

Meerderheid OR'en en bestuurders: scholingsfonds stimuleert goede scholing

Met enige regelmaat wordt het GBIO-scholingsfonds voor medezeggenschap geëvalueerd. In het voorjaar van 2010 spitste de discussie tussen vakbonden en werkgevers zich toe op andere manieren om scholing te financieren, en op een mogelijke afschaffing van het fonds.

Goede besluitvorming kan niet plaatsvinden zonder goede informatie. Daarom peilde het GBIO in juli en augustus 2010 de meningen van OR'en en bestuurders over nut en functie van het scholingsfonds. We nodigden ruim 7.300 bij het GBIO geregistreerde OR'en en bijna 6.200 ondernemingen (bestuurders) uit om mee te doen.

Hoge respons

De vragenlijst bevatte drie vragen over de beleving van de hoeveelheid scholing, de belemmeringen bij scholing en de stimulans door het scholingsfonds. Daarnaast konden OR-leden en bestuurders met hun eigen woorden aangeven welke gevolgen het afschaffen van het GBIO-scholingsfonds zou hebben.

In totaal stuurden 3.645 respondenten de vragenlijst terug. Deelnemers kwamen uit 3.241 organisaties; uit ruim 400 organisaties namen zowel OR als bestuurder deel aan het onderzoek.

Voldoende scholing

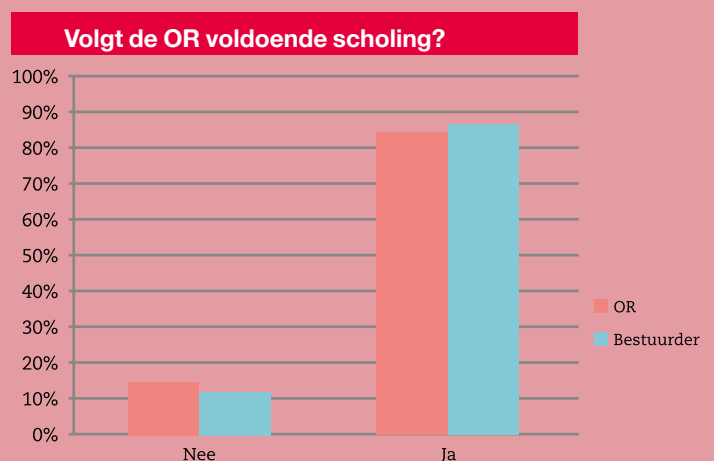
Verreweg de meeste ondernemingsraden en bestuurders vinden dat de OR voldoende scholing volgt, zoals blijkt uit Figuur 1. Ondernemingsraden die naar eigen zeggen niet voldoende scholen zijn vooral te vinden in de sectoren handel en vervoer. Ook in kleinere organisaties, met honderd of minder medewerkers, geven zowel OR als bestuurder relatief vaak aan dat de OR niet voldoende scholing volgt.

Tijdgebrek grootste belemmering

Ondernemingsraden en bestuurders ervaren ongeveer even sterk de verschillende belemmeringen voor scholing, zoals Tabel 2 laat zien. De grootste drempel lijkt gevormd te worden door de kosten. Daarnaast worden vrijstellingsmogelijkheden en het bepalen van de scholingsbehoefte veel genoemd.

De antwoorden in de categorie 'anders' vallen vaak toch in één van de voorgestelde categorieën. Zo noemt nog eens 17 procent van de OR'en en 13 procent van de bestuurders tijdgebrek, wat gezien kan worden als problemen bij het vrijstellen van OR-leden voor scholing. Daarmee is tijdgebrek uiteindelijk toch een belangrijker drempel dan kosten.

Figuur 1



Bijdrage werkt stimulerend

Een ruime meerderheid van de deelnemers geeft aan dat de GBIO-bijdrage een drempelverlagende functie heeft. Daarnaast biedt het bijdragesysteem ondersteuning bij het kiezen van een scholingsbureau, volgens 20 procent van de deelnemers. Verschillende deelnemers noemen ook de kwaliteitsbewakende functie van het GBIO hier, onder de stimulerende werking van de GBIO-bijdrage.

