



Het scholingsfonds voor medezeggenschap

Jaarverslag 2007

planmatig en substantieel

Utrecht, maart 2008



INHOUD

INLEIDING	3
1. HET GBIO	4
1.1. De GBIO-doelstelling	4
1.2. De kerngegevens van het GBIO-werk	4
1.3. Werkorganisatie	4
1.4. Interne medezeggenschap	5
2. BESTUUR.....	6
2.1. Samenstelling van het bestuur	6
2.2. Rapportage over het bestuurswerk	6
3. SUBSIDIE	8
3.1. Ontwikkelingen GBIO-bijdrage	8
3.2. Van richtlijnen naar subsidievoorwaarden	8
4. KWALITEIT BEVORDEREN EN CONTROLEREN.....	10
4.1. Kwaliteitsborging tegen het licht	10
4.2. Betrekken bestuurders	10
4.3. MISOR resultaten	10
4.4. Leergangen	10
4.5. Scholingsplannen	10
4.6. Deskundigheidsbevordering OR-trainers	11
4.7. Ontwikkeling methodiek voor participatieve risico-inventarisatie	12
5. ONDERZOEK	13
5.1. Medezeggenschap in beeld	13
5.2. Ervaren ondernemingsraden	13
5.3. Onderzoeksnetwerk	13
5.4. Ontwikkeling MISOR	13
5.5. Voorbereiding 3e monitor	13
6. WERKVELD.....	15
6.1. Interactie	15
6.2. Rondreis	15
6.3. Branchevereniging	15
6.4. BVMP	15
6.5. Erkenningsaanvragen	15
7. INSTITUTEN EN HUN RELATIEVE POSITIE	16
8. CURSUSDAGDELEN (MAATWERK) IN VERSCHILLENDE SECTOREN	17



INLEIDING

Planmatig en substantieel.

Het GBIO heeft ten doel om zowel de omvang als de kwaliteit van OR-scholing te bevorderen. Soms staan die doelstellingen haaks op elkaar. Al te stringente eisen m.b.t. de scholing en de scholingsinstituten kunnen tot gevolg hebben dat afwijkende, onvoorziene of innovatieve initiatieven niet voor subsidie in aanmerking komen. Dat kan niet de bedoeling zijn. Anderzijds kan kritiekloos ter beschikking stellen van scholingsgeld leiden tot niet doelmatige inzet van scholing.

Het GBIO laveert tussen deze klippen door. Het zoekt voortdurend naar ingangen waardoor ondernemingsraden gemakkelijker de weg naar deskundigheidsbevordering kunnen vinden: publiciteit, stimuleringsmaatregelen, drempelverlagingen, flexibilisering van de voorwaarden. En het GBIO houdt ook voortdurend de criteria tegen het licht die garant moeten staan voor kwaliteit: de erkenningsregeling, de subsidievoorwaarden en de resultaatmeting (MISOR).

In het verslagjaar is (opnieuw) de vraag aan de orde geweest op welke manier ondernemingsraden in hun organisatie het meest succesvol kunnen zijn. De constatering dat daarbij de welwillende rol van beide partijen -bestuurder en ondernemingsraad- cruciaal is voor constructieve medezeggenschap is niet nieuw. Het ambassadeursnetwerk ORakel heeft daar eerder aandacht voor gevraagd. Voor het GBIO was deze constatering in 2007 aanleiding de scholingsinstituten uit te dagen om programma's te ontwerpen waarbij bestuurders uitdrukkelijk in de ontwikkeling van medezeggenschap worden betrokken.

De subsidievoorwaarden van het GBIO zijn zo ontworpen dat met een marginale toetsing op de vorm, een redelijke garantie kan worden gegeven dat er sprake is van goede scholing door erkende instituten. Daar waar ondernemingsraden met de vormvoorschriften niet goed uit de voeten kunnen, toetst het GBIO meer inhoudelijk. In de vorm van een scholingsplan moet de OR aantonen dat er sprake is van substantiële, planmatige scholing. De OR-trainer kan als leeradviseur helpen voorkomen dat er fragmentarisch en incidentgestuurd geschoold wordt, met weinig of geen rendement.

In dit verslag geven we weer welke activiteiten het GBIO in 2007 heeft ontplooid om te voldoen aan de opdracht structurele en goede scholing te bevorderen. Ook leggen we verantwoording af van de uitvoering van onze wettige taak om de scholingsgelden rechtmatig te verdelen.

Utrecht, maart 2008,

Bruno van Rijsingen, directeur.



1. HET GBIO

1.1. De GBIO-doelstelling

Het GBIO is de rechtspersoon die conform de WOR toeziet op de rechtmatige verdeling van subsidiegelden die ondernemingsraden kunnen ontvangen uit het fonds dat door de loonheffing tot stand is gekomen. Via het GBIO worden financiële bijdragen verleend aan cursussen die voldoen aan de in de GBIO-bijdrageregeling opgestelde subsidievoorwaarden. Door middel van kwaliteitscontrole, aanvullend onderzoek en inhoudelijke toetsing van scholingsprogramma's worden de toegankelijkheid en de kwaliteit van de deskundigheidsbevordering bewaakt en bevorderd. Daarnaast wordt met themadagen, gerichte publicaties en stimulering van markt- en productinnovatie een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van het werkveld. Het GBIO-bestuur, samengesteld uit vertegenwoordigers van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties en voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter, ziet toe op de taakinvulling zoals omschreven in de statuten van het GBIO, ontleend aan artikel 46a van de WOR. De uitvoering geschiedt op het GBIO-kantoor, door een staf van in totaal 13 medewerkers.

