

evaluatie, monitoring, effectonderzoek en data



Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden

Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen
voor de toekomst

Harry van den Tillaart | John Warmerdam



Projectnummer: 34002137
Opdrachtgever: SER/CBM

© 2016 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Radboud Universiteit Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Voorwoord

In 2013 is de heffing voor scholing en vorming van ondernemingsraadsleden afgeschaft. Tegelijkertijd is in de Wet op de ondernemingsraden versterkt vastgelegd dat werkgevers verplicht zijn de scholing en vorming van OR-leden te financieren. Deze wijzigingen vloeiden, naast een aantal andere, rechtstreeks voort uit het SER-advies ‘Toekomst scholing en vorming leden ondernemingsraad’. Dit advies was van belang om het recht op *scholing en vorming van OR-leden, de kwaliteit en de financiering daarvan op andere wijze te waarborgen*.

Vanuit zijn wettelijke taak medezeggenschap te bevorderen, vindt de SER het belangrijk de effecten van deze stelselwijziging te monitoren. Daarom is in 2015 aan ITS Radboud Universiteit Nijmegen opdracht verstrekt onderzoek te verrichten naar de ontwikkelingen in het gebruik van scholing door OR'en. Dit rapport is het resultaat daarvan.

De SER heeft grote waardering voor de wijze waarop de onderzoekers hebben gewerkt en voor hun enorme inzet om het onderzoek tot een succes te maken. Het heeft geleid tot een zeer degelijk en genuanceerd rapport. De SER zal de uitkomsten graag betrekken bij zijn werkzaamheden in het kader van de bevordering van medezeggenschap.

Namens de SER, wil ik langs deze weg iedereen die heeft meegewerkt aan de totstandkoming van het rapport bedanken voor zijn of haar werkzaamheden. Een bijzonder woord van dank richt ik tot slot graag tot de hoofdonderzoekers Harry van den Tillaart en John Warmerdam alsmede Jan Heijink die de onderzoekers van kritische feedback heeft voorzien.

Mariëtte Hamer
Voorzitter Sociaal-Economische Raad

Inhoud

Voorwoord	iii
0 Samenvatting en slotbeschouwing	1
0.1 Inleiding	1
0.2 Kwantiteit, kwaliteit en effectiviteit van de scholing in 2014-2015	2
0.3 Ontwikkelingen in kwantiteit, kwaliteit en effectiviteit van scholing ten opzichte van 2011-2012	4
0.4 Veranderingen in de komende jaren	6
0.5 Beschouwingen naar aanleiding van de onderzoeksuitkomsten	8
1 Het onderzoek	13
1.1 Aanleiding	13
1.2 Doel en centrale probleemstelling	13
1.3 Aanpak	14
1.3.1 Eerste onderzoeksfase: internet enquête onder ondernemingsraden van Mezzobestand	15
1.3.2 Tweede fase: telefonische enquête onder representatieve steekproef van bedrijven	16
2 Ontwikkelingen in de hoeveelheid OR-scholing in de periode 2011-2015	19
2.1 Ontwikkelingen in de deelname aan maatwerk cursussen	19
2.2 Ontwikkelingen in de deelname aan open inschrijvingscursussen	23
2.3 Ontwikkelingen in de deelname aan overige vormen van scholing	26
2.4 Ontwikkelingen in de hoeveelheid OR-scholing in periode 2011-2015	27
2.5 Vergelijking uitkomsten internet enquête met uitkomsten telefonische enquête	35
2.6 Conclusies	38
3 Achtergronden van de af- of toename van OR-scholing	43
3.1 Achtergronden bij een afname van de OR-scholing in de periode 2011-2015	43
3.2 Achtergronden bij een toename van de OR-scholing in de periode 2011-2015	47
3.3 Financiële ruimte voor OR-scholing in 2014/2015 ten opzichte van 2011/2012	49
3.4 Conclusies	53

4	Nut van scholing en benutting van scholingsrechten	55
4.1	Nut en effecten van scholing	55
4.2	Kwaliteit van de scholing	61
4.3	Benutting van scholingsrechten	63
4.4	Voldoende of onvoldoende scholing	64
4.5	Conclusies	68
5	Overleg en besluitvorming over scholing	71
5.1	Besluitvorming over scholing	71
5.2	Overleg over scholing tussen OR en bestuurder	72
5.3	Bekendheid met en gebruik van SER-richtbedragen voor cursussen	79
5.4	Conclusies	82
6	Scholing in de komende jaren	85
6.1	Veranderingen in inhoud, vorm en omvang	85
6.2	Achtergronden van veranderingen	86
6.3	Gevolgen voor de inhoud van de scholing	89
6.4	Veranderingen in de vorm van de scholing	93
6.5	Conclusies	97
	Literatuur	99
	Bijlage 1 – Onderzoeksaanpak	101

0 Samenvatting en slotbeschouwing

0.1 Inleiding

Aanleiding van het onderzoek

Met de aanpassingen van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in juli 2013 is het scholingsstelsel voor OR-leden gewijzigd. De bijdrageregeling voor scholing is komen te vervallen. Het wettelijke recht op scholing van OR-leden op kosten van de werkgever is versterkt. Vraag is of en, zo ja, welke gevolgen dit heeft voor de scholingspraktijk.

