

Interview

Vervangt
de laptop het
klaslokaal?

PAGINA 4

Reportage

Spuitgasten
in de
schoolbanken

PAGINA 8

In gesprek met...

Ontmoeting
tussen OR en
bestuurder

PAGINA 10

En verder:

Feiten en cijfers	6
Offline & online	7
Bedrijfscommissies	12
Scoren met SCOOR	14



OR Scholing

DIT IS EEN SPECIALE UITGAVE VAN DE SER

SER

*Goede
medezeggenschap
begint met scholing*





TRENDS IN SCHOLING

PAGINA
4

Aukje Nauta, kroonlid van de SER en lid van de SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM), vertelt over de nieuwste trends in scholingsland. Waarom standaard kiezen voor een groeps cursus? Soms kan e-learning handiger zijn, aldus Aukje Nauta. Lees hierover op **pagina 4**.

www.ser.nl – thema 'OR en medezeggenschap'

Scoren met SCOOR

Hoe weet je of een opleider kwalitatief goede cursussen en trainingen geeft? Voor een OR is het niet altijd makkelijk door de bomen het bos te zien. Stichting SCOOR helpt je hierbij door certificaten uit te reiken aan opleidingsinstituten die over voldoende kennis en kwaliteit beschikken om OR-leden naar behoren te scholen. Op **pagina 14** krijg je vijf tips bij het kiezen van een cursus of training.

www.scoor.nl



PAGINA
14

BEDRIJFSCOMMISSIES

Als OR kun je van mening verschillen met de bestuurder, bijvoorbeeld over scholing. Soms kan zo'n geschil behoorlijk oplopen. Dan kun je naar de rechter stappen. Het is alleen de vraag of partijen daarmee geholpen zijn, want de gang naar de rechter is duur en tijdrovend. In de meeste gevallen is het verstandiger de bedrijfscommissie te vragen te bemiddelen.

PAGINA
12

Zie **pagina 12**.
www.bedrijfscommissie.nl



Colofon

De editie 'OR-Scholing' is een speciale uitgave voor OR-leden.

In opdracht van:
Sociaal-Economische Raad
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Tel.: 070 - 3 499 499

Concept en realisatie
Uitgeverij Focus op MKB
www.focusopmkb.nl
Postbus 543
3300 AM Dordrecht

Tel. (078) 699 96 99
Fax (078) 648 98 12

Ontwerp
VRHL Communicatie, Alphen aan den Rijn

Druk
Ten Brink, Meppel

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de SER. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en), uitgever en SER geen aansprakelijkheid.

Goede medezeggenschap BEGINT MET SCHOLING

Nederland is bij uitstek het land van overleg. Niet alleen op landelijk niveau, waar de SER adviseert en overlegt over het te voeren sociaal-economisch beleid, maar ook op bedrijfsniveau. Daar is de ondernemingsraad hét forum voor advies en overleg.

Via de OR worden werknemers betrokken bij de besluitvorming en kunnen zij invloed uitoefenen in de onderneming. Maar met alleen het instellen van een OR ben je er nog niet. Uit onderzoek blijkt dat goede medezeggenschap meerwaarde oplevert voor de onderneming als geheel. Voor goede medezeggenschap is het van belang dat OR-leden scholing volgen, hun deskundigheid vergroten. Maar hoe weet je of een opleidingsinstituut goed is? En hoeveel ga je scholen, en tegen welke kosten?

Speciaal daarvoor heeft de SER de Stichting SCOOR opgericht die goede opleidingsinstituten een certificaat verleent. Dat is handig bij de keuze van een opleider. Daarnaast stelt de SER richtbedragen op voor trainingen en cursussen. Ook dat geeft houvast aan OR en bestuurder. Maar er is meer. In deze special valt daar van alles over te lezen. Naast interviews en reportages bevat deze uitgave onder meer tips en handreikingen. Veel leesplezier!

