



Meester in medezeggenschap

'Scholingsrecht beter benutten'

Uit onderzoek van SBI Formaat blijkt dat er door ondernemingsraden lang niet altijd gebruik wordt gemaakt van het scholingsrecht, terwijl 87 procent van alle ondervraagde OR-leden wel ervaart dat er binnen het OR-werk voldoende ruimte is om je persoonlijk te ontwikkelen. Waar ligt dit aan en hoe zorg je er als OR voor dat het scholingsrecht toch goed benut wordt? Drie OR-leden geven hun mening.

OR-leden hebben in 2015 gemiddeld maar 2,6 dagen scholing gevolgd met de hele OR of met een commissie en daarnaast nog 1,1 dag individuele scholing. Dit betekent dat het scholingsrecht stevig wordt onderbenut. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt namelijk dat een OR-lid recht heeft op die scholing die nodig is om zijn of haar functie binnen de raad goed te kunnen vervullen. Wetmatig heeft een OR-lid jaarlijks recht op minimaal vijf opleidingsdagen (art. 18, lid 3, sub b, WOR).

De mogelijkheid om scholing te volgen wordt dus niet optimaal benut. Mariska Hijdendaal, voormalig secretaris bij de ondernemingsraad van Kentalis regio Zuidoost-Nederland, merkt dat er sinds de verdwijning van de GBIO-financiering in 2013 en de opheffing van het bijbehorende Gemeenschappelijk Begeleidings-Instituut Ondernemingsraden minder gebruikgemaakt wordt van het scholingsrecht. Uit die pot kregen bedrijven subsidies voor OR-opleidingen, al vele jaren: de regeling is namelijk na 36 succesvolle jaren geschrapt.

FNV Bondgenoten trok uit onderzoek niet lang na de afschaffing van het GBIO al de conclusie dat er 30 tot 40 procent minder OR-trainingen werden gevolgd



Mariska Hijdendaal.

dan voorheen. Op de website van het GBIO zei Mark Capel, voorzitter van de Beroepsvereniging voor Medezeggenschapsprofessionals, in die tijd dat na het wegvallen van de GBIO-financiering pas schokkend duidelijk is geworden wat de

werkelijke kosten zijn voor OR-scholing. Dat stond volgens hem degelijke OR-scholing in de weg.

Hijdendaal: 'Erg zonde dat scholing niet belangrijk genoeg wordt geacht. Zowel gezamenlijke als individuele training is

belangrijk voor een OR-lid om zich goed te kunnen ontwikkelen. Kwaliteiten die je ontwikkelt tijdens en na zo'n training, kun je ook in je dagelijkse werkzaamheden toepassen.'

Oorzaken

Het is wettelijk ook zo bepaald dat wanneer je als OR-lid in een of meer commissies zit, je jaarlijks drie extra scholingsdagen krijgt waardoor je recht hebt op minimaal acht dagen voor scholing. Deze cijfers zijn gepubliceerd in het onderzoek SBI Formaat MoniOR 2015-2016.

Cherida Liauw-A-Fong, secretaris van de ondernemingsraad van Symbiant, is van mening dat er meerdere oorzaken zijn waarom het scholingsrecht tot nu toe onderbenut blijft. 'De eerste reden is tijd. De meeste OR-leden doen niets omdat zij denken dat zij er geen tijd voor hebben, maar in principe heb je dat wel. Je moet die tijd naar mijn mening dan ook gebruiken. Als tweede bestaan er veel standaardcursussen, meestal basiscursussen. Als je die al gevolgd hebt, is er daarna eigenlijk niets meer. Je blijft hetzelfde riedeltje spelen en het is voor jou dan niet interessant meer; je raakt verzadigd en ziet het nut er niet van in. Als ik voor onze OR spreek: in het aanbod waar wij tot nu toe mee werken, zit te weinig verdieping in de cursussen. Daar heb ik wel behoefte aan. Als secretaris van de ondernemingsraad zou ik zelf bijvoorbeeld graag een cursus willen volgen over de ambtelijk secretaris. Wat houdt die func-



Cherida Liauw-A-Fong.