Om meer inzicht in de feitelijke gevolgen van de stelselwijziging te krijgen heeft de SER/CBM dit onderzoek laten doen. De SER/CBM wil hiermee tevens inzicht krijgen in de scholingsbehoefte van OR-en in de komende jaren.

Vraagstelling van het onderzoek

De vraagstelling van het onderzoek is in drie hoofdvragen uiteen gelegd:

1. Wat is momenteel de kwantiteit, kwaliteit en effectiviteit van het scholingsgebruik van OR-leden en zijn deze toereikend, in de perceptie van OR-en en bestuurders?
2. Hoe hebben kwantiteit, kwaliteit en effectiviteit zich ontwikkeld ten opzichte van de situatie van vóór de wijzigingen in het subsidiestelsel in 2013 en in hoeverre is daarbij sprake van invloed van die stelselwijziging?
3. Wat is de toekomstige behoefte aan scholing van OR-leden en welke veranderingen en trends doen zich voor in vorm, aard en inhoud van de scholing, in de perceptie van bestuurders en OR-leden?

0.2 Kwantiteit, kwaliteit en effectiviteit van de scholing in 2014-2015

Kwantiteit

Driekwart van de OR-en heeft in 2014/2015 maatwerkscholing gevolgd: kleine OR-en minder en grote meer

Een flink deel, met name van de grotere OR-en gaat elk jaar in zijn geheel op cursus. Het aantal OR-en dat jaarlijks dergelijke maatwerkscholing volgt, loopt op van minder dan een derde bij de kleinere OR-en (tot hooguit 99 werknemers) naar ruim twee derde in de grotere OR-en (200 en meer werknemers).

In de afgelopen 2 jaar, dus in de periode 2014-2015, is driekwart van de OR-en op maatwerkscholing geweest. Dit loopt op van minder dan de helft (43%) bij de kleinste OR-en (10-49 werknemers) naar bijna alle OR-en (95%) in bedrijven met 400 of meer werknemers. Bovendien gaat het bij die maatwerkscholing bij de kleinste OR-en meestal om een 1-daagse cursus, terwijl het bij de grotere OR-en meestal (ook) om een meerdaagse cursus gaat.

Circa de helft van de OR-en heeft in de periode 2014-2015 gebruik gemaakt van open inschrijvingscursussen. De belangrijkste hiervan zijn open inschrijvingscursussen voor beginnende OR-leden, voor het trainen van bepaalde overlegvaardigheden, en voor scholing in bepaalde beleidsthema's. Voor de cursussen voor beginnende OR-leden en de thematische cursussen geldt dat ongeveer een derde deel van de OR-en er in 2014-2015 gebruik van heeft gemaakt. Van de cursussen gericht op het trainen van vaardigheden wordt door minder OR-en gebruik gemaakt. Ook bij de open inschrijvingscursussen gaat weer op dat de grootste OR-en er in 2014-2015 vaker gebruik van hebben gemaakt dan de kleinste, en dat geldt met name voor de thematische cursussen. Het gebruik van dit type cursus loopt op van 8 procent bij de kleinste OR-en (10-49 werknemers) naar 45 procent bij de grootste (1.000 of meer werknemers).

Ongeveer 1 op de 5 OR-en heeft in de jaren 2014-2015 geen gebruik gemaakt van maatwerkscholing en ook niet van open inschrijvingscursussen. Deze situatie doet zich duidelijk vaker dan gemiddeld voor bij de kleinste OR-en (10-49 werknemers). Hier gaat dit op voor de helft van de OR-en. Bij de OR-en in bedrijven met 200 of meer werknemers doet zich deze situatie nauwelijks voor (200-399 werknemers) of doet ze zich helemaal niet voor (400 of meer werknemers).

Ongeveer een kwart benut scholingsrechten volledig

Van alle OR-en benut ongeveer een kwart hun scholingsrechten volledig. Bij grote OR-en is dit vaker het geval dan bij kleine OR-en. Toch benut ook van de grote OR-en nauwelijks meer dan een derde deel hun scholingsrechten uitputtend.

Kwaliteit

OR-en ervaren (ruim) voldoende maatwerk bij scholing

De OR-en oordelen vrijwel allemaal positief over de kwaliteit van de door hen gevolgde maatwerkscholing. Bijna alle OR-en zijn tevreden over de mate waarin de trainer wist aan te sluiten bij de specifieke situatie van hun bedrijf (94 procent beoordeelt dit als voldoende of zelfs ruim voldoende) en de mate waarin de trainer wist in te spelen op de specifieke wensen van hun OR (95 procent beoordeelt dit als voldoende of zelfs ruim voldoende). Dit wijst er op dat de OR-en in het algemeen het gevoel hebben dat de trainer zich (ruim) voldoende in hun situatie kan inleven en er zodoende ook (ruim) voldoende op kan inspelen.

OR-en tevreden over realisatie leerdoelen

Bijna alle geïnterviewde OR-en (92%) zijn van mening dat de trainer een (ruim) voldoende bijdrage heeft geleverd aan de leerdoelen van hun OR. Ook vinden de meeste OR-en (88%) dat de trainer hun OR voldoende of zelfs ruim voldoende tot nieuwe inzichten wist te brengen.

Effectiviteit

Praktisch alle OR-en (96%) zijn van mening dat zij profijt hebben van scholing.