Mariëtte Hamer
voorzitter Sociaal-Economische Raad

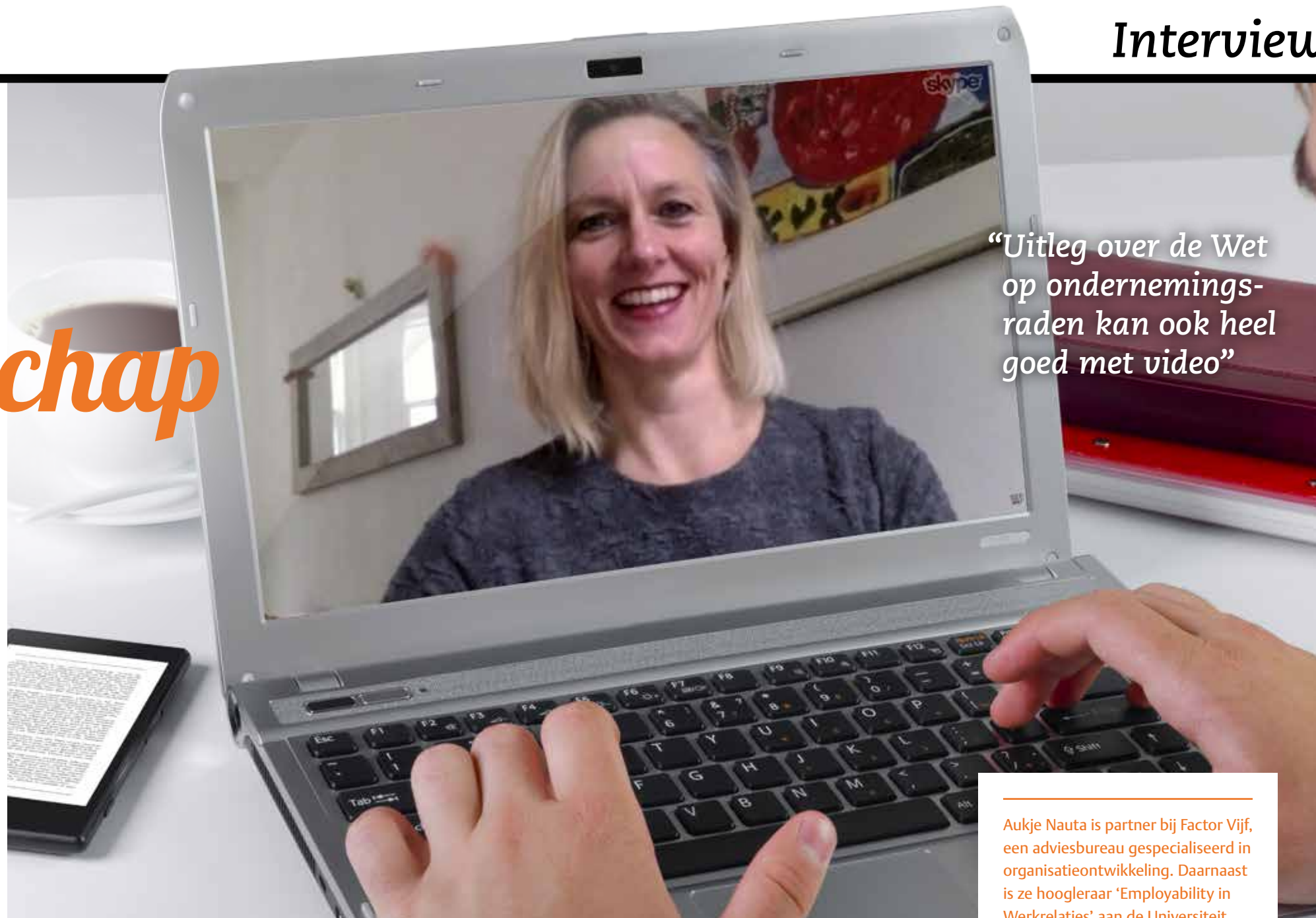
P.S. Mocht je na lezing van deze special nog vragen hebben, dan kun je altijd terecht bij de vraagbaak van de SER: info@ser.nl

foto: Christiaan Krouwels



MET MINDER GELD *medezeggenschap* NAAR EEN HOGER PLAN

Door krimpende opleidingsbudgetten is het voor OR-leden lastig om opleidingen te volgen en zichzelf te blijven ontwikkelen. Volgens Aukje Nauta, hoogleraar Employability in Werkrelaties en kroonlid van de SER, moeten werkgevers en OR-leden creatiever met het budget omgaan: “Andere scholingsvormen, zoals e-learning, bieden nu veel kansen.”



