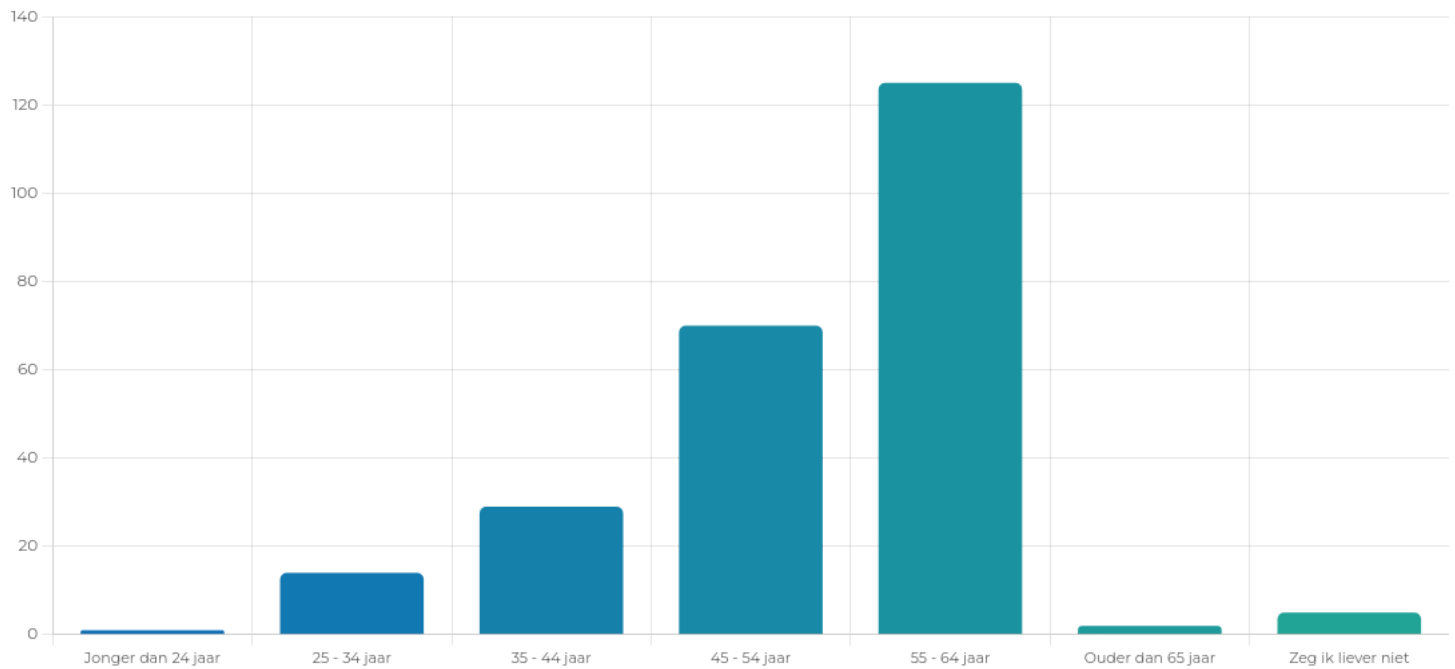




Ik ben:

Soortvraag: meerkeuze

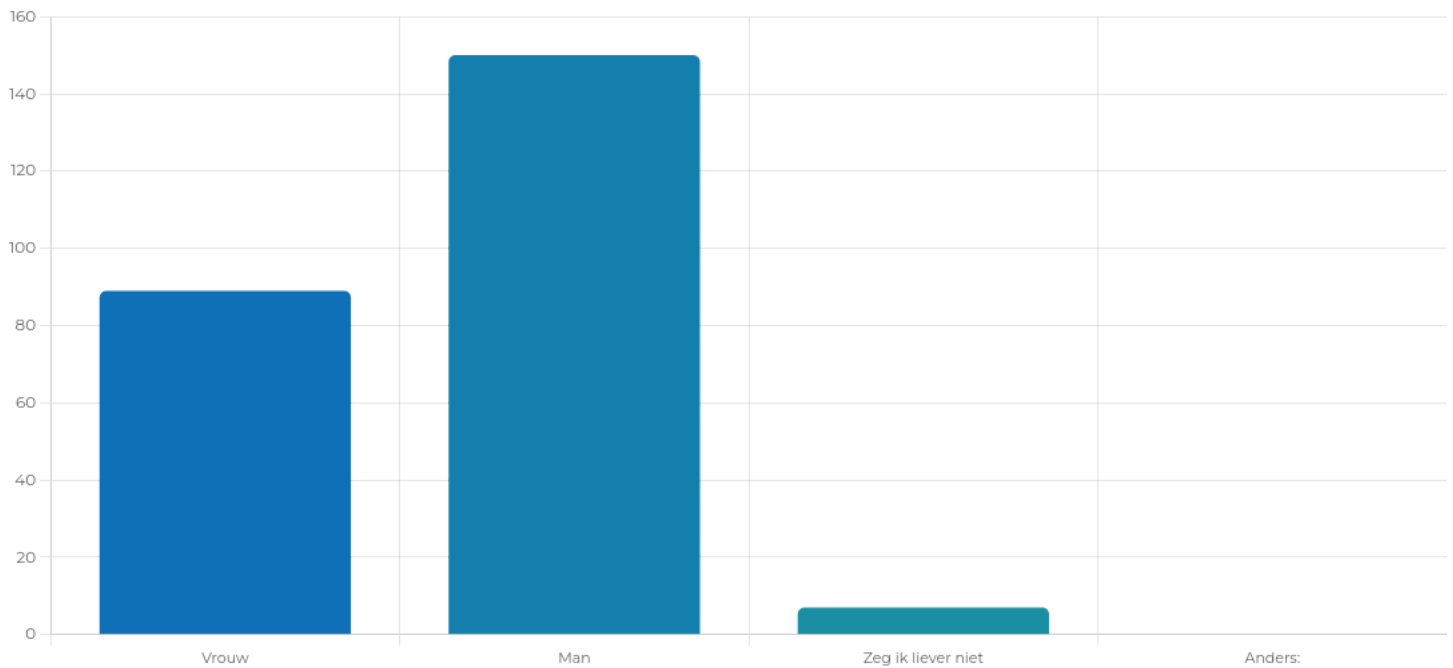
# ▲	Antwoorden		%
● #1	Jonger dan 24 jaar	1	0,41%
● #2	25 - 34 jaar	14	5,69%
● #3	35 - 44 jaar	29	11,79%
● #4	45 - 54 jaar	70	28,46%
● #5	55 - 64 jaar	125	50,81%
● #6	Ouder dan 65 jaar	2	0,81%
● #7	Zeg ik liever niet	5	2,03%
		Totaal: 246	100%



Ik identificeer mij als:

Soortvraag: meerkeuze

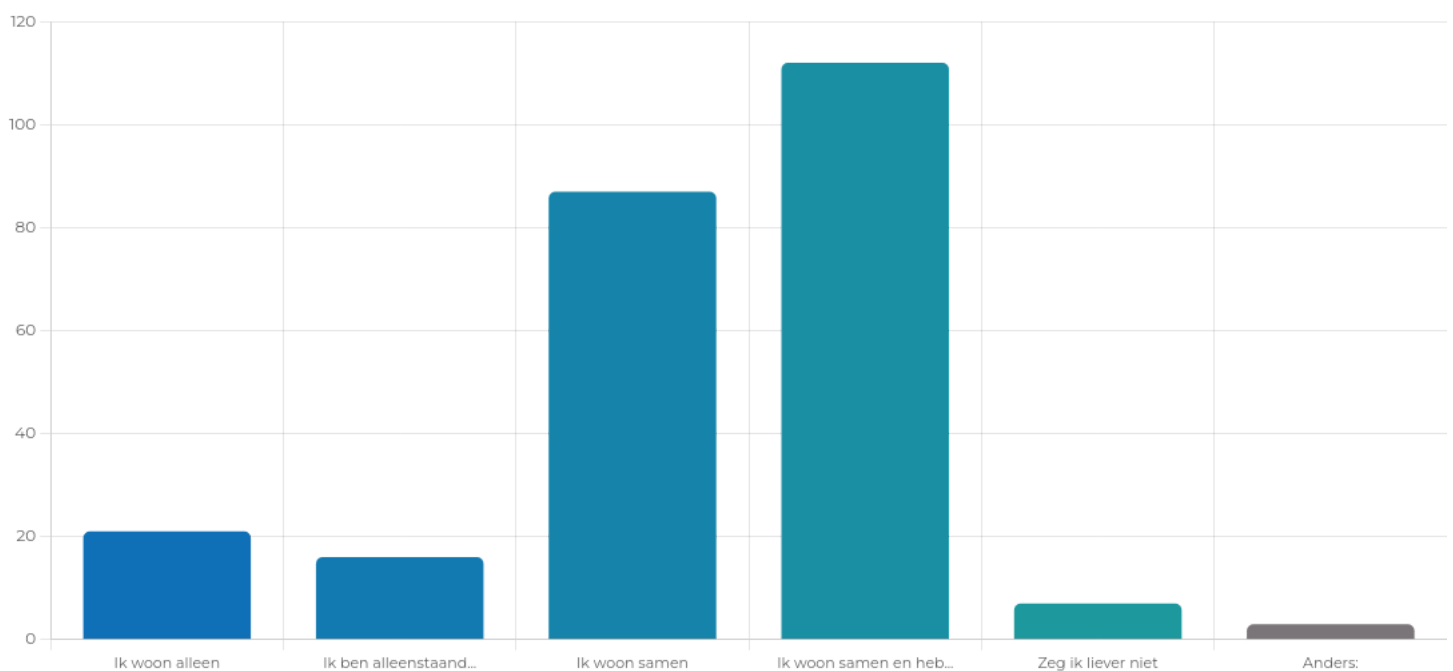
# ▲	Antwoorden		%
● #1	Vrouw	89	36,18%
● #2	Man	150	60,98%
● #3	Zeg ik liever niet	7	2,85%
● #4	Anders:	0	0%
		Totaal: 246	100%



Mijn huishouden bestaat uit:

Soortvraag: meerkeuze

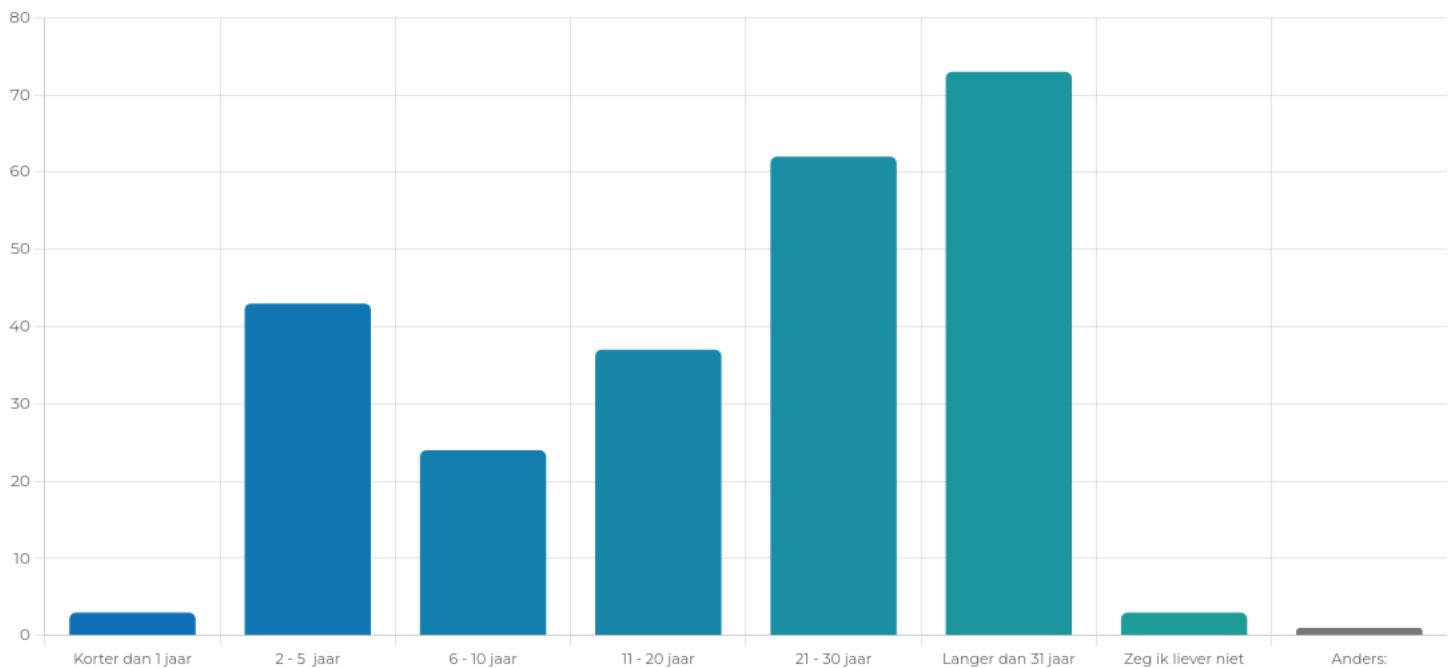
# ▲	Antwoorden		%
● #1	Ik woon alleen	21	8,54%
● #2	Ik ben alleenstaand en heb thuiswonende kinderen	16	6,50%
● #3	Ik woon samen	87	35,37%
● #4	Ik woon samen en heb thuiswonende kinderen	112	45,53%
● #5	Zeg ik liever niet	7	2,85%
● #6	Anders:	▼ 3	1,22%
		Totaal: 246	100%



Het aantal jaar dat ik in dienst ben bij Nationale Nederlanden is:

