

Projectplan Comfortabele Arbeids Overeenkomst grafimedia

Inleiding

Tijdens een bedrijfstakconferentie die heeft plaatsgevonden in het kader van het project "Mijn grafische toekomst" is het initiatief genomen om tot een project te komen waarin de vraag centraal staat of, en zo ja hoe, de cao kan worden omgevormd tot een slagvaardig instrument dat aansluit bij de ontwikkelingen in de grafimedia en dat vernieuwing van arbeidsverhoudingen kan stimuleren en faciliteren. Dit initiatief heeft de naam "Comfortabele Arbeids Overeenkomst" meegekregen.

Aan Altersum BV, adviseurs arbeidsverhoudingen is gevraagd om een projectplan te ontwikkelen en om partijen te adviseren en ondersteunen bij de uitvoering van dit project.

Ter voorbereiding op het ontwikkelen van een projectplan heeft op 23 maart 2009 onder leiding van Altersum een werkconferentie plaatsgevonden waaraan is deelgenomen door enkele sleutelfiguren namens werkgevers en namens werknemers.

De intenties die zijn verwoord in de notitie "Comfortabele Arbeids Overeenkomst" van Herman Leisink en Richard van den Berg, globale bestudering van toegezonden documenten en de uitkomsten en conclusies uit de werkconferentie van 23 maart hebben geleid tot dit projectplan.

Aanleiding voor het project

De grafimediabranche is sterk in beweging. De ontwikkeling en toepassing van nieuwe technologieën in het productieproces heeft de afgelopen jaren geleid tot een sterke stijging van de productiviteit binnen ondernemingen die traditioneel tot de grafimediabranche gerekend worden. De verwachting is dat ook de komende jaren sprake zal zijn van een relatieve stijging van de productiviteit. Dit heeft ook consequenties voor de functie-inhoud en loopbaanpatronen en –mogelijkheden van werknemers in de branche.

Daarnaast is de toenemende digitalisering van grote invloed op de grafimediabranche. Traditionele sectorgrenzen vervagen en er is sprake van een toenemende diversiteit aan bedrijven en bedrijfjes die op de een of andere wijze verwant zijn aan de sector. Feitelijk ontstaat steeds meer één groot speelveld van communicatie- en informatie-industrie. Dat plaatst sociale partners voor nieuwe vraagstukken voor de manier waarop sectorbeleid en sectorfaciliteiten vorm moeten worden gegeven en de wijze waarop het draagvlak daarvoor kan worden behouden en versterkt.

Ondanks een aantal vernieuwingen binnen de cao kent de sector relatief klassieke arbeidsvoorwaarden. Nieuwe aanbieders vallen vaak niet onder de werkingsfeer. Daardoor zijn zij in staat een pakket van arbeidsvoorwaarden te bieden dat vooral jongeren meer aanspreekt.

Binnen de sector zijn reeds diverse initiatieven ondernomen op het gebied van loopbaanontwikkeling (project "Mijn Grafische Toekomst") en op het gebied van vakopleiding en functieprofielen (project "Mediacompetenties"). Daarnaast vindt met enige regelmaat onderzoek plaats naar ontwikkelingen binnen de sector en wordt onderzoek gedaan naar mogelijkheden om op het gebied van arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid en pensioenen te komen tot nieuwe samenwerkingsverbanden.

De ontwikkelingen in de sector, op de arbeidsmarkt en conjuncturele ontwikkelingen leiden ook tot nieuwe vraagstukken op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Daarbij is de vraag aan de orde of bestaande cao's in voldoende mate tegemoet komen aan de specifieke kenmerken en ontwikkelingen binnen de sector en de diverse deelsectoren. Concreet zijn daarbij de volgende vragen aan de orde:

- Op welke wijze kan de cao vernieuwing van arbeidsverhoudingen stimuleren en faciliteren? Daarbij kan worden gedacht aan het creëren van mogelijkheden om meer ruimte te bieden voor het vormgeven van (individuele) arbeidsvoorwaardenarrangementen die tegemoet komen aan de wensen en behoeften van bestaande en nieuwe ondernemingen en zittende en toekomstige medewerkers.
- Is het mogelijk om collectief vormgegeven arbeidsvoorwaarden zodanig in te richten waardoor meer mogelijkheden ontstaan om arbeidsvoorwaarden mee te laten bewegen met de bedrijfseconomische ontwikkelingen binnen ondernemingen?
- Hoe kan in de vormgeving van arbeidsvoorwaarden adequaat ingespeeld worden op de toegenomen diversiteit binnen de sector, waardoor de cao zich ontwikkelt tot een instrument dat zowel voor de meer traditionele ondernemingen als voor nieuwe initiatieven toepasbaar en uitvoerbaar is?
- Hoe kunnen sociale partners het draagvlak voor sectorbeleid en sectorfaciliteiten verbreden?

Wat levert het project op?

Sociale partners in de grafimedia hebben de ambitie uitgesproken om bij de eerstvolgende cao onderhandelingen tot concrete afspraken te komen die een stimulans geven aan vernieuwing van arbeidsverhoudingen binnen de branche.

Het project "Comfortabele Arbeids Overeenkomst" is geslaagd als sociale partners in november 2009 beschikken over concreet uitgewerkte suggesties en voorstellen voor de manier waarop:

- een nieuw evenwicht kan worden gevonden tussen de wijze waarop arbeidsvoorwaardenarrangementen voor zowel zittende als nieuwe werknemers op een eigentijdse en aantrekkelijke manier vorm kunnen worden gegeven;
- onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket meer mee kunnen bewegen met (conjuncturele) ontwikkelingen in de sector en binnen de deelsectoren;
- collectief vormgegeven arbeidsvoorwaarden meer aansluiten bij de specifieke kenmerken van deelsectoren en bij de toegenomen diversiteit in de branche.
- sociale partners, eventueel over bestaande sectorgrenzen heen, vorm en inhoud kunnen geven aan sectorbeleid en sectorfaciliteiten.

Naast het inhoudelijk ontwikkelen van voorstellen moet het project leiden tot draagvlak onder werkgevers en werknemers voor de voorgestelde innovatie van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Onderdeel van de eindrapportage is een voorstel voor een implementatieplan en voor flankerend beleid waardoor de vernieuwing kan rekenen op draagvlak bij zowel 'traditionele' als nieuwe ondernemingen en werknemers.

Samengevat beschikken sociale partners begin 2010 over concrete voorstellen over de wijze waarop vernieuwing van arbeidsverhoudingen gestimuleerd en gefaciliteerd kan worden, waardoor de cao door werkgevers en werknemers als een comfortabel en strategisch instrument wordt beschouwd waarin adequaat wordt ingespeeld op de diversiteit in de sector.

Gefaseerde aanpak

In de uitvoering van het project wordt gekozen voor een gefaseerde aanpak. Daarbij zijn drie verschillende fasen te onderscheiden.

1) Oriëntatie, verdieping, analyse en afbakening

Vanuit het perspectief van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden vindt een nadere oriëntatie en analyse plaats van ontwikkelingen in de sector en binnen de diverse deelsectoren. Dit zal plaatsvinden door middel van deskresearch en door middel van bedrijfsbezoeken en interviews.

Deskresearch

Binnen de sector wordt relatief veel onderzoek gedaan naar ontwikkelingen die binnen de branche plaatsvinden. In het project zal maximaal gebruik worden gemaakt van beschikbare informatie en onderzoek. Door middel van deskresearch vindt een analyse plaats van de voor de voorliggende vraagstukken relevante informatie uit de volgende bronnen:

- verzamelde expertise uit de projecten "Mijn Grafische Toekomst" en "Mediacompetenties";
- de huidige cao grafimedia;
- arbeidsmarktonderzoek en andere relevante documenten van het GOC;
- marktstudies en marktinformatie van brancheorganisaties en sociale partners;
- onderzoek van de Stichting Grafische Bedrijfsfondsen;
- onderzoek van TNO;
-

Bedrijfsbezoeken

Op basis van de analyse die is verkregen uit deskresearch vinden bedrijfsbezoeken plaats bij bedrijven die voor de te onderscheiden deelsectoren als representatief kunnen worden beschouwd. Het programma van de bedrijfsbezoeken bestaat uit een rondleiding waardoor een beeld wordt verkregen van het productieproces, een gesprek met de directie/afdeling P&O en een gesprek met (een vertegenwoordiging van) de ondernemingsraad/PVT/vakbondskadergroep.

