

Op scholing

Als lid van de ondernemingsraad heb je recht op scholing; dat is verankerd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Daarin staat ook dat de ondernemer verplicht is die scholing te betalen. Maar wil de OR daadwerkelijk gebruik maken van scholing, dan is daarover overleg met de ondernemer nodig. In sommige organisaties zal het vanzelfsprekend zijn dat de OR jaarlijks op scholing gaat. In andere organisaties wordt de OR niet op waarde geschat, waardoor een ondernemer terughoudend zal zijn bij de vaststelling van een scholingsbudget. Juist dan is het belangrijk dat de OR weet welke scholing nodig is en hoe hij de ondernemer daarvan kan overtuigen. In deze brochure leggen we uit hoe het scholingsrecht in elkaar zit en we geven tips hoe de OR daarvan effectief gebruik kan maken. Want voor goed OR-werk is scholing hard nodig.

Waarom niet?	Waarom wel?
Er is geen geld.	Scholen betekent investeren in de organisatie.
We kunnen niet weg van het werk.	Een OR met kennis kan meer invloed uitoefenen.
Leuk hoor, op cursus maar wat levert het op?	OR-werk is een vak dat geleerd moet worden. Met kennis van zaken word je serieuzer genomen.
Als we kennis nodig hebben, kunnen we die in eigen huis halen.	Een OR-adviseur van buitenaf brengt kennis en ervaring uit de OR-wereld mee.
Nog een jaartje, en dan zijn er alweer nieuwe verkiezingen.	Scholing geeft je loopbaan een oppepper.

Waarom scholing?

De ondernemingsraad is een orgaan van en voor medewerkers. Elke medewerker, wat zijn dagelijkse werkzaamheden ook zijn, kan zich in principe kandidaat stellen. De gemiddelde ondernemingsraad bestaat dus uit een verzameling mensen met verschillende functies en achtergronden, maar niemand is van beroep OR-lid. Toch moet een OR-lid van veel zaken verstand hebben. De OR adviseert over reorganisaties, behandelt werktijdregelingen en moet ook de begroting kunnen beoordelen. Daarnaast moeten OR-leden weten te overleggen met de ondernemer, en soms onderhandelen. Bovendien moet je als OR-lid de adviezen van de OR helder kunnen uitleggen aan de achterban. Organisatietalent is een must want je moet OR-werk combineren met je dagelijkse functie. Bovendien is OR-werk teamwerk. De OR moet leren gezamenlijk een visie te ontwikkelen op zijn rol in de organisatie en als team opereren in de overlegvergadering. Kortom: OR-werk is een vak dat geleerd moet worden. Daarom heeft elk OR-lid recht op scholing. In art. 18, lid 3 kent de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) elk OR-lid jaarlijks minstens vijf scholingsdagen toe. Deze scholing kan deels benut worden voor de hele OR en deels voor individuele OR-leden. Hoewel het lastig zal zijn er zomaar vijf dagen – verspreid over het jaar – tussenuit te gaan, is deskundigheidsbevordering van groot belang voor een OR. Een vaardige OR met kennis van zaken is een serieuze overlegpartner voor de ondernemer.

Recht op scholing in artikel 18 WOR

- > De ondernemer is verplicht de leden van de ondernemingsraad en de leden van de vaste commissies en onderdeelcommissies in werktijd gelegenheid te bieden scholing te volgen.
- > Het gaat om scholing die de OR- of commissieleden voor de vervulling van hun taak nodig denken te hebben.
- > De ondernemer en de or stellen gezamenlijk het aantal scholingsdagen vast.
- > Daarbij geldt als minimum vijf dagen per jaar per OR-lid.
- > OR-leden die deel uitmaken van een vaste commissie of onderdeelcommissie krijgen minimaal acht scholingsdagen per jaar.

Kwaliteitsscholing

De WOR bepaalt dat de kosten van de ondernemingsraad voor rekening van de ondernemer komen. Sommige werkgevers vinden dat vanzelfsprekend, anderen hebben er moeite mee. Maar de OR hoeft geen genoegen te nemen met de goedkoopste aanbieder van scholing. In de WOR staat dat OR-leden recht hebben op scholing van voldoende kwaliteit. (art.18, 2). Om te bepalen wat dat is, is in 2013 de Stichting Certificatie Opleiding Ondernemingsraden (SCOOR) in het leven geroepen. Deze stichting bewaakt de kwaliteit van de OR-scholing door aanbieders daarvan te certificeren. Dit gebeurt op basis van vrijwilligheid. Een opleidingsinstituut is niet verplicht een certificaat te hebben. Wel kan de OR die scholing afneemt van een gecertificeerd bureau erop vertrouwen dat hij kwaliteit krijgt. Meer informatie op www.scoor.nl.