OR-en zien duidelijk positieve effecten op hun functioneren

De OR-en die in de afgelopen jaren 2014-2015 op scholing zijn geweest noemen bijna allemaal een of meer positieve effecten van deze scholing op hun functioneren. Zo geven de meeste OR-en aan dat zij beter als team zijn gaan functioneren en meestal melden zij tevens dat hun overlegvaardigheden, dankzij de scholing, zijn verbeterd. Ook zijn de meeste OR-en zich door de scholing beter bewust geworden van hun rol als vertegenwoordiger van de werknemers en veel OR-en vinden dat zij deze rol door de scholing ook beter in zijn gaan vullen. Tenslotte geven veel OR-en aan dat zij door de scholing beter thuis geraakt zijn op relevante beleidsterreinen, maar dit gaat duidelijk

vaker op voor het terrein van het personeelsbeleid dan voor het terrein van het financieel-economisch beleid of het strategisch-commercieel beleid

Bestuurders bevestigen dit

Deze positieve effecten van scholing worden niet alleen door de OR-en zelf ervaren, maar ook door hun bestuurders.

0.3 Ontwikkelingen in kwantiteit, kwaliteit en effectiviteit van scholing ten opzichte van 2011-2012

Ontwikkelingen in kwaliteit en effectiviteit

Kwaliteit volgens OR-en eerder beter dan slechter geworden

De meeste OR-en zien geen veranderingen optreden in de kwaliteit van de scholing of zij geven aan dit niet te kunnen beoordelen. Minder dan een kwart (24%) van de OR-en ziet wel een verandering in 2014/2015 ten opzichte van 2011/2012. Deze OR-en zijn meestal (21%) van mening dat de kwaliteit van de scholing, die zij in 2014/2015 gevolgd hebben, beter is dan de kwaliteit van de door hen in 2011/2012 gevolgde scholing. De kwaliteit van scholing is volgens de OR-en in de afgelopen 5 jaar zeker niet achteruit gegaan.

Zelfde oordeel over bruikbaarheid

In het onderzoek hebben we de OR-en niet alleen gevraagd de kwaliteit van de scholing in 2014-2015 te vergelijken met de scholing in 2011-2012, maar we hebben hen tevens gevraagd een dergelijke vergelijking te maken op het punt van de bruikbaarheid van de scholing en de mate van aansluiting bij de eigen bedrijfssituatie. Ook op deze punten zien de meeste OR-en geen veranderingen. Bijna een kwart ziet wel veranderingen en deze OR-en melden meestal een verandering in positieve zin: de scholing uit 2014-2015 sluit beter aan bij hun bedrijfssituatie en is (daardoor) beter bruikbaar.

Ontwikkelingen in kwantiteit

Daling hoeveelheid maatwerkscholing

Circa driekwart van de OR-en heeft in de periode 2014-2015 maatwerkscholing gevolgd en dat is nauwelijks anders dan in 2011-2012. Tegelijkertijd gaat op dat het ge-

gemiddeld aantal dagdelen van de maatwerk cursussen in de periode 2011-2015 is gedaald, namelijk van 5,9 dagdelen in 2011 naar 5,4 dagdelen in 2015. Het kan zijn dat de OR-en kortere maatwerk cursussen zijn gaan volgen, of dat zij minder vaak op maatwerk scholing gaan. Beide effecten spelen waarschijnlijk een rol. Er zijn namelijk wat meer OR-en die aangeven dat zij in 2014-2015 minder vaak (20%) op maatwerk cursus zijn geweest dan OR-en die aangeven dat zij dit in 2014-2015 vaker (12%) hebben gedaan. Tevens zijn er wat meer OR-en (15%) die aangeven dat de gevolgde cursussen in 2014-2015 (gemiddeld) korter waren dan die in 2011-2012 dan OR-en die aangeven dat het omgekeerde het geval is (4%).

Deelname aan open inschrijvingscursussen neemt wat toe

De deelname aan open inschrijvingscursussen voor beginnende OR-leden verandert in de periode 2011-2015 nauwelijks of niet, en dat geldt niet alleen voor de mate waarin OR-en hier gebruik van maken, maar ook voor het gemiddeld aantal deelnemers per OR, alsmede de gemiddelde duur in dagdelen van dergelijke cursussen.

Bij de andere twee open inschrijvingscursussen – vaardigheidstrainingen en thematische cursussen – lijkt de deelname in de periode 2011-2015 eerder wat toe te nemen dan af te nemen. Dat geldt voor de thematische cursussen duidelijker dan voor de vaardigheidstrainingen.

Per saldo vaker afname dan toename van hoeveelheid scholing

Een van de hoofdvragen van dit onderzoek is of de OR-en minder zijn gaan scholen door de wijzigingen in het financieringsstelsel in 2013. Vandaar dat we de OR-en uit dit onderzoek de vraag hebben voorgelegd of zij in de periode 2014/2015 meer of minder dagdelen scholing hebben gevolgd dan in de periode 2011/2012. Hierbij is aan de OR-en gevraagd alle dagdelen mee te tellen, ongeacht of het maatwerk cursussen of open inschrijvingscursussen betreft. Circa 1 op de 7 OR-en geeft aan deze vraag niet te kunnen beantwoorden. De helft van de OR-en geeft aan dat de totale hoeveelheid dagdelen scholing in 2014/2015 niet of nauwelijks anders is dan in 2011/2012. Bij een derde deel van de OR-en is dit wel het geval en daarbij is vaker sprake van een afname (bij 23% van de OR-en) dan van een toename (bij 11% van de OR-en) van de hoeveelheid scholing.