“Uitleg over de Wet op ondernemingsraden kan ook heel goed met video”

Aukje Nauta is een voorstander van e-learning voor OR-leden.

Aukje Nauta is partner bij Factor Vijf, een adviesbureau gespecialiseerd in organisatieontwikkeling. Daarnaast is ze hoogleraar ‘Employability in Werkrelaties’ aan de Universiteit van Amsterdam en kroonlid van de Sociaal-Economische Raad (SER). Ze zit in de SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM). Scholing is een belangrijk speerpunt van de CBM in 2015.

“Als OR-lid moet je over veel onderwerpen kunnen meepraten”, vindt Aukje Nauta. “Denk aan pensioenverzekeringen, reorganisaties en fusies. Het is daarom belangrijk om de juiste cursussen en trainingen te volgen. Zeker als je net start als OR-lid. Als je verstand van zaken hebt, ben je een betere gesprekspartner voor de werkgever.” De economische crisis zorgde bij bedrijven voor een krimp in het opleidingsbudget. “Maar juist in deze tijd van bezui-

nigen is het belangrijk dat een ondernemingsraad een strategisch ontwikkelplan maakt waarin individuele ontwikkelingsplannen verwerkt zijn.”

Budget slim besteden

Het beschikbare budget moet daarom slim besteed worden. Aukje Nauta: “Kijk naar de individuele leerbehoeftes van OR-leden. Waarin wil iemand zich ontwikkelen? En welke manier van scholing past het beste bij die persoon? Andere vormen van

scholing, zoals e-learning, bieden veel kansen en zijn vaak goedkoper dan klassikale lessen. Algemene onderwerpen, zoals de Wet op ondernemingsraden, kunnen goed uitgelegd worden via video. Het voordeel is dan dat niet alle OR-leden bij elkaar hoeven te komen, maar dat iedereen de video kan bekijken op het moment dat het uitkomt. Ook kan iedereen in z’n eigen tempo leren en de video later nog eens terugkijken. Op deze manier houdt je budget over voor

maatwerk.” Met maatwerk doelt Aukje Nauta op het inhuren van een externe adviseur of docent bij een specifiek onderwerp. “Als er bijvoorbeeld een reorganisatie aankomt en er veel onrust heerst onder medewerkers, kun je een externe adviseur om advies vragen of om feedback op de kwaliteit van een discussie. Zo kun je je als ondernemingsraad verder professionaliseren en je competenties verbeteren. Het is dus belangrijk om creatiever om te

gaan met het beschikbare budget. Ook trainingsinstituten moeten op deze ontwikkeling anticiperen en meer e-learning aanbieden om hun continuïteit te kunnen waarborgen.”

Opleidingsbudget verkrijgen

Maar welk budget kun je als OR-lid nu vragen voor scholing? Aukje Nauta: “De SER stelt jaarlijks richtbedragen op voor OR-cursussen. Deze richtbedragen geven OR-leden houvast bij het verdedigen

van hun opleidingsbudget. Maak het voor de werkgever interessant. Door creatief te zijn, bijvoorbeeld door e-learning te combineren met coaching on the job bij thema’s die voor het bedrijf belangrijk zijn, kun je met minder geld medezeggenschap naar een hoger plan brengen.”

FEITEN EN CIJFERS

€ 940,-

is het voor 2015 door de SER vastgestelde richtbedrag voor een maatwerk cursus voor de hele OR per dagdeel per OR per trainer. Het richtbedrag voor OR-cursussen met een open inschrijving is € 185,- per dagdeel per individueel OR-lid.



De bedragen zijn exclusief BTW en accommodatiekosten.



20%

van de OR-leden is jonger dan 35 jaar. Zij zijn ondervetegenwoordigd, want in een gemiddelde organisatie behoort 1 op de 3 werknemers tot deze leeftijdsgroep. De leeftijdsgroep tussen 35 en 55 jaar is daarentegen oververtegenwoordigd in de OR (62%, terwijl 51% van de werkzame beroepsbevolking in die categorie zit).