1.2. De kerngegevens van het GBIO-werk

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	+/-
Aantal cursussen	8600	8761	9027	8990	8961	8787	8845	+ 0,7 %
Aantal cursusedagen	18559	18617	18356	17989	17538	17035	17015	- 0,1 %
Aantal cursusedagdelen	46354	46292	45438	44386	43116	41679	41538	- 0,3 %

Met deze cursussen bereikten we in 2007 de volgende aantallen medezeggenschapsorganen (tussen haakjes staat steeds het aantal in 2006). Ondernemingsraden (incl. COR en GOR): 5530 (5570) volgden 6705 (6727) maatwerk cursussen. Vaste commissies (incl. OC's): 1655 (1706) volgden 1312 (1388) maatwerk cursussen of namen deel aan open inschrijvingen. Een samenvattend overzicht treft u aan in paragraaf 3.1.

Sinds enkele jaren is de cursusafwikkeling volledig bijgewerkt. Er staan geen oude dossiers meer open en de cijfers tot en met 2006 kunnen als definitief worden beschouwd. Het gepresenteerde totaal voor 2007 is inclusief een schatting voor openstaande dossiers (per medio februari 2008 nog 121, een historisch laag aantal).

De belangrijkste maat voor de scholingsomvang, het aantal cursusedagdelen, stabiliseert in 2007 na de daling van voorgaande jaren. Het verschijnsel 'kortere cursussen' moet nog worden geëvalueerd op de samenhang tussen verschillende cursusmomenten, zodat feitelijk sprake kan zijn van langere gesplitste cursussen. Het GBIO registratiesysteem is niet op een snelle analyse van dit fenomeen ingericht.

1.3. Werkorganisatie

De personeelssamenstelling van het GBIO-kantoor onderging in 2007 enkele veranderingen 2007.

Jan Cremers vertrok in maart als directeur. In zijn plaats werd Bruno van Rijsingen per 1 februari 2007 aangesteld. Per 1 mei is de openstaande vacature van senior onderzoeker vervuld in de persoon van Jan Karel. Het lukte net niet om in dit jaar ook in de vacature van junior onderzoeker/beleidsmedewerker te voorzien.

De totale personeelsformatie bedroeg 8,35 formatieplaatsen (op 31-12-2007), verdeeld over 12 dienstverbanden, waarvan 11 in deeltijd. Er was één urgente vacature (0,8 fte, onderzoek). Naast de vaste formatie werd gebruik gemaakt van de inzet van externe deskundigen. Harry



van den Tillaart, Jan Heijink en Brenda de Jong boden ondersteuning op onderzoeksgebied. Ditty Eimers verzorgde de redactie van het GBIO-magazine. Ester Eijkmans zorgde voor de vormgeving van het magazine en de website en adviseerde over inrichting en aankleding van het kantoor.

Ter gelegenheid van het vertrek van Jan Cremers werd op 25 april een miniconferentie georganiseerd met onder meer een prikkelende inleiding van Arjen van Witteloostuijn. Ruim buiten de comfortzone werden aanwezigen uitgedaagd om mee te denken over (toekomstige) bedreigingen én kansen voor medezeggenschap.

Medewerkers (per 31-12-2006)

Anja Beijersbergen

Yolande Burwinkel

Jan Cremers

Klaas Gravesteijn

Jolanda van der Harst

Sevilay Karaaydin

Jan Karel

Willem de Koning

Mia Lageschaar

Peter-Alex van Meir

Bruno van Rijsingen

Ange van der Veer

Margot van der Zee

vacature

Functie

Cursusadministratie

Directiesecretariaat

Directeur (in dienst tot 1 maart 2007)

Directiesecretariaat

Cursusadministratie

Cursusadministratie

Senior onderzoeker (in dienst per 1 mei 2007)

Cursusadministratie

Senior beleidsmedewerker

Controller

Directeur (in dienst per 1 februari 2007)

Secretariaat en scholingsplannen

Senior cursusadministratie

Junior onderzoeker/beleidsmedewerker

1.4. Interne medezeggenschap

In maart 2007 heeft het voltallige personeel van het GBIO aangegeven de voorkeur te geven aan een personeelsvergadering boven een PVT. In 2007 werd 3 maal een personeelsvergadering gehouden. De beleidsontwikkeling van het GBIO werd toegelicht en besproken op zijn consequenties voor de werkorganisatie. Enkele regelingen op het gebied van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden kwamen aan bod. De GBIO-organisatie leent zich overigens in de meeste situaties voor vormen van directe medezeggenschap.



2. BESTUUR

2.1. Samenstelling van het bestuur

De leden van het GBIO-bestuur zijn vertegenwoordigers van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers en worden benoemd door de Stichting van de Arbeid. Twee leden aan werkgeverszijde worden benoemd op voordracht van de overheidswerkgevers, vertegenwoordigd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.