Wat betreft de ontwikkeling van de hoeveelheid scholing in de periode 2011-2015 zijn er geen significante verschillen tussen OR-en uit kleine en uit grote bedrijven. En ook tussen de onderscheiden sectoren – (land)bouw & industrie, handel & horeca, zakelijke dienstverlening, zorg & welzijn, overheid – zijn er wat dit betreft geen significante verschillen.

Veranderingen in het aantal dagdelen OR-scholing in de periode 2011-2015 zijn vooral het gevolg van veranderingen in de hoeveelheid dagdelen maatwerkscholing. Open inschrijvingscursussen blijken hierbij slechts een beperkte rol te spelen.

Afname hoeveelheid OR-scholing vooral gevolg van werkdruk en recessie

OR-en, die in 2014/2015 minder scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012, voeren hiervoor vooral twee redenen aan. Eén van deze redenen is dat veel OR-leden (te) veel werkdruk ervaren vanuit hun reguliere functie. OR-leden zien vaak geen mogelijkheid om, naast de tijd die nodig is voor het raadswerk zelf, ook nog eens (meer) tijd vrij te maken voor medezeggenschapsscholing. De andere veel genoemde reden is de economische recessie.

Daarnaast noemen de OR-en als derde factor dat er in 2014/2015 minder behoefte was aan scholing omdat er in deze jaren, vergeleken met 2011/2012, minder of geen nieuwe leden in de OR gekomen zijn. Zij wijzen er op dat de zittende OR-leden inmiddels meer ervaring hebben opgedaan met het OR-werk dan in 2011/2012 het geval was.

Stelselwijziging speelt minder vaak een rol

Een van de hoofdvragen van dit onderzoek is of de OR-en minder zijn gaan scholen door de opheffing van het GBIO eind 2012. In dit onderzoek komt naar voren dat de opheffing van het GBIO hierbij wel een rol speelt, maar zeker geen hoofdrol. Bij 1 op de 5 OR-en blijkt de financiële ruimte voor scholing in 2014/2015 duidelijk kleiner te zijn dan in 2011/2012, en meestal geven de desbetreffende OR-en aan dat de opheffing van het GBIO hierbij een (duidelijke) rol speelt. De financiële ruimte is echter slechts één van de factoren die de omvang van de OR-scholing bepaalt. De meeste OR-en geven dan ook aan dat de opheffing van het GBIO geen rol heeft gespeeld bij de afgenomen scholingsconsumptie. Maar bij 13 procent, dus bij 1 op de 8 OR-en, blijkt de opheffing van het GBIO wel een duidelijke rol te hebben gespeeld.

0.4 Veranderingen in de komende jaren

Helpt van de OR-en verwacht veranderingen

De helft van de OR-en verwacht de komende jaren veranderingen in inhoud, vorm of omvang van de scholing. De OR-en verwachten duidelijk vaker veranderingen in de inhoud dan in de vorm of omvang van hun scholingsactiviteiten. Achtergrond hiervan

is vooral de dynamiek in de omgeving, in de eigen organisatie of in de medezeggenschap zelf. Dit maakt dat de overlegagenda aan veranderingen onderhevig is en dit leidt tot nieuwe of andere scholingsvragen bij de desbetreffende OR-en.

OR-en: meer scholing op inhoud én meer training van vaardigheden

Veel OR-en signaleren dat er de komende jaren zowel meer training in overlegvaardigheden nodig is als meer (bij)scholing op relevante beleidsterreinen, onder andere als gevolg van nieuwe beleidsissues zoals duurzame inzetbaarheid en flexibilisering van arbeid en arbeidsvoorwaarden.

Bestuurders op sommige punten met OR-en eens en op andere niet

De bestuurders zijn het voor een deel met de OR-en eens. Ook zij signaleren dat de OR-en (bij)scholing nodig hebben om mee te kunnen blijven praten over (strategische) beleidsaangelegenheden in of voor het bedrijf. Op andere punten zien de bestuurders duidelijk minder vaak dan de OR-en de noodzaak of wenselijkheid van (meer) scholing en training in. Dat geldt met name voor het trainen van onderhandelingsvaardigheden en (bij)scholing op juridisch gebied.

Bij veranderingen in scholingsvormen is niet altijd sprake van trends

Circa een derde van de OR-en verwacht in de komende jaren met nieuwe vormen van scholing te maken te krijgen. Twee derde verwacht op dit punt geen veranderingen. Bij de een derde, die wel veranderingen verwacht, neutraliseren die veranderingen elkaar voor een deel. Zo zijn er bijvoorbeeld evenveel OR-en die de komende jaren meer open inschrijvingscursussen voor vaardigheden denken te bezoeken als OR-en die dit minder verwachten te doen. Voor individuele OR-en is er dan weliswaar sprake van veranderingen, maar in totaliteit verandert er weinig of niets in de deelname aan dergelijke open inschrijvingscursussen.