71%

VAN DE BEDRIJVEN DIE VERPLICHT ZIJN EEN OR IN TE STELLEN HEBBEN OOK DAADWERKELIJK EEN OR. 29% HEEFT DUS GEEN OR. HOE GROTER HET BEDRIJF, HOE GROTER DE KANS DAT HET EEN OR HEEFT.



41%

van de ondernemingsraden heeft een scholingsbudget.

Dit aantal ligt in de profitsector lager dan bij non-profit en overheid.

5

dagen per jaar mogen OR-leden scholing volgen, volgens de wet. Maar slechts 18% van de OR-leden maakt hiervan gebruik. De meesten (bijna driekwart) gaan wel op cursus, maar minder dan vijf dagen. Van de OR'en volgt 9% geen scholing.



11.062

medezeggenschapsorganen staan geregistreerd in Mezzo. Het gaat niet alleen om ondernemingsraden, maar ook om GOR'en, COR'en, OC's en PVT'en. Mezzo is het grootste OR-databestand; het wordt beheerd door de SER.

Bronnen: ministerie van SZW (Nalevingsonderzoek 2011), SER, Performa Uitgeverij/ FNV Formaat (OR insight 2013),

Offline & Online

Offline

Vroeg in de ochtend verzamelen collega's zich op de parkeerplaats om samen naar de trainingslocatie te rijden. In een opleidingscentrum van een externe opleider krijgen de OR-leden een gezamenlijke training. Tijdens de training behandelen de leden samen praktijkcases. In de auto op de terugweg carpoolen de OR-leden en evalueren ze direct de oefenstof, want welke oplossing had Ruud ook alweer bedacht bij de eerste praktijkcase?



Online

Nadat je collega Angelique een ochtend heeft gewerkt, kruipt zij na de lunch achter haar pc voor een online cursus. Met een internetverbinding kan zij op het moment dat het haar uitkomt een OR-cursus volgen. Toch heeft Angelique nog een paar vragen over de cursus, want hoe hebben haar OR-collega's de cursus volbracht? En wat was hun antwoord bij de eerste praktijkcase?



Aan de vergadertafel van de OR Brandweer Zuid-Holland Zuid zit een divers gezelschap. Van kantoorpersoneel tot brandweermannen, er is een brede achterban vertegenwoordigd. De medezeggenschap binnen de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid bestaat uit een Centrale Ondernemingsraad (COR) en een OR van de brandweer. De diversiteit van de leden vormt een uitdaging: hoe krijgt de OR alle leden op hetzelfde kennisniveau? OR-voorzitter Ruud Alblas vertelt hoe hij deze uitdaging is aangegaan.

Behoeft aan scholing OR Brandweer Zuid-Holland Zuid na regionalisering

Spuitgasten in de schoolbanken



De nieuwe OR van de Brandweer Zuid-Holland Zuid bestaat uit leden met verschillende achtergronden.



Ruud Alblas is voorzitter van de OR van de Brandweer Zuid-Holland Zuid.

De brandweer had vroeger geen eigen OR, maar wel een eigen onderdeelcommissie binnen de OR van de gemeentelijke organisatie waarvan de brandweer onderdeel uitmaakte. In 2013 is de brandweer in Zuid-Holland Zuid geregionaliseerd en werd de brandweer een onderdeel van de Veiligheidsregio. Hierdoor ontstond ook een nieuwe medezeggenschapsstructuur. Ruud Alblas maakte het als OR-voorzitter van dichtbij mee: "Veel ervaren commissieleden besloten toen om te stoppen met hun medezeggenschapswerkzaamheden. Er ontstond dus een nieuwe OR, er kwamen verkiezingen en we kregen veel nieuwe leden."

'OR met veel nieuwe leden, dus waar te beginnen?'

Waar te beginnen?

