



Geen goede OR zonder goede scholing

Het onderzoek van de SER naar scholing van ondernemingsraden laat zien dat de OR veel minder scholing volgt dan waar hij recht op heeft. Bovendien blijkt die OR vaak helemaal geen scholingsplan te hebben. Volgens *Niko Manshanden* moeten er maatregelen genomen worden, anders holt de kwaliteit van de medezeggenschap hard achteruit.

In oktober kwam de SER met het langverwachte onderzoek naar scholing van ondernemingsraden¹. Wie het rapport goed leest, wordt daar niet vrolijk van.

In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is het scholingsrecht van de OR van minimaal vijf dagen per jaar (en voor OR-leden in commissies drie dagen extra) vastgelegd. Dat minimum is er niet voor niets. In het verleden is bekeken over welke onderwerpen de OR allemaal moet kunnen meepraten en wat hij daarvoor moeten kunnen en kennen. Gezien de toename van het aantal onderwerpen dat de OR op zijn bordje krijgt, lijkt er veel voor te zeggen dat minimum op te hogen. Medezeggenschap is de laat-

ste jaren alleen maar drukker en ingewikkelder geworden. OR'en geven in het onderzoek dan ook duidelijk aan behoefte aan scholing en ondersteuning te hebben. Een derde van de OR'en zegt nu onvoldoende scholing te volgen. Onder kleine OR'en is dit percentage hoger dan onder de grote.

Maar in plaats van meer, gaan de OR'en minder op scholing, zo laat het SER-onderzoek zien. Slechts een kwart maakt volledig gebruik van zijn scholingsrechten, de rest komt lang niet aan de vijf dagen. Met name kleinere OR'en (minder dan 100 werknemers) komen er bekaaid vanaf. Slechts een derde blijkt jaarlijks scholing te volgen, maar vaak is dat een eendaagse. Het aantal dagdelen van de maatwerkcursussen is met zo'n 10% is gedaald van 5,9 naar 5,4.

Niko Manshanden is beleidsadviseur medezeggenschap bij de FNV.

De in juni verschenen MonitOR van SBIFormaat² bevestigt dit beeld: in 2015 is een kwart (26%) van de OR'en twee dagen op scholing is geweest, slechts 15% heeft vijf of meer dagen scholing gevolgd en 17% van de OR'en heeft in 2015 in het geheel geen scholing gevolgd. Het gemiddeld aantal dagen dat men in 2015 met de hele OR (en/of met OR-commissies) scholing heeft gevolgd is iets meer dan 2,5. Het gemiddeld aantal dagen dat de OR-leden (daarnaast) individueel scholing hebben gevolgd ligt op iets meer dan 1. De helft van de OR-leden heeft in 2015 geen individuele scholing gevolgd.

Tijd

Een grote belemmering om op scholing te gaan is tijd, zo laat het onderzoek zien. De werkdruk van OR-leden is hoog, zij zien vaak geen mogelijkheid om, naast de tijd die nodig is voor het OR-werk (vergaderen) tijd vrij te maken voor meer scholing.

Wellicht als gevolg van die druk nemen OR'en te weinig tijd om even afstand te nemen en na te denken wat voor scholing er nodig is om het OR-werk goed uit te kunnen voeren. Volgens het onderzoek heeft de OR vaak geen zicht op zijn scholingsbehoefte, is er meestal geen scholingsplan en wordt het niet gekoppeld aan het eigen OR-beleid en actuele onderwerpen in de onderneming. Slechts 8% heeft een scholingsplan en 27% een verhaal in grote lijnen. Voor kleine OR'en ligt dit nog lager.

GBIO

Ook is gekeken of de afschaffing van de subsidie op scholing in 2013 door het stopzetten van het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) invloed heeft gehad. In een eerdere SER-enquête van juni 2014 gaven de OR-scholingsinstituten aan dat hun omzet een jaar na het GBIO-tijdperk met zo'n 30% was afgenomen, en ook OR-leden zeiden dat zij minder op cursus gingen na het wegvallen van de subsidie.

Nu, een paar jaar later, zegt 13%, dus 1 op de 8 OR'en, dat dit een duidelijke rol heeft gespeeld in het wel of niet op cursus gaan. Voorheen was het voor veel OR'en de gewoonte om in het voorjaar drie dagen op cursus te gaan en in het

najaar twee dagen (maatwerkscholing). Daarnaast gingen individuele OR-leden naar themacursussen, bijvoorbeeld over arbeidsomstandigheden. Die vanzelfsprekendheid is weggefallen. Het onderzoek ziet een trend naar kortere cursussen buiten de gecertificeerde scholingsinstituten om, en meer inhuur van externe en interne deskundigen. Daarbij worden coaching, digitaal de WOR leren en zelfstudie genoemd, vaak in de eigen tijd.