Wel (voortzetting van) trend naar kortere cursussen en meer inschakelen van deskundigen

Op sommige punten tekent zich echter wel een geleidelijke verschuiving af. Zo zijn er nogal wat OR-en die verwachten dat zij in de komende jaren minder gebruik zullen maken van meerdaagse cursussen en meer van korte cursussen. Deze tendens doet zich overigens al wat langer voor, óók bij de OR-en die in de periode 2014-2015 geen afname van de hoeveelheid scholing melden, en het lijkt erop dat deze tendens zich ook in de komende jaren zal doorzetten. Tevens verwacht een deel van de OR-en dat zij in

de komende jaren meer gebruik zullen gaan maken van externe en interne deskundigen. Ook deze tendens doet zich al langer voor.

Daarnaast verwachten de OR-en een bescheiden toename van digitale scholing (e-learning) en zelfstudie, en een afname van vakbondsscholing.

Ook bestuurders noemen deze trends, maar verwachten tevens een sterkere digitalisering van de scholing

Ook de bestuurders verwachten dat de tendens naar kortere cursussen zich de komende jaren zal doorzetten. Daarnaast verwachten zij duidelijk vaker dan de OR-en zelf, dat er meer gebruik gemaakt zal gaan worden van digitale scholing en van intern aanwezige expertise.

0.5 Beschouwingen naar aanleiding van de onderzoeksuitkomsten

Voldoende of onvoldoende scholing

OR-en en bestuurders ervaren scholing als nuttig en effectief

Hiervoor hebben we al vermeld dat praktisch alle OR-en van mening zijn dat zij profijt hebben van scholing, én dat zij bijna allemaal positieve effecten van deze scholing op hun functioneren ervaren. Deze positieve effecten van scholing worden bovendien niet alleen door de OR-en zelf ervaren, maar ook door hun bestuurders.

Per saldo echter minder benutting van scholingsrechten

Tegen deze achtergrond is het opmerkelijk dat er in de periode 2011-2015, per saldo, vaker van een afname dan van een toename in de hoeveelheid door OR-en gevolgde scholing sprake is. En tevens is opmerkelijk dat hooguit ongeveer een kwart van de OR-en hun scholingsrechten volledig benut en dat dit aantal bovendien in de afgelopen 10 jaar eerder kleiner dan groter wordt. Hier wijst niet alleen de in dit onderzoek geconstateerde afname van de hoeveelheid OR-scholing op, maar er zijn ook nog andere aanwijzingen in deze richting. Zo komt uit de nalevingsonderzoeken naar voren dat het aantal OR-leden dat hun scholingsrechten volledig benut afgenomen is van 35 procent in 2005, via 25 procent in 2008 naar 18 procent in 2011. En de jaarverslagen van het GBIO laten zien dat het aantal door het GBIO meegefinancierde dagdelen OR-scholing in de periode 2005-2011 afneemt van 43.000 naar 37.000.

Afname van scholing en onvolledige benutting scholingsrechten hebben dezelfde achtergronden

In dit onderzoek komt naar voren dat beide verschijnselen – de afnemende scholingsconsumptie en het niet volledig benutten van de scholingsrechten – hoofdzakelijk dezelfde achtergronden hebben.

Enerzijds spelen allerlei belemmeringen een rol die OR-en verhinderen om (meer) scholing te volgen, anderzijds zijn er diverse redenen die maken dat de noodzaak tot of de behoefte aan scholing geen continu karakter heeft maar in de tijd fluctueert.

Soms geen aanleiding of noodzaak om rechten te benutten

Wat dit laatste betreft spreken de OR-en zich in dit onderzoek duidelijk uit. Veel OR-en geven aan dat het hebben van rechten niet automatisch impliceert dat die ook steeds geconsumeerd moeten worden. Voor de OR-en zijn niet de rechten op basis van de WOR maatgevend voor de hoeveelheid scholing, maar hun behoefte aan scholing en die kan, zeker in bepaalde situaties of perioden, minder zijn dan waarin de rechten voorzien. Dit heeft vooral te maken met (veranderingen in) de ervaring en expertise van de OR enerzijds en met (veranderingen in) de overlegagenda anderzijds. Zo komt in dit onderzoek naar voren dat 4 van de 10 OR-en een maatwerkcursus volgt wanneer er OR-verkiezingen zijn geweest en de samenstelling van de OR is gewijzigd. In jaren waarin geen sprake is van dergelijke wisselingen in de samenstelling van de OR is er weinig of geen behoefte aan deze scholing. Een andere belangrijke reden waarom in het ene jaar meer scholing nodig of wenselijk is, heeft te maken met de overlegagenda. Eén voorbeeld uit dit onderzoek is de invoering van vormen van directe participatie in bedrijven waardoor de rol en de taak van de ondernemingsraad kan veranderen. OR-en kunnen dan scholing nodig hebben of vinden om zich in deze nieuwe rol en taken te bewamen.

Maar er zijn ook belemmeringen die benutting verhinderen.....

Bij de belemmeringen om (meer) scholing te volgen springt er één reden duidelijk uit, namelijk dat veel OR-leden te veel werkdruk ervaren vanuit hun reguliere functie. OR-leden zien vaak geen mogelijkheid om, naast de tijd die nodig is voor het raadswerk zelf, ook nog eens (meer) tijd vrij te maken voor medezeggenschapsscholing. Daarnaast kunnen de kosten een rol spelen. Soms omdat het OR-budget geen ruimte biedt voor (meer) scholing, soms omdat er vanuit de directie van het bedrijf een veto wordt uitgesproken of omdat OR-en de discussie hierover met de bestuurder niet willen aangaan, maar vaker omdat zij zelf vinden dat in een tijd van economische recessie óók de OR een bijdrage aan de bezuinigingen moet leveren.