Om het kennisniveau van de kersverse OR op peil te krijgen, is een ambitieus scholingsplan uitgewerkt. Niet alleen basiskennis van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is noodzakelijk voor het medezeggenschapswerk, ook zaken als invulling geven aan overlegstructuren en vertrouwen

moeten zorgen voor een stevige basis. Alblas: "Het kennisniveau van de leden loopt enorm uiteen, van kantoorpersoneel dat op strategisch niveau opereert tot vrijwillige brandweerlieden die bijvoorbeeld werken als timmerman of automonteur. Uiteindelijk hebben we ervoor gekozen om de noodzakelijke aspecten van scholing als eis te stellen en met aanbieders van scholing duidelijke afspraken daarover te maken. Op die manier komt iedereen aan bod."

Bestuurlijk draagvlak

De opleidingswensen van de OR zijn ook bij het bestuur neergelegd. Het wederzijdse belang van een

goed functionerende medezeggenschap wordt onderkend en dit geeft draagvlak. Alblas is blij met de steun die hij krijgt van de bestuurders: "Maar we moeten kritisch zijn op de kosten, belastinggeld moet goed worden besteed." Nu is het tijd om offertes op te vragen en de opleider te vinden met de beste prijs-kwaliteitverhouding. Die zal naar de mening van Alblas niet in de e-learning worden gevonden: "Interactie en met en van elkaar leren is noodzakelijk."

Op zoek naar interactie

De OR is bewust op zoek naar klassikale scholing op maat. Hoewel e-learning goedkoop is, gaat de voorkeur uit naar scholing

in groepsverband: "Brandweermensen zijn praktisch ingesteld, theorie wordt altijd naar praktijk-situaties vertaald. Dit zorgt voor brede betrokkenheid, de materie blijft boeien en binden. Door met

elkaar op een interactieve wijze scholing te volgen, leren we op een effectieve en efficiënte manier een brug te slaan tussen bestuur en medewerkers. Op die manier staan we sterker als OR." «

OR-SCHOLING

Het voorbeeld van de Brandweer Zuid-Holland Zuid laat zien dat iedereen lid kan worden van de OR, ongeacht opleiding of functie. Met behulp van goede scholing kan iedereen een goed OR-lid worden, zoals de mannen en vrouwen van de brandweer laten zien. "Scholing wordt zoveel mogelijk gezamenlijk gevolgd. Op zoek naar een geschikte opleider is Alblas al op het spoor gekomen van de SCOOR-certificaten. "Opleidingen van medezeggenschapsorganen komen nu ook dankzij de SER meer voor het voetlicht."

ZICHTBAAR RESULTAAT MET EEN *OR-opleiding op maat*

Hoe voorkom je dat een gesprek met de directie in een kruisverhoor eindigt? En hoe zorg je ervoor dat de OR echt mee kan praten op het niveau van de directie? Met dit soort vragen worstelen veel ondernemingsraden in Nederland, maar niet de OR van Zorgpartners Midden-Holland. Deze achttien leden tellende raad pakt dit soort vraagstukken nu direct en met structuur op dankzij een uitgebreide OR-leergang.

Marina Francken is verpleegkundige en OR-lid bij Zorgpartners Midden-Holland. De OR van de zorginstelling bestaat uit achttien leden. Marina maakte zowel het traject voor als tijdens de opleiding van dichtbij mee.

MARINA FRANCKEN: "Doordat we een OR hebben met zoveel leden is die structuur extra belangrijk. Voor een goed niveau van de OR is een goede opleiding echt nodig. Een uitgebreide leergang is daarbij extra nuttig, de materie blijft veel meer leven dan bij een eendaagse cursus. We willen constructief in gesprek met onze bestuurders, daarom hebben we toentertijd samen met de opleider een scholingsverzoek bij het bestuur neergelegd."

HUMPHREY VERSLOOT, Voorzitter Raad van Bestuur Zorgpartners: "De opleider had in dit geval een andere invalshoek. In eerdere cursussen ging het alleen over wetgeving en procedures, daarom gingen we er als bestuurder ook niet meer heen. Bij deze opleider ligt de nadruk juist op de relatie, het inhoudelijke proces en de vaardigheden. Die manier van werken geeft letterlijk en figuurlijk verlichting."

Het bestuur van Zorgpartners maakte budget vrij op voorwaarde dat er zichtbaar resultaat geboekt zou worden. Dat resultaat is er gekomen, de OR is vaardiger.