Soortvraag: meerkeuze

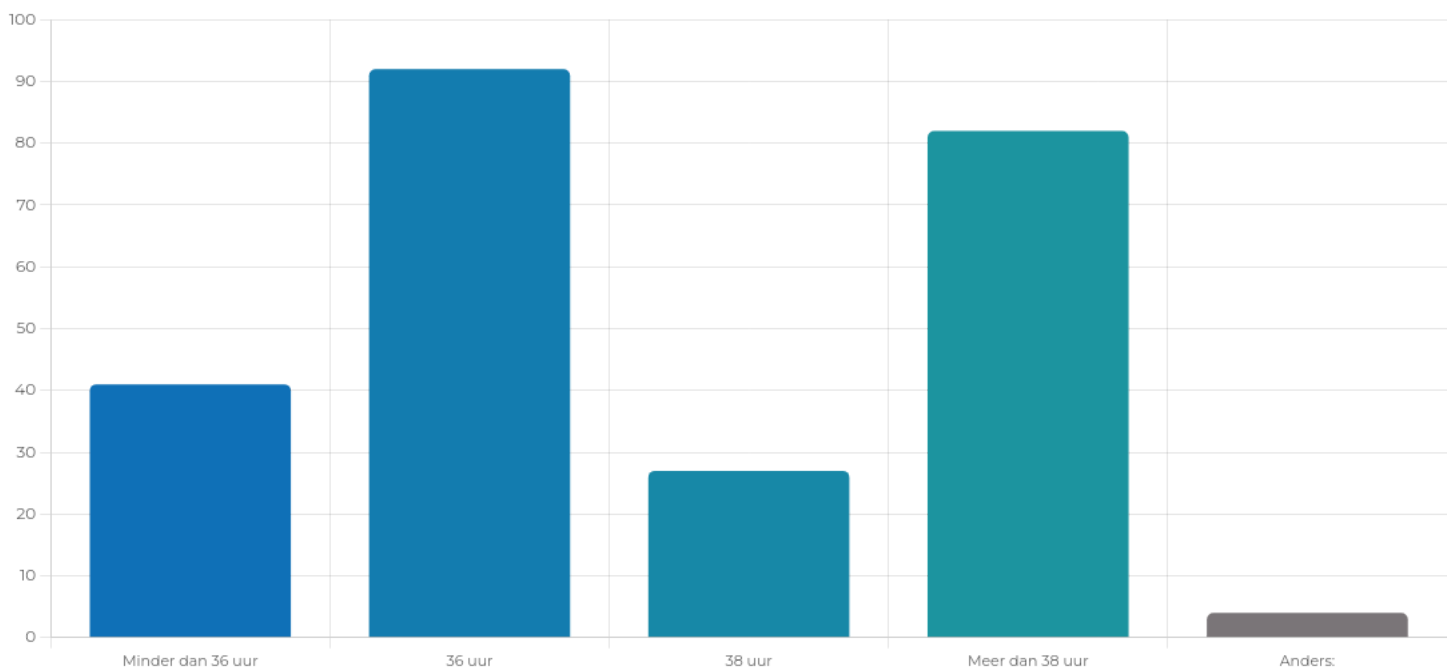
# ▲	Antwoorden		%
● #1	Korter dan 1 jaar	3	1,22%
● #2	2 - 5 jaar	43	17,48%
● #3	6 - 10 jaar	24	9,76%
● #4	11 - 20 jaar	37	15,04%
● #5	21 - 30 jaar	62	25,20%
● #6	Langer dan 31 jaar	73	29,67%
● #7	Zeg ik liever niet	3	1,22%
● #8	Anders:	▼ 1	0,41%
		Totaal:	246
			100%



Het aantal contracturen dat ik werk voor NN per week is:

Soortvraag: meerkeuze

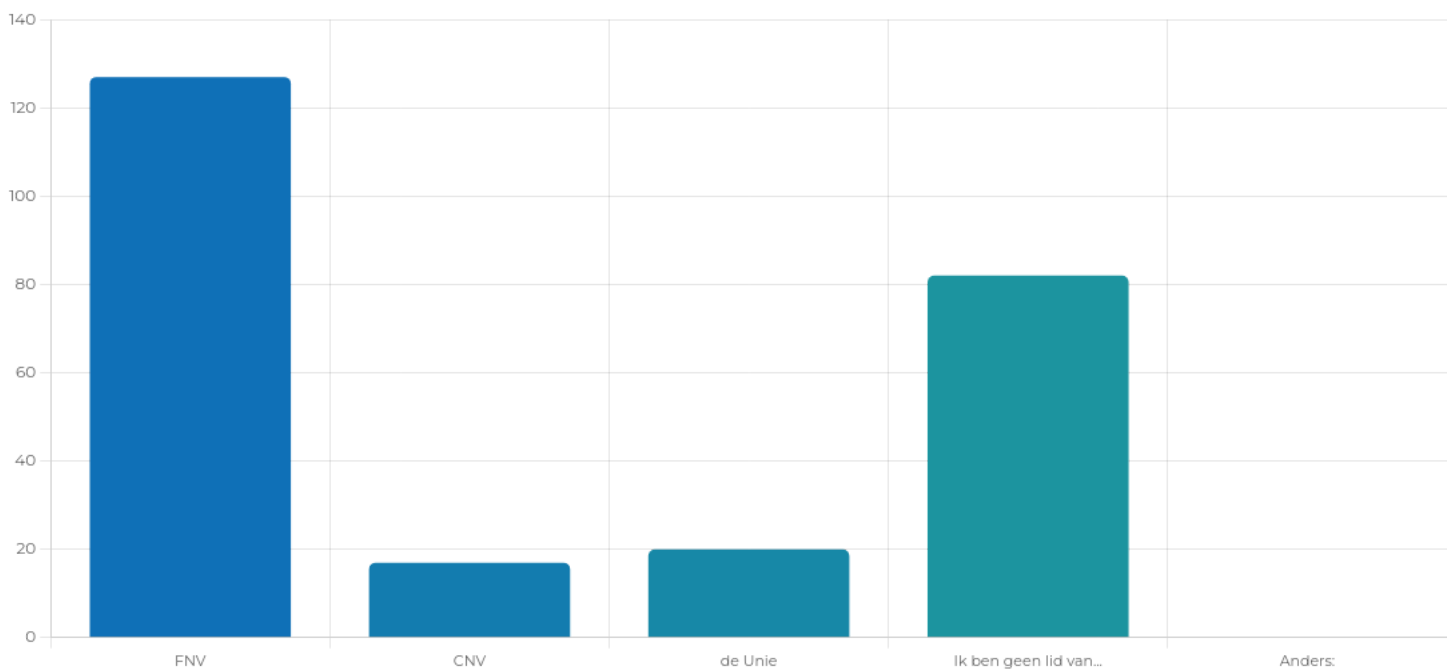
# ▲	Antwoorden		%
● #1	Minder dan 36 uur	41	16,67%
● #2	36 uur	92	37,40%
● #3	38 uur	27	10,98%
● #4	Meer dan 38 uur	82	33,33%
● #5	Anders:	▼ 4	1,63%
		Totaal: 246	100%



Ik ben lid van een vakbond:

Soortvraag: meerkeuze

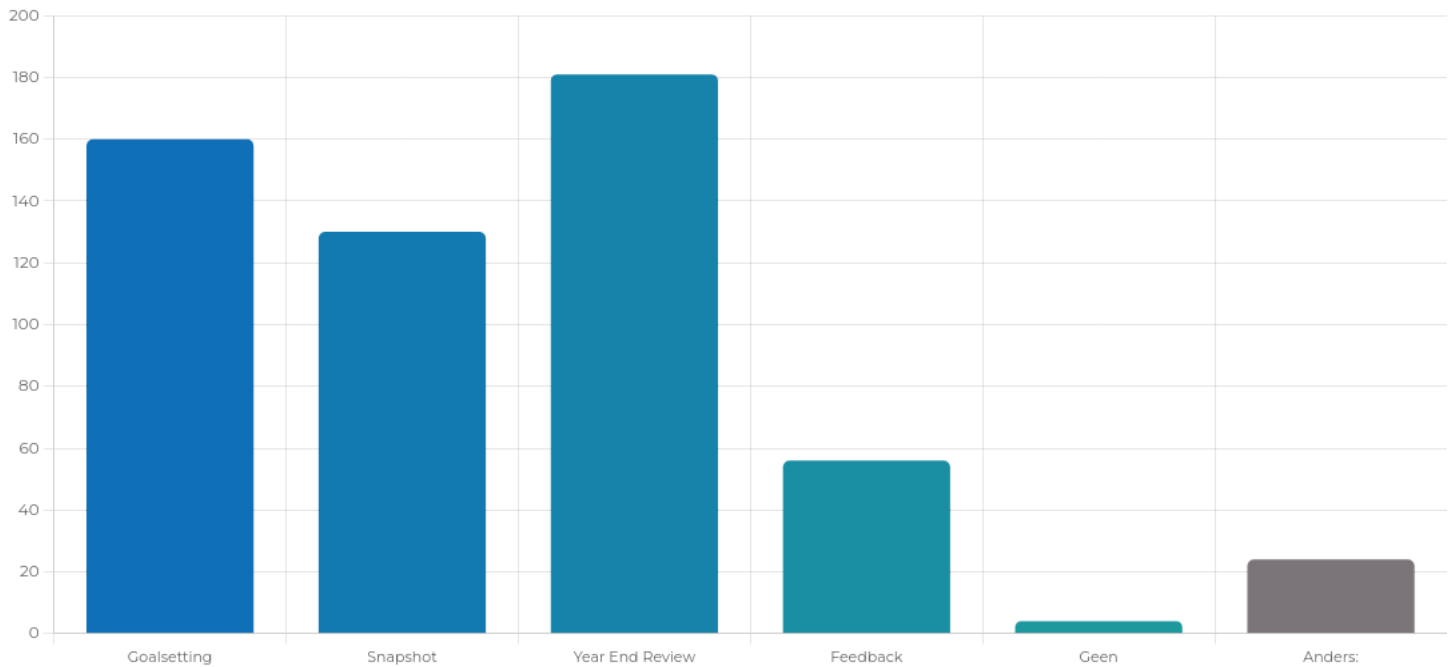
# ▲	Antwoorden		%
● #1	FNV	127	51,63%
● #2	CNV	17	6,91%
● #3	de Unie	20	8,13%
● #4	Ik ben geen lid van de vakbond	82	33,33%
● #5	Anders:	0	0%
		Totaal: 246	100%



Vorig jaar heb ik de volgende gesprekken gehad met mijn leidinggevende en vastgelegd in Workday:

Soortvraag: meerkeuze

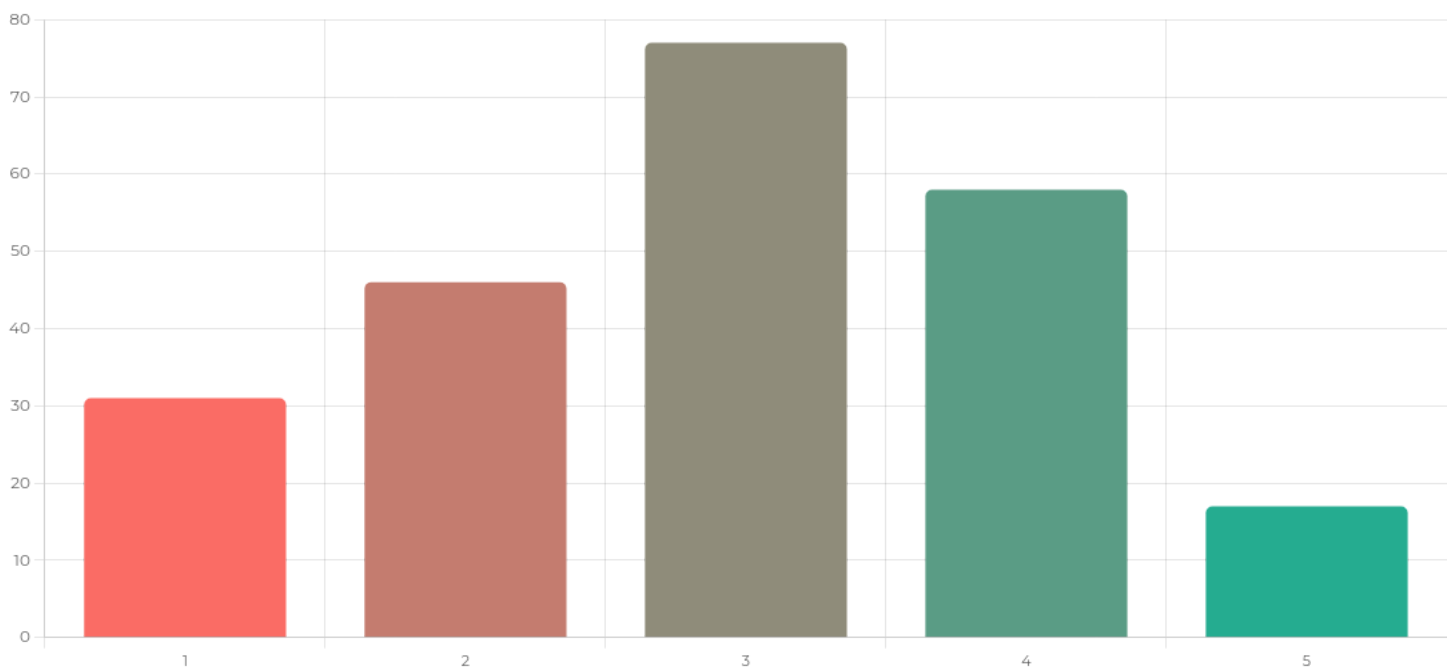
# ^	Antwoorden		%
● #1	Goalsetting	160	28,83%
● #2	Snapshot	130	23,42%
● #3	Year End Review	181	32,61%
● #4	Feedback	56	10,09%
● #5	Geen	4	0,72%
● #6	Anders:	∨ 24	4,32%
		Totaal: 555	100%



Ik ben tevreden over het performancemanagement-proces bij NN

Soortvraag: cijfer

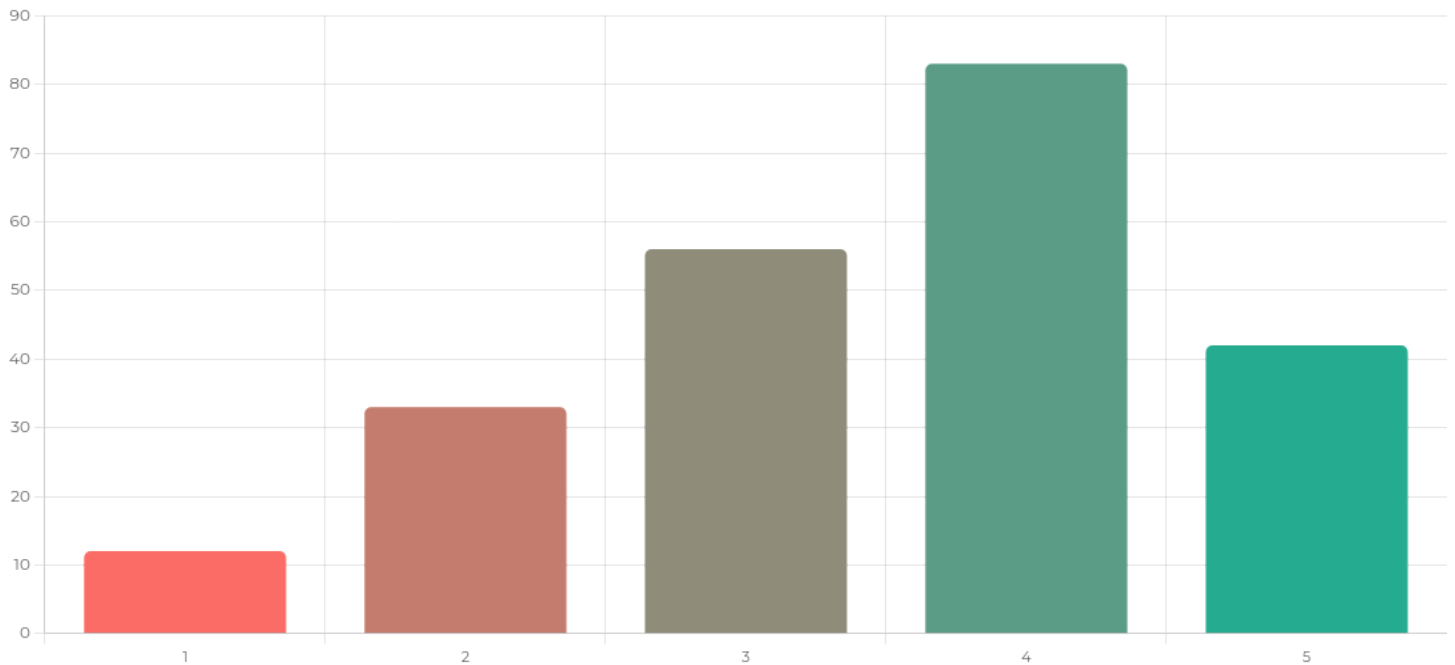
# ▲	Opties		%
#1	1	31	13,54%
#2	2	46	20,09%
#3	3	77	33,62%
#4	4	58	25,33%
#5	5	17	7,42%
		Totaal: 229	100%
		Gemiddelde: 2,93	



In mijn goalsetting heb ik duidelijke afspraken gemaakt met mijn leidinggevende over mijn persoonlijke ontwikkeling en welke trainingen ik hiervoor ga volgen komend jaar.

