten niet acceptabel

Eerste reactie op voorstel Rabo. Lees op alle fronten versobering, invulling Sociaal Plan vaag, voor oudere medewerkers is in beweging komen en regie over loopbaan nemen minder eenvoudig als voor jongeren. Voor de oudere medewerkers moeten aanvullende regelingen komen, mogen niet dupe van beweging worden. Transitievergoeding staat niet in verhouding huidige beëindigingsvergoeding, is onvoldoende en mag niet geaccepteerd worden. Op gebied arbeidsvoorwaarden ook vooral oudere medewerker dupe (verlof, PT). Andere PM-cyclus is wel goede beweging. Men zegt dat salaris en arbeidsvoorwaarden nog veel maatschappelijke aandacht hebben en dat Rabo verantwoorde en sobere koers wil varen. Dit mag niet alleen over rug van medewerkers t/m fg. 11. SK heeft standaard contract van 40 uur, dit terugbrengen naar de 36 uur die voor de medewerkers t/m fg. 11 geldt levert een forse besparing op. Ook het schrappen van de standaard leaseauto of vergoeding hiervoor laten vervallen. Maatschappij heeft vooral beeld dat bankiers "graaiers" zijn, dan moet je beginnen om van bovenaf het voorbeeld te geven. Een medewerker in fg. 6 aanpakken geeft niet het goede signaal. Dit geeft maatschappelijk ook beeld dat de "gewone medewerker" weer de dupe is en de hogere leiding zichzelf buiten schot houdt.

Ik sluit me aan bij de reactie van De Unie. Het is een globaal plan waarin in veel woorden, weinig goeds wordt aangeboden. Verwachtingen richting medewerkers zijn hoog (betrokkenheid en ambassadeurschap), maar er komt per saldo niets voor terug. De loyale, hard werkende, medewerker boert steeds verder achteruit, maar moet presteren alsof hij/zij een vorstelijke beloning krijgt. Op deze manier kan Rabo nooit de gewilde werkgever blijven, die zij (naar eigen zeggen) wil zijn. Van de mensen die überhaupt mogen blijven, jagen ze kwaliteit alsnog de deur uit. Blijf vasthouden aan de scheiding sociaal plan vs CAO!

<http://www.helemaalvandezetijd.nl>