

Startschot voor pilot comfortabele cao gelost

Op 1 oktober werd in Lochem het startschot gegeven voor de aanloop naar de Comfortabele Arbeidsovereenkomst. Aan de pilot, die op 1 januari 2013 van start gaat, nemen veertien bedrijven deel.

Richard van den Berg verwelkomde als voorzitter van de begeleidingscommissie, de circa 65 deelnemers. Aanwezig waren het KVGGO, FNV Kiem, CNV Media, adviesbureau Altersum, projectbureau Iselect en een groot aantal van de ondernemers die gaan meedoen aan de pilot. Ook medewerkers van de pilotbedrijven waren van de partij.

Richard van den Berg: "De pilot telt met veertien bedrijven een mooi aantal. We hadden een stoere ambitie om zo'n 1.000 tot 1.500 mensen in de pilot te trekken, maar ik ben blij dat het er wat minder zijn. We zullen veel energie in de pilotbedrijven moeten steken. Als begeleidingscommissie weten we dat we medio volgend jaar klaar moeten zijn met de evaluatie van de pilot om de rest van de bedrijven de kans te geven om op 1 januari 2014 in te stappen."

Goed voorbereid

Een van de deelnemers aan de pilot is



Richard van den Berg

drukkerij Hassink uit Haaksbergen. Loes Hassink: "We doen mee omdat, hoe je het ook wendt of keert, er uiteindelijk een gewijzigde cao zal komen. In januari 2014 om precies te zijn. Nu instappen geeft ons bedrijf de mogelijkheid om, in goed overleg met onze medewerkers, daadwerkelijk invloed te kunnen uitoefenen op de Comfortabele Arbeidsovereenkomst. We krijgen vanaf januari 2013 een jaar de tijd om erover na te denken en er kritisch mee aan de slag te gaan. Ik vind dat we als werkgever voor onze medewerkers de plicht hebben goed voorbereid de nieuwe tijd in te stappen. Onze regio staat bekend om zijn loyale medewerkers. Die willen we niet teleurstellen."

Sociale innovatie

Truus Boomgaard, secretaris Arbeidsvoorwaarden van het KVGGO, schetst de achtergronden en noodzaak van de ingrijpende vernieuwingen van de arbeidsvoorwaarden.

"Sociale innovatie is altijd een troefkaart van de branche en het KVGGO geweest; in goede en in minder goede tijden. Werkgevers en werknemers zijn het erover eens dat de huidige cao te veel is dichtgetimmerd en te weinig ruimte biedt voor flexibiliteit en maatwerk. In 2010 gingen we samen met vakbonden en externe deskundigen aan het werk. Na een intensief traject kunnen we vandaag het startschot geven voor de aanloop naar de comfortabele cao. Het zal spannend zijn om te zien hoe bedrijven dat wat we in tientallen sessies met elkaar bedacht hebben in de praktijk kunnen brengen."

"We hopen de arbeidsvoorwaarden voor huidige en nieuwe werknemers op een



Gerard Slot


eigentijdse en aantrekkelijke manier vorm te geven. Bovendien moeten onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket mee kunnen bewegen met ontwikkelingen binnen de branche, binnen de sectoren en binnen de brede, creatieve industrie."

"Een belangrijk onderdeel van het plan is een overkoepelende laag met een 'sectoroverstijgend aanbod van dienstverlening'. Hier gaat het bijvoorbeeld om de pensioenregeling, de verzuim- en andere sociale verzekeringen, het A&O Fonds en het Mobiliteitscentrum C3. Die sectoroverstijgende diensten beogen aantrekkelijk te zijn voor aanpalende sectoren die tegen de communicatiebranche aanliggen. Door de terugloop van het aantal bedrijven en werknemers in onze sector wordt het draagvlak voor een aantal van die voorzieningen steeds kleiner. Dat kan betekenen dat de aangeboden diensten versralen of zo duur worden dat ze niet langer te betalen zijn. Door andere sectoren in de brede, creatieve industrie te interesseren, kan het draagvlak worden versterkt. Uitgangspunt is daarbij dat ze kunnen

Volwassen



Van medewerkers wordt in hun privéleven meer verwacht dan 'vroeger'. De fulltime werkende vader die op zondag het vlees sneed, is niet meer.

Voor de werkgever betekent dat: eisen van medewerkers m/v op het gebied van het combineren van werk en privé. Ze moeten met regelmaat (willen) helpen op de school, sportclub, muziekvereniging van de kinderen. Of kunnen niet anders dan thuis blijven als de oppas ziek is. Ze hebben bejaarde ouders die geen thuiszorg meer krijgen, of geen taxivergoeding voor ziekenhuisbezoek. Wat dan? Iedereen kijkt naar de ondernemer en verwacht een antwoord. Stel in dat geval de medewerker een wedervraag: hoe kan jij je werk inrichten zodat je zowel aan je verplichtingen hier kunt voldoen als in je thuissituatie? En sta daarbij open voor nieuwe inzichten. Zeg niet gelijk: nee, dat kan niet. Maar vraag door: hoe werkt dat? Hoe zie je dat voor je? Waar zie je mogelijke problemen? En hoe kan dat vervolgens worden opgelost? Inderdaad: samen praten. Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk en onderzoeken samen de mogelijkheden. Op deze wijze kan een volwassen arbeidsrelatie ontstaan. 



Aukje van het Nederend



Meer weten?
Kijk op de KVG
Personeelswijzer.



Truus Boomgaard

kiezen wat hen bevalt of wat ze nodig denken te hebben. De één vindt bijvoorbeeld de pensioenregeling aantrekkelijk, de ander ziet wel wat in een gemeenschappelijke verzekering. Een ander belangrijk element is het zogenaamde individueel budget, een 'pot' waarin voor elke werknemer de kapitaalwaarde van zaken zoals bijvoorbeeld de vakantie-toeslag en de bovenwettelijke vakantie-rechten wordt gestopt. Daarna kan de werknemer zelf regelen of hij of zij dat geld voor scholing, verlof of bijvoorbeeld een beter pensioen wil gebruiken."

Webapplicatie

Iselect is een samenwerkingsverband van Indicia en Achmea. Marc van Wijk

van Iselect verzorgt de beveiligde web-applicatie die de comfortabele cao technisch mogelijk moet maken. "De keuzemodule voor bedrijven is niet nieuw. Onze module wordt door 100.000 medewerkers gebruikt. Nieuw is dat wij een systeem hebben dat voor een hele branche geldt. Hele kleine tot grote bedrijven passen allemaal in hetzelfde concept." "De arbeidsvoorwaardentool bestaat uit drie onderdelen. Het 'informatieportaal' waarin alles wordt uitgelegd en waar mensen alle informatie over de Comfortabele Arbeidsovereenkomst kunnen vinden. Daarnaast is er de 'keuzemodule' die zo is ingericht dat de overeenkomst per bedrijf kan worden ingevuld en aangepast. Het derde element is het 'connectivity-centrum' dat het beheer regelt van alle datastromen tussen bedrijven, salarisadministraties en de partijen die producten leveren." "Hoe de data bij de bedrijven is geordend laat nogal wat verschil zien. Belangrijk is dat de informatie op een bepaalde, uniforme manier wordt aangeleverd. Sommige bedrijven slagen daar uitstekend in. Voor andere is dat een grotere stap. Een deel is nodig voor de tool. Een ander deel gaat over het keuzebudget waarmee ze moeten werken en in hun salarisadministratie gaan invoeren." 

