

GBIO-BELEIDSPLAN 2007-2010

Inhoudsopgave

1. Een deskundige OR werkt beter
2. De ontwikkeling van het scholingswerk
 - a. Terugblik; de cursusmarkt in het nieuwe millennium
 - b. De stimuleringscampagne, evaluatie en conclusies
 - c. Naar een meer projectmatige aanpak van deskundigheidsbevordering
3. De kwaliteitstoets
 - a. De cursusevaluatie
 - b. De programmatoets
 - c. De invoering van het inhoudelijke scholingsplan
4. Onderzoek
 - a. Eigen onderzoek
 - b. Het onderzoeksnetwerk
 - c. Publicaties
5. Het werkveld
 - a. De GBIO-erkenning en de zelfregulering in het veld
 - b. In- en uitstroom van trainers
 - c. Kennismaking, scholing, bijscholing
6. De administratieve organisatie
 - a. De administratie
 - b. De GBIO-Richtlijnen

1. Een deskundige OR werkt beter.

In 2005 bestond de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) 55 jaar. Jaren waarin, voortvloeiend uit een samenspel van wetgever en sociale partners, dit onderdeel van het Nederlandse overlegmodel, dat lange tijd in de schaduw van het grotere poldermodel bleef, is ontwikkeld. De OR wordt tegenwoordig omschreven als het niet meer weg te denken overlegorgaan op ondernemingsniveau en alom overheerst de gedachte dat de OR volwassen geacht kan worden. Aanvankelijke aarzelingen of mogelijke scepsis van werkgevers en/of vakbeweging behoren tot het verleden.

Het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) brengt regelmatig de kwaliteit en de ontwikkeling van het sociaal overleg in de onderneming, de deskundigheidsbevordering en de ondersteuningsbehoefte van overlegpartners in kaart. Voorts zijn we actief betrokken bij campagnes in bedrijfstakken gericht op een betere invulling van de medezeggenschap.

In het GBIO-rapport *Scholing, begeleiding en ondersteuning van ondernemingsraden* uit 2003 kwam naar voren dat een klein deel van de OR-en goed functioneert en duidelijk invloed heeft op het bedrijfsbeleid. De meerderheid van de OR-en (daarover zijn werknemers, bestuurders en de OR-leden zelf het eens) functioneert echter matig en reactief. Bovendien doen OR-en weinig beroep op deskundigen. Kortom: in veel gevallen is de OR lang niet zo volwassen bezig als in het publieke debat wordt gesuggereerd. Mede naar aanleiding van deze onderzoeksresultaten heeft het GBIO enkele jaren gewerkt met een stimuleringscampagne onder het motto *Een deskundige OR werkt beter*.

Er is behoefte aan een nieuwe agenda voor de medezeggenschap. Onderdelen daarvan zijn het scheppen van een goed klimaat voor sociaal overleg en het creatief ter hand nemen van en daadwerkelijk inhoud geven aan de naleving van het WOR-gedachtegoed. Ondersteuning en erkenning zijn van essentieel belang. OR-werk is werk. OR-leden worden voor enkele jaren gekozen en als zij zich alle zaken eigen moeten maken in die korte tijd leidt dat in veel gevallen tot overbelasting. Om overbelasting en onvoldoende deskundigheid te verminderen moet de oplossing worden gezocht in (het legitimeren van) meer interne en externe ondersteuning. Zo kunnen problemen die het goed functioneren van OR-en in de weg staan worden aangepakt en kan de verankering in de organisatie verder vorm krijgen.

Scholing van ondernemingsraden blijft regelmatig steken op een basaal niveau. De meeste OR-en, zoals blijkt uit ons onderzoek en uit de jaarcijfers, benutten het scholingsrecht in zeer bescheiden mate. Een startcursus na de verkiezingen is gemeengoed, maar daar blijft het vaak bij. Het is in veel gevallen de enige vorm van gelegitimeerde ondersteuning die overeind blijft. Bijgevolg is het niet vreemd dat het eerste houvast bij gevolgde scholing wordt gezocht in het verbeteren van het eigen functioneren en het leren van de weg met en in de WOR. Voor de rest doet men voortdurend aan zelfbeperking. En dat in een tijdsgewricht waarin zelfregulering, decentralisatie en maatwerk voor steeds meer taken richting ondernemingsoverleg zorgen. Ook decentralisatieafspraken van sociale partners verwijzen naar overleg op ondernemingsniveau tussen bestuurder en werknemersvertegenwoordiging. Vaak zitten zowel de betrokken bestuurder als de medezeggenschapsorganen niet te wachten op dergelijke nieuwe taken en ontbreekt flankerend beleid ('voor begeleide decentralisatie').

De scholing aan ondernemingsraden draagt bij aan het legitimeren van tenminste een minimale traditie van constituerende scholingsdagen na de OR-verkiezingen. De uitdaging voor de komende jaren is een beleid te ontwikkelen dat daar bovenop meer ruimte biedt aan kwaliteit en innovatie.

In dit beleidsplan formuleren we voornemens die de deskundigheidsbevordering ten goede moeten komen. In het volgende schema zijn deze voornemens samengevat.

Schematische weergave beleidsvoornemens

		Begroting/meerjarenraming	Projectwerk	Programmatoets	Onderzoek	Nieuwe trainers / themadagen	Cursusregistratie / Richtlijnen
2007	1e helft	Toetsing aan jaarrekening Evt. bijsturing	Invoering nieuwe aanpak projecten Vorbereidingsfase kwaliteit en innovatie	Evaluatie nieuwe opzet MISOR plus tweede tranche	Thematisch project I Kwantitatief onderzoek OR-scholing	Winterleergang derde editie Regionale dagen 50+	Evaluatie nieuwe registratie Verdere vernieuwing werkorganisatie
	2e helft	Nieuwe begroting Aangepaste Meerjarenraming	Start projecten in het teken van kwaliteit en innovatie	Invoering bijgestelde opzet	Afronding TP I Afronding kwantitatief onderzoek OR-scholing	Winterleergang vierde editie	Eventueel bijstelling Implementatie voornemens Richtlijnen
2008	1e helft	Idem als 2007	Eerste resultaten Tussentijdse balans	MISOR plus derde tranche	Thematisch project II	Winterleergang vierde editie	Follow-up Vernieuwd vergoedingstelsel van toepassing
	2e helft	Idem als 2007 Vorbereiding tussentijdse evaluatie	Bespreking resultaten nieuwe opzet met instituten	Uitwerking nieuw trendrapport Interne evaluatie	Afronding project II Evaluatieonderzoek 1e fase	Winterleergang vijfde editie	Follow-up
2009	1e helft	Tussentijdse evaluatie Bijstelling prognoses	Vorbereiding evaluatie nieuwe opzet	Implementatie nieuwe/gewijzigde aanpak	Thematisch project III Evaluatieonderzoek 2e fase en afronding	Winterleergang vijfde editie	Evaluatie vernieuwd vergoedingstelsel
	2e helft	Idem als 2007	Evaluatie Evt. bijstelling		Afronding project III Bespreking Evaluatieonderzoek	Winterleergang zesde editie	Eventuele bijstelling Richtlijnen
2010	1e helft	Nieuwe toetsing vooronderstellingen	Follow-up		Conclusies Implementatie follow-up	Winterleergang zesde editie	
	2e helft	idem als 2007	Follow-up			Winterleergang zevende editie	

2. De ontwikkeling van het scholingswerk

a. Terugblik; de scholingsmarkt in het nieuwe millennium.

