

**Stug onderhandelen om op cursus te mogen**

# Scholing voor elkaar krijgen

De WOR is duidelijk: de or en zijn commissies hebben recht op acht dagen scholing. Maar in de praktijk is er steeds meer weerstand hiertegen. Hoe krijgt je het als or dan toch voor elkaar?

**T**erug in de tijd: in 1975 is het GBIO (Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden) opgericht in opdracht van de SER. Dit vooral om de medezeggenschap door gesubsidieerde scholing op niveau te brengen. Want, zo was de gedachte in werkgeverskringen: als er dan toch een or komt moet die wel deskundig zijn. Het GBIO werd gefinancierd uit een algemene heffing van 0.003 procent van de totale loonsom voor ieder bedrijf dat onder de WOR viel. Er werden inhoudelijk voorwaarden aan de cursussen gesteld, zoals minimaal een dagdeel WOR-scholing. In 2012 maakte maar liefst 98 procent van de ondernemingsraden gebruik van deze subsidie. Het GBIO is in 2013 opgeheven, met name door de lobby van werkgeversorganisaties die van de heffing af wilden. Belangrijk argument van werkgeverszijde was dat ondernemingsraden inmiddels sterk en professioneel genoeg waren. Scholing zou vanzelfsprekend zijn. Dit gold een paar jaar geleden op hoofdlijnen inderdaad voor grote concerns in de profit-sector. Maar bepaald niet voor andere sectoren en kleinere organisa-

ties. Daar was het toen al vaak tot in de details onderhandelen om 'op cursus te mogen'. Na het verdwijnen van de GBIO-subsidie lijkt de druk toe te nemen om minder of niet van het WOR scholingsrecht gebruik te maken, ook voor de zogenaamde professionele ondernemingsraden.

## Continu onderhandelen

Een or kan bij scholingsplannen op onvermoede weerstanden en vooroordelen stuiten van bestuurder, management en collega's. Een voorbeeld uit de praktijk. De or heeft extern een tweedaagse gepland, begroot en om verlof-faciliteiten gevraagd. Bestuurder en hr zijn een half jaar van tevoren geïnformeerd. Er is een traditie van op cursus gaan, meestal vijf dagen per jaar als or, en men is tevreden over het instituut. Maar dan blijkt net een maand voor de cursus dat de nieuwe hr-manager het programma wil inzien voor er definitief toestemming komt. Vervolgens lijkt er geen eind te komen aan de onderhandelingen. Er zouden wel wat dagdelen afkunnen, er wordt geknibbeld op de kosten met als serieus voorstel niet meer dan twee drankjes per

persoon, de cursus zou toch ook op het bedrijf zelf kunnen, hij kent een instituut dat goedkoper is en nog zowat. Tot slot krijgt een aantal or-leden op het moment van de cursus zelf geen scholingsverlof, ze zouden onmisbaar zijn. De or gaat dus niet compleet op cursus.

Dit voorbeeld is niet uniek en het is te begrijpen dat menige or opziet tegen dergelijk gedoe en dan bij voorbaat al inbindt. Daar komt bij, dat in veel organisaties om bedrijfseconomische redenen strak op de kosten wordt gestuurd. En geen enkel or-lid wil dan op de werkvloer het verwijt krijgen dat de or niet aan de kostenbesparing mee zou willen doen. Daarbij komt dat veel or-leden er zelf ook moeite mee hebben om meerdere dagen van huis te zijn. Plus dat veel kennis over wet- en regelgeving te googelen of via E-Learning beschikbaar is. Al deze factoren kunnen leiden tot het idee dat meerdaagse scholing van de gehele or anno 2018 overbodig zou zijn.

## Geheimzinnigheid

In een organisatie kan ook het idee ontstaan dat de or buiten de deur 'feestviert' en de collega's ondertussen het werk opvangen. Ideeën die met openheid te doorbreken zijn. Want twee, drie dagen op de hei in een soort van geheimzinnigheid kan ook tot rumoer leiden. Dus waarom niet je scholingservaringen delen met de achterban? Of laten weten voor welke



## Met openheid vooroordelen doorbreken

speerpunten er gekozen zijn? Of wat bijvoorbeeld de op de cursus ontwikkelde strategie van de or rond flexibilisering is? En waarom de bestuurder, hr, management en/of toezichthouder niet uitnodigen voor een dagdeel over de ontwikkelingen in de organisatie? Zij zijn wel de overlegpartners, en hen erbij betrekken kan tot een groter draagvlak leiden voor de medezeggenschap. En tot het inzien van het belang van een goed geschoolde or waarmee professioneel te onderhandelen valt.

### Doelgericht scholen

Op cursus gaan omdat de or daar nu eenmaal recht op heeft, zal niet vaak meer gebeuren. Maar aan een planning over de gehele (c)or-zittingsperiode, voor onderliggende ondernemingsraden, commissies en op thema's ontbreekt het nogal eens. Juist zo'n overzicht met scholingsdoelen en een daaraan gekoppelde kostenraming vormt een goed kader om inzichtelijk te maken wat scholing kan bijdragen aan een professionele en

deskundige medezeggenschap. Een meerjaren-scholingsplan met begroting geeft overzicht en, geen onbelangrijk argument, kan tot afspraken leiden over kosten en kortingen. Medezeggenschap die 'ertoe doet' heeft belang bij scholing. Scholing voor de gehele (c)or om aan teamontwikkeling te werken bijvoorbeeld. Afzonderlijke cursussen en/of coaching voor het DB, werken aan individuele competenties, een basiscursus voor startende or-leden, eigen cursussen voor de verschillende commissies, themaconferenties over onderwerpen, or-dagen.

De cor van KPN bijvoorbeeld organiseert, conform een plan, voor de hele medezeggenschap een jaarlijkse driedaagse werkconferentie met verdieping op thema's. Daar worden externe experts en gerenommeerde wetenschappers voor uitgenodigd. Een eigen plan hebben biedt ook de basis voor overleg met bestuurder en HR. En zowel de financiën als faciliteiten en betrokkenheid van anderen dan

de (c)or-leden alleen kunnen ruim op tijd aangevraagd worden.

### Het eigen krachtenveld

Met zijn allen in het spreekwoordelijke hutje op de hei zitten past niet meer in deze tijd. Een or die strategisch wil participeren in de verschillende besluitvormingsprocessen van de organisatie, betreft het eigen krachtenveld bij de scholing. Zo is het niet verboden om interne deskundigen, collega's dus, in de cursus aan het woord te laten. Hetzelfde geldt voor het uitnodigen van bestuurder en hr en wellicht ook een of meerdere leden van de Raad van Commissarissen. Wat dat laatste betreft: het recht op contact daarmee staat in de WOR. Vakbondsbestuurders en externe adviseurs kunnen eveneens gevraagd worden. Medezeggenschap kan zo in principe een verbindende rol spelen in het krachtenveld van belangen. En gezamenlijk de ontwikkelingen in de organisatie bespreken, én daarbij oog hebben voor de verschillende belangen, zal kunnen leiden tot meer inzicht en waardering voor en een sterke positie van de medezeggenschap. De kosten zijn dan waarschijnlijk minder van belang. **7**