Geld lijkt hierbij een grote rol te spelen. Door het wegvallen van de subsidie is de cursusprijs omhoog gegaan. Daardoor biedt het OR-budget soms geen ruimte voor scholing en spreekt de directie vaker een veto uit. Er zijn ook steeds vaker geschillen tussen OR en bestuurder over

Er is sprake van een enorme onderbenutting van de scholingsrechten

scholing. Volgens de helft van de daarbij betrokken OR'en zijn deze ontstaan of verergerd door het wegvallen van de GBIO-subsidie. En dat terwijl er eigenlijk helemaal geen toestemming gevraagd hoeft te worden, omdat het scholingsrecht een zelfstandig recht is. Desalniettemin vraagt 50% altijd toestemming, en wordt die in 29% van de gevallen niet altijd verleend, aldus de MonitOR van SBIFormaat.

Onderbenutting

Het beeld van het SER-onderzoek en de SBIFormaat MonitOR stemt somber. Er is sprake van een enorme onderbenutting van de scholingsrechten. Sommige deskundigen lijken te vinden dat het wel meevalt met teruggang in de OR-scholing, de OR volgt toch nog scholing? Ja, maar dit gebeurt steeds minder vaak via een meerdaagse cursus bij een gerenommeerd scholingsinstituut. Liever schoolt het OR-lid zich individueel of wordt er even

een deskundige ingehuurd die kan helpen een bepaald probleem op te lossen. In de Scholingsspecial van de SER uit 2015 houdt Kroonlid Aukje Nauta hier zelfs een pleidooi voor: 'Kijk naar de individuele leerbehoeftes van OR-leden. Waarin wil iemand zich ontwikkelen? En welke manier van scholing past het beste bij die persoon? Andere vormen scholing, zoals e-learning, bieden veel kansen en zijn vaak goedkoper dan klassikale lessen. Algemene onderwerpen, zoals de Wet op ondernemingsraden, kunnen goed uitgelegd worden via video. Het voordeel is dan dat niet alle OR-leden bij elkaar hoeven te komen, maar dat iedereen de video kan bekijken op het moment dat het uitkomt. Op deze manier houdt je budget over voor

Maatregelen

Het lijkt er niet op dat de trend naar minder scholing zonder maatregelen zal omkeren. Je zou een aantal dingen kunnen doen.

Ten eerste zou je voor de kleine OR'en (tot 200 werknemers) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT) een soort scholingschipkaart in het leven kunnen roepen, die is te bestellen bij de SER en te besteden bij SCOOR gecertificeerde scholingsinstituten. Ten tweede kun je in art. 18 WOR het recht op een zelfstandig te benutten scholingsbudget (voor minimaal acht dagen) opnemen. Ten derde zou het goed zijn als in de WOR een bepaling komt, dat het reguliere werk van OR-leden wordt vervan-

Er lopen in Nederland veel goede OR-trainers rond. Het zou verstandig zijn daar meer gebruik van te maken.

maatwerk.' Met maatwerk doelt Nauta op het inhuren van een externe adviseur of docent bij een specifiek onderwerp. 'Als er bijvoorbeeld een reorganisatie aankomt en er veel onrust heerst onder medewerkers, kun je een externe adviseur om advies vragen of om feedback op de kwaliteit van een discussie.'

Maar word je daar als OR sterker van? Krijg je een beter basis om echt als tegenkracht binnen de onderneming op te kunnen treden? Juist die meerdaagse training is ook bedoeld om als OR-leden naar elkaar toe te groeien, om over onderwerpen te kunnen discussiëren en te leren van en met elkaar, onder leiding van een deskundige trainer. Daardoor wordt de basis breder en de OR sterker. Dat is broodnodig, gezien de reorganisaties en de groeiende berg onderwerpen in de onderneming waar de OR mee te maken krijgt. Je kunt je serieus afvragen of met deze beperkte opleidingen de OR zijn werk wel goed kan doen, of die wel kwaliteit kan leveren bij ingewikkelde reorganisatieprocessen, strategisch beleid, en zaken als digitalisering op kan pakken.

gen als zij op cursus zijn. En een laatste maatregel is dat de SER een voorbeeld scholingsplan maakt, net zoals er een voorbeeld reglement is. Ter stimulering zou je de OR, die een scholingsplan indient bij een OR-instituut korting kunnen geven via de SER.

Dergelijke maatregelen kunnen de scholing weer op peil brengen. Want de onderzoeken geven ook aan dat de zowel de OR als de bestuurder de scholing als waardevol, nuttig en goed ervaart: 95% zegt er profijt van te hebben. En dat er in Nederland veel goede OR-trainers rondlopen. Het zou verstandig zijn daar meer gebruik van te maken. OR-werk is een vak dat geleerd moet worden en daar zijn veel lessen voor nodig.

Noten

- 1 'Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden. Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen voor de toekomst', Harry van den Tillaart | John Warmerdam, 2016, ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.
- 2 'SBI Formaat MonitOR 2015-2016', John Snel, Simone van Houten en Sido Groenland, 2016, SBIFormaat, Doorn.