De afgelopen jaren heeft het GBIO in jaarverslagen en meerjarenramingen, en in de GBIO-Katernen uitgebreid verslag uitgebracht van de ontwikkeling van de scholingsparticipatie en van de benutting van de scholingsgelden die kunnen worden ontleend aan de WOR. Rekening houdend met actuele cijfers kunnen we het beeld completeren. Alvorens dit te doen is het zinvol stil te staan bij het bereik van de met GBIO-bijdrage verzorgde scholing.

Informatie en deskundigheid verwerven vindt plaats via meer wegen dan alleen maar via scholing. In het GBIO-Katern *Een deskundige OR werkt beter* hebben we betoogd dat het scholingsrecht in de praktijk breder wordt aangewend dan alleen voor GBIO-gesubsidieerde activiteiten. Ook voor het bezoek aan congressen, OR-informatiedagen en studiedagen over specifieke thema's wordt in de praktijk een beroep gedaan op het scholingsverlof uit de WOR. GBIO-activiteiten hebben voornamelijk betrekking op cursorisch leren, waarbij zowel individuele deelname als deelname van de OR als groep mogelijk is.

In het verleden hebben we getracht scholingsactiviteiten die buiten GBIO-verband plaats vinden te kwantificeren. Te denken valt aan OR-scholing die door niet-erkende instituten wordt verzorgd, óf scholing die door GBIO-erkende instituten wordt verzorgd maar om diverse redenen niet voor een bijdrage in aanmerking komt.

Bij deze kwantificering betreft het allereerst het aanbod van instituten die niet door het GBIO zijn erkend. Nadere bestudering van partijen in de markt leert dat het in vrijwel alle gevallen eenmansbureaus betreft die op onderdelen een samenwerkingsverband met erkende GBIO-instituten zijn aangegaan. Grote partijen zonder GBIO-erkenning ontbreken. Op basis hiervan kwamen we in het recente verleden tot de schatting dat deze partijen slechts 1-2% van het scholingswerk voor ondernemingsraden uitvoeren. Andere gegevens bevestigen dat er geen omvangrijke OR-scholingsmarkt buiten GBIO-verband bestaat. Oriënterende gesprekken over een GBIO-erkenning worden met enige regelmaat door de GBIO-directie met belangstellenden gevoerd. Het betreft meestal kleine organisaties van twee of drie trainers of adviesbureaus die omzien naar ander werk. In het laatste geval vormt de medezeggenschapstraining geen kernactiviteit; toevallig passerende OR-en vragen of GBIO-bijdrage mogelijk is. Dat is vervolgens de reden om met het GBIO het gesprek aan te gaan. Geconcludeerd mag worden dat er geen grote spelers zonder GBIO-erkenning opereren.

In de tweede plaats blijft ondersteuning van ondernemingsraden buiten het GBIO-blikveld, wanneer dit door erkende instituten wordt uitgevoerd maar de vorm onvoldoende past binnen de richtlijnen om voor een bijdrage in aanmerking te komen. Te denken valt aan korte scholingsmomenten, werkconferenties of eendaagse themadagen over specifieke onderwerpen. Naar schatting betreft dit ongeveer 5% van de totale omzet van GBIO-instituten. Het gaat veelal om vaste klanten, die voor andere activiteiten wél een beroep doen op GBIO-bijdrage. Voor de berekening van de *participatiegraad* zijn deze OR-en wel in beeld; de *benuttinggraad* van het scholingsrecht wordt door het hanteren van de GBIO-administratie als gegevensbron mogelijk systematisch iets onderschat.

Een derde en laatste indicatie is de omvang van het marktaandeel van nieuwe, de laatste jaren erkende bureaus. Het GBIO-bestuur en de directie voeren een open beleid als het gaat om erkenning; de vereisten zijn transparant en voor instituten met enig marktaandeel is het betrekkelijk eenvoudig aan de eisen te voldoen. In de periode 2000-2005 zijn zes nieuwe bureaus erkend en met het merendeel is de proefovereenkomst intussen omgezet in een gewone licentie. Deze bureaus, die mogelijk nieuwe, niet bereikte OR-en hadden kunnen aandragen, kwamen in 2005 tot een gezamenlijk marktaandeel van amper 6%. De conclusie dat het bij scholingsactiviteiten buiten GBIO-verband in getalsmatig opzicht om bescheiden aantallen gaat blijkt een valide gevolgtrekking.

Jaarlijks nemen 7500 unieke medezeggenschapsorganen deel aan GBIO-scholing. Elk uniek medezeggenschapsorgaan volgt jaarlijks gemiddeld 1.7 cursussen. Voor het berekenen van de participatiegraad is de deelname per zittingsperiode belangrijk. We definiëren de participatiegraad als het percentage OR-en dat gedurende een zittingsperiode gebruik maakt van het scholingsrecht en een beroep doet op GBIO-bijdrage. Omdat de meeste OR-en een zittingsperiode kennen van drie jaar, is in onderstaande tabel (afkomstig uit het in 2005 uitgebrachte GBIO-rapport *Statistisch overzicht "Medezeggenschap en Scholing"*) het aantal unieke OR-en weergegeven die in afzonderlijke driejaarsperiodes gebruik hebben gemaakt van GBIO-bijdragen:

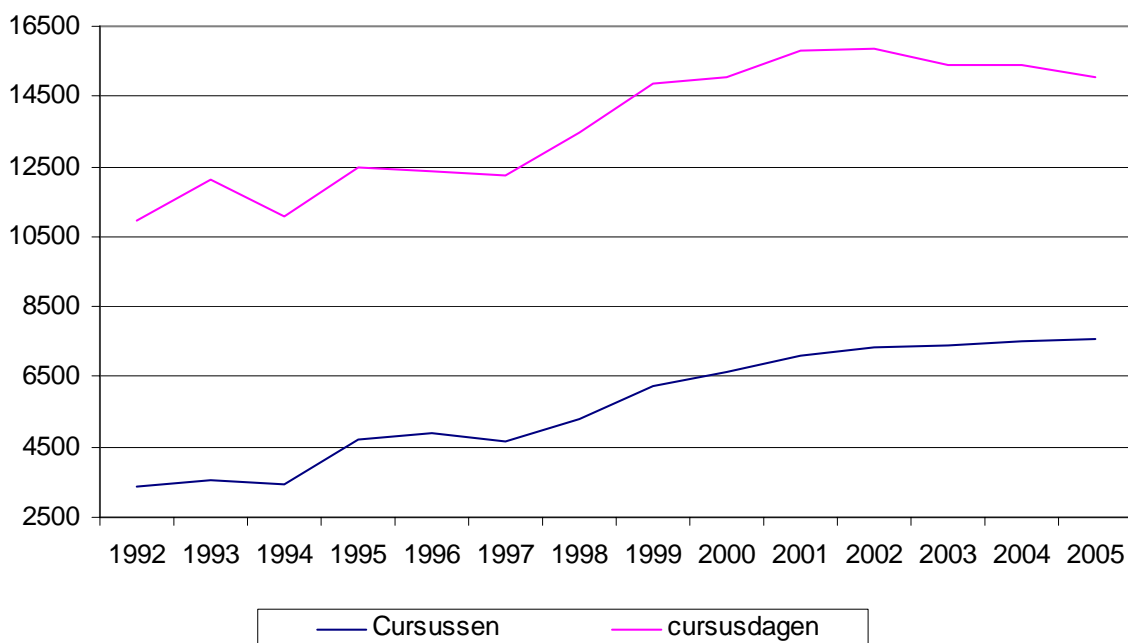
Tabel 1. Aantal unieke OR-en op cursus per driejaarsperiode