Richtbedragen

Kwaliteit heeft een prijs. Daarom stelt de SER jaarlijks een richtbedrag voor de scholing vast. Zo krijgen ondernemers en ondernemingsraden een beeld van wat redelijke kosten zijn voor kwaliteitsscholing. De OR heeft dus de vrije keuze waar de scholing te volgen en kan zo voor een instituut kiezen dat kwaliteit biedt. Bij deze richtbedragen wordt onderscheid gemaakt tussen maatwerk cursussen voor de hele OR en cursussen met een vast programma waaraan leden van verschillend OR-en kunnen deelnemen (open inschrijving). De richtbedragen voor enig jaar zijn steeds gebaseerd op de gemiddeld gehanteerde tarieven voor medezeggenschapsscholing in het voorgaande jaar door de scholingsinstituten die een certificaat hebben van SCOOR. Bij de richtbedragen gaat het overigens om een richtsnoer en niet over een wettelijke norm. De richtbedragen worden jaarlijks gepubliceerd op www.ser.nl (Zoek op CBM: Commissie Bevordering Medezeggenschap.)

Budget

Let wel: de OR bepaalt zelf welke scholing hij volgt, over welke thema's, bij welk opleidingsinstituut en hoeveel dagen daarvoor nodig zijn. Hoewel de kosten van de scholing geen obstakel mogen zijn voor OR-en om op scholing te gaan, komt de rekening wel bij de ondernemer terecht. Om daarbij onaangename verrassingen te voorkomen, kan de OR daarover maar het beste van tevoren afspraken maken. Voor de invulling van de wettelijke scholingsdagen kan de OR met de ondernemer een budget afspreken. Daarbij gaat het erom de kosten zodanig in te schatten dat het budget geen belemmering vormt voor de scholing. Ook de PVT (Personeelsvertegenwoordiging) kan met de ondernemer een scholingsbudget vaststellen.

Overleggen en argumenten over scholing OR

Bestuurder	OR
De OR-scholing wordt steeds duurder, dus de OR kan minder op cursus. Plan maar minder dagen in zodat de kosten even hoog blijven.	De OR gebruikte altijd al minder scholing dan waar hij recht op had. Bovendien zijn de opleidingskosten van de OR aftrekbaar van de belastingen.
Zoek maar een goedkoper instituut.	Kwaliteit heeft zijn prijs. De tarieven van de erkende (en gecertificeerde) instituten zijn marktconform. Er zijn geen goedkopere, gekwalificeerde aanbieders.
Is dat allemaal wel nodig, die OR-cursussen?	Goede en effectieve medezeggenschap, waarvoor scholing nodig is, verbetert het overleg en komt de organisatie ten goede. Als er straks een adviesaanvraag komt wil de ondernemer toch een goed opgeleide OR?
Schrap maar iets anders in de OR-begroting (uren, abonnementen, adviseur, etc.) want het totaal mag niet hoger worden.	Uit onderzoek blijkt dat de OR ook meerwaarde voor de organisatie heeft. Dus die scholingskosten verdienen je terug.

Geschillenregeling

In geval van geschillen over scholing heeft de OR twee mogelijkheden:

- > Bemiddeling door de bedrijfscommissie. Zie hiervoor www.bedrijfscommissie.nl
- > Rechtstreeks naar de kantonrechter.

Aan de slag met OR-scholing!

Na de verkiezingen treedt er een nieuwe OR aan. Het kan zijn dat OR-leden uit de vorige zittingsperiode deel uitmaken van de OR; het kan ook zijn dat iedereen nieuw is. Hoe dan ook, er zijn twee zaken belangrijk:

- > Nieuwe OR-leden moeten zo snel mogelijk basiskennis en basisvaardigheden verwerven.
- > De nieuwe OR moet zo snel mogelijk leren als team te opereren.

Kennis en vaardigheden

Een (nieuw) OR-lid moet weten wat de positie van de OR is, wat zijn taken en bevoegdheden zijn en hoe de OR wordt gefaciliteerd: tijd, scholing en budget. Gaandeweg moet een OR-lid verstand krijgen van zaken als arbo, financiën, en thema's op personeelsgebied. Daarnaast gaat het om basisvaardigheden als stukken lezen; vragen stellen; discussiëren en overleggen. Elk afzonderlijk OR-lid moet dus het nodige kennen en kunnen. Maar de OR is ook een team. Dit betekent: gezamenlijke visie bepalen, speerpunten afspreken, taken verdelen, activiteiten op elkaar afstemmen en samenwerken. Ook dat zijn zaken om in een scholing op te pakken.