Soortvraag: cijfer

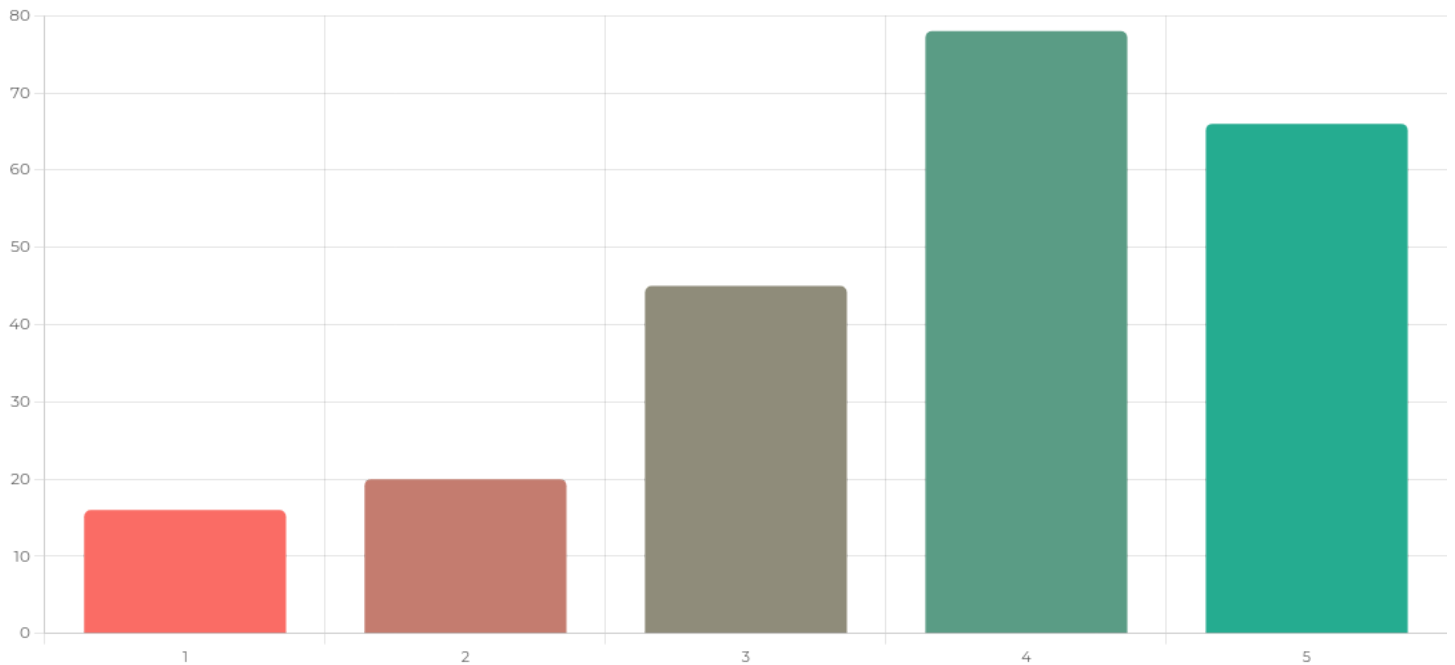
# ▲	Opties		%
#1	1	12	5,31%
#2	2	33	14,60%
#3	3	56	24,78%
#4	4	83	36,73%
#5	5	42	18,58%
		Totaal: 226	100%
		Gemiddelde: 3,49	



Ik heb afgelopen jaar met mijn leidinggevende een goed gesprek kunnen voeren over hoe het met mij gaat en mijn doelen.

Soortvraag: cijfer

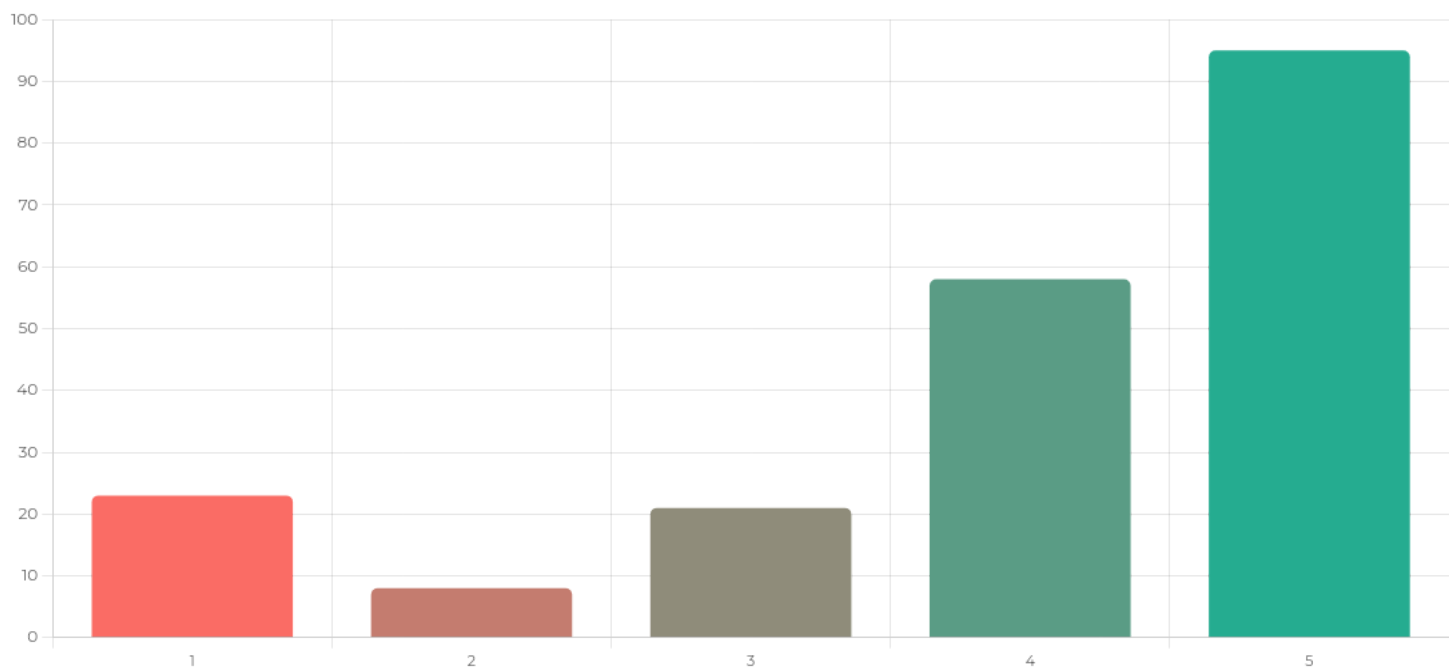
# ▲	Opties		📊	%
● #1	1		16	7,11%
● #2	2		20	8,89%
● #3	3		45	20,00%
● #4	4		78	34,67%
● #5	5		66	29,33%
		Totaal:	225	100%
		Gemiddelde:	3,70	



Ik heb het afgelopen jaar minimaal 1 snapshot gesprek gevoerd met mijn leidinggevende.

Soortvraag: cijfer

#	Opties		%
#1	1	23	11,22%
#2	2	8	3,90%
#3	3	21	10,24%
#4	4	58	28,29%
#5	5	95	46,34%
		Totaal: 205	100%
		Gemiddelde: 3,95	



Toelichting, indien gewenst:

Soortvraag: tekstregel

Antwoord	Aantal ▼
Doelen zijn gesteld, maar geen opvolging of snapshots	1
Ik vind het proces best achterhaald en ouderwets	1
Door reorganisatie en onrust is het	1
Alle gesprekken gevoerd	1
Heb nog maar 1x een manager een volledig jaar van goalsetting tot year end review gehad	1
Het is een sterk formeel proces. Dit snap ik eigenlijk niet zo goed. Ik heb namelijk wekelijks en soms zelfs dagelijks al contact met mijn leidinggevende. Hierin bespreken we alles dat speelt. Het voelt heel krom en daardoor heel formeel om verplichte snapshots te organiseren. Verder, de vraagstelling bij 11 klopt niet, Ja ik heb tenmiste 1 gesprek gehad, is dat dan niet een ja/nee vraag (ipv 1 t/m5 van niet goed naar goed)?	1
Diverse loopband gesprekken gehad. Management komt afspraken niet na	1
Ik vind dit hele proces een circus en zonde van ieders tijd	1
Snapshot gesprekken worden over het algemeen niet serieus genomen.	1
Bij vast te leggen gesprekken moet ik meerdere antwoorden kunnen geven	1
Verplicht nummer	1
Bij vraag 7 gelden bij mij 3 situaties die ik met mijn leidinggevend besproken heb en die in Workday zijn vastgelegd.	1
Het systeem, waarmee wordt gewerkt (zijnde Workday) is zéér gebruikersONvriendelijk. Bijv. je maakt maar een keer per jaar (gelukkig ;)) zo'n goal setting. Dan moet je goed kijken hoe je die shit moet invullen. Je werkt er te weinig mee (1 x per jaar) om er goed bekend mee te worden. Het is dus veel te moeilijk opgezet.	1
Het niet uitgebreid afspraken maken over ontwikkeling en trainingen komt voor het grootste deel bij mij vandaan, dat is geen tekortkoming of iets dergelijks van mijn manager	1
Allemaal overbodig om je na bijna 40 jaar weer te moeten bewijzen	1
Waarom al die ontwikkelafspraken en WFT opleiding terwijl er ieder jaar mensen uit moeten	1
Performancemanagement is geen instrument ten bate van de werknemer, maar wordt door de werkgever ingezet om de doelen van het bedrijf te halen. Het volgen van opleidingen die geld kosten wordt zeer sterk ontmoedigd.	1
Al 2 jaar op rij is mijn performance "naar verwachting" en krijg ik niet het CAO percentage. Motivatie hiervoor wordt niet formeel vastgelegd, ondanks meerdere keren verzoek	1
voldoet of voldoet niet is te beperkt	1
afreken methode	1

Wat ik goed vind aan de manier waarop nu het performancemanagement plaatsvindt is:

Soortvraag: tekstregel

Antwoord	Aantal ▼
Niets	6
.	5
Duidelijk	3
GOED	2
Prima	2
nvt	2
-	2
niks	1
het is een gesprek en geen eenrichtingsverkeer	1
Ouderwets systeem. Ik kan altijd overleggen met mijn manager.. Kan ook aangegeven wat ik wil qua opleiding.	1
De gesprekken verdeeld over het jaar	1
Goede prestaties beloond met loonsverhoging	1
in principe is het helder	1
Workday	1
Heldere doelen en resultaten in perspectief besproken	1
Zie antwoord bij vraag 12	1
sfds	1
Ik heb veel inspraak	1
Het is opbouwend ingericht	1
Dat er met regelmaat met de medewerker gesproken wordt over hoe het gaat	1

Als ik iets mocht veranderen aan het performancemanagement-systeem, zou dat het volgende zijn:

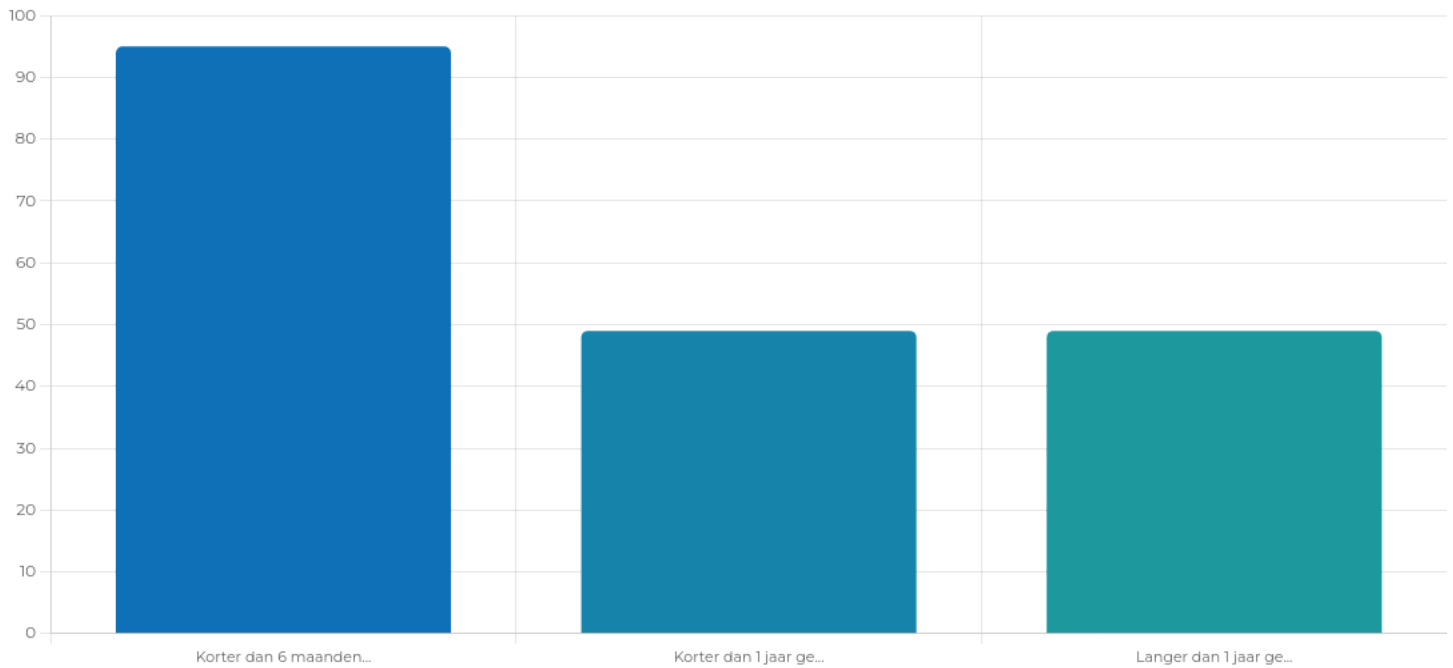
Soortvraag: tekstregel

Antwoord	Aantal ▼
geen	9
Afschaffen	9
Geen idee	4
ALLES	3
-	3
nvt	3
niets	3
.	3
Het is een ouderwets systeem en puur een verplichting voor de medewerkers. Er wordt gezocht naar opties om aan de eisen te voldoen. Er wordt ook nooit teruggekeken wat het jaar ervoor was afgesproken. Dus elk jaar moet je iets nieuws bedenken. Ook voor het management is het veel en veelal onzinnig werk.	1
De teamdoelstellingen zijn te algemeen	1
opvolging	1
1x snapshot ipv 2x.	1
Geen performance management systeem meer hebben, vindt het ouderwets	1
gdaf	1
Niks	1
Het is nu "meer" en "not meet". Dit betekent dat er weinig ruimte is als je excellent functioneert	1
Dieper op goals en prestaties ingaan. Doelstelling smarter stellen	1
1x per 2 jaar, 4 gespreksmomenten per jaar en ieder jaar weer opnieuw allerlei ontwikkelpunten soms ook wel erg veel van het goede	1
Minstens 1 of 2 keer per kwartaal een afspraak inplannen over hoe het gaat met de gemaakte afspraken	1
Beoordeling is voldoet of voldoet niet. Waarmaken van meer, ambitieuzere doelen heeft geen gevolgen.	1