	1993-1995	1996-1998	1999-2001	2002-2004
Totaal OR-en	5581	8200	9197	8785
Markt	5581	7061	7870	7541
Overheid		1139	1327	1244
OC's			2020	2018

De tabel toont een groei van het aantal scholende ondernemingsraden sinds de periode 1993-1995, die niet alleen aan de instroming van de overheidssector kan worden toegeschreven. Ook in de marktsector neemt het aantal scholende OR-en in eerste instantie toe. In het tijdvak 1999-2001 maakten ruim 9000 unieke OR-en gebruik van de GBIO-bijdrageregeling. In de laatst gemeten periode, 2002-2004, is dit aantal weer afgenomen. Deze daling is zowel in de overheids- als in de marktsector merkbaar. Een afname van het absolute aantal OR-en, zoals op basis van de SER-cijfers kan worden vermoed, kan hiervoor een verklaring vormen. Wanneer we uitgaan van 12.500 ondernemingsraden betekenen de cijfers een scholingsparticipatiegraad van ongeveer 65%.

Op basis van andere cijfers die in onze jaarverslagen zijn opgenomen valt een sterk opgaande lijn te bespeuren van het scholingsvolume tot en met het jaar 2001, daarna loopt het volume geleidelijk terug. Bijgaande grafiek illustreert dit voor de marktsector.

Scholingsmarkt markt



b. De stimuleringscampagne, evaluatie en conclusies

De eerste grotere studie naar deelname aan en benutting van het scholingsrecht uit de WOR is door ons gepubliceerd in GBIO-Katern deel 3, *Een deskundige OR werkt beter*. In dat Katern moesten we constateren dat de participatiegraad tussen de 60 en 67 % lag. Duidelijk werd ook dat de participatiegraad per sector of branche sterk uiteenliep. Voorts bleek dat "het *recht op financiering* van de scholingskosten voortvloeiend uit de WOR in de tijd gezien permanent wordt benut, echter op een lager niveau dan in theorie mogelijk is."

Mede op basis van deze bevindingen besloot het GBIO-bestuur in het najaar van 2002 tot het opzetten van een stimuleringscampagne.

Met deze campagne werd beoogd de participatiegraad te verhogen door het verlenen van een stimuleringsbonus aan nieuwe of slapende OR-en. Concreet betekende deze maatregel een verhoogde bijdrage, tot 75% van de eerste cursuskosten, aan OR-en die niet in de GBIO-administratie bekend waren of die minimaal 3 voorgaande kalenderjaren geen gebruik van de GBIO-bijdrage hadden gemaakt. De stimuleringsbonus werd niet toegekend aan OC's of vaste commissies.

In totaal hebben in de periode september 2003-2005 ruim 1230 OR-en een beroep gedaan op de stimuleringsregeling. Bij de start van de stimuleringscampagne is becijferd dat de jaarlijkse instroom van nieuwe OR-en rond de 250 ligt. In de campagne lag de doelstelling op een verdubbeling van deze instroom. Met een jaarlijks gemiddelde van 410 nieuw instromende OR-en is deze doelstelling bijna gerealiseerd. De stimuleringsbonus blijkt drempelverlagend te werken voor beginnende OR-en. De effecten van de bonus zijn zodanig dat besloten is de hogere bijdrage voor startcursussen van beginnende OR-en op te nemen in de gewone richtlijnen.

De tweede component van de campagne bestond uit projectmatige activiteiten in diverse sectoren, gericht op het geven van een kwalitatieve en kwantitatieve impuls aan de medezeggenschap met gebruikmaking van verschillende vormen van deskundigheidsbevordering.

De pilots met vrijere vormen van scholing en ondersteuning die zijn opgezet in het kader van de campagne in vier geselecteerde bedrijfstakken geven een zeer gedifferentieerd beeld. De insteek was van meet af aan samenwerking te zoeken met de sociale partners in de betreffende branches. Vele gesprekken met bestuurders van brancheorganisaties, vakbondsbestuurders, leden van bedrijfscommissies, trainers en anderen volgden. De geraadpleegde organisaties onderschreven dat in de gekozen sectoren nog een wereld te winnen viel, maar weinig organisaties waren spontaan bereid de kar te trekken.

Halverwege 2005 vond een tussenevaluatie van de campagne plaats. Daarin kon melding worden gemaakt van het feit dat de campagne weerklank vond bij andere sectoren. Diverse branches die de medezeggenschap willen promoten of de deskundigheid van de werknemersvertegenwoordigers via een projectmatige aanpak willen bevorderen hebben het GBIO dienaangaande geraadpleegd. Dit biedt de mogelijkheid de opgedane ervaringen uit te dragen. Tevens krijgen we op die wijze actuele informatie over de stand van de medezeggenschap in een sector. Hierop is reeds geanticipeerd in die zin dat het GBIO heeft besloten in de richtlijnen op te nemen dat leergangen op sectorniveau ter bevordering van deskundige medezeggenschap na toetsing van het programma mogelijk voor bijdrage in aanmerking kunnen komen. Dit is voor enkele vakorganisaties een reden geweest na te gaan of er animo is in de sector voor gezamenlijke activiteiten (bouw, installatie, provincie). De in de campagne opgedane ervaring met samenwerkingsverbanden die de afzonderlijke instituten overstijgen is enkele malen ingezet bij scholing ten behoeve van de invoering van Arboconvenanten.

De campagne, die doorliep tot medio 2006, kreeg in 2005 een vervolg in de sectoren ICT en Transport en Logistiek. Dit vervolg kwam voort uit de volgende ontwikkelingen:

- De voorbereidingsfase had weliswaar langer geduurd dan voorzien in de opzet van het project, nadien waren echter alle voorwaarden geregeld en aanwezig om een succesvolle uitvoering te laten plaatsvinden.
- Het enthousiasme van de deelnemers uit vorige activiteiten werkte door en maakte het wenselijk de campagne te verlengen.
- Enkele activiteiten begonnen pas in de latere fase goed op gang te komen.
- Beginnende netwerken werden gevormd, uitgebreid en verstevigd.

In de ICT-sector was ten behoeve van de pilot een samenwerkingsverband opgezet. De constructieve samenwerking van de scholingsinstituten in dit samenwerkingsverband heeft zich verder ontwikkeld. Ook na de campagne bleven er plannen om als "collectief" verder te gaan. De deelnemende trainers hebben de meerwaarde, die een samenwerkingsverband van verschillende scholingsinstituten kan voortbrengen, duidelijk ervaren en hebben besloten dit vast te houden. De geplande lunchbijeenkomsten bleken een goede formule. Na een peiling onder deelnemers in de eerste serie bijeenkomsten bleek een grote behoefte aan themagerichte bijeenkomsten. Daaropvolgend zijn in najaar 2005 twee bijeenkomsten gehouden. In totaal hebben 37 deelnemers afkomstig uit 21 verschillende bedrijven deelgenomen aan de najaarsserie. Begin 2006 werd een startbijeenkomst georganiseerd voor het opzetten van een netwerk ICT voor de middelgrote ondernemingen. Dit netwerk onder de naam SIO (Samenwerkende ICT ondernemingsraden) kon op belangstelling rekenen bij een 20-tal deelnemende bedrijven.