MARINA FRANCKEN: "Een geweldige training die we nog steeds als metafoor gebruiken was de bokstraining. Met boksen en onderhandelen werkt het als volgt: als je op iemand inslaat, schakel je hem uit en bereik je weinig. Als je niets doet, dan doet je sparringpartner ook niets. Door afwisselend uit te delen (opmerkingen te plaatsen) en te incasseren (kritiek te verwerken) voer je constructieve gesprekken."

HUMPHREY VERSLOOT: "Ik ben tevreden. De OR is inmiddels alweer bezig met een nieuw offertetraject. Dat regelt de OR allemaal zelf, daar heb ik geen rol in. De kracht is terug en de kwetsbaarheid is eruit!"

IN VIER STAPPEN *scholingswens kenbaar maken*



OPLEIDINGSBEHOEFTE ONDERZOEKEN

Als je nieuw bent in de OR, is een scholingswens logisch. Een basiscursus over de Wet op de ondernemingsraden (WOR) biedt een goede basis om goed te functioneren. Zit je al langer in de OR, dan heb je wellicht hele andere opleidingsbehoeften. Denk bijvoorbeeld aan een cursus strategisch onderhandelen als je namens de OR in gesprek gaat met de bestuurder. Maar ook als jouw organisatie aan de vooravond van een fusie of reorganisatie staat, is er een specifieke opleidingsbehoefte: dan wil je een opleiding 'OR en reorganisatie' volgen. Bekijk constant in welke situatie jouw OR en organisatie zich bevinden en zoek daar passende opleidingen bij. Doe dat als OR-lid niet alleen, maar stel als OR een gezamenlijk scholingsplan op, zodat de gehele OR achter de gemeenschappelijke en individuele opleidingsbehoeften staat.

Onderbouwen

De OR kan wettelijk zelf bepalen hoe groot zijn opleidingsbehoefte is, maar het is goed om die wel met de bestuurder te bespreken. Bedenk daarom goed waarom je die cursus wilt volgen. Niet alleen jij bent bij een cursus gebaat, ook de OR als orgaan wordt er beter van. Laat zien welke eigenschappen de OR onvoldoende bezit en hoe je daar met een cursus verbetering in kunt brengen. Zet deze punten op papier.



SCHOLINGSWENS KENBAAR MAKEN

De laatste stap is het daadwerkelijk indienen van het scholingsplan bij de bestuurder, liefst schriftelijk. Geef daarbij aan dat het plan binnen de kaders van het scholingsrecht (artikelen 18 en 22) van de WOR valt. Daarin staat dat je als OR-lid recht hebt op vijf scholingsdagen per jaar. Zorg er ook voor dat de kwaliteit van het opleidingsinstituut goed is (zie pagina 14) en geef dit ook aan in het scholingsplan. Bespreek het plan vervolgens met de bestuurder. Leg de afspraken tenslotte samen met de bestuurder vast in een regeling of convenant. Dat kan voor een zittingsjaar of voor een gehele zittingsperiode zijn.

Zie ook de aanbeveling over scholing en vorming van OR-leden uit 2012 van de CBM. Ga daarvoor naar SER.nl en kijk onder thema 'OR en Medezeggenschap' -> publicaties

BUDGET VERANTWOORDEN

De Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) van de Sociaal-Economische Raad (SER) stelt ieder jaar richtbedragen op voor OR-cursussen. Als jouw opleiding zich aan de richtbedragen houdt, kan de werkgever ervan uitgaan dat het redelijke kosten zijn.

Richtbedragen 2015

Maatwerk cursus per dagdeel per OR-trainer	€ 940
Cursus met open inschrijving per dagdeel per OR-lid	€ 185

Heb je met jouw OR een opleidingsbehoefte, maar staat je werkgever niet open voor jullie wensen? Of is er een meningsverschil over de eindejaarsuitkering? In een enkel geval kan dat hoog oplopen. Soms eindigen ondernemingsraad en directie zelfs recht tegenover elkaar in de rechtbank. Maar dat kost geld, kan lang duren en is slecht voor de relatie. Je kunt het conflict ook ter bemiddeling aan de bedrijfscommissie voorleggen. 'Een goede plek om een probleem neer te leggen', aldus betrokken partijen.

