



DigiC laat je luisteren naar wat jouw medewerkers écht belangrijk vinden

Voorstellenbrief cao onderhandelingen

Een passende en gedragen collectieve
arbeidsovereenkomst van en voor NVG medewerkers

Datum: 19-6-2022

Bestemd voor: NVG Golfbranche

Opgesteld door: Huug Brinkers



Culemborg, 19 juni 2022,

Geachte heer De Wildt, beste Cees,

Voor u ligt de voorstellenbrief van Vakbond De Unie t.b.v. de aanstaande onderhandelingen over een vernieuwde NVG cao Golfbranche. Teneinde tot een goede dialoog te komen over een vernieuwde cao heeft NVG, het onderzoeksbureau MWM2-Innervoice opdracht gegeven voor een onderzoek. Het onderzoek bestond uit een aantal paneldiscussies waarbij medewerkers antwoord hebben gegeven op de vraag *'wat zijn de wensen en behoeften van medewerkers en wat zouden ze graag terug willen zien in een her-/vernieuwd arbeidsvoorwaardenpakket?'*. Daarnaast heeft een door het onderzoeksbureau aangegeven representatief deel van de medewerkers gereageerd op een online onderzoek, gebaseerd op de eerder genoemde paneldiscussies. Aangezien De Unie de cao partner wil zijn namens alle werknemers, zijn de uitkomsten van dit onderzoek voor ons leidend in de cao-dialoog met NVG.

De voorstellen van De Unie zijn dus gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek als basis voor een zogenaamd DigiC-traject. Graag gaan wij met de NVG het gesprek aan over de wensen van de NVG en de inzichten uit het onderzoek/enquête.

Uitgangspunten algemeen

1. Voor de nieuwe cao gaan we uit van een totaal pakket dat minimaal gelijkwaardig is aan het huidige pakket, met in aanvulling daarop een bij de branche passende – en voor de werknemers acceptabele verbetering van de lonen/loonruimte.
2. Salarisverhoging en looptijd zijn daarbij afhankelijk van de te maken afspraken.
3. Medewerkers blijven zeggenschap houden over hun arbeidsvoorwaarden. Ook naar de toekomst toe middels de DigiC methodiek.

Belangrijke hoofdconclusie

Medewerkers beoordelen de arbeidsvoorwaarden gemiddeld als ruim voldoende (cijfer 6,6). Daarnaast is er behoefte aan meer uitleg over de cao, waarbij de informatie hierover gemakkelijk leesbaar en toegankelijk moet zijn.

Voorstellen per thema

Per thema zijn de voorstellen geformuleerd op basis van de inzichten uit het DigiC onderzoek. De keuze voor de thema's waar voorstellen op gebaseerd zijn worden mede ingegeven door de prioritering die is aangegeven door medewerkers in het DigiC onderzoek.

Figuur 1: Prioritering van arbeidsvoorwaarden, Arbeidsvoorwaarden onderzoek 2021 – Resultaten Enquête nieuwe cao | Juli 2021 pag. 16

Uit het DigiC-onderzoek komt duidelijk naar voren dat medewerkers van mening zijn dat de volgende 3 thema's het belangrijkste zijn:

- Loonsverhoging vanuit de cao (vaste loonstappen)
- Indexeren van de cao-lonen
- Pensioen

Daarnaast vraagt ook thema's *Vitaliteit* en ook *Verlof, Reiskosten vergoeding en Opleiding en ontwikkeling* aandacht op basis van deze resultaten.

Wij willen in deze cao ons niet per definitie beperken tot, maar wel de nadruk leggen op bovenstaande thema's.

Dit zijn brede thema's waar verschillende aandachtsgebieden in zijn samen gebracht. Op basis van de inzichten van het onderzoek en gedane suggesties van medewerkers zijn wij tot de conclusie gekomen dat daarbij een aantal arbeidsvoorwaarden kunnen verbeteren en stellen daarom het volgende voor.