.....en tot onvoldoende scholing leiden

Dit wijst er op dat er OR-en zijn die vinden dat er onvoldoende wordt geschoold. Dat is ook zo. Desgevraagd beaamt een derde van de OR-en – kleine OR-en wat meer en grote wat minder - dat zij in de afgelopen jaren onvoldoende scholing hebben gevolgd.

Ook deze OR-en wijzen als reden meestal (7 van de 10 OR-en) weer op de hoge werkdruk vanuit de reguliere functies, die verhindert dat OR-leden voldoende tijd kunnen vrij maken voor scholing. Daarnaast zijn er echter bijna evenveel OR-en (6 van de 10) die als oorzaak van de onvoldoende scholing aangeven dat de OR geen scholingsplan heeft en - daarom - ook geen duidelijk beeld heeft van de scholingsbehoefte.

In dit onderzoek komt naar voren dat OR-en vaak niet beschikken over een scholings- of ontwikkelplan. Bij twee derde is zo'n plan niet aanwezig. En waar wel een plan is, is het zelden concreet ingevuld en uitgewerkt. Ook grote OR-en beschikken vrijwel nooit over een goed uitgewerkt scholingsplan voor de OR als geheel en de individuele OR-leden. Dit laatste wordt belangrijker naarmate er een verschuiving in de scholing van OR-en optreedt van maatwerkscholing naar andere vormen van scholing.

Veranderingen in scholingsvormen en effectiviteit

Kortere cursussen, meer coaching, meer digitale scholing, meer zelfstudie

In dit onderzoek zien we dat er een verschuiving optreedt in de OR-scholing richting kortere cursussen. Het gaat hierbij nog vooral om verschuivingen binnen de maatwerkscholing: van 3-daagse maatwerk cursussen naar 2-daagse en van 2-daagse naar 1-daagse. Daarnaast zien we ook een voorzichtige verschuiving naar open inschrijvingscursussen en dan vooral naar de thematische open inschrijvingscursussen. De OR-en verwachten dat zij in de komende jaren, per saldo, meer gebruik zullen gaan maken van kortere cursussen (meer korte maatwerk cursussen en meer open inschrijvingscursussen). Daarnaast verwachten zij in de komende jaren meer gebruik te gaan maken van coaching van de OR, digitale scholing en zelfstudie. Allemaal veranderingen die de OR-scholing beter inpasbaar maken in het reguliere werk van alle dag van de OR-leden, respectievelijk die hier beter mee te combineren zijn. Dat geldt ook voor het inschakelen van interne en externe deskundigen. Deze veranderingen sluiten waarschijnlijk tevens beter aan bij de (leer)wensen van een deel van de OR-en/OR-leden. Naast de hiervoor al weergegeven redenen waarom OR-en onvoldoende scholing volgen noemen vrij veel OR-en (4 van de 10) nog een derde argument, namelijk dat OR-leden (te) weinig animo hebben om cursussen te volgen.

Opvattingen over (effectief) leren zijn aan verandering onderhevig

Ook de opvattingen over hoe mensen efficiënt en effectief (kunnen) leren zijn aan verandering onderhevig. Er is meer aandacht gekomen voor het leren in en tijdens het werk (werkplekleren, praktijkleren) en voor begrippen als het just in time en just enough behandelen van kennis- of leervragen.

De verschuivingen in de OR-scholingsvormen die zich al voordoen en in de komende jaren verwacht worden door de OR-en en de bestuurders sluiten hier bij aan. Verder hebben we gezien dat zowel de OR-en zelf als de bestuurders positief zijn over de kwaliteit en de effectiviteit van de in 2014 en 2015 gevolgde scholing en de kwaliteit en bruikbaarheid van deze OR-scholing zeker niet minder vinden dan de in eerder jaren gevolgde scholing.

Uit eerder onderzoek van het GBIO kwam echter steeds naar voren dat OR-en met name maatwerkscholing als zeer effectief beoordeelden. Open inschrijvingscursussen, zelfstudie en deelname aan studiedagen beoordeelden zij veel minder vaak als zeer effectief. Het is dus zaak ook bij de nieuwe scholingsvormen de vinger aan de pols te blijven houden.

Wel vinger aan de pols houden: 4 aandachtspunten

Aandachtspunt 1: OR-werk is werk. Het is niet uitgesloten dat OR-en ook of zelfs vooral naar dit soort nieuwe scholingsvormen (willen) overstappen omdat zij zich knel voelen zitten tussen de eisen die vanuit het OR-werk én vanuit hun reguliere werk aan hen gesteld worden. Ook dit signaal wordt weer door veel OR-en duidelijk verwoord in dit onderzoek. Dit punt verdient daarom zonder meer aandacht. OR-werk is werk en daar moet voldoende tijd voor beschikbaar zijn.

