

Scholing ondernemingsraden loopt drastisch terug

Kwaliteit medezeggenschap in gevaar

Begin 2013 is de subsidie voor scholing van ondernemingsraden weggefallen. In de loop van dat jaar signaleren scholingsinstituten een forse terugval in hun omzet. Een enquête onder ondernemingsraden bevestigt het beeld dat ze minder scholing volgen. Volgens *Hans Hubregtse* en *Simone van Houten* zet dit de kwaliteit van de medezeggenschap onder druk.

Per 1 januari 2013 is het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) opgeheven. Via het GBIO kregen ondernemingsraden subsidie als zij op scholing gingen (zie kader GBIO). Met name de werkgevers verenigd in VNO-NCW willen na 2000 van het subsidiesysteem af. Hoewel vakorganisaties tegen zijn, is opheffing niet meer tegen te houden. Wel worden afspraken gemaakt ter compensatie van het GBIO:

- Een versterkt scholingsrecht en betalingsrecht voor de werkgever, expliciet in de wet geregeld.
- Borging van de kwaliteit van scholing via een certificeringssysteem (SCOOR) dat tevens in de wet is geborgd.
- Jaarlijks wordt in de SER een scholingstarief per dagdeel vastgesteld zodat de ondernemingsraden houvast hebben in hun gesprek met hun directie.
- Oprichting van de SER-commissie Bevordering Medezeggenschap. Deze SER-commissie neemt zich voor het nieuwe systeem te evalueren: eerst in 2014 en uiteindelijk in 2015.

De eerste cijfers laten een terugval in OR-scholing zien van 35%, gebaseerd op de optelsom van de verschillende scholingsinstituten. Dat oogt zorgelijk. De vraag is hoe dat komt:

moet de markt wennen aan de nieuwe situatie, heeft het met de voortdurende recessie te maken, of zoeken ondernemingsraden naar alternatieven?

Enquête

Om daar antwoord op te vinden hebben we een interne-enquête gehouden. Daaraan namen 156 OR-leden deel. Grotendeels zijn het FNV-leden (80%), het merendeel is man (2/3), en de meesten werken in profitsectoren (2/3). Ook hebben we onderzocht hoe ondernemingsraden tot hun besluiten komen over scholing (of het nalaten daarvan). De cruciale langetermijnvraag is immers wat de gevolgen zijn voor de kwaliteit van ondernemingsraden.

Als we kijken naar scholing blijkt dat:

- 36% van de ondernemingsraadsleden in 2013 minder scholing volgt dan voorheen. Dat spoort met eerdere cijfers van scholingsomzetten van de scholingsinstituten.
- 60% van de OR'en meent dat zij te weinig scholing volgen. En dat terwijl 67% vindt dat het OR-werk inhoudelijk zwaarder is geworden, en de hoeveelheid OR-werk bovendien is toegenomen!
- In 2012 kreeg 35% van de OR-leden weinig (15%) of geen (20%) scholing. Naar hun eigen verwachting stijgt dit naar in totaal 44% in 2013.

OR-leden constateren hiermee zelf een tekort aan scholing, vooral afgezet tegenover de uitdagingen waar zij voor staan.

Tegelijk wordt een aanzienlijke groep OR-leden zichtbaar die weinig tot geen scholing krijgen. Nadere analyse van deze groep leert dat:

- dit vaker voorkomt bij kleinere OR'en;
- dit zich vaker voordoet in profitsectoren als bouw, industrie, zakelijke diensten en vervoer dan in zorg en welzijn;
- het vaker gaat om OR-leden die weinig tijd aan het OR-werk besteden (0 – 4 uur per week). Je kunt dus stellen dat er bij deze groep een cumulatie bestaat van gebrek aan faciliteiten.

Crisis

We hebben ook gevraagd hoe het komt dat OR'en minder op scholing gaan. Het blijkt dat het wegvallen van de GBIO-subsidie zeker meespeelt, maar dat de crisis de voornaamste oorzaak is. Meest genoemd worden namelijk: minder geld door de crisis (19%), de werkdruk in de organisatie is heel hoog (17%), de directie houdt het tegen (15%), en hogere kosten door het wegvallen van de GBIO-subsidie (11%).

Er wordt dus behoorlijk bezuinigd op scholing. Dat lossen OR'en als volgt op: 34% volgt minder dagdelen scholing, 31% doet geen hotelovernachtingen meer, 26% doet het 'in company'. Een goedkopere cursusleider (12%), meer offertes vragen (19%), onderhandelen over de prijs (17%) zijn andere oplossingen. Overigens is voor 34% van de respondenten bezuinigen geen optie: zij houden wat ze hebben, of gaan helemaal niet.

Ook zijn er gevolgen voor de inhoud van de scholing. Een groot deel (44%) geeft prioriteit aan inhoudelijke onderwerpen, slechts 30% wil algemene vaardigheden voor het OR-werk aandacht geven en het onderwerp 'teamvorming' staat bij 26% van de respondenten bovenaan de lijst.

Als er minder ruimte is voor scholing, zoeken ondernemingsraden naar alternatieve ondersteuningsvormen. Ze winnen vooral advies in bij de OR-trainer (49%), de vakbondsbestuurder (35%), een collega OR-lid (33%), een externe deskundige (32%), of een deskundige binnen het bedrijf (25%). Ook gebruikt 25% vakbondsscholing als alternatief.

Besluitvorming

In de enquête hebben we ook vragen gesteld over de besluitvorming rondom scholing. In 41% van de gevallen besluit de OR het zelf, bij 35% doet de OR dat samen met de directie, en bij 12% bepaalt de directie.