Thema	Inzicht	Voorstel
Inkomen	<p>Eigen primaire arbeidsvoorwaarden beoordeelt men als minder ten opzichte van andere werkgevers.</p> <p>9 op de 10 medewerkers vindt het logisch dat de cao-verhoging de algemene prijsstijging compenseert.</p> <p>Over de huidige manier van beoordelen is een meerderheid tevreden.</p>	<p>Wij willen afspraken maken over een bij de sector passende – en voor de werknemers acceptabele verbetering van de lonen en loonschalen. Daarbij zal er ook aandacht moeten zijn voor de cao-loze periode.</p> <p>Hoewel een meerderheid van de medewerkers tevreden is over de wijze van beoordelen, blijft dit een punt van aandacht. Over het gebruikte systeem en de bijbehorende criteria lopen de meningen uiteen. Dat lijkt ons onwenselijk. Daarom wisselen we graag van gedachten hoe we de tevredenheid over het beoordelen verder kunnen verbeteren.</p>

Pensioen	Hoewel de bekendheid van de Pensioenregeling niet heel groot is, wordt door veel werknemers de regeling wel belangrijk gevonden.	In het kader van het NPC gaat er komende jaren veel veranderen. De verwijzing naar de BPL of de voorwaarden van een eigen DC regeling staan in de huidige cao. Graag maken we (proces)afspraken of de huidige cao afspraken passen binnen het NPC.
Vitaliteit	<p>Een minderheid vindt dat er genoeg aandacht is voor fysieke en mentale belasting van het werk.</p> <p>Drie op de 4 werknemers zijn tevreden over hun werk-privé balans.</p> <p>Meeste werknemers kunnen hun werk uitvoeren zonder werk gerelateerde fysieke klachten</p> <p>Flexibiliteit bij het bepalen van werk en vrije tijd is het meest genoemd voor passende werkdruk</p>	<p>Graag zouden we van gedachten wisselen over de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bijdrage sportabonnement. - Generatiepact regeling. - jaarlijkse gezondheidscheck. - flexibiliteit werk en vrije tijd.
Opleiding en Ontwikkeling	<p>Bijna de helft van de medewerkers is tevreden met de geboden mogelijkheden zichzelf te ontwikkelen.</p> <p>4 op de 10 medewerkers maken gebruik van opleidingsmogelijkheden die worden geboden.</p> <p>Meer dan de helft van de medewerkers wil opleiding, training of cursus voor het werk doen.</p>	<p>Opleiding en ontwikkeling blijft een belangrijk thema. Vanuit zowel werkgevers - , maar ook werknemers perspectief. Er is duidelijk behoefte aan een jaarlijks gesprek en budget.</p> <p>Graag bespreken we op welke wijze we dit thema (nog) beter in de cao kunnen verankeren.</p>
Woon-werk verkeer	Bij woon-werk verkeer gaat de grootste voorkeur uit naar een kilometervergoeding op basis van een vastgestelde afstand.	Kosten van mobiliteit nemen toe. Suggestie is om de woon-werk vergoeding beter in de cao te verankeren en bij voorkeur gelijk te laten lopen met de fiscale maxima, incl. de toekomstige verhoging. Eventueel kunnen we kijken of er alternatieve denkbaar zijn, voor degene die daar belangstelling voor hebben.

Bekendheid regelingen (cao en pensioen)

Een derde van de medewerkers wil meer uitleg over de CAO.

6 op de 10 medewerkers kent de inhoud van de pensioenregeling niet.

Wij willen graag met elkaar van gedachten wisselen over hoe de bekendheid van de Cao (regelingen) kan worden verbeterd. Het lijkt ons goed bij deze besprekingen in het bijzonder ook aandacht te hebben voor de pensioenregeling (ook in het licht van alle toekomstige veranderingen).

Daarbij uiteraard ook rekening houdend met de diverse voorkeuren van medewerkers over de wijze waarop ze over de cao willen worden geïnformeerd (boekje, App of website), al dan niet samengevat in makkelijk leesbare tekst / eenvoudig taalgebruik.

Tot slot

Wij kijken uit naar een constructieve dialoog om samen met de NVG een passend en gedragen arbeidsvoorwaardenpakket af te spreken en behouden ons het recht voor om tijdens de gesprekken met andere- dan wel aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,



Huug Brinkers
Sr. Belangenbehartiger
De Unie