Het bestuur wordt gecompleteerd met een eveneens door de Stichting van de Arbeid benoemde onafhankelijk voorzitter. De meeste zittende leden van het bestuur zijn per 1 januari 2007 benoemd of herbenoemd voor een periode van 3 jaar (tot 31-12-2009). De directeur van het GBIO neemt ambtshalve als secretaris van het bestuur deel aan de vergaderingen. De samenstelling van het bestuur van het GBIO zag er in 2007 als volgt uit:

Leden	Organisatie
J.J.M. de Laat	(onafhankelijk voorzitter)
A.J.M. Warnier	Verbond Sectorwerkgevers Overheid (<i>tot 1 april</i>)
J.W. van Baarle	Verbond Sectorwerkgevers Overheid (<i>vanaf 1 april</i>)
A. van Delft	Vereniging VNO-NCW (tevens vice-voorzitter)
G.J. Haveman	Vereniging VNO-NCW
G.J.J.J. Heetman	Verbond Sectorwerkgevers Overheid
Chr. Steketee	MKB Nederland
mevr. A. Heerschop	Unie MHP
mevr. M.E.H.J van der Heijden	Federatie Nederlandse Vakbeweging
H. van Boggelen	Christelijk Nationaal Vakverbond (<i>tot 1 mei</i>)
mevr. Y. van Houdt	Christelijk Nationaal Vakverbond (<i>vanaf 1 mei</i>)
mevr. A. Jongbloed	Federatie Nederlandse Vakbeweging
H. van Steenberghe	Federatie Nederlandse Vakbeweging (tevens vice-voorzitter)

2.2. Rapportage over het bestuurswerk

Het bestuur kwam in 2007 twee keer in vergadering bijeen. De vergaderingen vonden plaats op 30 maart en 29 juni in het SER-gebouw te Den Haag.

Tijdens de vergadering van 30 maart werden de jaarrekening en het jaarverslag 2006 vastgesteld. De presentatie van de cijfers maakte helder dat het GBIO niet rechtstreeks geld ontvangt uit de WOR-heffing, maar integraal gesubsidieerd wordt door de SER. Het aantal cursussen en cursusdagdelen bleek in 2006 opnieuw teruggelopen. Deze trend hangt samen met vermindering van het aantal OR-en en verkorting van de gemiddelde cursusduur. Inhoudelijk onderstreepte het bestuur de GBIO-koers om het accent te leggen op planmatige scholing.

Tijdens de vergadering van 29 juni bespraken de leden van het bestuur de voortgang van het beleidsplan 2007-2010, de voorstellen voor veranderingen in de subsidievoorwaarden en de daaruit afgeleide begroting voor 2008. Het bestuur wees een financiële stimuleringsregeling voor scholing van VGW(M)-commissies af en keurde met die wijziging de begroting goed. Voorts



adviseerde het bestuur om de (bestaande) subsidiemogelijkheden helder en toegankelijk onder de aandacht van OR-en te brengen.

Na overleg tussen directeur en presidium werd de novembervergadering afgezegd bij gebrek aan agendapunten. De continuering van bestuurderscursussen na beëindiging van de erkenningsovereenkomst met De Baak/De Boei kon schriftelijk worden afgehandeld.



3. SUBSIDIE

3.1. Ontwikkelingen GBIO-bijdrage

De dalende tendens in scholingsvolume van de afgelopen jaren, gemeten naar het aantal cursusdagdelen, is nagenoeg tot staan gekomen. De voorkeur voor kortere cursussen nam nog steeds toe, zij het minder sterk.

Het aantal combinatiecursussen nam af ten gunste van maatwerk en (kortere) open inschrijvingscursussen. Het aantal dagdelen groepscoaching nam opnieuw toe.

	2004	2005	2006	2007
cursussen (crs)	8990	8961	8787	8845
cursusdagdelen (cdd)	44386	43116	41679	41538
gemiddelde cursusduur	4,94	4,81	4,74	4,70
deelnemers	74158	74159	72037	71677
gemiddelde groeps grootte	8,25	8,28	8,20	8,10
1-daagse	23%	24%	25%	27%
2-daagse	54%	56%	57%	58%
3-daagse	23%	20%	18%	15%
	crs cdd	crs cdd	crs cdd	crs cdd
maatwerk	7531 38081	7593 37383	7454 36415	7501 36529
combinatie	498 2446	454 2212	420 1928	377 1795
open inschrijving	799 3695	752 3358	737 3148	760 3002
groepscoaching	162 164	163 163	176 188	207 212
	8990 44386	8962 43116	8787 41679	8845 41538
cursusbijdragen x € 1000	25.093	23.914	22.779	22.330
bureaunkosten x € 1000	1.169	1.259	1.225	1.130

In hoofdstuk 7 vindt u een overzicht van de uitvoering van de cursusdagdelen door de aangesloten instituten. In hoofdstuk 8 het gebruik van GBIO-gesubsidieerde scholing in een aantal sectoren. Een nadere analyse van de ontwikkeling van het scholingsgedrag is in ontwikkeling, met name in relatie tot de stimuleringscampagne van de afgelopen jaren in 'medezeggenschapsarme' sectoren.

3.2. Van richtlijnen naar subsidievoorwaarden

In 2007 is gewerkt aan herziening van de richtlijnen. Hiervoor waren twee belangrijke aanleidingen. Anderhalf jaar ervaring met scholingsplannen liet twee duidelijke trends zien, waarvoor we ruimte wilden maken in de richtlijnen. Ook wilden we op- en aanmerkingen van gebruikers door de jaren heen over het taalgebruik en de opbouw verwerken.

Allereerst werd besloten om de erkenningregeling niet meer in de richtlijnen op te nemen. Dat maakte het mogelijk om de term richtlijnen te wijzigen in subsidievoorwaarden; een vlag die de lading beter dekt.

De vormgeving werd aangepast aan de huisstijl en ook werd gekozen voor een handzaam formaat.