In de sector Transport en Logistiek was vanuit de sector besloten financieel te participeren in het stimuleringsproject. Dit gaf de mogelijkheid enkele activiteiten die niet direct aansluiten bij de GBIO-doelstelling op te nemen in het project; in feite een van de beoogde effecten bij de start van de campagne. Er zijn 2 regionale en 2 landelijke bijeenkomsten gehouden die redelijk tot goed bezocht werden. De deelnemers waren enthousiast en positief over de bijeenkomsten. De gekozen opzet en uitvoering sloten goed aan bij de wensen van de deelnemers. 70 OR-leden van 30 bedrijven namen aan de bijeenkomsten deel. De werkgeversorganisaties TLN en KNV sloten zich aan bij de activiteiten en organiseerden bijeenkomsten voor de eigen achterban. In totaal zijn vertegenwoordigers van P&O of directies uit 42 bedrijven op de bijeenkomsten van TLN en KNV aanwezig geweest. De bijeenkomsten werden als positief ervaren. Als afsluiting van de campagne is toegewerkt naar een landelijke dag in 2006 voor de medezeggenschap in de Transport en Logistiek. Het idee is deze dag jaarlijks terug te laten keren om op deze wijze in de sector aan stimulering van medezeggenschap te doen. Deze landelijke dag, *Arbeidstijden en de rol van medezeggenschap*, kende 100 deelnemers.

In dit kader past het formuleren van enkele slotconclusies ten aanzien van de campagne.

- Het is mogelijk gebleken niet-geschoolde (slapende) OR-en via een financiële prikkel over te halen gebruik te maken van het financieringsrecht en te werken aan hun deskundigheid. De vraag in hoeverre dit een blijvende stap is valt (nog) niet te beantwoorden. De komende periode zullen we het scholingsgedrag van die nieuw bereikte medezeggenschapsorganen analyseren.
- Projectmatig werk bij de ontwikkeling van de medezeggenschap blijkt vooral tot resultaat te leiden als er naast de algemene deelnamebereidheid van de actoren (vakorganisaties, werkgeversorganisaties, bedrijfstakeigen fondsen) concreet te benoemen thema's in de sector zijn. Bij de ICT zijn dat vragen over de ontwikkeling van de bedrijfstak, bij het beroepsgoedervervoer belangrijke thema's rond de werkorganisatie (werktijden), bij enkele andere sectoren de inzet bij de invoering van Arboconvenanten. Zonder gevoel van urgentie blijkt het promoten van medezeggenschap en van de noodzakelijke bevordering van de deskundigheid aanmerkelijk moeilijker.
- Er is wel op vorm, niet op inhoud geëxperimenteerd in de pilots. Dat heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat men niet overal een dringende noodzaak

heeft ervaren om te innoveren op inhoud. Bij de start kwam in sommige sectoren weinig informatie op tafel die aanleiding tot innovatie gaf. In de praktijk zijn de WOR-kaders –het kader waarbinnen het GBIO opereert –niet als beperkend ervaren.

- De samenwerkingsverbanden hebben vooral meerwaarde gehad doordat het GBIO een duidelijke en actieve rol speelde. Om toekomstige projecten beter te laten verlopen is een projectplan vereist met een aantal basisvoorwaarden, waaronder betrokkenheid van partijen (duidelijkheid over verwachtingen en vereisten), budget, projectdoelstellingen. Deelname van sociale partners blijft belangrijk. Indien gewerkt wordt met samenwerkingsverbanden, is het zaak deze meer gericht tot stand te laten komen, waardoor werkbare en succesvolle combinaties (van mensen) ontstaan.
- Een initiërende en in de uitvoering ondersteunende of juist aanvullende rol van het GBIO blijft gewenst omdat er geen ander instituut bestaat dat dit zo breed en verankerd in de medezeggenschap kan opzetten.
- Doorgaan met initiatieven zoals de Stimuleringscampagne lijkt aanbevelenswaardig. Niet vanwege de concrete resultaten, die soms niet in verhouding staan tot de investeringen. Maar wel omdat dergelijke activiteiten de medezeggenschap en de benodigde deskundigheidsbevordering, en zeker bepaalde aspecten hiervan (bijv. dat het in sommige sectoren slechter gesteld is dan in andere), op een andere manier op de agenda zetten. Om harde en duidelijke resultaten te bereiken is bovendien een langere aanlooptijd nodig dan soms kan worden voorzien.

De stimuleringscampagne heeft er mede toe bijgedragen dat we anders zijn gaan aankijken tegen de wijze waarop we de deskundigheidsbevordering (denken te) kunnen ontwikkelen. Met deze ervaringen zal bij nieuwe activiteiten uitdrukkelijk rekening worden gehouden.

c. Naar een meer projectmatige aanpak van deskundigheidsbevordering.

In meerdere sectoren staat de vraag naar betere medezeggenschap (“kwaliteit en innovatie”) op de agenda van sociale partners en sleutelfiguren binnen de ondernemingen.

Deskundigheidsbevordering is dus aan de orde van de dag. In GBIO-onderzoek blijkt echter regelmatig dat het inzetten van het scholingsinstrument onvoldoende (doordacht) geschiedt.

De stimuleringscampagne heeft bevestigd dat investeren in verbetering van de medezeggenschap in de huidige “witte vlekken” vooral veel zaaien en voorlopig weinig oogsten betekent. De campagne heeft effect gesorteerd in de voorbeeldwerking die er van uit is gegaan. Projectmatig interveniëren lijkt voor de hand te liggen als een noodzakelijke aanvulling op de traditionele verstrekking van faciliteiten die de WOR biedt.

De ervaringen m.b.t. een sectorgewijze aanpak zijn niet eenduidig. Enerzijds bleken vertegenwoordigers van sectoren overtuigd van de uniciteit van de sector en van de implicaties daarvan voor de medezeggenschap. Anderzijds bleken de geuite wensen juist weinig sectorspecifiek. Het implementeren van deskundigheidsbevorderende activiteiten die gericht zijn op een sector heeft zin, omdat het achterblijven van medezeggenschap met sectoren samenhangt. Een sectorgewijze aanpak vergt extra investeringen van scholingsinstituten in de kennisverzameling over een sector en het creëren en onderhouden van netwerken in de sector. De deskundigheidsbevorderende activiteiten zullen de specifieke situatie in bedrijven en de eigenaardigheden van de sector tot uitgangspunt moeten nemen. Om de behoefte aan deskundigheidsbevordering (naar vorm en inhoud) goed te kunnen vertalen in een adequaat aanbod dient per sector meer dialoog plaats te vinden tussen sociale partners, instituten en deelnemers. Eenmaal op weg geholpen komen andere vraagstukken naar boven die om een mix van sectorspecifieke aandacht en aandacht voor algemene thema's, die in de huidige arbeidsverhoudingen van belang zijn, vragen.

De komende jaren komt het GBIO-werk op dit terrein meer in het teken te staan van kwaliteit en innovatie. Hiervoor wordt voorjaar 2007 een nieuw projectplan opgesteld.

3. De kwaliteitstoets

a. De cursusevaluatie.

