

## **Van cao naar ciao: Cao en i-deals succesvol verbinden**

Aukje Nauta, Henk Strating en Cristel van de Ven  
Factor Vijf en HS Arbeidsvoorwaarden

In veel bedrijven en sectoren ontstaat het besef dat er veel te winnen is bij individualisering van arbeidsrelaties. Dat is de trend dat medewerkers zelf onderhandelen over de inhoud van hun werk; over hoe ze zich willen ontwikkelen; over hoeveel en op welke tijden ze willen werken en tegen welke arbeidsvoorwaarden; zelfs over hoeveel ze willen verdienen. De individuele afspraken die medewerkers daarover maken met hun werkgever worden ook wel *i-deals* genoemd. I-deals zijn win-win-win: goed voor individu, organisatie en naaste collega's.

Sommigen menen dat i-deals op gespannen voet staan met de cao. Niets is minder waar, want i-deals komen niet in plaats van, maar náást afspraken in de cao. Beide kunnen elkaar versterken. Als dat lukt, dan worden arbeidsrelaties volwaardiger.

Dit ideaalplaatje vereist sterke verbindingen tussen collectieve en individuele afspraken. Daar schort het in de praktijk vaak aan. Cao's bieden weinig mogelijkheden voor thema's die om dialoog op de werkvloer vragen, zoals persoonlijke ontwikkeling en een goede balans tussen werk en privé. Andersom worden er in de dagelijkse praktijk al regelmatig individuele afspraken gemaakt, bewust en onbewust, soms een beetje stiekem. Zulke afspraken zijn geen i-deals maar *shady deals*. Wie echt aan de slag wil met cao en i-deals moet uit een ander vaatje leren tappen.

Factor Vijf en HS Arbeidsvoorwaarden willen werk maken van sterke verbindingen tussen cao en i-deals. In onze aanpak zijn vijf fasen te onderscheiden, afwisselend op collectief en op individueel niveau:



<b>Fase</b>	<b>Niveau</b>
<p><i>1. Visie formuleren op cao en i-deals</i></p> <p>In werksessies met cao-partijen, OR en managers stellen we een gezamenlijk visiedocument op</p>	Collectief
<p><i>2. Visie toetsen in de praktijk</i></p> <p>In discussiesessies met medewerkers en leidinggevenden formuleren we 'aanbevelingen van de werkvloer' ter ondersteuning van cao-partijen</p>	Individueel
<p><i>3. Cao- en andere afspraken maken en aanpassen HRM</i></p> <p>Op basis van visiedocument en aanbevelingen van de werkvloer maken cao-partijen afspraken, aangevuld met HR-instrumentarium</p>	Collectief
<p><i>4. Dialoog en i-deals sluiten op de werkvloer</i></p> <p>We ontwikkelen en bieden leermethodes om managers en medewerkers de kunst van dialoog en i-deals te leren, opdat ze dit vervolgens 'gewoon doen' en arbeidsrelaties volwaardiger worden.</p>	Individueel
<p><i>5. Evaluatie en bijsturing</i></p> <p>We evalueren het traject met als resultaat: steeds sterkere verbindingen tussen cao en i-deals en een actieve regie van cao-partijen op de ontwikkeling van collectieve en individuele arbeidsverhoudingen.</p>	Collectief

### **Geïnteresseerd? Doe mee!**

Volwaardige arbeidsrelaties kenmerken zich door cocreatie: samen met cao-partijen, management, HR en werknemers ontwikkelt zich een werkwijze die de cultuur verandert. Om samen trajecten-op-maat te bedenken en uit te werken gaan we graag met u in gesprek. Neem vrijblijvend contact met ons op:

*HS Arbeidsvoorwaarden* <http://www.hsarbeidsvoorwaarden.nl>:

Henk Strating, [info@hsarbeidsvoorwaarden.nl](mailto:info@hsarbeidsvoorwaarden.nl), 06 38544483

*Factor Vijf*:

Cristel van de Ven, [cristel.vandeven@factorvijf.eu](mailto:cristel.vandeven@factorvijf.eu), 06 81337133

Aukje Nauta, [aukje.nauta@factorvijf.eu](mailto:aukje.nauta@factorvijf.eu), 06 81017804