De belangrijkste inhoudelijke wijziging was een nieuwe cursuscategorie: maatwerk cursus in concernverband. Dit is een cursusvorm die in de praktijk al lang bestond, maar geboekt werd onder open inschrijvingscursussen. De term open inschrijvingscursus was in deze gevallen misleidend, omdat het inhoudelijk wel degelijk om maatwerk ging. Daarnaast leidde de bijdrageregeling per deelnemer bij cursussen met grote aantallen deelnemers tot een



onevenredig hoge bijdrage (veel meer dan 50%) in de begeleidingskosten. Door de nieuwe categorie zijn deze nadelen ondervangen.

Bij de overige wijzingen ging het om relatief kleine aanpassingen die het wezen van het subsidiestelsel, zoals dat al jaren wordt gehanteerd, niet aantasten.

Uiteraard zijn de wijzigingen voor 2008 in het GBIO-bestuur besproken. De wijzigingsvoorstellen stonden geagendeerd voor de junivergadering en zijn nagenoeg geheel overgenomen door het bestuur.

De subsidievoorwaarden 2008 zijn voor 1 oktober aan alle belanghebbenden bekendgemaakt. Trainers en instituutadministraties hebben persoonlijk een exemplaar toegezonden gekregen (1000 stuks). De OR-en, ruim 10.000, zijn op de hoogte gebracht door een schematisch overzicht van de GBIO-subsidievoorwaarden 2008 als bijlage bij het GBIO-magazine mee te sturen.

Het cursusregistratiesysteem is aangepast aan de subsidievoorwaarden 2008.

In het voorjaar van 2007 zijn de twee databases waaronder het cursusregistratiesysteem draait, samengevoegd tot één database. Het systeem is daardoor stabiel en geheel real-time geworden. Voor de gebruikers, zowel aan de kant van de instituten als aan GBIO-zijde, was dat een grote verbetering.



4. KWALITEIT BEVORDEREN EN CONTROLEREN

4.1. Kwaliteitsborging tegen het licht

Van tijd tot tijd stellen bestuur, de markt het GBIO zelf de vraag of de manier waarop het GBIO kwaliteit wil garanderen nog up to date is. De aanpassing van de subsidievoorwaarden is daar één resultaat van, maar het GBIO wil meer stakeholders bij die evaluatie betrekken. Eind 2007 is naar aanleiding van geluiden in de markt, waaronder een toetsingsverzoek bij de NMa, besloten om de instrumenten die het GBIO bij de kwaliteitsbevordering hanteert - erkennings-regeling, subsidievoorwaarden en effectmeting - kritisch onder de loep te nemen. Naast de bekende partijen in het medezeggenschapsveld zullen daarbij ook deskundigen op het terrein van volwasseneneducatie en trainingsinnovatie betrokken worden.

4.2. Betrekken bestuurders

In diverse onderzoeken van de laatste jaren komt naar voren dat medezeggenschap alleen succesvol is als beide partijen - bestuurder en OR - er positief tegenover staan. In samenspraak met ORakel (het ambassadeursnetwerk) is een beeld gevormd van de mate waarin bestuurders door de instituten betrokken worden bij de OR-scholing. Dat was onder meer aanleiding om het contact met De Baak voor bestuurderscursussen te continueren. Daarnaast leverde het GBIO in 2007-2008 inhoudelijk en financieel een bijdrage aan scholingsprojecten waarbij de bestuurder expliciet betrokken was. De richtlijnen werden hier wat ruimer gehanteerd en de resultaten werden expliciet gemonitord. Aangezien het projecten zijn voor de wat langere termijn hopen wij hierover in 2008 te kunnen rapporteren.

4.3. MISOR resultaten

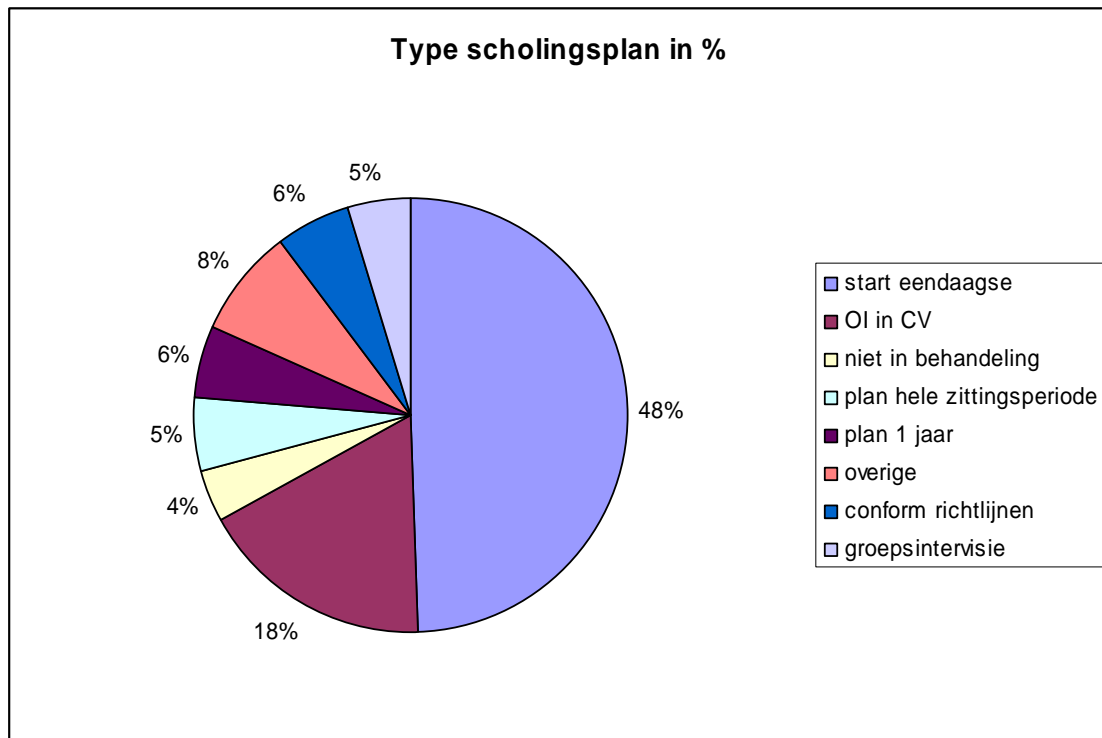
Van de maatwerk cursussen die met GBIO-subsidie werden uitgevoerd werd van een substantieel aantal cursisten een schriftelijke evaluatie gevraagd. De respons lag ongeveer op 40% en de scores van de instituten cirkelden rond de 80 punten op een schaal van 100. Deze scores zijn zonder meer goed te noemen. Als punt van verbetering werd in de enquêtes, evenals in eerdere jaren, met name de 'voorbereiding door de cursisten' genoemd. Verbeteringen op dit punt zouden het rendement van de gehele cursus ten goede komen. Het GBIO stimuleert met de nadruk op een planmatige aanpak van scholing, dat OR-en en OR-leden zich minder laten leiden door ad hoc begeleidingsvragen en meer vorm geven aan scholingstrajecten.