Bijna de helft (48%) van de respondenten legt de offerte voor scholing aan de directie voor. Slechts 5% schrijft een brief over hun scholingswensen, zoals eigenlijk in de SER-aanbeveling²⁰ is aangegeven. Een derde benoemt de scholingswensen in de overlegvergadering. Een meerderheid (55%) meldt wanneer de OR op scholing gaat.

Uit kruising van antwoorden blijkt dat waar de OR zelf beslist of dat samen met de directie doet, de scholing voor de OR-leden redelijk is. Maar als de directie alleen beslist, zien wij dat de OR regelmatig niet op scholing mag.

GBIO

In de jaren '70 van de vorige eeuw is het systeem opgezet om scholing van OR-leden te stimuleren. Vanuit de Wet op de ondernemingsraden is toen het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) met paritaire sturing opgezet, als uitvloeisel van de 'zelfstandige OR' zoals die in de WOR van 1979 is vormgegeven. De OR moet zelf op cursus gaan, om zowel kennis als vaardigheden op te doen. Ook het samenwerken binnen zo'n OR is belangrijk. Om die reden is de meerdaagse cursus

met hotelovernachtingen een subsidie-eis van het GBIO. Het GBIO certificeert en volgt bovendien de instituten op kwaliteit. Er ontwikkelt zich in de tientallen jaren daarna een heuse 'scholingsmarkt'. Ook ondernemingsraden raken gewend aan en soms verwen met dit systeem. Het GBIO houdt niet alleen door subsidies de scholing op gang en de kwaliteit van scholingsaanbieders op orde, zij stimuleert ook sectorprojecten en verricht onderzoek naar het 'leren van OR-leden'.

Het gros van de ondernemingsraden kiest voor een informele benadering (zoals het noemen van scholingswensen in de overlegvergadering of het voorleggen van de offerte), en wordt daarmee afhankelijk van de redelijkheid van de directie. Uit kruising van de

Als de directie
alleen beslist mag
de OR vaker
niet op scholing

antwoorden blijkt dat deze benadering eerder leidt tot weinig scholing (0 – 2 dagdelen per jaar). Echter, de officiële route door middel van een brief leidt ook niet per definitie tot succes. Zorgelijk is wel 72% van de OR-leden niet weet dat er sinds 2013 een zogenaamd versterkt scholingsrecht bestaat, dat wil zegen dat ze recht hebben op scholing van voldoende kwaliteit. Maar 16% heeft daar wat over gehoord van het scholingsinstituut. Een veel groter deel via een OR-blad (52%), een nieuwsbrief (42%) en de vakbond (37%). Dezelfde cijfers zien wij voor de wettelijke wijziging ten aanzien van de betaalplicht van de werkgever in de WOR. Nadere analyse van de antwoorden laat overduidelijk zien dat de onbekendheid met dit versterkte scholingsrecht samenhangt met het ontbreken van OR-scholing.

Voorlichting

De onbekendheid met de SER-aanbeveling en het versterkte scholingsrecht mogen zowel de scholingsinstututen en hun trainers zich aanrekenen, maar ook de SER zelf. Betere voorlichting is hier gewenst. Hoewel er genoeg ondernemingsraden zijn waar scholing niet ter discussie staat, neemt de groep waar het een probleem is snel toe. Deze groep 'minder bedeelde ondernemingsraden' ontvangt nauwelijks scholing en wordt ook qua tijdsbesteding kort gehouden. Daardoor kan de kwaliteit van de medezeggenschap in gevaar komen. Het lijkt primair de opdracht van de SER-commissie Bevordering Medezeggenschap om daar actie in te ondernemen. Daarbij valt te denken aan het inventariseren van deze groep, en het aanspreken van directies en hun brancheorganisaties.

Vakbonden

Ook vakbonden kunnen werkgevers hierop aanspreken, en waar mogelijk afspraken maken over OR-scholing. Dat kan de binding met OR-leden versterken. Bovendien is in het belang van vakbonden, en ook werkgevers, dat de medezeggenschap goed functioneert. Immers, in toenemende mate worden CAO-bevoegdheden gedelegeerd naar de ondernemingsraad. Je kunt je afvragen of dat nog wel verantwoord is als de OR niet genoeg is geschoold en het aan vaardigheden ontbreekt om daar invulling aan te geven.

W Dit document vindt u op www.zeggenschap.info/naslag/besloten

Zeggenschap, tijdschrift over arbeidsverhoudingen, is een uitgave van Uitgeverij Zeggenschap te Amsterdam.
www.zeggenschap.info

Hoofdredactie
A. Dikker
Oudezijds Voorburgwal 129 II
1012 ep Amsterdam
Tel. (020) 427 80 19
E-mail: uitgeverij@zeggenschap.info

Redactie
G. de Bruin, R. Colard, J. Cremers,
M. Donners, A. de Groot, J. Jongejan,
J. Kouwenberg, E. Sol

Druk Scholma, Bedum
Basisontwerp Pino Design, Arnhem

Abonnementen & advertenties
Uitgeverij Zeggenschap
Oudezijds Voorburgwal 129 II
1012 ep Amsterdam
Tel. (020) 427 80 19
E-mail: uitgeverij@zeggenschap.info
www.zeggenschap.info

Abonnementen kunnen op elk gewenste datum ingaan doch slechts worden beëindigd indien voor 1 november van de lopende jaargang is opgezegd.

Prijzen
Particuliere abonnementen: € 75 per jaar
Zakelijke abonnementen: € 99 per jaar
Losse nummers: € 30
Prijzen zijn exclusief 6% BTW en inclusief verzendkosten.

Zeggenschap verschijnt vier keer per jaar

ISSN 0166-1590

© 2014 Zeggenschap