Doelstelling van de gesprekken is tot een verdieping te komen van wat in de opvatting van de gesprekpartners, en vanuit het perspectief van arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkt, de belangrijkste ontwikkelingen zijn in de betreffende deelsector, welke onderdelen van de huidige cao als belemmerend worden ervaren en welke suggesties en ideeën leven om tot vernieuwing van arbeidsverhoudingen te komen.

In totaal worden zes bedrijfsbezoeken gepland binnen de volgende deelsectoren:

- grafisch bedrijf
- grafisch bedrijf segment kleine bedrijven
- zeefdruk en signbedrijf
- dagbladbedrijf
- uitgeverijbedrijf
- tenminste één multimedialbedrijf

Selectie van bedrijven vindt plaats in overleg met de initiatiefnemers.

Interviews

Naast de bedrijfsbezoeken vinden interviews plaats met beeldbepalende vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de sector. Ook in deze gesprekken vindt een verdere verdieping plaats van de analyse en worden opvattingen en ideeën geïnventariseerd die bij deze gesprekpartners leven t.a.v. de vraagstelling. Vooralsnog gaan we uit van het afnemen van maximaal tien interviews. De te interviewen personen worden in overleg met de initiatiefnemers benoemd.

Afbakening

In de interviews met vertegenwoordigers van sociale partners zal ook aandacht worden besteed aan de vraag op welke sectoren de te ontwikkelen voorstellen betrekking moeten hebben. Eerder werd al gesteld dat in toenemende mate sprake is van één groot speelveld van communicatie- en informatie-industrie. In sommige notities wordt gesproken over de creatieve industrie. We denken dat het van belang is om in deze fase tot een zekere afbakening te komen van de sectoren waarop de te ontwikkelen voorstellen betrekking hebben.

Bestuurdersconferentie

De conclusies uit de analyse, bedrijfsbezoeken en interviews worden besproken in een bestuurdersconferentie waaraan wordt deelgenomen door vertegenwoordigers van sociale partners. Tijdens deze conferentie zullen tevens de contouren worden geschetst van oplossingsrichtingen die in de volgende fase verder uitgewerkt gaan worden.

Resultaat van deze fase

Resultaat van deze fase is een grondige analyse en inventarisatie van de vanuit het perspectief van arbeidsverhoudingen belangrijke ontwikkelingen. Daarnaast heeft zich een eerste gedachte ontwikkeld van de richting waarin voorstellen ontwikkeld gaan worden. De sectoren waarop de voorstellen betrekking moeten hebben zijn gedefinieerd.

2) Ontwikkelen oplossingsrichtingen en draagvlak verkennen en creëren

Op basis van de uitkomsten van fase 1 worden meerdere oplossingsrichtingen en suggesties ontwikkeld. Deze oplossingsrichtingen en suggesties worden globaal uitgewerkt en verwerkt in een presentatie ten behoeve van de werkconferenties met werkgevers en werknemers.

Vervolgens worden drie eendaagse regionale werkconferenties georganiseerd waaraan, per conferentie, wordt deelgenomen door maximaal 50 vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Gestreefd wordt naar een representatieve vertegenwoordiging, de verschillende deelsectoren moeten in voldoende mate vertegenwoordigd zijn. Daarnaast wordt aan werkgeverskant gestreefd naar deelname van werkgevers die actief participeren binnen de sector maar ook naar werkgevers die (nog) niet actief participeren. Ook aan werknemerskant wordt gestreefd naar deelname van medewerkers die actief zijn in de medezeggenschap en/of binnen de vakbonden en werknemers die geen vakbondslid zijn of onderdeel uitmaken van een ondernemingsraad.