Mogelijke afschaffing geeft zorgen

Bijna alle deelnemers hebben aangegeven welke gevolgen ze verwachten als het scholingsfonds afgeschaft zou worden. In die opmerkingen komen grofweg zes thema's aan bod (zie ook Tabel 3). Daaruit blijkt dat zowel OR'en als bestuurders zich zorgen maken over het behoud van scholing als het scholingsfonds afgeschaft wordt. De kosten van scholing vormen daarbij het grootste punt van zorg. Daarnaast vrezen vooral veel OR'en voor gevolgen in hun positie ten opzichte van de bestuurder. Afname van de *kwaliteit* van scholing is vooral voor grote bedrijven een zorg. Zorgen over de *hoeveelheid* scholing komen ook veel voor, vooral in non-profit organisaties.

Fonds werkt drempelverlagend

Verreweg de meeste OR'en en bestuurders zien een drempelverlagende functie in het scholingsfonds. De belangrijkste drempel voor scholing is echter niet zozeer het geld op zichzelf. Vooral het vrijmaken van tijd vormt een belemmering voor OR'en die niet voldoende scholing volgen. Dit is natuurlijk voor een deel verbonden aan verletkosten en werkdruk.

Waardering voor GBIO

De respons op deze peiling is, zeker gezien de vakantieperiode, zeer groot en zeer goed. Dat wijst erop dat het onderwerp de aandacht heeft van de eindgebruikers van de GBIO-bijdrage: ondernemingsraden en bestuurders. De grote respons betekent verder een goede afspiegeling van de bestaande meningen. De grote meerderheid van OR'en schoolt voldoende en schrijft dat voor een aanzienlijk deel toe aan de drempelverlagende werking van het scholingsfonds. Een minderheid ziet voor het GBIO weinig tot geen stimulerende functie weggelegd. Afschaffing zou volgens hen dan ook weinig tot geen gevolgen hebben voor hun OR-scholing. In grote lijnen zijn de deelnemers het erover eens dat het GBIO een functie heeft in het bevorderen van OR-scholing in het algemeen en de kwaliteit ervan in het bijzonder. Bij eventuele afschaffing vrezen ze voor verlies aan hoeveelheid en kwaliteit van scholing.

Vervolg

De meningen onder OR'en en bestuurders zijn vrijwel eensluidend. Beide groepen zien een drempelverlagende functie weggelegd voor het GBIO. De minderheid die het huidige systeem ervaart als hinderlijk, doet in de opmerkingen verschillende bruikbare suggesties voor verbetering. Het gaat daarbij om de integriteit en openheid van de scholingsmarkt, de toegankelijkheid van het financieringssysteem en de kwaliteit van de opleidingen. Voor de komende jaren neemt het GBIO deze overwegingen al mee in de ontwikkeling van nieuw beleid en nieuwe bijdragevoorwaarden. Binnen of buiten de huidige manier van financieren moet de kwaliteitsbewakende en marktstimulerende functie van het GBIO meer gestalte krijgen. Daarnaast verdienen de waarborging van continuïteit van scholing en de gelijkwaardigheid van organisaties aandacht in onafhankelijk vervolgonderzoek. ●

Tabel 2

Welke belemmeringen zijn er voor OR-scholing?	Welke belemmeringen zijn er voor OR-scholing?	
	OR	Bestuurder
Scholing is te duur	40%	51%
OR weet niet wat voor scholing gewenst is	23%	29%
De gewenste scholing is niet te vinden	3%	3%
OR-leden kunnen niet worden vrijgesteld voor scholing	25%	26%
Anders	43%	43%

Meer dan één antwoord mogelijk, dus totaal >100%

Tabel 3

Welke gevolgen heeft het volgens u als de GBIO-bijdrage afgeschaft wordt?	Welke gevolgen heeft het volgens u als de GBIO-bijdrage afgeschaft wordt?	
	OR	Bestuurder
Minder scholing	54%	55%
Financiële gevolgen (kosten/budget/duur)	38%	34%
Relatie OR met bestuurder (incl. onderhandeling/conflict)	15%	1%
Algemeen/overig	14%	2%
Weinig/geen gevolgen	13%	18%
Negatieve gevolgen voor kwaliteit van scholing	10%	7%
Marktwerking	10%	3%

Het einde van het scholingsfonds: meer drempels, minder solidariteit?