De laatste keer dat ik een training of opleiding heb gevolgd is:

Soortvraag: meerkeuze

# ▲	Antwoorden		%
● #1	Korter dan 6 maanden geleden	95	49,22%
● #2	Korter dan 1 jaar geleden	49	25,39%
● #3	Langer dan 1 jaar geleden	▼ 49	25,39%
Totaal:		193	100%



Toelichting, indien gewenst:

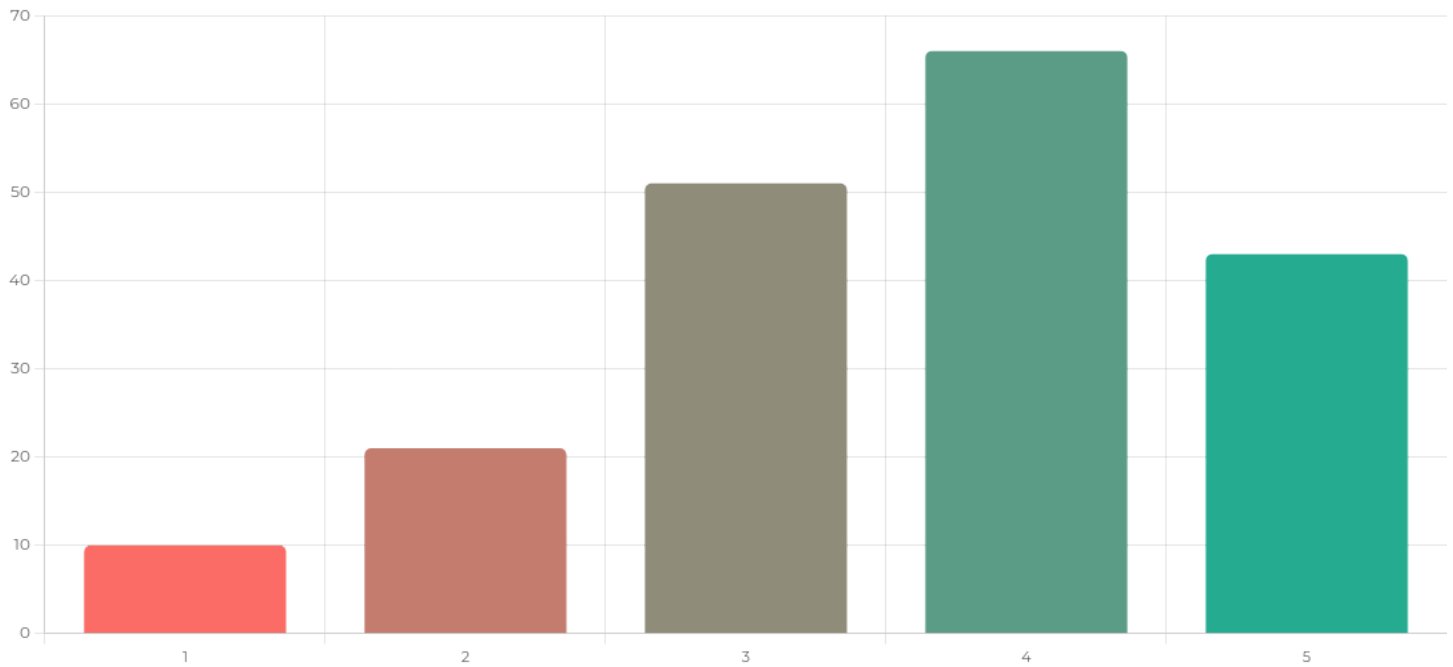
Soortvraag: tekstregel

Antwoord	Aantal ▼
PE Inkomen	1
We hebben een steekproef training gekregen	1
Wil heel graag vervolgopleiding doen, hiervoor is toezegging gedaan.	1
ik doe regelmatig korte trainingen die mij helpen in mijn persoonlijke ontwikkeling.	1
Betreft verplichte pe voor functie, er is geen ruimte voor eigen inbreng	1
We hebben de mond vol over brede inzetbaarheid, maar mogen ons daar niet (gedeeltelijk) op kosten van de afdeling/NN aan aanpassen.	1
Wel privé, in mijn eigen tijd en niet door NN betaalt	1
Geen	1
Intern net van baan veranderd, dit doe ik vrijwillig	1
Permanente educatie is voor mij verplicht. Soms lukt het om voor dit onderwerp budget te krijgen.	1
dit gaat dan om PE en/of PA Wft	1
Ik ben niet meer geïnteresseerd in een training en volg ook geen trainingen (meer),	1
Online cursussen	1
Trainingen gevolgd voor nieuwe functie/taken (o.a. ServiceNow training en certificaten)	1
PE Zakelijk	1
dankzij een nieuwe baan, daarvoor 7 jaar geen opleiding gehad. De (HBO) opleiding die ik wilde in het kader van mijn loopbaan moest ikzelf betalen (ruim 15.000 euro)	1
verplichte wft	1
Weinig tijd voor door de waan van de dag	1
-	1
Persoonlijke ontwikkeling	1

Ik word gestimuleerd door NN om mijzelf verder te ontwikkelen.

Soortvraag: cijfer

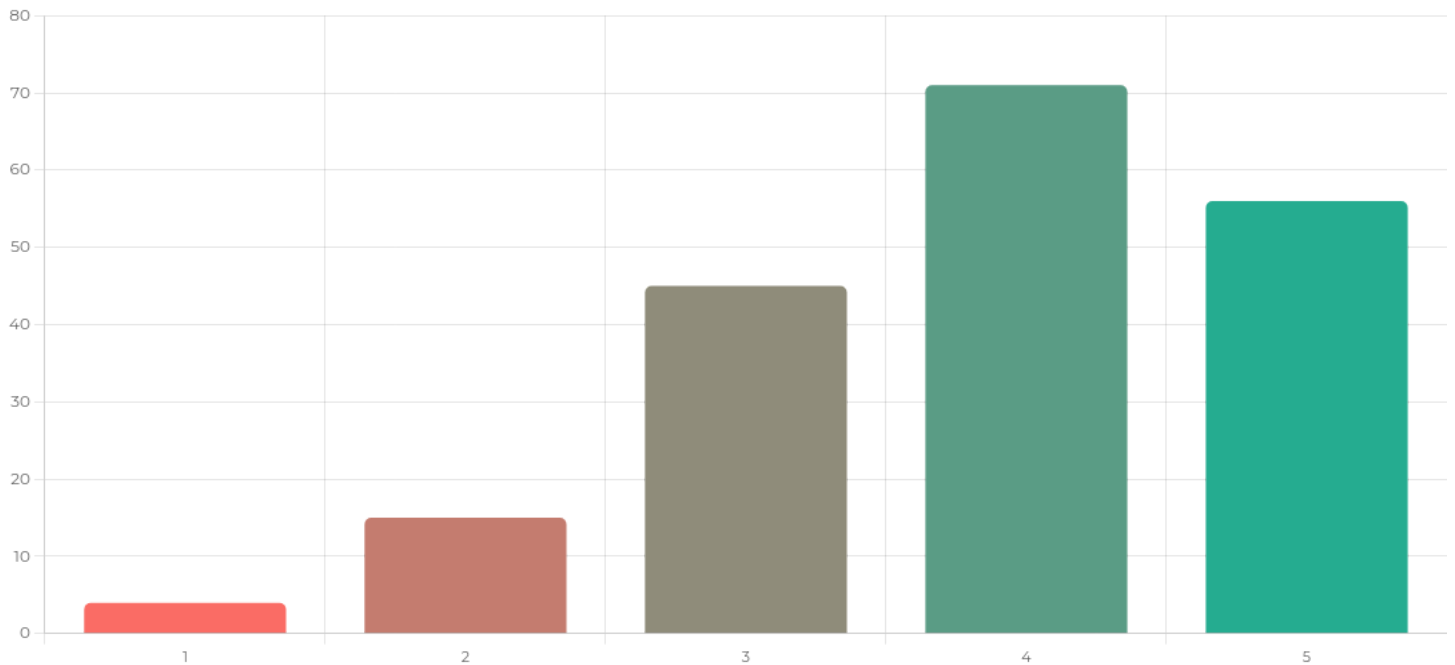
#	Opties		%
#1	1	10	5,24%
#2	2	21	10,99%
#3	3	51	26,70%
#4	4	66	34,55%
#5	5	43	22,51%
		Totaal: 191	100%
		Gemiddelde: 3,58	



Ik heb een persoonlijke visie op waarheen ik mijzelf wil ontwikkelen.

Soortvraag: cijfer

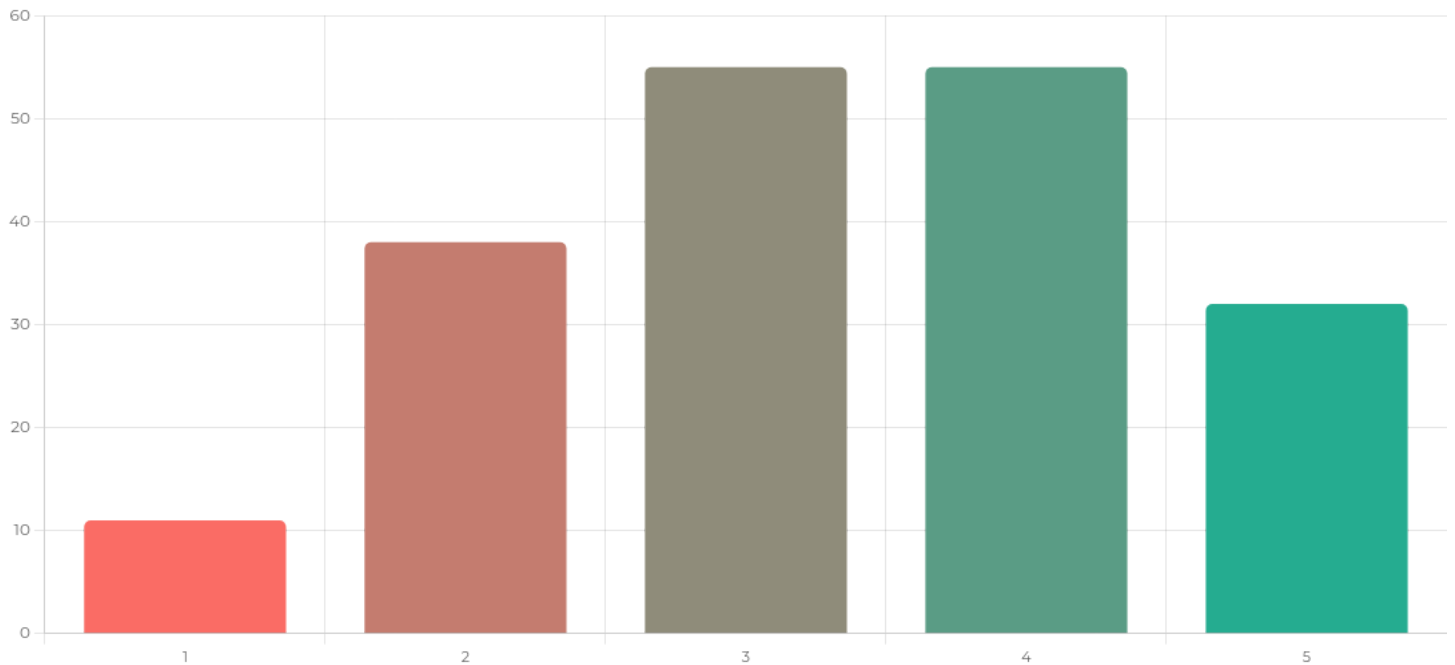
# ▲	Opties		%
#1	1	4	2,09%
#2	2	15	7,85%
#3	3	45	23,56%
#4	4	71	37,17%
#5	5	56	29,32%
		Totaal: 191	100%
		Gemiddelde: 3,84	



ik vond het gemakkelijk een juiste training voor mijzelf te vinden en aan te vragen.

Soortvraag: cijfer

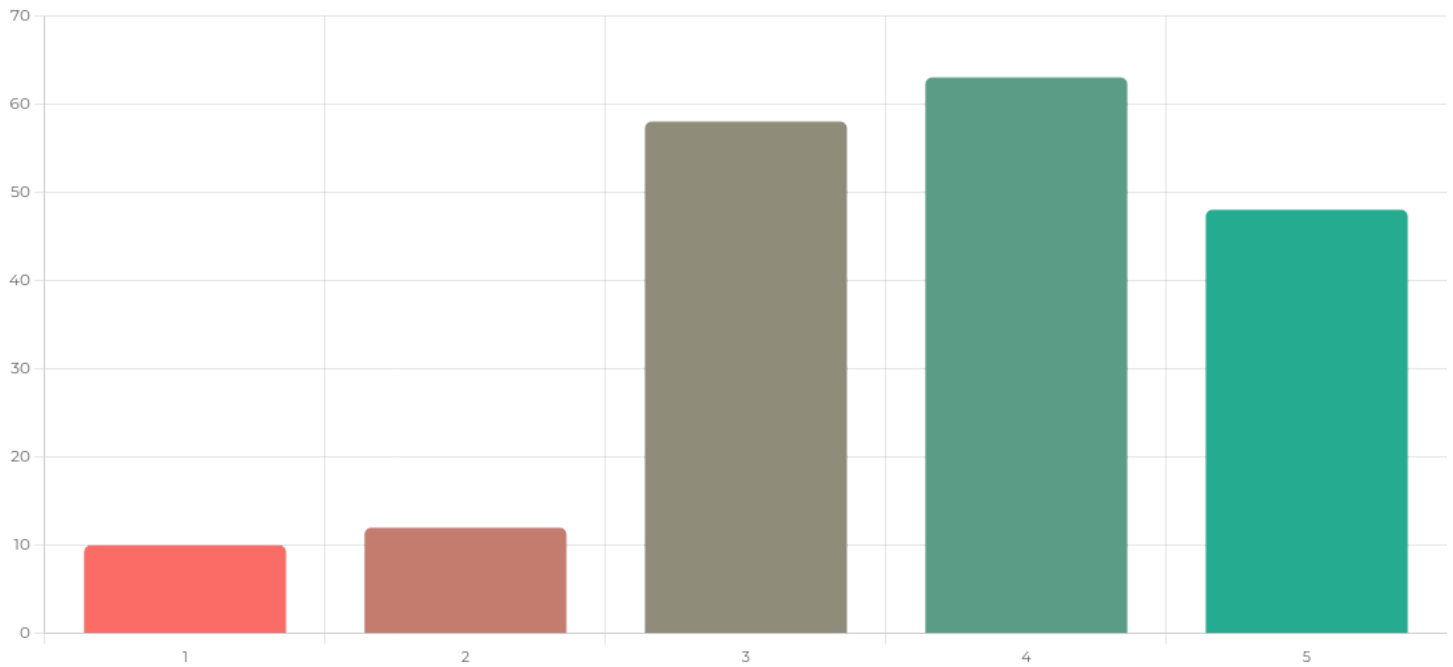
#	Opties		%
#1	1	11	5,76%
#2	2	38	19,90%
#3	3	55	28,80%
#4	4	55	28,80%
#5	5	32	16,75%
		Totaal: 191	100%
		Gemiddelde: 3,31	



Het aanbod van type en soorten trainingen en opleidingen binnen NN is ruim voldoende.