De werkconferenties hebben een tweeledig doel. Enerzijds moeten de conferenties leiden tot een verdere inhoudelijke uitwerking van de gepresenteerde suggesties en oplossingsrichtingen. Anderzijds hebben de conferenties tot doel om deelnemers mee te nemen in het proces om tot vernieuwing van arbeidsverhoudingen te komen zodat draagvlak ontstaat voor de beoogde vernieuwing.

Resultaat van deze fase

Resultaat van deze fase is dat een selectie kan worden gemaakt uit de suggesties en oplossingsrichtingen die verder worden uitgewerkt tot concrete voorstellen. Daarnaast is een begin gemaakt met het creëren van draagvlak voor vernieuwing van arbeidsverhoudingen.

3) Conclusies, aanbevelingen en presentatie

Op basis van de uitkomsten en conclusies uit de conferenties worden concept voorstellen ontwikkeld en uitgewerkt met betrekking tot:

- de wijze waarop arbeidsvoorwaardenarrangementen voor zowel zittende als nieuwe werknemers op een eigentijdse en aantrekkelijke manier vorm kunnen worden gegeven;
- de manier waarop onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket meer mee kunnen bewegen met (conjuncturele) ontwikkelingen in de sector en binnen de deelsectoren;
- hoe collectief vormgegeven arbeidsvoorwaarden meer aan kunnen sluiten bij de specifieke kenmerken van deelsectoren en bij de toegenomen diversiteit in de branche;
- de manier waarop sociale partners, eventueel over bestaande sectorgrenzen heen, vorm en inhoud kunnen geven aan sectorbeleid en sectorfaciliteiten.

Er wordt een voorstel voor een implementatieplan uitgewerkt waarin flankerend beleid is opgenomen dat een bijdrage moet leveren aan het succesvol implementeren van de vernieuwing in de sector.

De uitgewerkte concept voorstellen en het voorstel implementatieplan worden in een landelijke werkconferentie gepresenteerd en besproken met de deelnemers aan de drie regionale werkconferenties. De conclusies uit deze werkconferentie worden verwerkt in de eindrapportage.

Het project wordt afgesloten met bestuurdersconferentie waaraan wordt deelgenomen door vertegenwoordigers van sociale partners. Tijdens deze conferentie vindt een presentatie plaats van de uitgewerkte voorstellen en het implementatieplan.

Projectorganisatie en planning

De uitvoering en de begeleiding van het project zal worden verzorgd door Fred Kagie en Cees de Wildt beiden werkzaam als senior adviseur bij Altersum BV, adviseurs arbeidsverhoudingen.

Het projectsecretariaat zal worden verzorgd door Pleunie de Wit, Puntjes op de IE, officemanagement.

Met de initiatiefnemers, Richard van den Berg en Herman Leisink vindt periodiek overleg plaats over de voortgang in het project. In overleg met de initiatiefnemers vindt de selectie plaats t.b.v. de bedrijfsbezoeken, interviews en deelnemers aan de werk- en bestuurdersconferenties.

Planning

Voor de uitvoering van het project moet rekening worden gehouden met de volgende doorlooptijd:

	Activiteit:	Planning:
Fase 1	<ul style="list-style-type: none"> • overleg initiatiefnemers • deskresearch • bedrijfsbezoeken • interviews • bestuurderconferentie • overleg initiatiefnemers 	11 juni 2009 juni 2009 Juni, juli en augustus 2009 Juni, juli en augustus 2009 23-09 of 07-10 2009 20-08 en begin oktober 2009
Fase 2	<ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelen oplossingsrichtingen • organiseren drie regionale werkconferenties • overleg initiatiefnemers 	September en oktober 2009 November 2009 December 2009
Fase 3	<ul style="list-style-type: none"> • uitwerken concept voorstellen en implementatieplan • overleg initiatiefnemers • landelijke werkconferentie • opstellen eindrapportage • afsluitende bestuurdersconferentie 	December 2009 en januari 2010 februari 2010 januari / februari 2010 februari 2010 februari 2010

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.