4.4. Leergangen

In aanvulling op de reguliere richtlijnen verleende het GBIO een bijdrage aan de uitvoering van leergangen voor individuele OR-leden onder de noemer 'strategisch leiding geven aan de OR'. Daar waar de systematiek van meerdaagse open inschrijvingen zich uitstekend leent voor de verwerving, uitwisseling en verdieping van kennis op enkele thema's, is de leergang een vorm die direct verbinding legt met het leren in de praktijk.

4.5. Scholingsplannen

In het tweede jaar waarin met scholingsplannen werd gewerkt, zagen we dat de trend van het eerste jaar zich voortzette. Scholingsplannen werden veelal ingediend om trajecten die niet binnen de subsidievoorwaarden vallen, toch voor een bijdrage in aanmerking te laten komen. De voorwaarde dat scholingsplannen minimaal twee weken voor aanvang van de eerste geplande cursus ingediend moeten worden is ook in dit verslagjaar gehandhaafd. In 2007 leverde deze eis geen noemenswaardige problemen op. In totaal hebben wij 434 scholingsplannen ontvangen. In 96,5% van de gevallen werd het scholingsplan opgesteld en ingediend door het cursusinstituut, in 3,5% van de gevallen door de OR. De meeste scholingsplannen (68%) werden gemaakt en ingediend voor één MZO.



Bovenstaande grafiek geeft een beeld van het type scholingsplan dat door het GBIO in 2007 is ontvangen. De meest voorkomende afwijking van de richtlijnen was het starten met een eendaagse cursus bij aanvang van de nieuwe zittingsperiode. Deze afwijking werd in een kwart van de gevallen aangevraagd door een vaste commissie. Als de OR, waar deze commissie onder viel al een meerdaagse startcursus had gevolgd, werd deze aanvraag zonder verdere voorwaarden gehonoreerd. Deze uitzondering voor vaste commissies is in 2008 toegevoegd aan de algemene subsidievoorwaarden. Overige aanvragen voor het starten met een eendaagse zijn gehonoreerd indien het betreffende MZO naast deze starttraining al concrete plannen voor verdere scholing had of als de samenstelling van het MZO na de verkiezingen niet was gewijzigd en er daardoor sprake was van een doorlopend scholingstraject.

Het aantal open inschrijvingscursussen van minder dan 5 aaneengesloten dagdelen voor leden van in een concern met elkaar verbonden medezeggenschapsorganen betrof 18% van de aanvragen. Dit type scholing wordt veelal gebruikt voor de noodzakelijke (inhoudelijke) afstemming tussen de diverse MZO's binnen een concern. Gemiddeld namen er aan een dergelijke cursus leden deel afkomstig uit 9 MZO's. Dit type cursus valt met ingang van 2008 onder de subsidievoorwaarden. Hiervoor is de nieuwe cursuscategorie maatwerk in concernverband in de voorwaarden opgenomen.

Ook in 2007 zagen we dat het scholingsplan niet of nauwelijks stimulerende werking heeft voor het opstellen van meerjaren scholingsprogramma's. Wel geven de scholingsplannen enig zicht op leerwensen van OR-en, die niet binnen de subsidievoorwaarden vallen. De ervaringen van de eerste anderhalf jaar met scholingplannen zijn belangrijke input geweest voor de wijzigingen van de subsidievoorwaarden 2008.

4.6. Deskundigheidsbevordering OR-trainers

In 2007 is weer -samen met UVA/AIAS- een winterleergang met capita selecta over 'sociaal overleg in de onderneming' met succes afgesloten. Ook in de winter van 2007-2008 staat deze leergang op het programma. Opvallend is dat de leergang zeer in trek is bij ambtelijk



secretarissen, die zich ontwikkelen tot beleidsadviseur en vraagbaak binnen hun ondernemingsraad.

Het GBIO was verder nauw betrokken bij de deskundigheidsbevordering voor trainers die verzorgd wordt door de SOM (voor beginnende trainers) en de BVMP/DEBEM (voor ervaren trainers en adviseurs).

4.7. Ontwikkeling methodiek voor participatieve risico-inventarisatie

Het GBIO heeft met financiële steun van de Stichting Instituut Gak in 2007 een methode laten ontwikkelen voor een participatieve risico-inventarisatie. De methodiek is ontwikkeld door dr. Jan Popma, onderzoeker aan het Hugo Sinzheimer Instituut van de Universiteit van Amsterdam, en drs. Fenny Michel van TNO Kwaliteit van Leven.