Soortvraag: cijfer

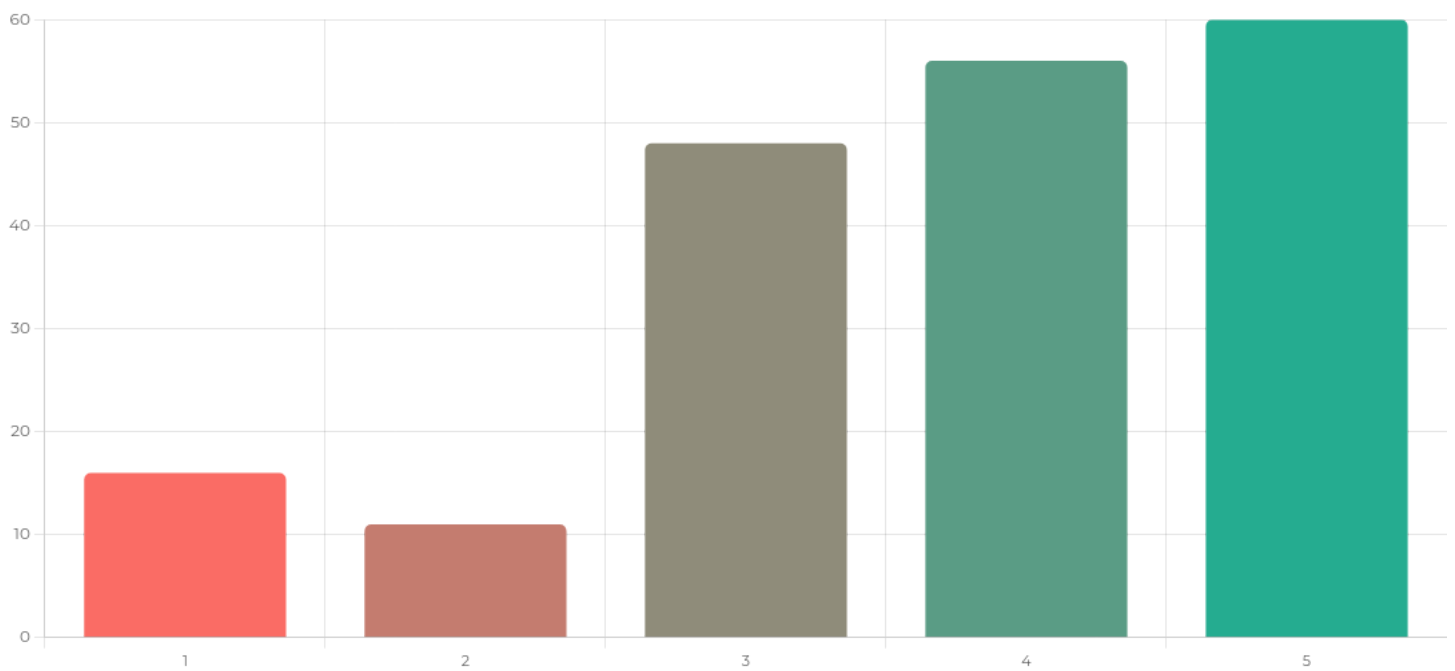
# ▲	Opties		%
#1	1	10	5,24%
#2	2	12	6,28%
#3	3	58	30,37%
#4	4	63	32,98%
#5	5	48	25,13%
		Totaal: 191	100%
		Gemiddelde: 3,66	



Mijn leidinggevende ondersteunde mij volledig gedurende mijn training.

Soortvraag: cijfer

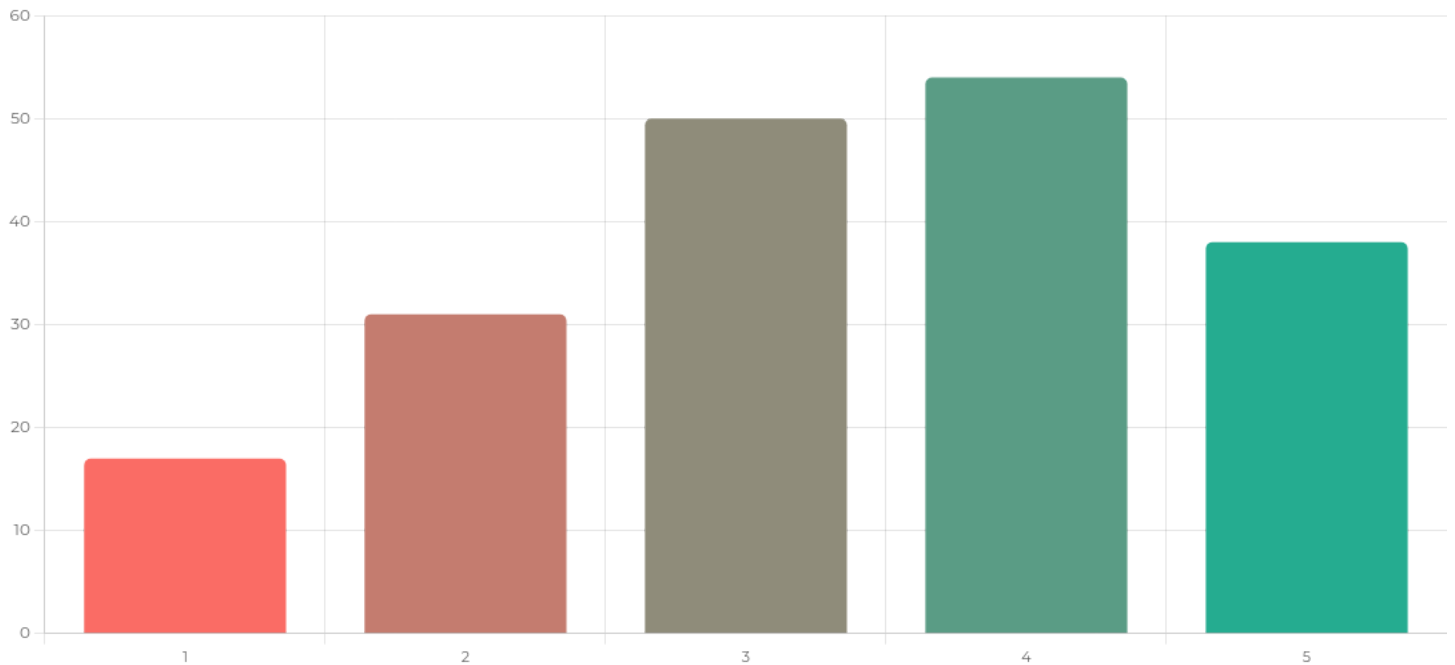
#	Opties		%
#1	1	16	8,38%
#2	2	11	5,76%
#3	3	48	25,13%
#4	4	56	29,32%
#5	5	60	31,41%
		Totaal: 191	100%
		Gemiddelde: 3,70	



Ik vond het gemakkelijk mijn werk en privé-balans te combineren gedurende de training/opleiding.

Soortvraag: cijfer

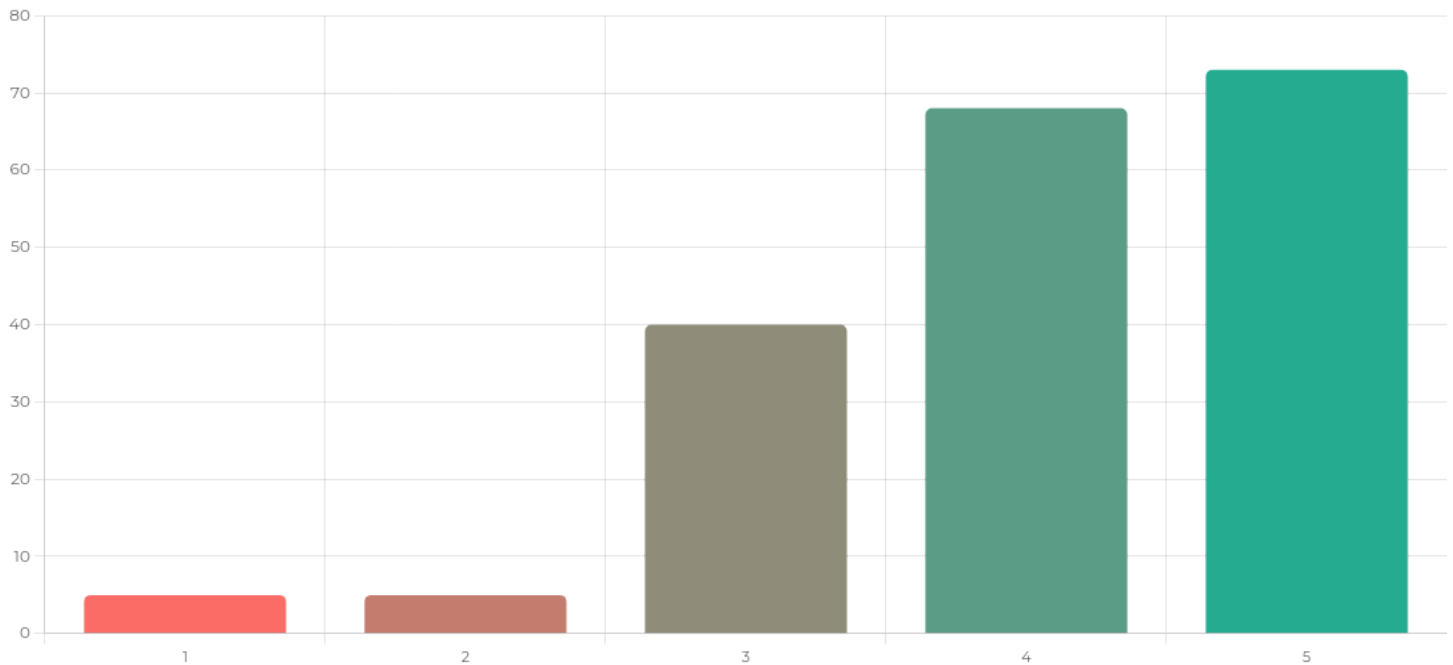
#	Opties		%
#1	1	17	8,95%
#2	2	31	16,32%
#3	3	50	26,32%
#4	4	54	28,42%
#5	5	38	20,00%
		Totaal: 190	100%
		Gemiddelde: 3,34	



Ik vind het (in beginsel) mijn persoonlijke verantwoordelijkheid om mijzelf verder te ontwikkelen.

Soortvraag: cijfer

# ▲	Opties		⌵	⌵
● #1	1		5	2,62%
● #2	2		5	2,62%
● #3	3		40	20,94%
● #4	4		68	35,60%
● #5	5		73	38,22%
		Totaal:	191	100%
		Gemiddelde:	4,04	



Toelichting, indien gewenst:

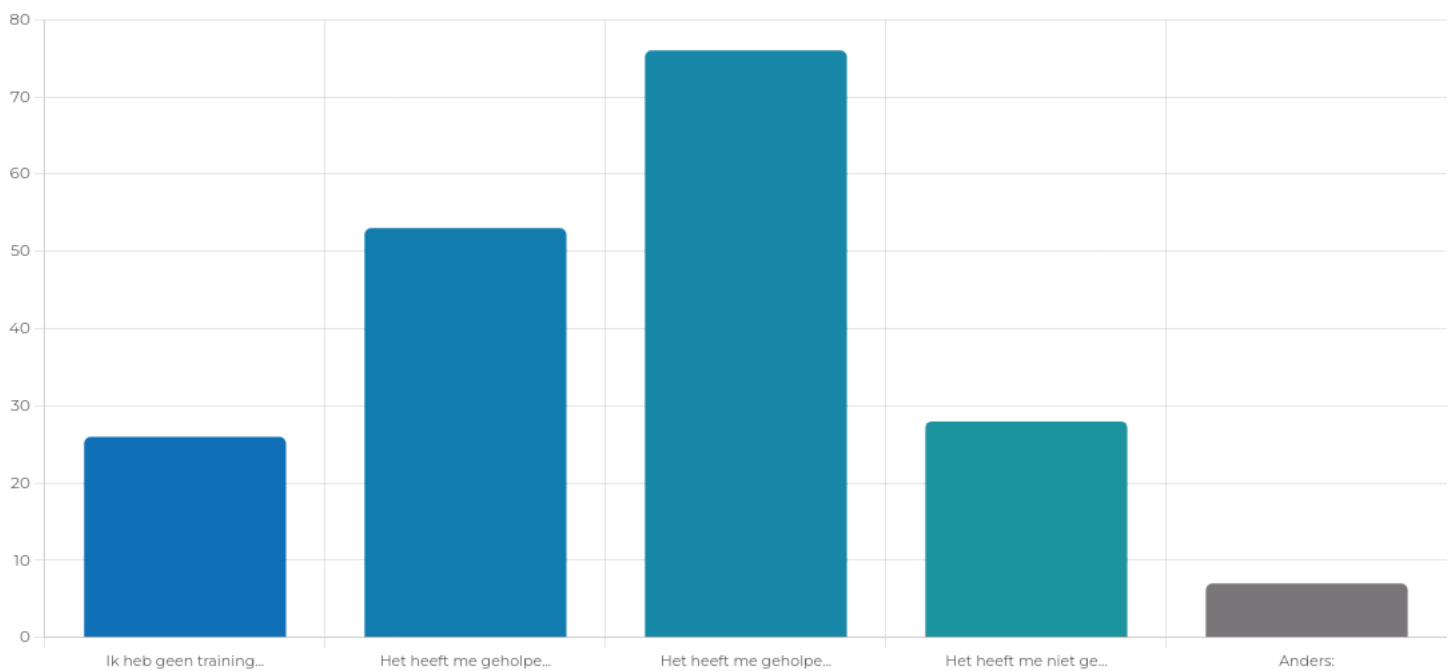
Soortvraag: tekstregel

Antwoord	Aantal ▼
Mijn ontwikkeling zit vooral in de nieuwe processen/applicaties/werkzaamheden binnen mijn huidige functie, geen ambitie om naar een hoger Hay level te 'groeien' of de nieuwe David Knibbe te worden.	1
Er wordt binnen NN nooit meer naar de opleiding die gevolgd is gekeken	1
Er zijn mogelijkheden zowel financieel als qua tijd/capaciteit om trainingen/opleidingen te volgen. Je moet het wel onderbouwen en uitleggen.	1
Managers hoeven echt niet alles goed te vinden. Maar overal voor gaan liggen, kan natuurlijk ook niet door de beugel. Adviezen van HR worden ook in de wind geslagen.	1
Geen	1
Ik vind het mijn persoonlijke verantwoordelijkheid, maar ik vind wel dat de faciliterende functie van een werkgever heel goed moet zijn	1
Ontwikkelen waarin? Al 10 jaar krijgen wij te horen dat we op zoek moeten naar plan B buiten de organisatie omdat we alleen maar verder krimpen qua portefeille	1
Mijn ontwikkeling is mijn eigen verantwoordelijkheid, maar ik verwacht wel dat de werkgever hier budget voor beschikbaar stelt.	1
Je moet je ontwikkelen het is geen mogen.	1
er wordt vooral online of interne NN cursus aangeboden. is goedkoper maar je hebt er ook minder aan. voor mensen die concentratie niet bij filmpjes kunnen houden blijft er weinig hangen	1
Managers komn en gaan, maar IK blijf.	1
gedeelde verantwoordelijkheid; zelf wilen, WG faciliteert en stimuleert	1
bekeken vanuit mijn laatste 2-daagse training dit jaar	1
Het is primair een samenspraak van werkgever en werknemer. Als alles op de werknemer geschoven wordt, zal NN niet wilen meewerken.	1
Training volgen is in mijn ogen slechts een eerste stap in ontwikkeling, de toepassing in de praktijk moet vervolgens worden gebruikt om echt het geleerde toe te passen. Daar schort het wat mij betreft aan.	1
-	1
het mag vanuit management wel meer gestimuleerd worden gezien alle reorgnaisaties enz. die er zijn.	1
Bij NN is heel veel mogelijk, maar het moet volledig uit jezelf komen. Er zal niet vanuit NN worden gezegd wil je X/Y gaan doen. Het is systeem is echt voor selfstarters.	1
Ik zal zelf moeten doorstuderen om de gewenste doelen te bereiken. Mijn leidinggevende ziet cursussen en trainingen niet als prioriteit daarin	1
Ontwikkeling is meer dan alleen een cursus volgen. Je kunt naar cursus gaan en niet ontwikkelen, maar andersom dus ook.	1

Hoe heb jij uiteindelijk de gevolgde training/opleiding ervaren? Meerdere antwoorden mogelijk.