Een van de doelstellingen van het GBIO is het bewaken van de kwaliteit van door haar mede gefinancierde cursussen. Deze kwaliteitsbewaking wordt onder meer uitgevoerd door een permanent, schriftelijk evaluatieonderzoek onder cursisten. De schriftelijke evaluatie is in 1991 als management informatie systeem opgezet. Systematisch wordt een willekeurige steekproef van cursisten ondervraagd naar hun ervaringen tijdens de gevolgde cursus. Onderzoeksopzet en methode van het Management Informatie Systeem OR cursussenonderzoek (verder MISOR genoemd) zijn uitgebreid geanalyseerd in de afgelopen jaren en in de loop der tijd is de systematiek op belangrijke onderdelen verfijnd. Met de daadwerkelijke uitvoering van MISOR is in 1992 gestart. In de afgelopen 15 jaar onderzoek (1992-2006) zijn gegevens verzameld van bijna 40.000 cursisten. Het MISOR-onderzoek wordt uitgewerkt in een rapportage per instituut en vormt een van de belangrijke onderdelen van de halfjaarlijkse visitaties. Een van de voorwaarden voor een blijvende erkenning is het behalen van een score van 70 op een schaal van 100.

b. De programmatoets.

Inhoudelijk worden cursussen getoetst aan de hand van het cursusprogramma. Onder meer wordt nagegaan welke werkmethoden tijdens de cursus worden ingezet, welke onderwerpen worden behandeld in hoeveel tijd en of de gestelde leerdoelen helder zijn geformuleerd. In 2004 is een model ontworpen voor een systematische analyse van de cursusprogramma's. Steekproefsgewijze toetsing van de programma's volgens dit model levert verschillende trendgegevens op. Het model geeft een cijfermatig, kwantitatief beeld van de trends en ontwikkelingen in de cursusinhoud en de scholingsbehoefte van OR-en. De analyse geeft een kwalitatief beeld van de voorbereiding door de trainer en een inhoudelijk profiel van de afzonderlijke instituten.

In de voorgaande jaren zijn algemene nulmetingen opgesteld naar type cursus en er is een start gemaakt met instituutsrapportages. Op basis van evaluaties van de algemene rapportage en van de eerste 9 instituutsrapporten zal gewerkt worden aan:

- Het verder ontwikkelen van de instituutsrapportages. De rapportages zijn een combinatie van de programmatoets met de cursistenevaluatie. Jaarlijks ontvangt een derde van de instituten deze zogenaamde MISOR-plus rapportage. De rapportage maakt deel uit van de agenda van de halfjaarlijkse rondreis.
- De tweede algemene rapportage die de trends weergeven in MZ-trainingen voor wat betreft het meerdaagse maatwerk. Input voor deze rapportage vormen de data die verzameld zijn voor de afzonderlijke instituutsrapportages.
- Afhankelijk van het al of niet toenemen van eendaagse, openinschrijving en leergangen, op het totale aantal cursussen, zal worden nagedacht over de wijze waarop de programma's van deze cursustypen kunnen worden getoetst
- Aan een methode om de uitkomsten van de programmatoets van nieuwe instituten gedurende de proefovereenkomst en het eerste jaar van volledige erkenning, in te zetten als kwaliteitsinstrument voor deze instituten.
- Evaluatie van de programmatoets en het analysemodel dat er aan ten grondslag ligt.

c. De invoering van het inhoudelijke scholingsplan.

Ondernemingsraden worden vanuit het GBIO gestimuleerd tot het maken van een opleidingsplan voor minimaal één jaar, maar idealiter voor de gehele zittingsperiode. Met een dergelijk opleidingsplan kan continuïteit en samenhang in het scholingsprogramma beter worden gegarandeerd. Een eerste evaluatie heeft plaatsgevonden in juni 2006. In 2007 en volgende jaren zal via deze weg getracht worden de consistentie van het scholingsgedrag positief te beïnvloeden.

4. Onderzoek

a. Eigen onderzoek.

Naast het faciliteren van scholing, doet het GBIO onderzoek om te waarborgen dat het cursusaanbod wat inhoud en vorm betreft blijft sporen met de wensen vanuit bedrijven en OR-en. Veel van dit onderzoek is gericht op bepaalde aspecten of facetten van scholing en ondersteuning van OR-en. De achterliggende jaren zijn diverse onderzoeken uitgevoerd (longitudinaal, empirisch, deelterreinen).

Een belangrijk terugkerend onderzoek betreft de monitor die ingaat op het gebruiken van scholing en het verwerven van deskundigheid. Dit onderzoek is, op basis van empirisch materiaal uit 1998, uitgemond in de studie *Macht en onmacht van ondernemingsraden*, later in herziene versie uitgebracht als GBIO-Katern deel 2, *Invloed en herkenbaarheid*. Met een regelmaat van ongeveer een keer per 4 à 5 jaar voert het GBIO dergelijk meer omvattend onderzoek uit. Dit is voor het laatst gebeurd in 2002 en de resultaten van dat onderzoek zijn gepubliceerd onder de titel *Scholing, begeleiding en ondersteuning van ondernemingsraden* en uitgebracht in 2003 als zevende deel van de GBIO-Katernen.

Het voornemen is in 2007 opnieuw een soortgelijk onderzoeksproject uit te voeren. Uiteraard biedt het hiervoor genoemde project uit 2002 belangrijke aangrijpingspunten voor de inhoud en opzet van deze nieuwe studie, maar ook enkele nieuwe onderzoeken zijn van belang. Dat geldt zeker voor het nu lopende onderzoek naar het functioneren en leren van OR-en. Dit project heeft een uitgesproken kwalitatief karakter: er worden 13 uitvoerige casestudies van OR-en in hun organisatiecontext gemaakt. Een aandachtspunt voor het nieuwe onderzoek kan daarmee zijn de mogelijkheden te benutten om tot een kwantificering van de belangrijkste uitkomsten van dit nu lopende onderzoek te komen. Een mogelijk tweede aanknopingspunt vormen de uitkomsten van de recente scenariostudie medezeggenschap van het ministerie van SZW.

In het project van 2002 is een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden gehanteerd (literatuurstudie, face to face interviews, schriftelijke enquête onder zowel OR-en als bestuurders). Het ligt voor de hand in de nieuwe studie opnieuw beide partijen te betrekken, dus zowel de OR-en als hun counterpart, de bestuurder. Eveneens ligt het voor de hand voor een deel dezelfde vragen voor te leggen als in 2002. Op deze manier wordt recht gedaan aan het 'monitorkarakter' van deze onderzoekslijn. Daarnaast is van belang dat in de nieuwe studie verder gewerkt wordt op basis van eerder verworven inzichten. Een relevante constatering die gaandeweg de studie van 2002 naar voren kwam was dat er lang niet altijd een functionele relatie leek te zijn tussen de scholing van de OR-en de beleidsagenda van hun bedrijf.

In het verleden zijn verschillende deelonderzoeken opgezet die specifieke onderdelen van de deskundigheidsbevordering en de daarin werkzame partijen tot onderwerp hadden. Voor de komende jaren zullen enkele kleine vervolgonderzoeken en deelonderzoeken worden opgezet die te maken hebben met:

- de competentieontwikkeling van de ambtelijke ondersteuning van OR-en,
- het realiseren van een goede leeromgeving en van een ondersteuningsnetwerk,
- de betekenis van nieuwe informatiebronnen en de digitale snelweg voor de deskundigheidsbevordering van ondernemingsraden.