Sinds 1994 is de RI&E een wettelijke verplichting. Het is een belangrijk instrument om arbo-risico's in kaart te brengen en werknemers voor te lichten over die risico's. De laatste jaren is er flink geld gestoken in de ontwikkeling van instrumenten om de risico-inventarisatie te ondersteunen. Vooral de digitale RI&E is in opkomst. Een neveneffect van die digitalisering is echter dat de RI&E steeds meer een invuloefening leek te worden van de arbo-deskundigen binnen het bedrijf. Door deze ontwikkeling wordt de werknemer op afstand gezet.

De Participatieve RI&E die in 2007 ontwikkeld is, is vooral bedoeld om de betrokkenheid van de OR bij het arbo-beleid, in het bijzonder de RI&E, te versterken. De sterk zintuiglijke methode is bedoeld om de OR de werkvloer op te krijgen. De methode is bij diverse ondernemingsraden uitgeprobeerd. De eerste resultaten zijn bemoedigend. De participatieve OR RI&E vervangt niet de officiële RI&E, maar kan daar een goede aanvulling op zijn van de kant van de werknemers. Daarnaast kan de OR RI&E een aanjager zijn om ervoor te zorgen dat de officiële RI&E wordt uitgevoerd.

Het zelf uitvoeren van de inventarisatie door de OR heeft als bijkomend positief effect dat de OR in gesprek komt met de achterban.

De voortdurend aangescherpte methodiek zal begin 2008 worden gepresenteerd aan trainers van GBIO-erkende instituten. Het project wordt in het voorjaar van 2008 afgesloten met het beschikbaar komen van de methode en een eindrapportage in de vorm van een officiële publicatie.



5. ONDERZOEK

5.1. Medezeggenschap in beeld

Het onderzoek naar 'de lerende OR' dat in 2006 was opgezet heeft een rijkdom aan gegevens opgeleverd uit 15 intensief gevolgde cases. De onderzoekers signaleren problemen bij het invullen van OR-zetels, bij de strategische rol van de OR, bij de verbinding met de achterban, bij de OR-faciliteiten en bij de aandacht (en tijd) voor scholing en ontwikkeling. Gelukkig leverde het onderzoek ook aanknopingspunten voor oplossingen. Bijvoorbeeld dat het zinvol kan zijn om te werken met een (niet voltallige) kern-OR, gekoppeld aan de inzet van medewerkers op projectbasis. De rapportage vond plaats in de vorm van een boekje met de titel 'Medezeggenschap in beeld' in de reeks GBIO-katernen. Daarnaast waren er een presentatie op een van de landelijke OR-dagen, vier themamiddagen met deelnemers aan het onderzoek en geïnteresseerde trainers en een reeks artikelen van Jan Cremers in de vakbladen.

5.2. Ervaren ondernemingsraden

Bij zes ondernemingsraden met een lange historie heeft een onderzoeksteam succes- en faalfactoren van de ondernemingsraad geïnventariseerd. In het verlengde van de beschrijvingen van medezeggenschap bij De Schelde en Verkade kunnen hier leerpunten uit worden gehaald waar beginnende ondernemingsraden hun voordeel mee zouden kunnen doen. Het GBIO heeft dit onderzoek niet zelf verwerkt in een katern. Het materiaal is ter beschikking gesteld van auteurs die het kunnen gebruiken in een historische schets van medezeggenschap in diverse ondernemingen.

5.3. Onderzoeksnetwerk

Sinds 2004 worden op initiatief van het GBIO jaarlijks informele bijeenkomsten georganiseerd voor hen die wetenschappelijk onderzoek doen rond ondernemingsraden. Aan de bijeenkomst in 2007 werd door 20 personen uit Nederland en Duitsland deelgenomen. Bijzondere aandacht werd besteed aan twee door SZW opgedragen onderzoeken. Het eerste, door prof. Huijgen, betrof de rol van de bestuurder: "De bestuurder stuurt met de OR". Het tweede werd uitgevoerd door de professoren Van Ees en Goodijk onder de titel "Verliest de medezeggenschap aansluiting?" Verder werd een afstudeeronderzoek gepresenteerd door P-A. de Ridder over het effect van leiderschap op het functioneren van de OR. Charismatische leidertypes hebben een positieve invloed op het eigen oordeel over de macht van de OR. Het GBIO bracht het eigen onderzoeksrapport 'Medezeggenschap in beeld' in. Het belangrijkste doel van het netwerk is dat participanten collegiaal informatie en ideeën uitwisselen over lopende onderzoeksprojecten.

5.4. Ontwikkeling MISOR

De MISOR (managementinformatiesysteem ondernemingsraden) bewaakt doorlopend de kwaliteit van de meerdaagse maatwerk cursussen, die het overgrote deel van de door het GBIO ondersteunde OR-cursussen vormen. Halfjaarlijks wordt op basis van deze MISOR een gesprek gevoerd met ieder erkend instituut.

Sinds 1997 is de gevolgde werkwijze op hoofdlijnen ongewijzigd gebleven, op een inhoudelijke aanpassing in 2004 na. We hebben vastgesteld dat zowel de inhoud van de vragenlijst die de gegevens voor de MISOR-rapporten levert als de logistiek rond de selectie van respondenten en rond de productie en inhoud van de MISOR-rapporten kan worden verbeterd. Dit heeft ertoe geleid een herziening van deze punten op te nemen in het beleidsplan 2008. In deze herziening is ook het voornemen opgenomen om meer aandacht te besteden aan objectieve effecten van de gevolgde scholing.