Aandachtspunt 2: kwaliteit en effectiviteit OR-scholing blijven monitoren. Daarnaast lijkt het raadzaam de ontwikkelingen in door OR-en gehanteerde scholingsvormen én hun kwaliteit en effectiviteit goed te blijven monitoren. Die kwaliteit en effectiviteit staan vooralsnog weliswaar niet ter discussie volgens de OR-en. Maar van belang hierbij is dat de verschuivingen die zich voordoen vooralsnog ook vooral verschuivingen *binnen* de maatwerkscholing zijn. Dit kan verkeren wanneer de verschuivingen meer richting andere scholingsvormen gaan. Voor zoverre de ontwikkelingen in scholingsvormen positief uitwerken op de effectiviteit en de efficiëntie van het leerproces van OR-en verdienen zij bevordering en stimulering.

Aandachtspunt 3: weinig OR-en met doordachte scholingsaanpak. In het onderzoek komt naar voren dat er tot nog toe weinig OR-en zijn met een doordachte scholings- of ontwikkelstrategie. Juist tegen de achtergrond van de tendens naar minder maatwerk-scholing en meer gebruik van open inschrijvingscursussen door individuele OR-leden is en blijft het van groot belang dat OR-en tijdig en met een zekere regelmaat, zo nodig onder deskundige begeleiding, reflecteren op relevante ontwikkelingen die zich binnen en buiten de onderneming voordoen, op de rol en stellingname die zij in dit krachten-spel willen vervullen, en op de eisen aan kennis en vaardigheden die dit van hen vraagt. Zonder een dergelijke reflectie zijn er risico's op versnippering van de OR-scholing en het verdwijnen van het vormingsaspect.

Aandachtspunt 4: kleinste OR-en geven vaak signaal van onvoldoende scholing. In het onderzoek komt naar voren dat de kleinste OR-en minder effecten ervaren van de door hen gevolgde scholing dan de grote(re) OR-en. In de analyse van de onderzoeksgege-vens komen duidelijke signalen naar voren dat de geringere scholingsconsumptie van de kleinste OR-en hierbij een rol speelt. De kleinste OR-en geven ook zelf vaak – en vaker dan grote(re) OR-en - aan dat zij onvoldoende scholing volgen. Het is dus van belang antwoorden te zoeken en te vinden, passend binnen de specifieke (medezeggen-schaps)context van deze bedrijven, op de vraag hoe voldoende scholing voor kleine OR-en kan worden gerealiseerd. Dit onderzoek laat zien dat hierbij in ieder geval een duidelijk onderscheid gemaakt moet worden tussen kleine zelfstandige bedrijven ener-zijds en kleine bedrijven die onderdeel uitmaken van een grotere onderneming ander-zijds.

1 Het onderzoek

1.1 Aanleiding

Met de aanpassingen van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in juli 2013 is het scholingsstelsel voor OR-leden gewijzigd. De bijdrageregeling voor scholing is komen te vervallen. Het wettelijke recht op scholing van OR-leden op kosten van de werkgever is versterkt. Vraag is of en, zo ja, welke gevolgen dit heeft voor de scholingspraktijk. Een verkennend onderzoek van de Commissie Bevordering Medezeggenschap van de SER uit 2014 laat een terugval in scholingsgebruik zien, met duidelijke verschillen tussen kleine (vrij forse terugval) en grote bedrijven (beperkte terugval).

Om meer inzicht in de feitelijke gevolgen van de stelselwijziging te krijgen heeft de SER onderzoek laten doen. Het onderzoek diende een representatief, betrouwbaar en valide beeld op te leveren van de stand van zaken en de ontwikkelingen in het scholingsgebruik van OR-leden. Bovendien diende het tevens een beeld te geven van de (verwachte) ontwikkelingen in het scholingsgebruik van leden van medezeggenschapsorganen.

1.2 Doel en centrale probleemstelling

Doel van de SER met het onderzoek is inzicht te verkrijgen in de huidige omvang en behoefte aan scholing van OR-leden, in de ontwikkelingen die zich hierbij hebben voorgedaan in de afgelopen jaren en in de komende jaren waarschijnlijk voor gaan of blijven doen, alsmede in de kwaliteit en effectiviteit van het scholingsgebruik in de perceptie van OR-en en bestuurders.

De centrale probleemstelling van het onderzoek is in drie hoofdvragen uiteen gelegd, als volgt:

1. Wat is momenteel de kwantiteit, kwaliteit en effectiviteit van het scholingsgebruik van OR-leden en zijn deze toereikend, in de perceptie van OR-leden en bestuurders?
2. Hoe hebben kwantiteit, kwaliteit en effectiviteit zich ontwikkeld ten opzichte van de situatie van vóór de wijzigingen in het subsidiestelsel in 2013 en in hoeverre is daarbij sprake van invloed van die stelselwijziging?

3. Wat is de toekomstige behoefte aan scholing van OR-leden en welke veranderingen en trends doen zich voor in vorm, aard en inhoud van de scholing, in de perceptie van bestuurders en OR-leden?

Onder ‘scholing’ verstaan we in het kader van dit onderzoek: een training, cursus, opleiding, zowel in groepsverband als individueel, waarbij formele overdracht van kennis of vaardigheden nodig voor OR-werk plaatsvindt. Hierbij gaat het niet alleen om maatwerk cursussen en open inschrijvingen, maar ook om nieuwere scholingsvormen, zoals coaching en e-learning. Buiten deze definitie van scholing valt deskundigheidsbevordering door middel van informeel leren on-the-job. Deze is in dit onderzoek niet meegenomen.