Tenslotte zullen deelonderzoeken die voortvloeien uit ons permanente kwaliteitsonderzoek (o.a. via MISOR) en kortlopend onderzoek met betrekking tot de deskundigheidsbevordering

voortvloeiend uit de actualiteit, binnen de mogelijkheden van het beperkte GBIO-team, op de dagorde blijven.

b. Het onderzoeksnetwerk.

Sinds enkele jaren organiseert het GBIO een jaarlijkse bijeenkomst van onderzoekers werkzaam op het terrein van de medezeggenschap. Dit netwerk is in 2000 door het GBIO geïnitieerd om onderzoekers van verschillende organisaties bijeen te brengen voor onderlinge afstemming en uitwisseling van projecten. Vanaf die tijd wonen jaarlijks een twintigtal onderzoekers de netwerkbijeenkomst bij, waaronder vertegenwoordigers van de Duitse Hans Böckler Stiftung. Het ligt in de bedoeling deze jaarlijkse traditie voort te zetten; programmatisch blijft de nadruk liggen op het inventariseren en bespreken van lopend onderzoek. Ook wordt steeds gezocht naar de aansluiting bij de actualiteit door het uitnodigen van gastreferenten die berichten over recent, afgerond onderzoek.

c. Publicaties.

Voor het uitbrengen van resultaten van onderzoek en analyse hanteert het GBIO verschillende kanalen.

De kwaliteitstoets wordt vormgegeven in instituutsrapporten die halfjaarlijks met het betreffende instituut worden besproken. Deze rapporten worden niet naar buiten gebracht. Kwantitatieve analyses en trendrapportages die van belang zijn voor het werkveld worden uitgebracht in eigen beheer en verschijnen meestal op de GBIO-website.

De uitgave van rapporten van belang voor het brede werkveld van OR-trainers is sinds begin 2002 (via de GBIO-Katernen) ondergebracht bij Reed Business Information. Naast eigen afname vindt distributie plaats via abonnees en via de erkende boekhandel.

De samenwerking met Reed is in 2006 besproken en besloten is voort te gaan op deze weg.

Voor het overige is het GBIO is altijd terughoudend geweest bij het in de publiciteit treden. Een van de belangrijkste redenen voor deze houding is het feit dat we in het politieke en maatschappelijke debat over medezeggenschap, als paritair samengestelde rechtspersoon die zich bezig houdt met de uitvoering van WOR-taken (verdeling scholingsgelden, bevorderen deskundigheidsbevordering), moeilijk uit de voeten kunnen met eigen, uitgesproken standpunten die de bemoeienis met de deskundigheidsbevordering overstijgen. Op ons eigen terrein hebben we in de achterliggende jaren wel degelijk uitspraken gedaan. De volgende communicatiekanalen worden daarbij benut:

- *De algemene middelen voor een niet nader gedifferentieerde doelgroep.*

De algemene middelen die we hebben zijn het telefonische contact, de website, het mailcontact, deels ook de GBIO-krant. We hebben geen zicht op het gebruik van de website, behalve dat met een zekere regelmaat mensen verwijzen naar iets wat ze op de site hebben gevonden. Het voornemen is het gebruik van de site te evalueren. De registratie van OR-en is volledig on-line en in die zin is de site een belangrijk en noodzakelijk administratief instrument. Ook is nieuwe software en hardware aangeschaft die het werken met mailbrieven moet vereenvoudigen. Ten principale zijn we daarmee terughoudend.

- *Het contact met en de informatie naar de medezeggenschapsorganen.*

De middelen die we daarvoor hebben zijn de GBIO-krant, de GBIO-wegwijzer (of vergelijkbare publicaties), de cursusregistratie en de eerder genoemde algemene middelen. De GBIO-krant is in het leven geroepen om twee keer per jaar te dienen als communicatiemiddel richting OR-en, met het oog op veranderingen in de richtlijnen en andere belangrijke wijzigingen in het GBIO-beleid. Sinds invoering van het magazineformaat staat steeds een thema centraal. De krant is na publicatie gedurende korte tijd veel gevraagd; bovendien krijgen instituten een aantal exemplaren. Een lezersonderzoek wordt overwogen; mede gelet op een voorgenomen restyling. De inhoud blijft overeind.

De GBIO-wegwijzer is een eenvoudige brochure die vooral voor beginnende OR-en veel informatie bevat. Er is een gestage, doch beperkte afname. Onderzocht dient te worden of richting OR-en meer actie ondernomen moet worden in deze vorm (in het verleden bijvoorbeeld ook voor VGW-commissies).

De cursusregistratie in de nieuwe vorm zorgt er voor dat OR-en bij het verlopen van de zittingstermijn een bericht van onze kant krijgen. Dit kanaal zou benut kunnen worden om geregistreerde OR-en actiever te benaderen.

- *Het contact met de instituten en de trainers.*

De middelen die we hiervoor hebben zijn voor een deel de GBIO-Katernen, de jaarverslagen, rapporten en publicaties die we digitaal ter beschikking stellen, de themadagen en het halfjaarlijks beleidsoverleg.

De GBIO-Katernen zijn opgezet om het publiceren in eigen beheer te beperken. Trainers en instituten vormen de eerste doelgroep van onze onderzoeksresultaten. De Katernen zijn een goedkoop en functioneel middel daarvoor. De feedback in bestuur en werkveld is positief. De Katernen worden buiten de kring van OR-bureaus en een enkel wetenschappelijk instituut echter weinig gelezen.

Jaarverslagen en andere rapporten die digitaal worden verspreid verdwijnen voor een belangrijk deel uit ons zicht. We hebben geen zicht op bijvoorbeeld het downloaden. Evenals de Katernen komen we deze rapporten tegen als voetnoot bij publicaties van derden. Er is geen geprinte versie meer van het jaarverslag; overwogen moet worden om dit met een zekere regelmaat weer in te voeren.

Themadagen hebben soms voorlichtende rol. Het GBIO ziet hier een belangrijkere rol voor de beroepsvereniging; vooral als het gaat om initiatieven van derden.

Het sinds 2001 ingevoerde, halfjaarlijks beleidsoverleg met de erkende instituten is voor de directie een belangrijk kanaal om nieuwe vereisten aangaande de financiering, belangrijke ontwikkelingen in het werkveld en andere thema's werkveldbreed te kunnen communiceren.

- *Het contact met het bredere werkveld.*

Naast de al genoemde middelen hebben we de beschikking over het onderzoeksnetwerk, de campagnes, activiteiten als de Winterleergang, het deelnemen aan conferenties, het schrijven van artikelen in bladen en eventueel het adverteren.

Het onderzoeksnetwerk draait sinds enkele jaren en voldoet primair in de behoefte aan een uitwisseling van lopend en gedaan onderzoek. De deelname is altijd goed te noemen. Er zijn geen redenen hierin verandering te brengen.

De stimuleringscampagne had als doel meer inzet richting sociale partners. In een dergelijke campagne wil dat, na lang masseren, wel lukken. In nieuwe campagnematige activiteiten dient aandacht te blijven uitgaan naar communicatie met de partners in branches en sectoren.

De Winterleergang is een tweesnijdend zwaard. Er wordt een iets bredere kring (dan alleen trainers) bereikt, anderzijds zorgt de leergang er voor dat de betrokken wetenschappers meer met medezeggenschapsvragen aan de slag gaan. Er dient te worden nagedacht over een follow-up in de vorm van een zomerconferentie.

De deelname aan conferenties (of toogdagen) is bewust verminderd. Beleid is hier alleen aan deel te nemen indien het GBIO uitdrukkelijk gevraagd wordt een inhoudelijk aandeel te leveren. Voor het overige is deelname vooral aan de instituten.