Soortvraag: meerkeuze

# ▲	Antwoorden		%
● #1	Ik heb geen training/opleiding gevolgd.	26	13,68%
● #2	Het heeft me geholpen in mijn huidige functie.	53	27,89%
● #3	Het heeft me geholpen in mijn persoonlijke ontwikkeling.	76	40,00%
● #4	Het heeft me niet geholpen.	28	14,74%
● #5	Anders:	▼ 7	3,68%
		Totaal: 190	100%



Toelichting, indien gewenst:

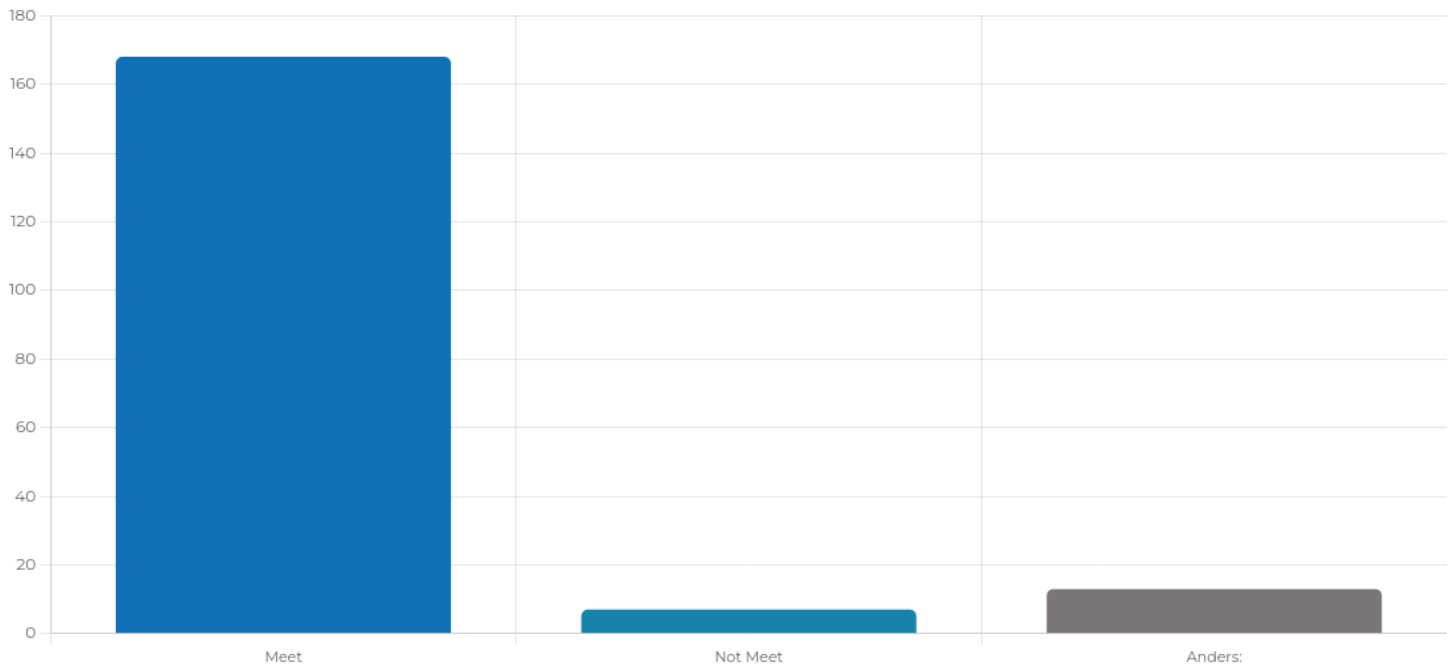
Soortvraag: tekstregel

Antwoord	Aantal ▼
Verplichte Wft cursus die geen enkel nut heeft voor mijn werk	1
Sinds het behalen van mijn diploma is het nog nooit zo slecht gegaan met mijn werk carrière	1
Verplicht voor functie	1
Heb uiteindelijk volledig op eigen kosten en in eigen tijd een opleiding gedaan.	1
het is een onderdeel van mijn functie	1
Leuk om te doen maar daarna nog toegepast nee.	1
Daarnaast ook geholpen in mijn persoonlijke ontwikkeling	1
de wft is totaal niet relevant	1
Eigenlijk geldt zowel het tweede als het derde antwoord. Het heeft me geholpen in mijn huidige functie én in mijn persoonlijke ontwikkeling.	1
-	1
Het heeft geholpen in mijn persoonlijke ontwikkeling als in mijn functie ontwikkeling	1
laatste training was Prince2, dat was me gevraagd, eenmaal klaar werd me verteld dat alles wat ik wilde toepassen niet gewenst was.	1
selecteren meerdere antwoorden is niet mogelijk	1
training kwam te vroeg waardoor opgedane kennis niet direct kon worden toegepast	1
Persoonlijk geholpen en voor huidige functie	1
Er is niet nagedacht over het trainingsaanbod voor oudere werknemers. Voor deze groep speelt carrière maken geen rol meer. Wel om een toekomstbeeld op te bouwen die past bij het afbouwen en overdragen van werkzaamheden.	1
Verplichte PE examens gedaan	1
Het heeft me ook geholpen in mijn persoonlijke ontwikkeling. Hoewel er staat meerdere antwoorden mogelijk, kon ik er slechts één kiezen	1
Nvt	1
NLP heb ik 1 1/2 jaar geleden gedaan. Alleen zakelijk heb ik er niets aan gehad vanwege het pestgedrag op de afdeling	1

Mijn eindbeoordeling afgelopen jaar was:

Soortvraag: meerkeuze

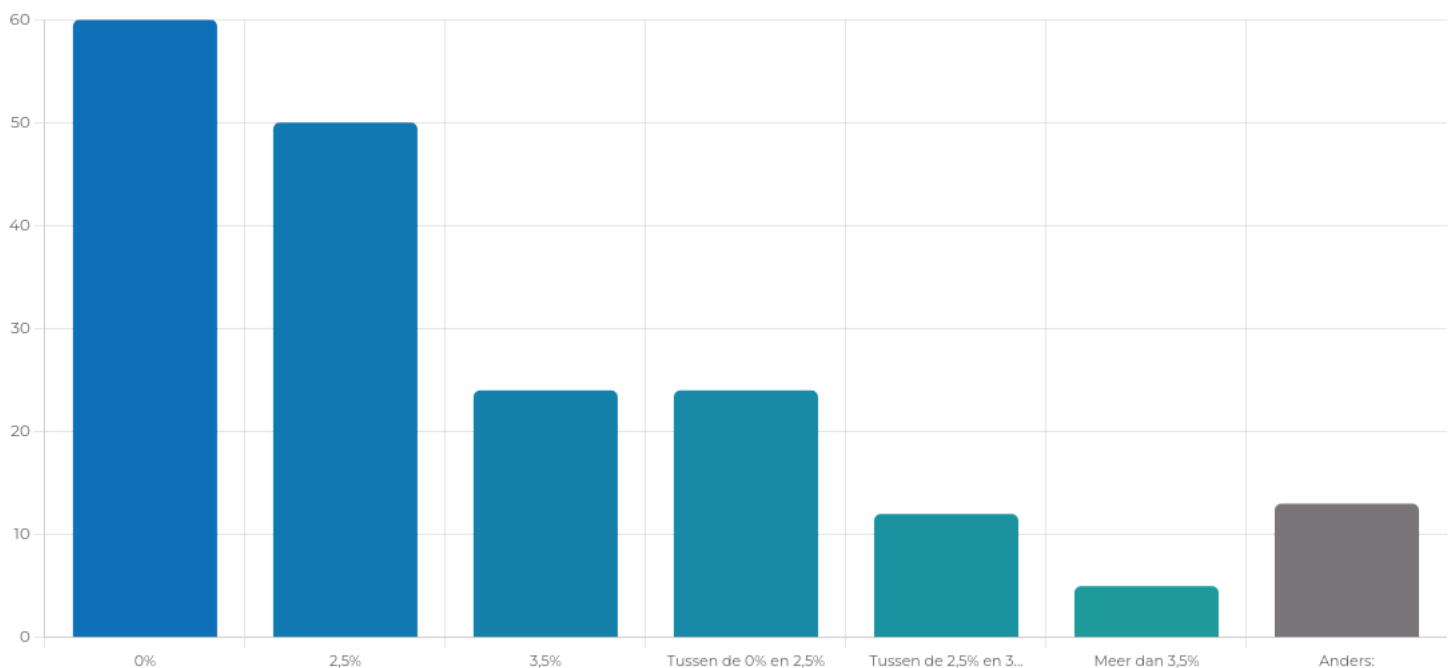
# ▲	Antwoorden		%
● #1	Meet	168	89,36%
● #2	Not Meet	7	3,72%
● #3	Anders:	▼ 13	6,91%
		Totaal: 188	100%



De beloning die ik hiervoor ontvangen heb was:

Soortvraag: meerkeuze

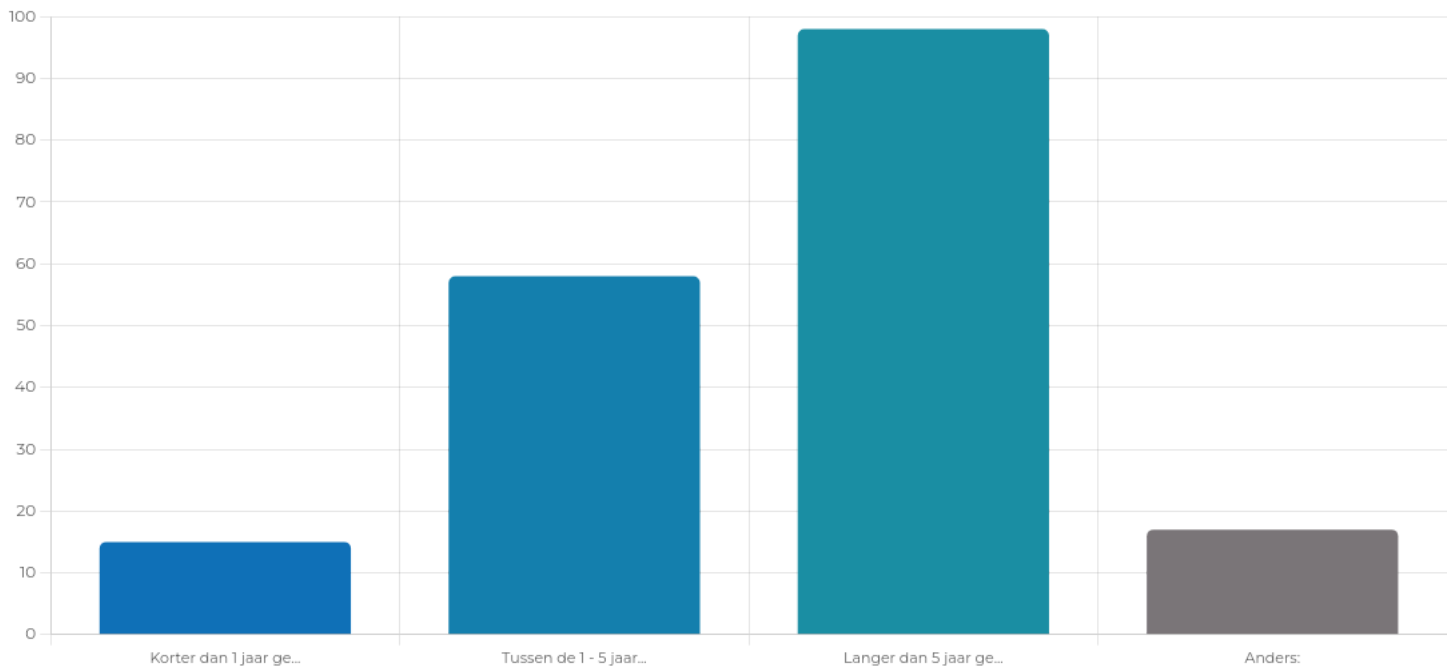
# ▲	Antwoorden		📊	%
● #1	0%		60	31,91%
● #2	2,5%		50	26,60%
● #3	3,5%		24	12,77%
● #4	Tussen de 0% en 2,5%		24	12,77%
● #5	Tussen de 2,5% en 3,5%		12	6,38%
● #6	Meer dan 3,5%		5	2,66%
● #7	Anders:	▼	13	6,91%
Totaal:			188	100%



De laatste keer dat ik een schaal/level erbij heb gehad was:

Soortvraag: meerkeuze

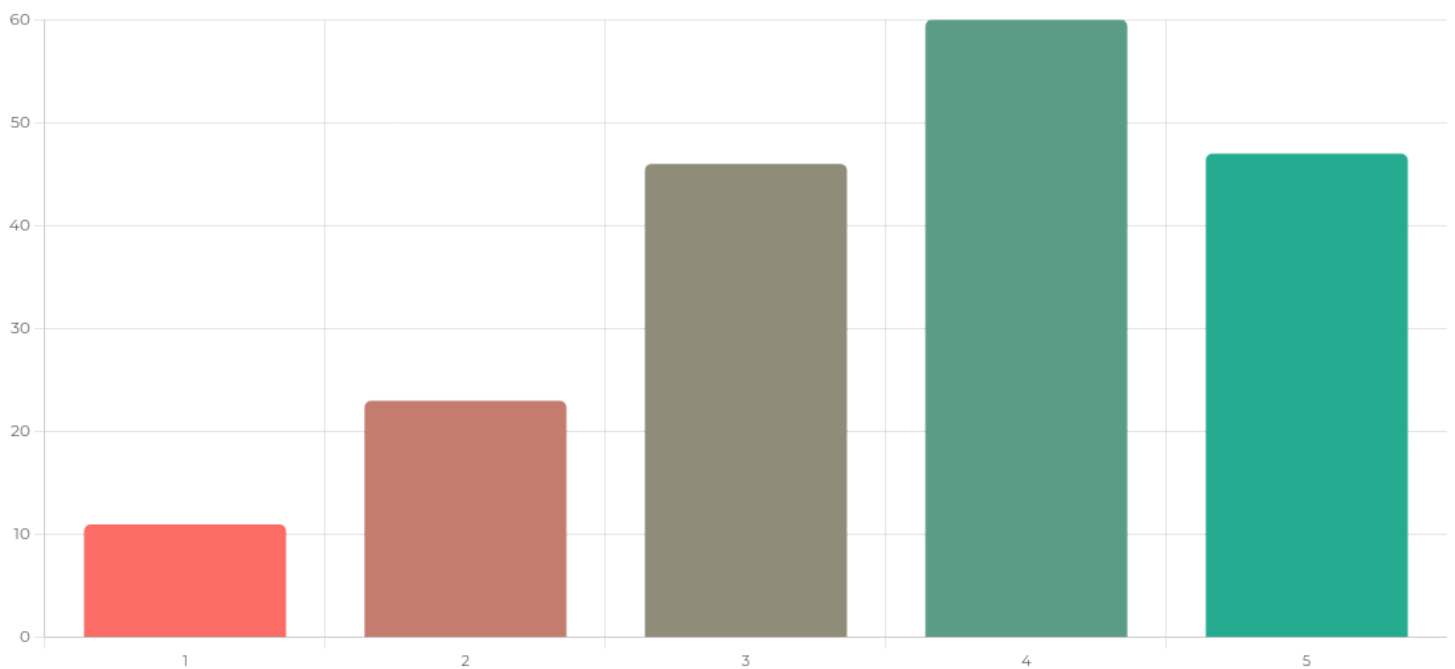
# ▲	Antwoorden		📊	%
● #1	Korter dan 1 jaar geleden.		15	7,98%
● #2	Tussen de 1 - 5 jaar geleden		58	30,85%
● #3	Langer dan 5 jaar geleden		98	52,13%
● #4	Anders:	▼	17	9,04%
Totaal:			188	100%



Ik herken mezelf en het werk dat ik verricht terug in de beschrijving van mijn functie.