Leren in soorten en maten

OR-scholing hoeft niet de een- of tweedaagse cursus 'op de hei' te zijn. Er zijn allerlei manieren waarop de OR en de OR-leden zich kunnen scholen voor hun taak:

Maatwerk cursussen	De trainer stemt het programma af op de scholingswensen van de hele OR.
Themacursussen	Een vast programma. Dat kan voor de hele OR interessant zijn, bijvoorbeeld voor de klokkenluidersregeling of topbeloningen, maar ook voor enkele OR-leden.
Congressen of studiedagen	Over een specifiek en/of actueel onderwerp. Handig om bij te blijven.
Adviseur inschakelen	Een adviseur kan de OR op weg helpen als de OR-advies moet uitbrengen, bijvoorbeeld over een reorganisatie. De OR kan daarvan leren voor een volgende adviesaanvraag.
Coaching	Begeleiding van de OR-leden, bijvoorbeeld bij de voorbereiding van een overlegvergadering.
Learning on the job	Leren terwijl je werkt: bijvoorbeeld nabespreken van een overlegvergadering: wat ging goed en wat moet de volgende keer anders?
Leren in de praktijk	Bijvoorbeeld raad vragen aan meer ervaren OR-leden of de antwoorden op praktijkvragen opzoeken op websites of in een boek.

Kies een cursus op maat!

- > Ga na welke scholingsvragen er zijn bij de individuele OR-leden en bij de OR als geheel.
- > Kijk op www.scoor.nl of in de OR-bladen welke opleidingsinstituten er zijn en bezoek hun websites.
- > Vraag informatie op bij de instituten die je aanspreken.
- > Nodig maximaal drie bureaus uit om te komen uitleggen wat hun aanbod is voor de leerbehoeften van de OR.
- > Vraag na of dat gesprek gratis is (dat is meestal het geval).
- > Spreek af dat degene die op gesprek komt ook degene is die zelf de training geeft.
- > Vertel degenen die zijn uitgenodigd, dat er meer kandidaten zijn.
- > Kijk welke aanpak je het meest aanspreekt; daarbij kun je bijvoorbeeld letten op:
 - > Kennis die de trainer heeft van het bedrijf of de bedrijfstak
 - > Frisse aanpak (geen standaardformule)
 - > Is er een klik met de trainer?
 - > Is het bureau erkend/gecertificeerd?
- > Vraag de trainers na het gesprek een offerte uit te brengen.
- > Vergelijk de offertes, niet alleen op prijs, maar vooral op inhoud en aanpak van de scholing.
- > Kijk ook wie de cursusaccommodatie regelt: het opleidingsinstituut of de OR zelf.
- > Laat de uitgenodigde trainers zo snel mogelijk weten of je wel of niet gebruikt maakt van hun aanbod.

Inventariseren scholingsbehoeften ondernemingsraad

Vraag je allereerst af:

- 1) Welke rol de OR in de organisatie wil spelen:
 - > Beleidstoetsende rol.
 - > Controlerende rol.
 - > Belangen medewerkers behartigen.
 - > Communicatiekanaal.
 - > Anders.

- 2) Wat voor jouw organisatie de komende tijd:
 - > de belangrijkste uitdaging is;
 - > de belangrijkste onderwerpen zijn.

- 3) Vul dan per OR-lid deze lijst in en kijk naar het resultaat voor de hele OR.
 - > Maak onderscheid naar functies in de OR: voorzitter, secretaris, lid van een commissie.

	Aanwezig	Ontwikkelen
<u>Kennis</u> <ul style="list-style-type: none"> > Taak, positie en functie OR > Wettelijke bevoegdheden en faciliteiten (WOR) > Kennis van de eigen organisatie > Financieel en strategisch beleid > HRM en personele regelingen > Fusies en reorganisaties > Arbeidsomstandigheden > Cao-kennis > Actuele thema's als klokkenluidersregeling en topinkomens 		
<u>Houding</u> <ul style="list-style-type: none"> > Visie op de meerwaarde van de OR in de organisatie > Zelfstandig kunnen werken > Kunnen samenwerken > Omgaan met de combinatie dagelijks werk en OR-werk. 		
<u>Vaardigheden</u> <ul style="list-style-type: none"> > Stukken lezen > Goede vragen stellen > Discussiëren > Overleggen > Onderhandelen > Samenvatten 		