Het schrijven van artikelen. De afgelopen jaren zijn we hiermee zowel reactief als actief bezig geweest. Indien resultaten van onderzoek te weinig omvang kennen, worden de mogelijkheden onderzocht in de (beperkt) aanwezige media.

Tenslotte is het niet gebruikelijk te adverteren; ook niet met Postbus 51-achtige spots. Er zijn geen voornemens het beleid dienaangaande te wijzigen.

5. Het werkveld

a. De GBIO-erkenning en de zelfregulering in het veld.

Het GBIO verzorgt zelf geen cursussen, maar verleent bijdragen aan cursussen die worden verzorgd door “rechtspersonen op het gebied van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden” (artikel 46b WOR). Van meet af aan is door het GBIO gewerkt met een erkenningprocedure voor deze rechtspersonen, met voorwaarden waaraan instituten moesten voldoen. De geldende vereisten zijn voor het laatst bijgesteld in september 1999. Nadien heeft een toetsing plaats gevonden over het al dan niet ‘protectionistische’ karakter van de eisen. Geconstateerd werd dat de vereisten zowel een heldere, gekwantificeerde ervaringstoets inhielden, als een duidelijk omschreven toets inzake een gezonde bedrijfsvoering. De bij deze invalshoeken gehanteerde criteria vormen geen discriminerende belemmering voor toetreding:

“Het is naar het oordeel van de commissie niet onredelijk of onbillijk om aan instituten als de onderhavige, eisen te stellen, die gebaseerd zijn op de zorg omtrent de continuïteit van de opleidingsmogelijkheid van OR-leden. Het daaraan te hechten belang is naar het oordeel van de commissie groter te achten dan het individuele belang van instituten die zich tot doel hebben gesteld dat het GBIO met hen een overeenkomst aangaat.” (Commissie Bezwaarschriften SER, 8-3-2000).

In 2000 is ook getoetst of het geheel aan in het traject aan partijen gevraagde informatie voldoende waarborgen biedt om tot erkenning over te gaan:

“Het doel hiervan is (...) de kwaliteit van de scholing op grond van objectieve maatstaven te bewaken. Dit overstijgt individuele belangen van werkgevers, ondernemingsraadsleden of van aanbieders van opleidingen.” (Commissie Bezwaarschriften SER, 12-10-2000).

Het GBIO-bestuur legt de nadruk op het objectieerbare karakter van de erkenningseisen en op het voorkomen van willekeur. De toetsing in het recente verleden leidt tot de conclusie dat de voorwaarden als rechtmatig kunnen worden beoordeeld; het zijn meetbare eisen zonder protectionistisch oogmerk of politieke, ideologische, beperkende of beschermende lading. Het feit dat in het verleden en ook zeer recent bureaus zijn toegelaten tot het werkveld van GBIO erkende instituten kan ter onderbouwing van deze conclusie worden gezien. De constatering dat er buiten het veld van GBIO-instituten slechts weinig aanbieders op de scholingsmarkt resteren, bekrachtigt het hier geschetste beeld.

Daar komt nog bij dat het veld van erkende instituten geen invloed heeft op de gehanteerde criteria of op de besluitvorming van het GBIO-bestuur in deze.

Uit de jaarverslagen blijkt dat gemiddeld ieder jaar minstens één erkenning plaatsvindt; in de periode 1992-2000 heeft erkenning plaats gevonden van 14 nieuwe instituten. In de periode 2001-2005 kwamen daar nog eens 5 instituten bij. Als gevolg van overnames is het aantal erkende instituten nauwelijks gestegen of gedaald; dit schommelt al jaren tussen de 25 en 30 instituten. Overzien we het werkveld, dan zijn de vijf grootste instituten (voortgekomen uit een fusie met of overname van één of meer andere instituten) samen goed voor ongeveer 60% van de GBIO-omzet. De overige, momenteel 24, instituten verdelen het resterende deel met een marktaandeel variërend van 1 tot 3%. Bezien we het aanbod van opleidingsinstituten dat zich specifiek richt op ondernemingsraden, dan opereren voor het overige op deze markt voornamelijk organisaties in de marge, uit aanpalende disciplines of kleine, veelal eenmansbedrijfjes. Alle relevante marktpartijen beschikken over een erkenning; wat rest, komt onder de huidige vereisten niet voor een GBIO-erkenning in aanmerking. Verwacht wordt dat het aantal nieuwe erkenningen de komende tijd niet explosief zal stijgen.

Mede naar aanleiding van het GBIO-onderzoek naar de toekomst van het vak van OR-trainer is de roep om een zekere ordening van het werkveld sterker geworden. Dit heeft geresulteerd in gezamenlijke initiatieven.

- Enkele instituten hebben besloten een gezamenlijke vakopleiding voor trainers op te richten via het SOM-initiatief. De hieruit resulterende vakdidactische leergang, die als doelgroep de

beginnende OR-trainer heeft, is inmiddels de experimentfase voorbij. In 2006 konden twee lichten jonge trainers via deze leergang worden ingewerkt en geschoold. Mede gelet op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de samenstelling van de trainerspopulatie is de verwachting gewettigd dat de behoefte aan nieuwe trainers zal groeien. De SOM-opleiding vormt voor de meeste instituten dan een goede aanvulling op de eigen, instituutsgebonden inwerking. Het GBIO heeft het initiatief in het begin vooral facilitair ondersteund. Dragende krachten voor het initiatief zijn de deelnemende instituten.

- Na het uitbrengen van de GBIO-studie over het vak van OR-trainer is een initiatief ontstaan dat heeft geleid tot de oprichting van een beroepsvereniging voor beoefenaren van het vak van OR-trainer. De statutaire doelstelling van de in 2005 ontstane Beroepsvereniging voor Medezeggenschapsprofessionals (BVMP) luidt: het bevorderen van de professionaliteit van hen die zich beroepsmatig bezighouden met het opleiden en/of begeleiden en/of adviseren van medezeggenschapsorganen of de leden daarvan en/of anderen betrokken bij medezeggenschapssituaties in arbeidsorganisaties; de professionele ontwikkeling van dit vakgebied zelf in de ruimste zin des woords; het bewerkstelligen van participatiebevordering van medewerkers in arbeidsorganisaties. De werkzaamheden en activiteiten van deze vereniging kennen uiteraard belangrijke raakvlakken met het GBIO-werk. Vandaar dat wordt samengewerkt bij de opzet van themadagen en instituutsoverstijgende initiatieven die de deskundigheidsbevordering betreffen.