Binnenkort neemt de bestuurskamer van de SER een besluit over de WOR-heffing. Organisaties dragen nu een promillage van de loonsom af aan de SER om het scholingsrecht vorm te geven. De werkgevers willen af van die opzet, wat het einde zou betekenen van het GBIO-scholingsfonds in zijn huidige vorm. De vakbonden willen praten over alternatieven. Reden om Bruno van Rijsingen, directeur van het GBIO, te vragen naar zijn visie op het scholingsfonds, de effectiviteit ervan én mogelijke alternatieven.

In hoeverre bereikt het huidige scholingsfonds zijn doelen?

'Kortweg heeft het fonds drie effecten: het verlaagt de drempel, er is een zekere solidariteit tussen grote en kleine organisaties en het heeft een anticyclische werking. Een deel van het geld voor scholing ligt al klaar, en als OR'en niet scholen blijft dat in de pot. Dat helpt om de drempels te verlagen, zo blijkt

uit onze peiling onder OR'en en bestuurders. Over de noodzaak van solidarisering tussen grote en kleine bedrijven kun je twisten. In de huidige opzet dragen grote bedrijven relatief meer bij en krijgen kleine bedrijven verhoudingsgewijs juist wat meer. Die solidariteit moeten grote bedrijven willen opbrengen met het MKB. Het derde effect, anticyclische werking, werkt prima in moeilijke

tijden: het spaarpotje voor scholing is er al, dus zijn er problemen in de organisatie en is er scholing nodig, dan is er al wat geld. Ook dat blijkt in de praktijk een argument te zijn.'

Welke gevolgen zou afschaffing kunnen hebben voor de drempels voor scholing?

'Als er geen goed alternatief komt gaan die drempels omhoog, juist bij kleinere, minder ervaren

OR'en waar het belang van goede scholing erg groot is. Juist waar praktijkmensen in een OR stappen om een bijdrage te leveren aan besluiten, of om iets voor hun collega's te doen of iets voor hun eigen ontwikkeling. Ze komen dan in een wereld die heel anders is dan hun eigen praktijk. Om in die wereld met hun kennis bij te dragen aan de kwaliteit van de organisatie is scholing nodig: aanvullende kennis en inzicht, gerichte vaardigheden. Denk bijvoorbeeld aan de bouw: mensen komen uit de betonstort of van de steiger en hebben allerlei opvattingen over veiligheid. Hoe krijg je daar de juiste aandacht voor? Als je bijvoorbeeld van mensen met een mbo-opleiding verwacht dat ze op strategisch niveau meedenken moet je ze wel wat context meegeven. Daar hoort overigens ook bij dat ze inzicht hebben in wat ze moeten laten liggen.'

Wat zou er gebeuren met de solidariserende werking?

'Die ben je dan kwijt. De kosten voor scholing worden bij kleinere bedrijven dan aanzienlijk hoger. En als er nog geen OR is wordt de drempel om er een op te richten wel erg groot.'

En met de anticyclische werking?

'Die verdwijnt ook. Dat zal vooral gevolgen hebben in organisaties waar het niet goed loopt, waar de verhoudingen gepolariseerd zijn en de OR veel te leren heeft. Daar moet de OR nu al vaak een budget bevechten en kan zij moeilijk weerstand bieden aan de directie. Zonder scholingsfonds wordt dat nog lastiger. Het zou ertoe kunnen leiden dat in organisaties waar scholing het hardst nodig is, zij het minst vorm krijgt. Ik verwacht meer gevechten, minder kwaliteit in de OR, minder zin in het OR-werk. En uiteindelijk organisaties die slechter functioneren omdat ze geen gebruik maken van de betrokkenheid van hun medewerkers.'

Wat vinden individuele werkgevers en werknemers van de huidige opzet?

'Op basis van onze peiling zou je kunnen zeggen dat er een breed draagvlak is voor het huidige scholingsfonds. In elk geval vind ik

de uitkomsten aanleiding voor een breder en onafhankelijk onderzoek, waarin we de huidige opzet kunnen laten vergelijken met alternatieven. De insteek van het GBIO is dat het uitstekend is om regelmatig te evalueren, maar laten we dat dan wel goed doen.'

