

Persbericht

WERKGEVER EN WERKNEMER OP WEG NAAR NIEUW TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST?

Steeds vaker worden geïndividualiseerde afspraken gemaakt tussen werkgever en werknemer over contractvorm, arbeidstijden, beloning, functie-inhoud en opleiding en ontwikkeling. Soms vormen deze afspraken een nadere uitwerking of invulling van keuzemogelijkheden uit de CAO; in toenemende mate zijn ze het resultaat van 'onderhandelingen' tussen leidinggevende en medewerker over inspanningsverplichtingen over en weer. Afspraken waaraan men elkaar ook houdt.

Deze groei van het aantal onderwerpen waarover geïndividualiseerde afspraken worden gemaakt, leidt mogelijk tot het ontstaan van een 'derde contract': een schriftelijke vastlegging van alle afspraken tussen werkgever en werknemer, die regelmatig wordt geactualiseerd en die een aanvulling vormt op de arbeidsovereenkomst die bij indiensttreding wordt afgesloten (het eerste contract) en de collectieve arbeidsovereenkomst (het tweede contract). Het is niet uitgesloten dat deze derde contracten de CAO op termijn zelfs gaan vervangen.

Dit zijn enkele conclusies uit een onderzoek dat in opdracht van de Stichting Management Studies* werd uitgevoerd door Rien Huiskamp, Jan de Leede en Jan Kees Looise**. In dat onderzoek is bij enkele 'koploper'-bedrijven nagegaan op welke wijzen men invulling gaf aan de individualisering van arbeidsrelaties. Daarbij is ook gekeken naar de tevredenheid van de medewerkers en naar (het bereiken van) de doelstellingen die de ondernemingen ermee nastreefden. Tevens werd aandacht besteed aan besturings- en beheersingsvraagstukken.

De resultaten van het onderzoek zijn neergelegd in het boek "**Arbeidsrelaties op maat: naar een derde contract?**", dat heden is verschenen.

De geïnterviewde medewerkers waren in het algemeen tevreden over de mogelijkheden om hun arbeidsrelatie op maat te snijden. Uitbreiding van de mogelijkheden om werk en privé op elkaar af te stemmen blijft niettemin een belangrijke wens. Overleg en afstemming met collega's is op tal van onderwerpen noodzakelijk (bijv. als het gaat om werktijden); het afdelingsbelang speelt in dit overleg een belangrijke rol.

Ook de ondernemingen zijn in het algemeen tevreden. Wel is men teleurgesteld over het feit dat individualisering van arbeidsrelaties weinig heeft bijgedragen aan de binding van de medewerkers. Naast grotere marktgerichtheid en flexibilisering van de bedrijfsvoering was dit vaak een belangrijke reden voor de invoering ervan.

Om het individualiseringsproces bestuurbaar en beheersbaar te houden, worden de regelingen bewust eenvoudig gehouden. Ook wordt de goedkeuring van individuele afspraken zoveel mogelijk bij de direct leidinggevendenden gelegd. Hierdoor leidt individualisering niet tot onoverzichtelijke en ongewenste situaties. Eenvoud is eveneens van groot belang voor beheersing en beperking van de kosten en de administratieve rompslomp.

De direct leidinggevende speelt een cruciale rol in het individualiseringsproces. Zowel het bedrijfsbelang als de tevredenheid van de medewerker zijn sterk afhankelijk van zijn/haar houding, kennis en vaardigheden. Voor het welslagen van individualiseringstrajecten is het dan ook van groot belang deze categorie medewerkers goed voor te bereiden op deze nieuwe taken.

Arbeidsrelaties op maat: naar een derde contract?
Rien Huiskamp, Jan de Leede en Jan Kees Looise
Publicatie in opdracht van Stichting Management Studies
Uitgave: Kon Van Gorcum, Assen, 136 blz.
Prijs: € 19,00
ISBN 90 232 3771 4

Voor recensie-exemplaren:
Tel 0592-37 95 55
Fax 0592- 37 20 64
E-mail: verkoop@vangorcum.nl

**De Stichting Management Studies laat onderzoek verrichten naar actuele management vraagstukken rond van besturing, organisatie en personeelsbeleid. Relevantie en bruikbaarheid van de onderzoeksuitkomsten worden gewaarborgd door een directe inbreng en grote betrokkenheid van beleidsbepalende managers bij de keuze van onderwerpen en de begeleiding van de onderzoeken. De activiteiten van de Stichting Management Studies wordt gefinancierd door een groot aantal ondernemingen, non-profit instellingen en werkgeversorganisaties.
Voor meer informatie: mevr. drs. B. van Dijkum-de Jong
Tel: 070 349 02 03
Fax: 070 349 02 05
E-mail: sms@vno-ncw.nl
Website: www.managementstudies.nl*

****De auteurs**

*Dr. Rien Huiskamp is directeur van Huiskamp Research and Consultancy B.V. (www.rienuiskamp.nl)
Dr.ir. Jan de Leede is onderzoeker/adviseur bij TNO Arbeid en part-time universitair docent aan de Faculteit Technologie & Management Universiteit Twente
Prof.dr. Jan Kees Looise is hoogleraar Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling, aan de Faculteit Technologie & Management Universiteit Twente*