Foto: Diederik van der Laan

tie nou precies in en hoe kun je hiernaar doorgroeien?'

Binnen de OR van Symbiant merkt Liauw-A-Fong dat niet iedereen behoefte heeft aan een training. 'Sommigen volgen de trainingen heel actief en anderen laten het afweten. Zelfs wanneer we hen aansporen, lukt het vaak niet om ze enthousiast te krijgen voor trainingen. Je merkt dan ook dat de kennisverdeling binnen de raad niet op gelijk peil is en er een

kloof ontstaat. Diegenen die wel cursussen en trainingen hebben gevolgd, hebben meer knowhow. En kennis is macht, ook in de ondernemingsraad.'

Hijddendaal merkt juist enthousiasme binnen de raad. 'De laatste drie jaar ben ik secretaris van de ondernemingsraad geweest. Ik heb samen met de voorzitter een cursus gevolgd die specifiek is gericht op het dagelijks bestuur. Dit ging vooral over hoe je het dagelijks bestuur vormgeeft, hoe je OR-leden het beste kunt aansturen en hoe je kwaliteiten van de OR-leden goed kunt benutten. Niet alleen ik, maar ook de OR-leden hadden wat aan de cursus die we als dagelijks bestuur had gevolgd. Wij deden de kwaliteiten op en zij merkten dat wij hen anders benaderden.'

Budget

Uit hetzelfde onderzoek van SBI Formaat blijkt dat er door veel ondernemingsraden toestemming wordt gevraagd aan de bestuurder om gebruik te maken van scholing. In een derde van die gevallen weigert de bestuurder tegemoet te komen aan het verzoek om scholing, alsof het een kwestie van gunnen is in plaats van een wettelijk vastgelegd recht. Ook heeft 58 procent van de ondernemingsraden geen vooraf vastgesteld scholingsbudget.

'Als de organisatie medezeggenschap serieus neemt, is het belangrijk dat de OR budget krijgt', zegt Ineke Nijhuis, voorzit-

TIPS

- ❖ Blijf leren, ook als het goed loopt binnen een OR. Je moet niet te snel denken dat een cursus of training niets oplevert. Nieuwe contacten opdoen, ervaringen uitwisselen met andere organisaties kan van groot belang zijn voor de ontwikkeling van je eigen OR-lidmaatschap maar ook voor de OR als geheel. Een kijkje over de schutting is altijd waardevol.
- ❖ Gebruik tijd en geld niet als belangrijkste criteria voor het kiezen van een cursus of training (op maat).
- ❖ Het is je 'plicht' om als OR-lid van meerwaarde te zijn voor de organisatie, je zit niet voor niets in de ondernemingsraad. Om aan die plicht te voldoen, is scholing van groot belang. Je hebt vaak jarenlang een opleiding gevolgd om een functie te bekleden binnen een organisatie, ook voor OR-werk moet je ook het een en ander leren.
- ❖ Zet 'opleidingen en cursussen' standaard op de agenda van een vergadering. Op deze manier dwing je mensen om te kijken of er wat voor hen bij zit. Je spreekt elkaar erop aan als een OR-lid nog niet genoeg cursussen/trainingsdagen heeft gevolgd. De secretaris kan hier de aangewezen persoon voor zijn.
- ❖ De wereld verandert snel, het is belangrijk als OR daarin mee te gaan. Blijf je ontwikkelen. Je moet met de tijd mee wil je serieus genomen worden. Bedenk als OR: hoe sluit je aan bij de ontwikkelingen in de organisatie en welke positie neem je in?

