

Beste Hans,

De huidige cao Heineken Nederlands Beheer BV loopt af per 1 januari 2020. In het kader van Mondriaan zijn er 3 zelfstandige werkmaatschappijen ontstaan. Overeenkomstig de afspraken die we op 4 september maakten, gaan we naar 2 cao-en te weten de CAO-HNS en CAO-HNL Commercie. De CAO-en zouden herkenbaar voor de betreffende medewerkers moeten zijn. Daarom vinden wij het vanzelfsprekend dat de cao-en van elkaar zullen verschillen. Gelijkwaardig, maar niet perse gelijk.

De Unie en MHP-Heineken sturen hierbij gezamenlijk onze cao inzet voor deze cao-en. Onze voorstellen hebben als basis de uitkomsten van de survey, de panelgesprekken en de aanbevelingen uit de diverse werkstromen. Hiermee is het draagvlak voor deze voorstellen geborgd.

Thema 2 Duurzaam doorwerken & gezond met pensioen:

- Wij zouden na uitwerking van het pensioenakkoord, in overleg willen over de consequenties en mogelijkheden binnen de cao-en.
- Wij willen de mogelijkheden verkennen om enige tijd voorafgaand aan pensioen verlof te sparen.
- Gezond met pensioen voor alle medewerkers. Onderzoek naar een vorm of faciliteiten voor gezond met pensioen voor de "witte boorden" populatie.

Thema 3 Doorgroei & ontwikkeling:

- Ontwikkeling van medewerkers is en blijft belangrijk. Uit de survey blijkt dat het belangrijkste aandachtspunt is dat medewerkers behoefte hebben aan ondersteuning om door te groeien binnen de organisatie.
- Medewerkers vinden het belangrijk om over een employability budget te kunnen beschikken (gem. 44%, commercie: 54%) dat eveneens inzetbaar is voor sportfaciliteiten (43%).

Thema 5 Werk & Privé:

- Werk en privé is een belangrijk thema. In veel functies is dit onderscheid vaag geworden en sommige medewerkers hebben hier moeite mee. Dit thema vraagt continue aandacht en maatwerk tussen medewerker en leidinggevende.
- Introductie van een langdurig verlof (sabbatical). Binnen commercie geeft 42% van de medewerkers aan hier behoefte aan te hebben (medewerkers t/m 45 jaar zijn hier vaker in geïnteresseerd).
- Flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden wordt op prijs gesteld. Binnen commercie is 85% van de medewerkers hierin geïnteresseerd. Wij stellen voor om de uitruil van arbeidsvoorwaarden mogelijk te maken.
- In de werkstroom is het 'positief ontregelen' aan de orde geweest. Wij staan open voor het moderniseren en inclusiever maken van verlof. Vanuit maatschappelijk oogpunt betrekken we hier ook de regelingen voor mantelzorg bij.
- Met betrekking tot het aanvullend geboorteverlof (5 weken per 1-7-20) stellen wij voor dit tot 100% van het salaris aan te vullen.

Thema 6 Beloning:

- De huidige verdeling tussen vast en variabel inkomen is naar tevredenheid van de medewerkers. Van de medewerkers geeft 84% aan geen vast inkomen te willen ruilen om een extra variabel deel te kunnen verdienen. Wij doen geen voorstellen ter introductie van meer variabel inkomen.
- Uit de werkstroom zijn een aantal technische aanpassingen voortgekomen. Wij gaan hierover graag in gesprek.

Wij stellen voor om een marktconforme salarisverhoging af te spreken, passend bij de looptijd van de nieuwe cao-en. Wij denken aan een looptijd van 2 tot 2,5 jaar.

Voorafgaand aan de onderhandelingsronden voor de hierop volgende cao-en, willen we opnieuw de input voor de cao ophalen via een onderzoek onder medewerkers. Dit zorgt voor een breed draagvlak.

Wij kijken uit naar een constructieve onderhandelingsdagen met een resultaat waar medewerkers gelukkig van worden en past bij de bedrijfsvoering van de werkmaatschappijen.

Met vriendelijke groet,

Boudewijn Koster namens MHP-Heineken
Erwin Rog namens De Unie