5.5. Voorbereiding 3e monitor

In 1999 en 2003 is aan de hand van omvangrijke monitoronderzoeken gerapporteerd over de stand van zaken m.b.t. de betekenis van scholing voor ondernemingsraden. In 2007 is een start gemaakt met de voorbereiding van een derde monitoronderzoek. Hierbij worden bedrijven mét



een scholende OR benaderd, maar ook bedrijven zónder OR en bedrijven met een OR die geen gebruik maakt van GBIO-subsidie. Net als in de voorgaande editie zal aan OR-voorzitters en bestuurders worden gevraagd hoe zij het functioneren en de invloed van de ondernemingsraad beoordelen. Deze keer zal ook aan medewerkers van de betreffende bedrijven worden gevraagd wat er merkbaar is van deze invloed. Ter voorbereiding daarvan is in 2007 gewerkt aan het aanleggen van een database die aanvullend op het GBIO-registratiesysteem aangeeft hoe en welke bedrijven voor dit onderzoek kunnen worden benaderd. Het GBIO werkt in dit onderzoek weer nauw samen met ITS.



6. WERKVELD

6.1. Interactie

Het GBIO is bij ondernemingsraden in de eerste plaats bekend vanwege zijn administratieve taak: het registreren van ondernemingsraden en het verstrekken van subsidies voor scholing. Deze taak werd ook in 2007 consciëntieus verricht.

Vanwege de veranderde subsidievoorwaarden is in het najaar van 2007 intensief gewerkt om de website van het cursusregistratiesysteem (CRS) aan te passen. De voorwaarden van het GBIO winnen aan flexibiliteit. Deze zijn voor de automatiseerder lastig in eenduidige regels te vertalen. Daarmee groeit de noodzaak om uit te zien naar nieuwe, bijdetijds programmatuur, die naast een registratiefunctie ook beter als database voor onze onderzoeksactiviteiten kan dienen.

Het GBIO-kantoor ligt centraal in het land, uitstekend bereikbaar met openbaar vervoer. Het is een ideale ontmoetingsplek voor mensen en organisaties in Nederland die zich bezig houden met medezeggenschap. Het GBIO stelt daarom de vergaderruimte van zijn kantoor beschikbaar voor werkgroepen en discussie- of voorbereidingsplatforms die zich op enigerlei wijze (instituufoverstijgend) inzetten voor de ontwikkeling van ondernemingsraden en medezeggenschap. Om die uitnodiging kracht bij te zetten heeft het kantoor in 2007 met minimale middelen een facelift gekregen. Ook werd in 2007 een nieuwe huisstijl geïntroduceerd. De vernieuwde vormgeving van het drukwerk en de website zorgde voor een eigentijdse, frisse uitstraling in de communicatie naar buiten toe.

6.2. Rondreis

Twee keer per jaar bezoekt het GBIO alle aangesloten scholingsinstituten. Op de agenda staat altijd de MISOR, als toets van kwaliteit en klanttevredenheid. Daarnaast gebruikt het GBIO deze bilaterale gesprekken voor het toetsen van beleidsvoornemens en voor voeding vanuit het veld. In het voorjaar van 2007 werd in dat kader gesproken over de toegevoegde waarde van bestuurders/overlegpartners in het scholingstraject van de OR en over nut en noodzaak van scholingsplannen. In het najaar stond op de agenda de manier waarop instituten omgaan met de inzet van freelancers en met het grijze gebied tussen scholing en advisering. Nieuwe inzichten zijn -waar mogelijk- verwerkt in aanpassingen van de subsidievoorwaarden.

6.3. Branchevereniging

Na een lange aanloopperiode is op 25 september 2007 door het merendeel van de GBIO-erkende instituten de Branchevereniging Medezeggenschap opgericht. Tot de doelstellingen van de branchevereniging horen zaken als belangenbehartiging richting GBIO, bevordering van kwaliteit van trainers, beïnvloeden van de arbeidsmarkt voor trainers, verbeteren van het imago en de kwaliteit van medezeggenschap, etc. Voor een klein deel is er overlap met de statutaire taken van het GBIO. In de loop van 2008 zal overleg plaatsvinden om hierover tot afstemming te komen.

6.4. BVMP

De Beroepsvereniging van Medezeggenschapsprofessionals heeft o.a. tot doel om ervaren MZ-trainers en -adviseurs op de hoogte te houden van de 'state of the art'. De beroepsvereniging beperkt zich daarbij niet tot deskundigheidsbevordering op het gebied van scholing en/of tot professionals uit de GBIO-instituten. Het GBIO heeft in 2007 inhoudelijk en organisatorisch bijgedragen aan het functioneren van de BVMP, maar trekt zich daar geleidelijk uit terug.

6.5. Erkenningsaanvragen

In de loop van 2007 zijn drie erkenningsaanvragen van instituten in behandeling genomen, waarvan twee rechtstreeks verband houden met het van toepassing worden van de WOR voor delen van de onderwijssector. Daarnaast hebben enkele organisaties die interesse toonden na overleg vooralsnog afgezien van een aanvraag.



7. INSTITUTEN EN HUN RELATIEVE POSITIE

Gegevens (in cursusdagdelen) per 1 maart 2008; geringe correcties voorbehouden.