'Kwaliteiten die je ontwikkelt tijdens een training kun je ook in je dagelijkse werk toepassen'

ter van de OR in de gemeente Hengelo. 'Wij beschikken over een budget voor zowel OR-uren als voor scholing. Als OR moet je het zelf ook belangrijk vinden om je budget daadwerkelijk te benutten. Wij maken dan ook ieder jaar een scholingsplan waarin OR-leden kunnen aangeven welke trainingen ze willen volgen. Daarnaast volgen wij twee keer per jaar een teambuildingstraining waar OR-specifieke onderwerpen op de agenda staan. Je zou individuele OR-leden een persoonlijk ontwikkelingsprogramma kunnen laten maken waarin zij zelf aangeven op welke fronten zij zichzelf willen versterken. Dit helpt bij de invulling van hun rol binnen de OR, maar ook bij hun verdere loopbaan.' Wanneer de kosten wel een probleem zijn, kun je je als OR-lid ook eens afvragen wat je zelf kan delen aan kennis met je collega's, zegt Hijdendaal. 'Scholing kan op meer manieren dan alleen een cursus of training extern volgen of op maat laten maken. Misschien kun je een workshop over een bepaald onderwerp organiseren? Of zit er al kennis in de organisatie waar je als OR wat mee kan? Je kunt bijvoorbeeld een dure cursus financiën volgen, maar misschien is er een bedreven



Ineke Nijhuis.

medewerker op de afdeling planning en control die je uitleg kan geven. Ook het benutten van de kwaliteiten die OR-leden tijdens hun lidmaatschap hebben opgedaan en deze vervolgens in het bedrijf inzetten is belangrijk. Als een OR-lid het lidmaatschap opzegt, wordt er weinig tot niets met zijn kennis en ervaring gedaan. Een organisatie kan daar vaak wel veel profijt van hebben. Als voorbeeld ben ik met een ander OR-lid een boek aan het schrijven over de ervaringen die wij de afgelopen vier jaar hebben opgedaan, de veranderingen die we hebben meegeemaakt om te delen met andere OR'en zodat ze inspiratie kunnen opdoen hoe het anders kan. Kennis delen, ook buiten de organisatiemuren, vinden wij erg belang-

rijk. Ondernemingsraden delen onderling weinig kennis, vaak gebeurt dit via een training of coach. Wij willen onze kennis als ervaringsdeskundigen delen.'

Scholingsbehoefte

Om de behoefte van scholing binnen de ondernemingsraad te inventariseren heeft de OR van Kentalis een commissie opgesteld waar het dagelijks bestuur samen met een OR-lid en de ambtelijk secretaris in zaten. 'Wij hebben om te beginnen met alle commissieleden samen een voorstel gemaakt waarin stond beschreven welke scholingsmogelijkheden wij dachten dat interessant waren of passend bij de ontwikkelingen in de organisatie en van de OR als team', vertelt Hijdendaal. 'In een vergadering hebben wij dit voorstel gedeeld met de overige OR-leden en gevraagd of iedereen het hiermee eens is of dat er nog andere ideeën waren. Scholingsvoorstellen kunnen op verschillende manieren bij de bestuurder aangekaart worden. Het is vaak beter om een scholingsplan op langere termijn te maken voor zowel de hele OR als voor de leden. Het is gezien de beperkte tijd handig om per OR-lid bijvoorbeeld vier competenties te kiezen waar hij of met behulp van scholing en trainingen aan gaat werken. Bijkomend voordeel: zo heb je als OR ook inzicht in de competenties waar de raad over beschikt.' <

CURSUS: MEESTER IN MEDEZEGGENSCHAP

Met de gedachte dat juist persoonlijke aandacht voor OR-leden belangrijk is, hebben Laura Driezes-Van Noppen en Bob Vermaak een bijzondere tweedaagse competentiegerichtte training ontwikkeld: Meester in medezeggenschap. Dat maakt deze training anders: de focus ligt op jouw uitdagingen, behoeften en groei. De training omvat twee dagen en draait om vier thema's: leiderschapsvaardigheden, gespreksvaardigheden, verandermanagement en beïnvloedingsvaardigheden. Deze thema's kwamen uit onderzoek onder OR-leden als belangrijkste naar voren. Ieder thema wordt behandeld door een expert op dat vakgebied, ondersteund door een OR-lid dat dit al succesvol in de praktijk heeft gebracht.

De cursusedagen zijn op 13 oktober en 10 november in het Centraal Museum in Utrecht. Kijk voor informatie op www.porcongressen.nl/medezeggenschap.