Soortvraag: cijfer

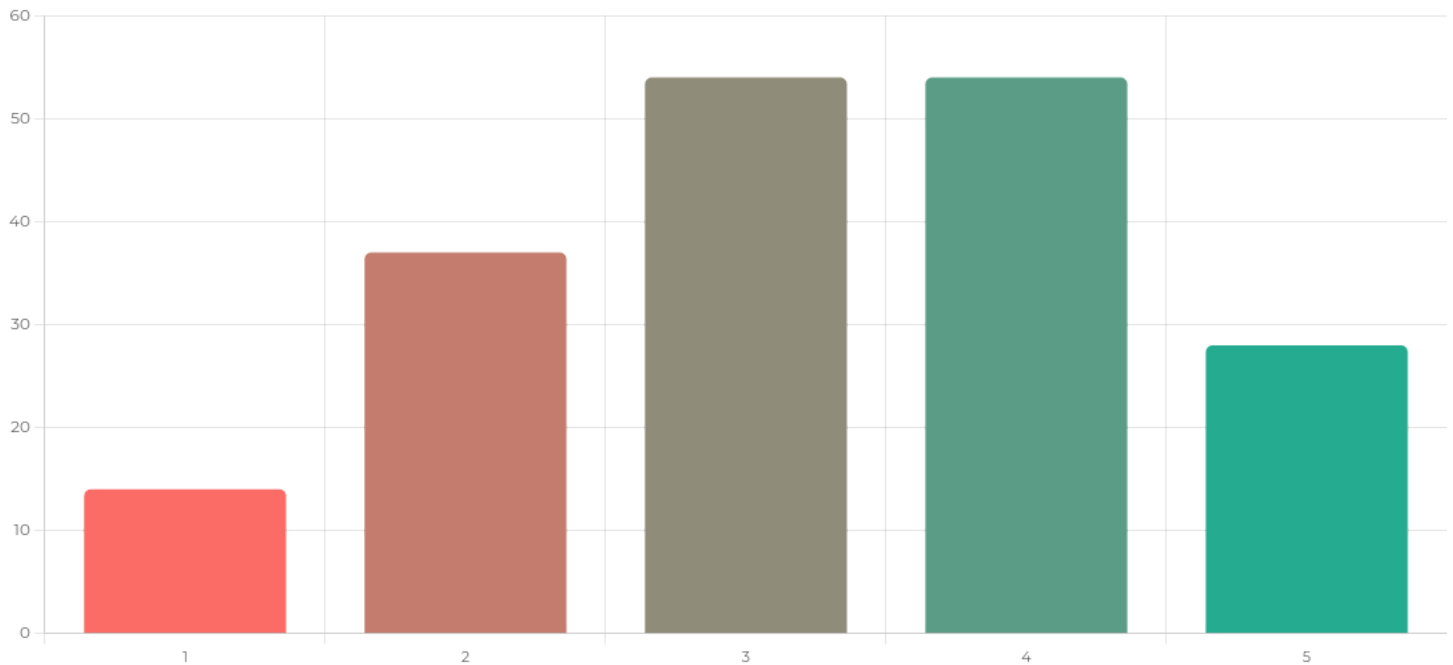
#	Opties		%
#1	1	11	5,88%
#2	2	23	12,30%
#3	3	46	24,60%
#4	4	60	32,09%
#5	5	47	25,13%
		Totaal: 187	100%
		Gemiddelde: 3,58	



Het totaal van mijn huidige werkzaamheden, taken en verantwoordelijkheden zijn helder opgenomen in Workday.

Soortvraag: cijfer

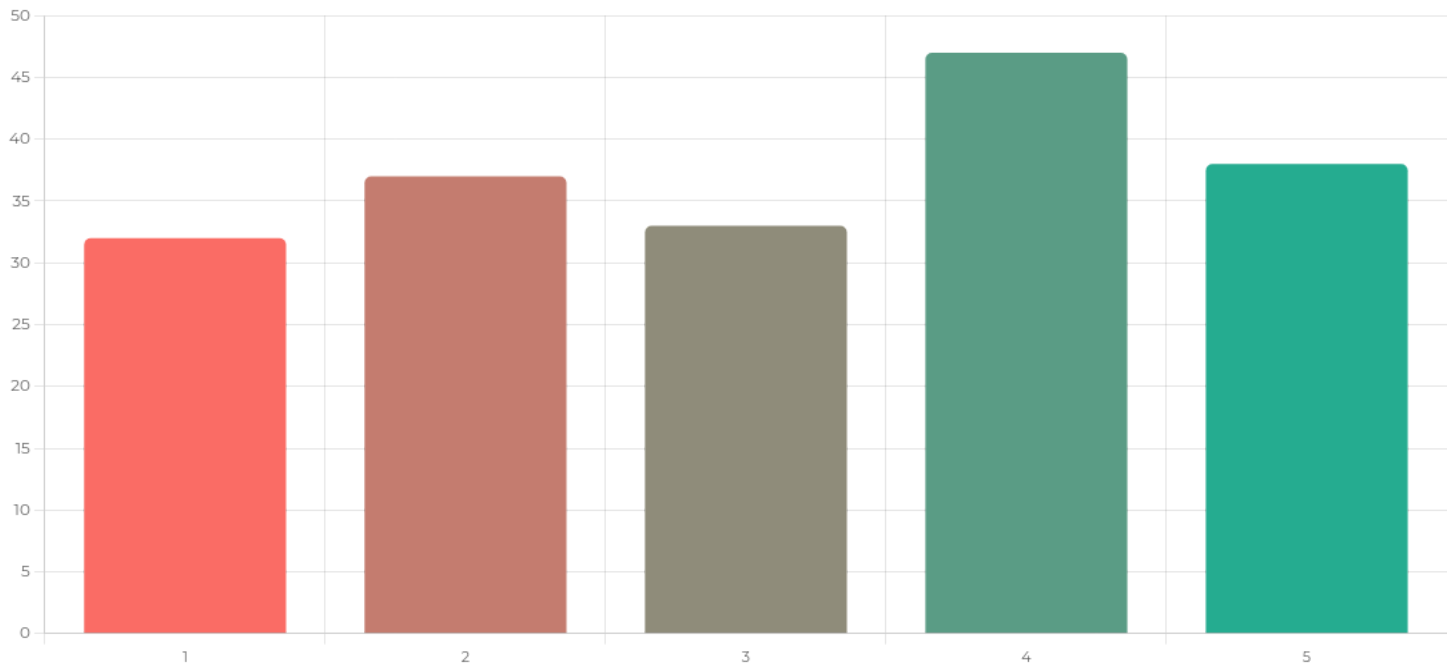
#	Opties		%
#1	1	14	7,49%
#2	2	37	19,79%
#3	3	54	28,88%
#4	4	54	28,88%
#5	5	28	14,97%
		Totaal: 187	100%
		Gemiddelde: 3,24	



Ik ben tevreden over mijn functiewaardering 'schaal/level' waar ik nu in zit.

Soortvraag: cijfer

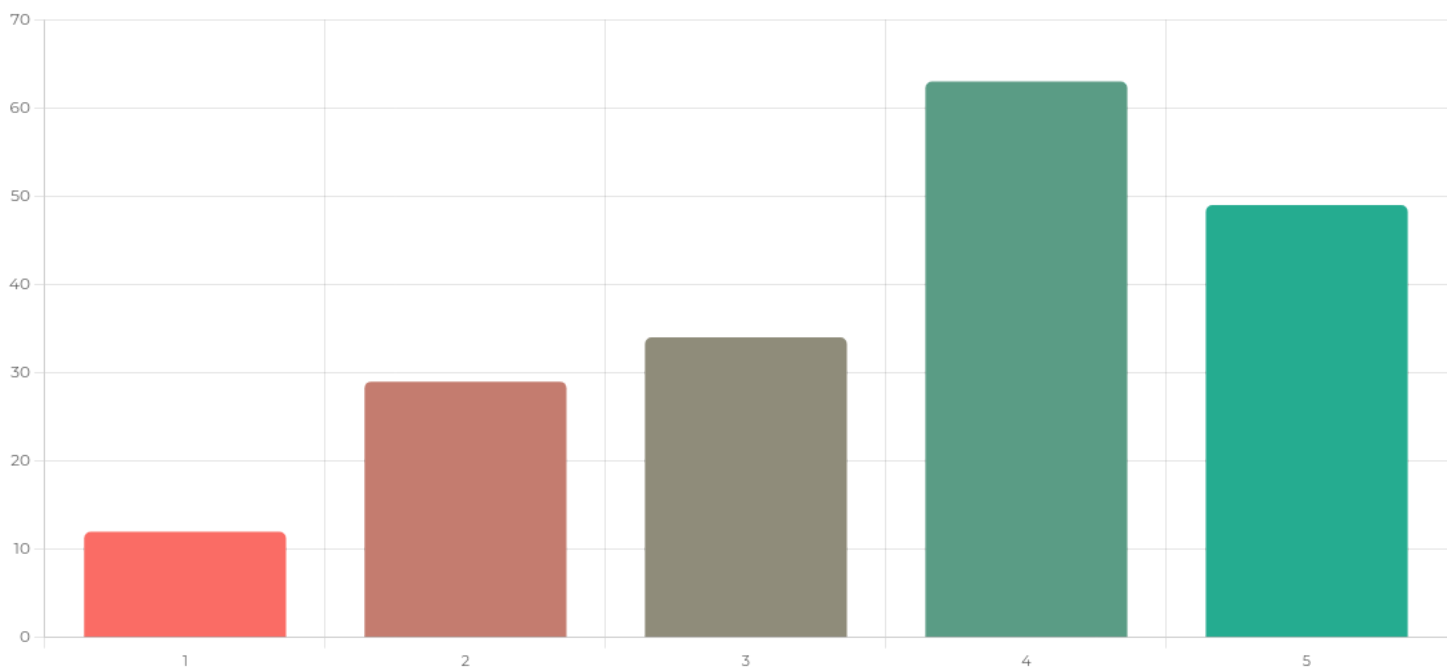
#	Opties		%
#1	1	32	17,11%
#2	2	37	19,79%
#3	3	33	17,65%
#4	4	47	25,13%
#5	5	38	20,32%
		Totaal: 187	100%
		Gemiddelde: 3,12	



Ik begrijp het verschil en samenhang tussen rol, functie, functiefamilie en functielevel.

Soortvraag: cijfer

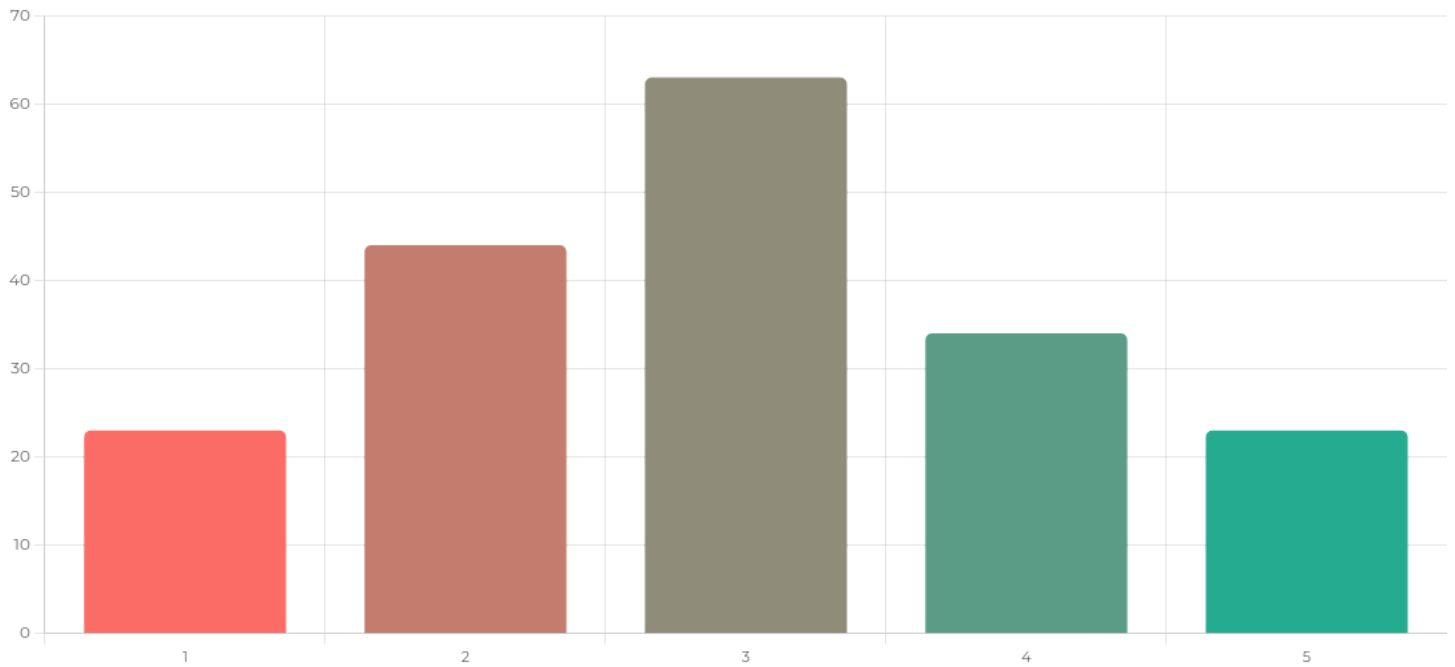
# ▲	Opties		📊	%
● #1	1		12	6,42%
● #2	2		29	15,51%
● #3	3		34	18,18%
● #4	4		63	33,69%
● #5	5		49	26,20%
		Totaal:	187	100%
		Gemiddelde:	3,58	



Het onderscheid tussen de verschillende functies is transparant.