Bedrijfscommissies: als partijen er niet kunnen maar wel willen uitkomen

De Sociaal-Economische Raad heeft twee bedrijfscommissies ingesteld. Deze commissies voor de marktsector bemiddelen in geschillen tussen partijen, meestal de OR en de bestuurder. Het gaat om de volgende bedrijfscommissies:

- **Bedrijfscommissie Markt I** voor ondernemingen in de commerciële sectoren.
- **Bedrijfscommissie Markt II** voor ondernemingen in de zorg, welzijn en de sociaal-culturele sectoren.

Dat de commissies nuttig zijn, blijkt wel uit de cijfers. Van de tientallen geschillen per jaar kwamen partijen slechts in circa 10% van de gevallen uiteindelijk toch bij de rechtbank terecht. Sinds juli 2013 is de verplichting afgeschaft om

eerst een bedrijfscommissie om bemiddeling te vragen voordat de rechter kan worden ingeschakeld. Toch blijft de gang naar de bedrijfscommissie aantrekkelijker dan een procedure bij de kantonrechter. De bedrijfscommissies, bestaande uit leden van werkgevers- en werknemersorganisaties, bieden hun diensten gratis aan.

Naar de bedrijfscommissie

De bedrijfscommissies behandelen verschillende kwesties. Lisette Wegman was voorzitter van de ondernemingsraad van Kindercentrum Columbus, een kinderopvang met locaties in Enschede en Oldenzaal. Er ontstond een geschil tussen de OR en het bestuur van het kindercentrum. Samen kwamen ze er niet meer uit, de partijen stonden lijnrecht tegenover elkaar. Maar in plaats

van een gang naar de rechter, legde Wegman het geschil voor aan de bedrijfscommissie.

Van geschil naar oplossing

De kinderopvang zat in zwaar weer, er waren veel bezuinigingsoperaties. Zowel de ondernemingsraad als het bestuur was het erover eens dat er op het personeel moest worden bezuinigd. Van de OR mocht het bestuur zelfs harder reorganiseren, maar de OR was wel van mening dat er een eindejaarsuitkering betaald moest worden, dat stond immers in de cao. Het bestuur was echter niet in staat om de eindejaarsuitkering te betalen en zo ontstond er een patstelling tussen de OR en het bestuur, waarop de bedrijfscommissie werd ingeschakeld.

Toch een overeenkomst

Tijdens een zitting in het SER-gebouw in Den Haag kwamen de partijen snel tot een overeenkomst. Er was een dossier en er werden vragen gesteld waarna de commissie met een compromisvoorstel kwam. De eindejaarsuitkering van 3,5% werd gehalveerd en de uitbetaling ervan uitgesmeerd over een afzienbare periode, iets waar beide partijen mee konden leven. Achteraf kijken alle partijen dan ook tevreden terug op het proces. «

Wilt u meer informatie over de bedrijfscommissies, ga dan naar: www.bedrijfscommissie.nl

HANS OUDE HENGEL, directeur: "De commissie had zich duidelijk goed voorbereid. Er zat veel deskundigheid aan tafel en ze kwamen al snel met een advies."

PAUL KELDER, die namens de Bedrijfscommissie Markt II als voorzitter optrad: "Bij onze adviezen wegen we alles zeer zorgvuldig af, partijen zijn bijna altijd tevreden met de oplossing die we voorstellen. Hoewel ons compromisvoorstel in dit geval zeker niet voor de hand lag, is er wel een akkoord bereikt."

LISETTE WEGMAN, voorzitter OR: "In eerste instantie hadden we er niet veel vertrouwen in, maar achteraf kan ik het zeker aanraden. Het is een laatste strohalm, maar een goede plek om een probleem neer te leggen."