	2003	2004	2005	2006	2007	+/-
1 (1) FNV Formaat	6634	6786	6916	7227	7180	-0,7%
2 (2) SBI	7397	7255	6218	5686	5599	-1,6%
3 (3) Odyssee	6163	5841	5641	5180	4833	-7,2%
4 (4) Stavoor	4577	4543	4432	4099	3888	-5,4%
5 (5) GITP	3554	3172	3033	2842	2943	3,4%
6 (7) Mede	1522	1243	1356	1305	1399	6,7%
7 (6) WVM	1236	1263	1436	1404	1305	-7,6%
8 (10) Transcoop	1066	1076	1118	1229	1191	-3,2%
9 (11) Adviesbureau Atim	1254	958	1057	939	1047	10,3%
10 (8) Bureau Zuidema	1376	1357	1337	1087	1035	-5,0%
11 (14) Schouten en Nelissen	1059	867	886	852	940	9,4%
12 (19) Bureau Kalden	581	742	564	594	937	36,6%
13 (13) Academie voor Mz	840	862	945	837	910	8,0%
14 (9) KGCA	1320	1335	1182	1161	871	-33,3%
15 (12) Blooming	1053	965	957	895	854	-4,8%
16 (18) Comm	394	384	570	737	740	0,4%
17 (15) Buro Klaverdijk	739	782	705	710	642	-10,6%
18 (20) HuizingaDeGrouw	452	478	519	449	592	24,2%
19 (16) CursOR	470	601	641	579	570	-1,6%
20 (22) Kromme Rijn	713	680	454	520	560	7,1%
21 (29) Delphior (1)	-	-	-	339	540	37,2%
22 (24) Merlijn	102	362	421	378	506	25,3%
23 (17) De Beuk	580	600	627	514	486	-5,8%
24 (23) Cintea	550	580	432	380	477	20,3%
25 (21) BPO	477	458	524	521	434	-20,0%
26 (28) Sabor (2)	-	-	180	380	296	-28,4%
27 (25) Infácy	319	378	371	287	275	-4,4%
28 (27) Meander	215	293	271	252	244	-3,3%
29 (-) MZ-services (3)	-	-	-	-	244	-
- (26) De Baak/De Boei (4)	421	371	318	296	-	-
totaal	45438	44386	43111	41679	41538	-0,3%

(1) Delphior heeft een GBIO-erkenning vanaf 1 januari 2006

(2) Sabor heeft een GBIO-erkenning vanaf 1 januari 2005

(3) MZ-services heeft een GBIO-erkenning vanaf 1 januari 2007

(4) De OR-scholing van De Baak/De Boei is per 1 januari 2007 overgenomen door Odyssee



8. CURSUSDAGDELEN (MAATWERK) IN VERSCHILLENDE SECTOREN

TOTAAL	6496	5125	4538	3404	2609	1283	1236	1130	1004	969	922	889	847	814	805	740	592	580	550	539	527	484	455	434	426	296	260	244	242	38440
Bouwnijverheid	472	251	134	52	98		20		5	18	13	23			5	20	5	7	5		20	68			5		15		1236	
Cultuur en Sport	74	21	13	7	10			2	5		8			25	34			5	9						5		5		223	
Financiële dienstverlening	114	316	163	141	281	21	29	5	70	138	44	83	36	86	127	5	15	3	10	27		8	26	12			10		1770	
Gezondheidszorg	612	865	894	828	363	174	248	69	179	106	119	61	87	116	126	74	44	211	21	88	36	38	114	37	210	231	15		6001	
Grafische sector	97	77	10	26	41	21			17	10	5	12		5		35			5		12	5	5			5	5		409	
Handel	209	413	497	242	274	66	44	44	37	141	65	24	8	38	86	45	74	23	39	22	39	44	25	49	15		17	10	2595	
Horeca en Catering	29	36	5	20	15	8	5			11	28	15		34	10			8						10			5		239	
Industrie	1967	1206	1170	839	693	568	104	35	88	216	228	193	47	122	70	260	291	180	122	94	111	116	87	77	85	16	84	41	9110	
Landbouw, etc.	10	22	15		5									4		5	64	19	5		5								154	
Nutsbedrijven	18	13	52	8	50			5	28	20			11	5		5				10			2						238	
Onderwijs	8	30	41	14	19				35	5	5	8		5	2	5	10					3							190	
Overheid	594	617	557	590	91	45	477	923	325	113	132	197	515	129	94	184	5	28	209	66	64	121	133	133	20	5	5		6722	
Vervoer, opslag, etc.	525	336	90	151	53	219	16			112	63	29	37	29	10	2	18	15	28	182	57	20		38	5		5		2063	
Welzijnszorg	833	456	566	284	142	24	125	35	137	29	52	63	56	73	133	52	23	85	18	19	67	7	36	59	27	32			3505	
Zakelijke Dienstverlening	934	466	331	202	474	137	168	12	78	50	160	181	50	143	108	48	43	4	76	26	116	27	5	42	22	5	62	5	3985	
FNV Formaat																														
SBI																														
Odyssee																														
Stavoor																														
GITP																														
WVM																														
Mede																														
Transcoop																														
Adviesbureau Atim																														
Bureau Zuidema																														
Bureau Kalden																														
Schouten & Nelissen																														
Academie voor MZ																														
Blooming																														
KGCA																														
Comm																														
HuizingadeGrouw																														
Buro Klavertdijk																														
Kromme Rijn																														
CursOR																														
Delphior																														
Merlijn																														
Cintea																														
BPO																														
De Beuk																														
Sabor																														
Infacy																														
TNO/Meander																														
MZ Services																														
TOTAAL	3985	6722	2063	3505	190	238	154	9110	239	2595	409	6001	1770	223	1236	38440														