- In 2006 is voor het eerst door enkele instituten gesproken over de opzet van een brancheorganisatie. De vraag hiernaar werd onder meer ingegeven door het feit dat de (kleine) bedrijfstak niet of nauwelijks aanwezig was tijdens het debat over de toekomst van de medezeggenschap in het algemeen en de WOR in het bijzonder. Het werkveld kent geen spreekbuis, ook niet in de richting van het GBIO of de handhaver van de WOR. Het valt te verwachten dat hier een vervolg op ontstaat waarbij ofwel de richting wordt gekozen van een eigen lichte vorm van samenwerking (via een netwerk de 'politieke' lobby afstemmen) of het zoeken naar onderdak bij bestaande grotere verbanden.

b. In- en uitstroom van trainers

In een uitgebreid trainersonderzoek, uitgebracht als deel 8 van de GBIO-Katernen, heeft het GBIO een arbeidsmarktanalyse toegepast op de trainerspopulatie anno 2003. Via dat onderzoek, waaraan bijna 40% van de beroepsgroep deelnam, kwamen de trainers aan het woord over hun vak in het verleden, nu en in de toekomst. In de studie werden vragen opgeworpen wat het ontbreken van een gerichte beroepsopleiding voor mz-trainers betekende en in hoeverre initiatieven op dit terrein noodzakelijk en haalbaar waren. In de arbeidsmarktanalyse kwam een beeld naar voren van een sterk vergrijzende beroepsgroep. Het aantal oudere trainers (in dit geval 50 jaar en ouder) bleek ongeveer 30% van de totale trainerspopulatie uit te maken. Normaal gesproken staat een dergelijk hoog percentage oudere werknemers voor een branche of organisatie met een stabiel personeelsbestand en weinig doorstroming zoals aan te treffen bij non-profit organisaties en in de publieke sector.

Becijferd was al eens dat een grote doorstroming viel te verwachten. In een eerder Beleidsplan stond hierover het volgende te lezen:

Gelet op de leeftijdsopbouw en de in- en uitstroomgegevens die we van de instituten kennen moet gerekend worden op zo'n 10% die jaarlijks de branche verlaat. Dit betekent, ook in de komende jaren, dat 60 à 70 trainers zullen moeten worden aangeworven.

Deze noodzakelijke instroom bleef in eerste instantie uit doordat de scholingsmarkt na 2001 niet verder steeg. De afgelopen twee jaar valt hierin een kentering te bespeuren. De eerder genoemde SOM-leergang kent in 2006 twee lichten die zonder problemen kunnen worden gevuld met nieuwe, jonge instromers in de populatie. Enkele instituten zijn zeer actief in het werven van nieuwe trainers en naar verwachting zal dit proces verder intensiveren.

Tegelijkertijd valt waar te nemen dat het trainersvak, mede op basis van opleiding en achtergrond van de nieuwe instroom, voor veel nieuwe trainers een eerste stap zal zijn in

hun carrière. Een belangrijk deel van de nieuwe lichter zal na enkele jaren doorstromen naar een ander beroep. Dit vergt een aanpassing van het personeelsbeleid bij instituten.

c. Kennismaking, scholing en bijscholing

De verantwoordelijkheid voor het bijblijven in het vak ligt uiteraard bij de erkende instituten en het werkveld van trainers.

Via de GBIO-krant, de cursusevaluatie en de programmatoets, via onderzoek en via eigen uitgaven of de GBIO-Katernen biedt het GBIO het gehele werkveld informatie en ondersteuning, gericht op het verhogen van de kwaliteit van de scholing.

De afgelopen jaren zijn enkele nieuwe instrumenten ontwikkeld op dit terrein. We noemden eerder de door het werkveld opgezette SOM-leergang voor beginnende trainers.

Naast de kennismakingsdagen voor nieuwe trainers worden ook voor de administratieve medewerkers van de aangesloten instituten regelmatig inloopmiddagen op het GBIO-kantoor georganiseerd.

Het GBIO organiseert themadagen voor trainers waarbij inhoudelijk wordt ingegaan op ontwikkelingen m.b.t. het sociaal overleg in de onderneming en alles wat daarmee samenhangt. Meestal wordt met deskundigen in het veld een programma ontwikkeld. De themakeuze wordt ingegeven door de actualiteit en het belang voor het werkveld. Ook gebruiken we deze dagen om resultaten van GBIO-onderzoek te presenteren.

In 2004 heeft het GBIO het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS) benaderd voor de opzet van een instituutsoverstijgend kennismakingstraject in de vorm van een gezamenlijke leergang voor potentiële trainers en studenten die een beroepskeuze als trainer overwegen.

Eind 2004 ging de winterleergang "Sociaal overleg in de onderneming" van start.

In 2005 volgde een tweede lichter. In de leergang worden de ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen, relevant voor het sociaal overleg in de onderneming, aan de orde gesteld via een wetenschappelijke, interdisciplinaire invalshoek. Per themamiddag staan twee vooraanstaande, wetenschappelijke inleiders op het programma voor het verzorgen van het inhoudelijke deel van het programma. De evaluaties zijn dermate gunstig dat besloten is dit initiatief voort te zetten.

6. De administratieve organisatie.

a. De administratie.

De administratieve procedure is afhankelijk van de beleidsvoornemens en planning van de subsidievoorwaarden en richtlijnen. Zij is de praktische weerspiegeling van het beleid.

Beleidsvoornemens en planning

2007

1. Doorlichting van de administratieve afhandeling van cursussen via CRS.
2. Resultaat van administratieve doorlichting van afhandeling van cursussen via CRS.
3. Evaluatie van nieuwe registratie van MZO's.
4. Doorlichting van de werkorganisatie.

2008

1. De administratieve procedure van CRS wordt aangepast.
2. Bijstellen van de registratie van MZO's.
3. Vernieuwing van de werkorganisatie.

2009

1. Bijstelling van de administratieve procedure van afhandeling van cursussen via CRS én van de registratie van MZO's, indien besloten is tot invoering van een ander beheerssysteem (zie: b. De GBIO-Richtlijnen).

Eindsituatie 2010

1. De administratieve procedure is zodanig vereenvoudigd en via CRS geautomatiseerd dat 95% van de registratie van MZO's en van de afhandeling van cursussen probleemloos verloopt.
2. De werkorganisatie is dusdanig ingericht dat de cursusadministratie effectief en efficiënt werkt.

b. De GBIO-Richtlijnen.

In 2005 is de werkgroep Herziening Richtlijnen met enkele voorstellen voor de toekomst gekomen. Het resultaat van het werk van de werkgroep leidde tot kleine modificaties in de Richtlijnen en tot het invoeren van het gebruik van een inhoudelijk scholingsplan. Via een dergelijk scholingsplan kunnen OR en trainer, na toetsing door het GBIO, afwijken van de vormvereisten. In juni 2006 heeft een eerste, beperkte evaluatie van het gebruik van dergelijke scholingsplannen plaatsgevonden. De onderbouwing voor een afwijking van de vormvereisten lijkt in eerste instantie niet een inhoudelijk, maar een praktisch karakter te hebben. In de loop van 2007 zal hierop nader worden ingegaan.

In de praktijk blijken de Richtlijnen goed te werken als het gaat om de verwerking van de doorsneecursus. Er zal in 2007 gewerkt worden aan een verdere verheldering van de tekst van de Richtlijnen op onderdelen en, indien nodig, aan een uitgebreide toelichting voor de administraties van de erkende instituten.

De Richtlijnen kennen een vergoedingstelsel gebaseerd op bijdragen die variëren, afhankelijk van het type cursus. De cursussoort en duur van de gevolgde scholing zijn bepalend voor de tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming kan bestaan uit een gedeeltelijke vergoeding van de pedagogische kosten, van de accommodatiekosten en van de kosten voor overnachting. Bewust is in het verleden gekozen voor een systematiek waarbij de omvang van de cursusgroep mede bepalend kan zijn voor de tegemoetkoming. Dit komt onder meer tot uiting in de zogenaamde combibijdrage.

Het voornemen is dit vergoedingstelsel in 2007 te evalueren en zonodig tot een vereenvoudiging over te gaan waarbij invoering van een all-in vergoeding wordt overwogen.