Soortvraag: cijfer

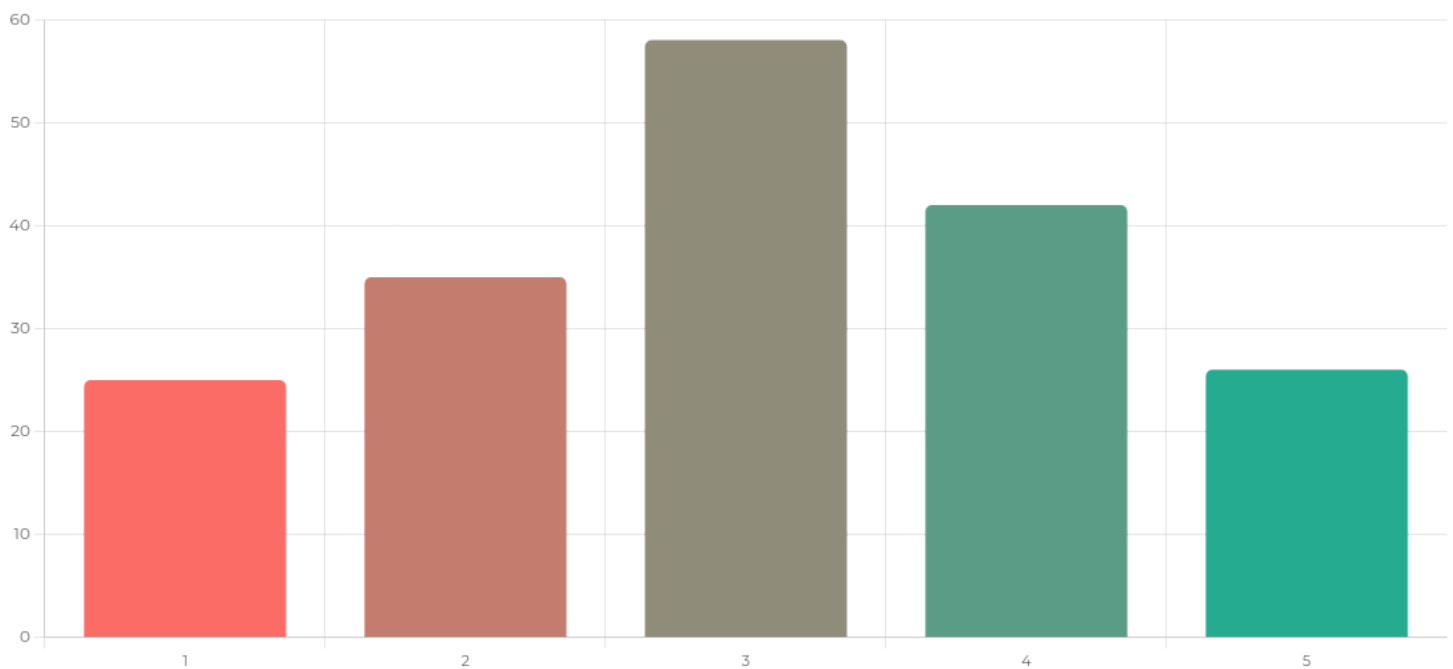
# ▲	Opties		📊	%
● #1	1		23	12,30%
● #2	2		44	23,53%
● #3	3		63	33,69%
● #4	4		34	18,18%
● #5	5		23	12,30%
Totaal:			187	100%
Gemiddelde:			2,95	



Het onderscheid tussen de verschillende functieniveaus is mij helder.

Soortvraag: cijfer

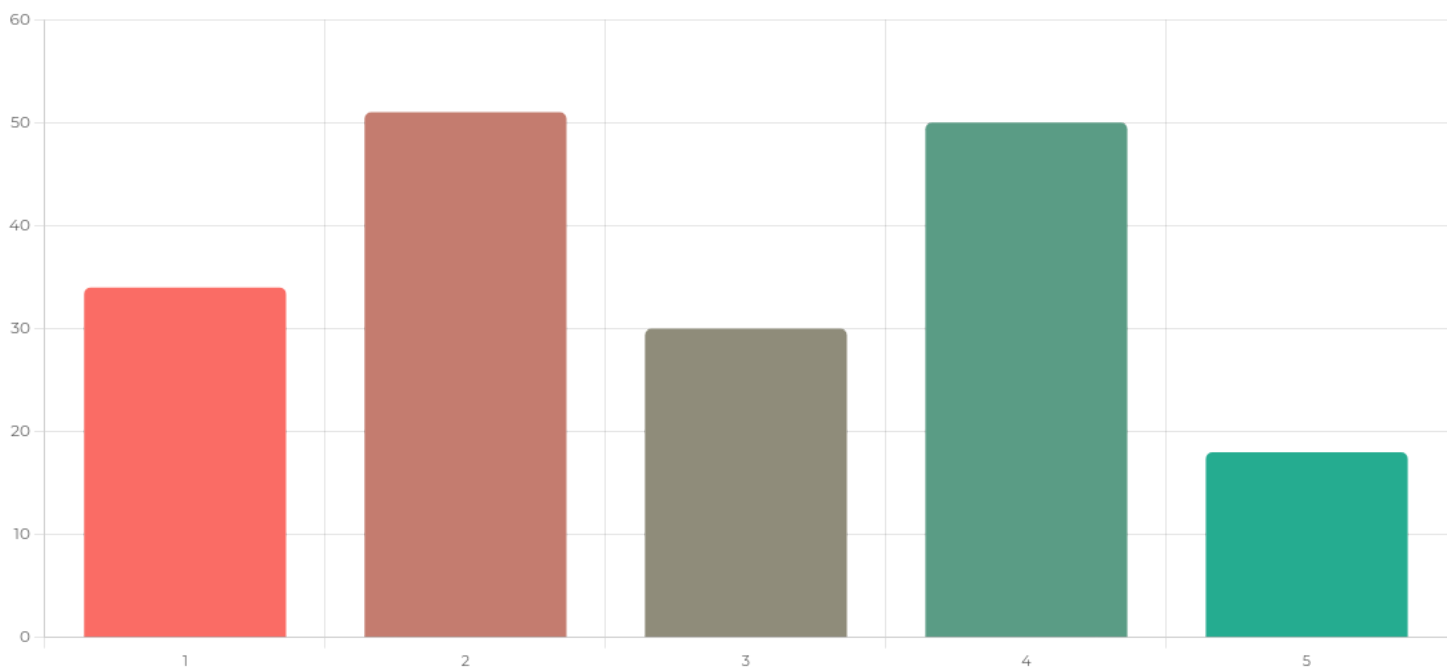
#	Opties		%
#1	1	25	13,44%
#2	2	35	18,82%
#3	3	58	31,18%
#4	4	42	22,58%
#5	5	26	13,98%
		Totaal: 186	100%
		Gemiddelde: 3,05	



Ik weet wanneer en hoe je bezwaar kan maken tegen je functiewaardering.

Soortvraag: cijfer

# ▲	Opties		%
#1	1	34	18,58%
#2	2	51	27,87%
#3	3	30	16,39%
#4	4	50	27,32%
#5	5	18	9,84%
		Totaal: 183	100%
		Gemiddelde: 2,82	



Toelichting, indien gewenst:

Soortvraag: tekstregel

Antwoord	Aantal ▼
Het is niet mogelijk te groeien binnen een functie. Als je meer wil verdienen mag je jaar op jaar wachten op 2,5 uit beoordelingen, of je gaat voor een schaalverhoging. Ik mis de onderhandeling, de middenweg.	1
Er is geen atandaard rolbeschrijving of ontwikkel pad voor architecten	1
functiewaardering is wazig geen invloed op waardering en of uitkomst	1
Ik ben zeer tevreden met de mate van functie-waardering, en heb me nooit verdiept in de punten die bij de laatste paar vragen worden genoemd	1
Ik ben op een leeftijd dat ik niet verwacht nog verder te groeien en zit aan het eind van mijn salarisschaal. Prima als dit zo blijft.	1
Mijn formele functie komt totaal niet overeen met mijn werkzaamheden.	1
als je al 5 jaar (met je team) bezig bent omdat je van mening bent dat je veel verantwoordelijk hebt maar er niet naar wordt betaald, 5!! jaar lang overal aanklopt, bezwaar aantekend maar alles maar dan ook alles van tafel wordt geveegd. En nu gaan ze er INEENS naar kijken en wordt het misschien veranderd. (wel 5 jaar lang onderbetaald geweest!!) Bonden deden ook bar weinig	1
Als je geen redenen hebt om bezwaar te maken, hoef ik die regels niet te weten. Als ik ze maar wel kan vinden, als ik ze wel nodig heb.	1
heb ik al gedaan en heeft totaal geen zin	1
veel verschil in salarisschaal voor dezelfde functie over de bedrijfsonderdelen heen, ook verschil tussen dezelfde functies binnen 1 bedrijfsonderdeel	1
Ik weet niet precies wat mijn functieomschrijving is en waar ik die zou kunnen vinden	1
Bezwaar maken heeft echter geen zin omdat men er niet op kan terug komen volgens het IT- systeem	1
De vraag over tevreden over inschaling. Eigenlijk ben ik dat niet, er is een lagere schaal aan mijn functie toegekend in een organisatieverandering. Dat is prima, maar dat is niet doorgevoerd in de rest van mijn organisatie. Er loopt nu een organisatieverandering waar ik weer in de schaal terecht kom waar collega's met een vergelijkbare functie in zitten. Samengevat: gerommel.	1
-	1
Ik hoor veel ontevredenheid over de functieschalen waarin men zit.	1
Door organisatie wijzigingen zijn er personen met verschillende functies en dus ook salarisschalen een doorgroei mogelijkheden die (bijna) hetzelfde werk doen; dit is heel onduidelijk	1
IK heb geen idee hoe goed ik ervoor tov mijn werkzaamheden en mijn haylevel.	1
bezwaar maken is leuk, maar dit zal je in de toekomst niet veel helpen en eerder tegen je gebruikt worden.	1
Bij de YER zijn er altijd zaken waar leidinggevende kritiek op kan hebben en altijd zaken die juist heel goed zijn gegaan. Er is altijd wel een reden om meet of not-meet te geven. HET blijft subjectief. Een jaar vooruit in detail (SMART) plannen kan gewoon niet.	1
NN rekt de invulling van functies erg op waardoor ze breder worden dan in het job framework zijn beschreven. Ik zie dit in IVT functies gebeuren, zoals Product Owner, Developer. En ook bij Scrum Masters of Agile Coaches neem ik dit waar. Het gevolg is dat mensen overbelast raken omdat ze werk moeten doen waarvoor ze niet hebben gekozen. En een deel verliest motivatie omdat ze niet het specialisme kunnen uitvoeren waarvoor ze in dienst zijn gekomen.	1

Wil je ons nog iets anders meegeven? Of heb je nog tips voor ons?

Soortvraag: tekstregel

Antwoord	Aantal ▼
neen	1
Hard werken wordt niet beloond door NN. Er is geen enkele stimulans om een stap meer te doen. Ik heb dit al diverse keren aangegeven. Als iemand binnen mijn team beduidend meer produktie draait dan de andere collega's. Dan is er nul waardering voor. In het verleden kon je nog een gratificatie krijgen of zelfs een hogere schaal. Nu dus nul. Dit vind ik het grootste manca bij NN	1
Hoewel ik begrijp dat NN gebaad is bij werknemers die zich altijd blijven ontwikkelen, is de focus wat mij betreft teveel op het ontwikkelen naar hogere Hay levels/functies.	1
In huidige functie is geen verschil te merken tussen de verschillende levels	1
Slaat nergens op	1
Ik zit onderaan in de schaal door recente promotie. Ik kreeg 3,5% l. Het zal heel lang duren voordat ik in de schaal groei. Terwijl nieuwe van buitenaf collega's die in de schaal worden aangenomen veelal gelijk hoger starten. Een verhoging van 3,5 % bij promotie is echt netto verwaarloosbaar.	1
Kappen met dat performance gedoe!	1
Laat die halsstarrige standaard verhoging los! Variatie moet mogelijk zijn!	1
Geen idee hoe de performance beoordeling werkt naar	1
Actuariële functies worden onder gewaardeerd tov bv marketing of	1
Verbeteringen lijken zich meer op gebied van leidinggevenden te bevinden deze zijn m'n bezig met mid term en minder/niet met personeel	1
Het zou beter zijn, voor onze afdeling in ieder geval, als er vooral bij de goal setting, onafhankelijk gekeken wordt of de doelen realistisch zijn en juist in aantal. Ook moeten alle doelen persoonlijk worden, en niet voor hele teams hetzelfde.	1
Not meet leidt bij NN Bank tot disfunctioneringsgesprek, verbeterplan en intentie om uit je functie te worden gezet indien verbeterplan niet wordt gerealiseerd. Dit lijkt me in strijd met arbeidspositie en is disproportioneel	1
De cultuur van moeten/meten en persen moet echt veranderen en het personeel moet met rust worden gelaten op alle manieren van dien	1
functie waarderingen en salarisverhoging wordt bij NN geven op basis van beschikbaar gesteld budget. Hierbij is het zeer opmerkelijk dat er voor senior management zelf altijd redenen zijn om van dit budget in postive zin aft te wijken zelfs bij wanprestatie	1
Doorgroei mogelijkheden als je aan het eind van de schaal zit naar ander functieniveau is beperkt	1
Het hele systeem met hay-levels is onduidelijk en ondoorzichtig. In mijn ogen wordt hier expres zo mee om gegaan om de medewerker achter te stellen.	1
We krijgen er al jarenlang amper iets bij, toen Delta Lloyd erbij kwam moesten we zelfs paar honderd euro interen op je schaal omdat zij zogenaamd veel lager zaten qua salaris. NN zit ons de laatste jaren flink te piepelen zogenaamd om de toekomst van het bedrijf te waarborgen. En hoe zit het net onze financiële toekomst? Het leven begint steeds meer onbetaalbaar te worden. Nu zijn we bij de laatste CAO ook weer in de maling genomen met 5 en 3% in 2 jaar tijd terwijl de inflatie de laatste jaren tussen de 15-20% is geweest. Nee ik ga mijn lidmaatschap van FNV opzeggen, heeft toch geen zin meer, NN trekt zich er toch niks van aan. Hoezo 1 van de beste werkgevers van NL? Dat is allang niet meer.	1
Performancemanagement is nu een tool voor het management. Afschaffen en vervangen door een vast opleidingsbudget (in overleg vrij te besteden) geeft de werknemer de regie.	1

Antwoord	Aantal ▼
Verschil tussen intern en extern, nieuwe krachten worden vrijwel altijd hoger gewaardeerd om die binnen te trekken.	1