Hoe zou een alternatief systeem eruit kunnen zien?

'Het wettelijk scholingsrecht van minimaal vijf dagen per jaar zou je kunnen koppelen aan een scholingsplan, op te stellen door de OR zelf met behulp van een onafhankelijk scholingsadviseur. In de wet zou je dan moeten vastleggen dat de bestuurder het geld ter beschikking stelt. Zoals gezegd pakt dat nadelig uit voor kleine bedrijven. Maar werkgevers zouden daarmee wel de onafhankelijkheid van de OR respecteren. Zoals de discussie momenteel loopt, lijken werkgevers het overleg met de OR over scholing niet als gelijkwaardige partners te willen voeren. De vakbeweging vindt het juist te vrijblijvend als de OR het maar op organisatieniveau moet uitzoeken met de bestuurder, op basis van zulke ongelijkwaardige posities.

Je zou ook kunnen kijken of je – binnen het kader van een scholingsfonds – de relatief hoge last bij grote bedrijven wat zou kunnen afvlakken door de heffing te baseren op het aantal medewerkers én het aantal OR-leden. De solidariteit wordt dan wat minder, maar dat neemt misschien wat bezwaren weg.'

Wat moet er in elk geval terugkomen in een nieuwe opzet?

'Dat alle OR-leden minimaal zijn toegerust. We zien nu dat de scholingsbehoefte het grootst is in het eerste jaar van een zittingstermijn. We kunnen bijvoorbeeld een algemeen, laagdrempelig, centraal gefinancierd basiscurriculum voor OR-leden inrichten. Het maatwerk voor de OR en voor commissies zou dan bij convenant per organisatie kunnen worden geregeld. Bij de ontwikkeling van zo'n basiscurriculum zouden we ook werkgevers moeten betrekken. Uit die hoek kun je een stevige bijdrage verwachten over wat OR-leden zouden moeten kunnen en kennen.'

Het GBIO stelt nu kwaliteits-eisen aan cursussen. Hoe kan dat er in de toekomst gaan uitzien?

'De kwaliteitsbewaking van erkende bureaus is voortdurend in ontwikkeling. OR-werk is ingewikkeld, omdat je op hoog niveau over veel verschillende dingen mag en moet meepraten. OR-scholing is ingewikkeld, omdat je ook nog eens te maken hebt met een diversiteit van doelstellingen, niveaus en leerstijlen. Of er nu wel of niet een fonds is, de opleidingen moeten in de diepte en in de breedte van hoge kwaliteit zijn. Certificering blijft noodzakelijk.

Maar je staat met je kwaliteitsbewaking wel sterker als je die kunt bekrachtigen met een financiële bijdrage in de scholing. Welke sanctie is er anders als de kwaliteit slecht is, en wie voert die sanctie uit?'

Alles overziend ga je je afvragen of afschaffing wel zo'n goed idee is.

'Het uitgangspunt van het GBIO is dat een organisatie – werknemers en bestuurder – belang heeft bij een goed functionerende OR. De besluitvorming is completer en beter gedragen, de belangen van werknemers worden goed behartigd en mogelijke ontevredenheid wordt op tijd opgemerkt. Het goed functioneren van de OR wordt bevorderd door goede en gerichte scholing, waarvan de inhoud algemeen gedragen wordt. Het scholingsfonds is daarbij een waardevol, goedkoop en doeltreffend instrument. Waarom werkgevers er vanaf willen is wat mistig. Kreten als 'niet meer van deze tijd' en 'nodeloos rondpompen van geld' kunnen best waar zijn, maar zijn niet met argumenten onderbouwd.

Nogmaals, het scholingsfonds is een instrument, niet meer en niet minder. Een instrument dat je kunt verfijnen en dat misschien op termijn niet meer nodig is. Naar mijn overtuiging is het nu nog niet zo ver. Daar is in elk geval méér onderzoek voor nodig, zoals onze peiling laat zien. Ik ben heel tevreden als alle inhoudelijke argumenten op tafel komen, zodat er een verantwoord besluit genomen kan worden. Zo werken de meeste OR'en ook.' ●