CONFLICT OVER SCHOLING

In het voorbeeld gaat het conflict over de eindejaarsuitkering, maar de OR kan met de werkgever ook van mening verschillen over de scholing van de OR. Ook als beide partijen proberen het wettelijke scholingsrecht na te leven, kan er toch, bijvoorbeeld door een interpretatieverschil, een conflict ontstaan. De ondernemingsraad en de werkgever kunnen hun meningsverschil al dan niet gezamenlijk voorleggen aan de scholingskamer. Dat is een onderdeel van de bedrijfscommissies. Voor vragen en geschillen over scholing gelden verkorte behandeltermijnen, waardoor je snel antwoord krijgt. De OR of de werkgever dient een geschil schriftelijk (mag ook digitaal) in. De scholingskamer stelt ook de wederpartij in de gelegenheid te reageren. Drie weken na indiening van de kwestie is er uitspraak van de scholingskamer. Indien nodig wordt er een zitting georganiseerd, deze vindt plaats maximaal vier weken na indiening van de kwestie.

Benieuwd wat de scholingskamer voor jou kan betekenen? Ga dan naar: www.bedrijfscommissie.nl/scholing

Dit artikel is gebaseerd op een artikel van Elke van Riel dat eerder is verschenen in het SERmagazine van november 2014.

Scoor met een SCOODR-certificaat

Jij bent door de OR aangewezen om een trainingsbureau te zoeken voor een WOR-basis cursus. Je typt in de zoekmachine van Google de term 'WOR-basis cursus' en je krijgt ruim 11.000 resultaten. Wat nu? Let dan op het logo van de Stichting Certificering Opleiding Ondernemingsraden (SCOOR), of ga direct naar www.scoor.nl. Kies je voor een opleider met een SCOOR-logo, dan verzeker je jezelf van de volgende punten.

1 Specifieke keuring

Veel keurmerken geven certificaten uit op basis van het totale aanbod van een opleider, of dat nu om een cursus Excel gaat of een cursus voor strategisch vergaderen. SCOOR doet dat niet, maar toetst specifiek de trainingsbureaus op het gebied van medezeggenschapsscholing. Daarbij wordt gekeken naar de ervaring van het trainingsbureau en de kwaliteit van de aangeboden maatwerktrainingen en standaardcursussen.

2 Constant niveau

Dankzij het SCOOR-logo weet je zeker dat de opleidingen kwalitatief goed zijn. Een SCOOR-certificaat wordt (maximaal) voor de duur van drie jaar uitgereikt. De gecertificeerde trainingsbureaus krijgen tussentijdse controles. Dit zorgt ervoor dat de kwaliteit op het juiste niveau blijft.

3 Juiste match

Een opleidingswens indienen is eenvoudiger als je zeker weet dat de opleiding voorziet in jouw leerdoelen en het de OR verder helpt. Trainingsbureaus met een SCOOR-certificaat zullen altijd eerst een intake afnemen waarna wordt gezocht naar de juiste match van scholingswens, opleiding en opleider. Daarnaast vindt er een evaluatie plaats van de gevolgde training, waarbij wordt ingegaan op onder meer de klanttevredenheid en de effecten van de training op de praktijksituatie.

4 Goed georganiseerd

Een trainingsbureau met het SCOOR-certificaat heeft de bedrijfsvoering met interne processen op orde, zodat de OR weet dat het trainingsbureau continue goed van dienst kan zijn. Zo is het trainingsbureau onder meer getoetst op punten zoals de klantgerichtheid, het kwaliteitsbeleid, de planning, verantwoordelijkheden en communicatie. Ook wordt de mogelijke inzet van externe expertise beoordeeld.

5 Vakbekwame trainers

De trainers en opleiders van het SCOOR-gecertificeerde trainingsbureau hebben de juiste kennis en vaardigheden om jouw OR van goede scholing te voorzien. Vaak zijn dit trainers die ook in het Register MZ-opleiders zijn opgenomen (zie: www.mz-opleiders.nl) en die aan de kwaliteitscriteria van de beroeps- en branchevereniging voldoen. Mocht de trainer verhinderd zijn, dan zorgt het SCOOR-gecertificeerde trainingsbureau voor een passende én deskundige vervanger.

OVERZICHTELIJK REGISTER

Wil je eenvoudig en snel de gecertificeerde opleidingsinstituten vinden, ga dan naar scoor.nl. Hier vind je een overzicht en de contactgegevens van de trainingsbureaus met een SCOOR-certificaat.

www.scoor.nl



BEHOEFTE AAN INFORMATIE OVER EEN
SPECIFIEK OR-THEMA?

*Bekijk onze folders
online!*