Het onderzoek zal zich uitstrekken over alle medezeggenschapsorganen, die scholingsrechten hebben op grond van de WOR: ondernemingsraad (OR), centrale ondernemingsraad (COR), gezamenlijke ondernemingsraad (GOR) of groepsondernemingsraad (GOR), onderdeelcommissie (OC), vaste commissie (VC), en personeelsvertegenwoordiging (PVT), alsmede over andere vertegenwoordigende organen van medewerkers, waarvan de leden via verkiezingen zijn gekozen. In dit rapport zullen we voor al deze medezeggenschapsorganen steeds de term ondernemingsraad (OR) hanteren.

1.3 Aanpak

Gefaseerde aanpak via 2 enquêtes

We hebben het onderzoek gefaseerd opgezet en uitgevoerd. We zijn gestart met een internet enquête onder de medezeggenschapsorganen in het Mezzobestand – het bestand van OR-en die eerder door het GBIO meegefinancierde scholing hebben gevolgd - en hebben vervolgens een telefonische enquête uitgevoerd onder een representatieve steekproef van bedrijven. In de internet enquête onder het Mezzobestand lag het accent op de kwantitatieve effecten van de stelselwijziging. In de telefonische enquête lag het accent op de kwalitatieve effecten van de stelselwijziging en op de huidige scholingspraktijk van de medezeggenschap, de ontwikkelingen in de afgelopen jaren en verwachtingen voor de komende jaren.

Argumenten en overwegingen bij de gekozen aanpak

Het onderzoek diende representatieve uitkomsten op te leveren. Het Mezzobestand – dat niet representatief is voor de totale populatie ondernemingsraden – is wel het meest voor de hand liggende bestand om de effecten van de stelselwijziging te onderzoeken.

De ondernemingsraden in het Mezzobestand hebben immers allemaal ervaring met de scholingsbijdrageregeling van het GBIO (de oude situatie vóór de stelselwijziging) en kunnen de situatie vóór en ná het beste vergelijken.

De hoeveelheid te verzamelen informatie is teveel voor één enquête. Bij een dergelijk groot aantal vragen zal een deel van de respondenten bij voorbaat weigeren mee te doen of tussentijds afhaken.

De aard van de vragen/te verzamelen informatie is zeer verschillend en dit maakt het voor de hand liggend om verschillende technieken van dataverzameling in te zetten. Een groot deel van de vraagstelling leent zich prima voor een telefonische enquête. Voordelen van deze vorm van enquêteren zijn onder andere een relatief hoge respons én inzicht in non-respons. De vragen over het aantal dagdelen scholing (kwantitatief) in de periode 2012-2015 lenen zich echter niet goed voor een telefonische enquête. De meeste respondenten zullen deze informatie namelijk niet direct paraat hebben, maar deze moeten (laten) opzoeken of via navragen beschikbaar krijgen.

Een gefaseerde aanpak maakt het mogelijk de vraagstelling van de telefonische enquête toe te spitsen of op bepaalde punten juist wat bij te stellen op basis van de ervaringen uit de eerste onderzoeksfase.

1.3.1 Eerste onderzoeksfase: internet enquête onder ondernemingsraden van Mezzobestand

Alle OR-en/OR-leden in het Mezzobestand hebben een unieke inlogcode toegestuurd gekregen waarmee zij toegang kregen tot de vragenlijst. In totaal zijn 1.324 personen aan de internet enquête begonnen en hebben 1.084 deze enquête volledig ingevuld. Er van uitgaande dat het Mezzobestand maximaal 9.000 bruikbare adressen bevat van OR-en of OR-leden, bedraagt de bruto respons ongeveer 15 procent. Het is echter zeker niet uitgesloten dat het aantal bruikbare adressen duidelijk lager is dan 9.000 en dat de respons dus waarschijnlijk hoger is. De respons op de internet enquête is wat betreft personele omvang en bedrijfssector een goede afspiegeling van alle OR(led)en in het Mezzobestand (zie verder bijlage 1).

Bij de opzet van het onderzoek is rekening gehouden met een beperkt responspercentage op de internet enquête. Vandaar dat een kort aanvullend non-respons onderzoek is gedaan om te toetsen op mogelijke vertekening in de representativiteit. Voor dit doel hebben we een random steekproef getrokken uit de non-respons van de internet enquête en deze adressen vervolgens telefonisch benaderd. Deze stap bevestigde dat veel personen, die eerder digitaal benaderd waren, niet meer als OR-lid actief waren en in een aantal gevallen zelfs niet meer in het desbetreffende bedrijf werkzaam waren. Verder werd duidelijk dat veel OR-leden, die eerder niet bereid waren een internet enquête in te vullen, wel bereid waren om aan een telefonisch interview mee te werken.

1.3.2 Tweede fase: telefonische enquête onder representatieve steekproef van bedrijven

Naar grootteklasse gestratificeerde steekproef

In de tweede onderzoeksfase is een onderzoek uitgevoerd onder een representatieve steekproef van bedrijven met 10 of meer werknemers. Voor dit onderzoek is een random gestratificeerde steekproef getrokken uit het Cendris bestand, een bestand van bedrijfsvestigingen dat al langere tijd voor het onderzoek *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden* (zie verder: Visee en Mevissen, 2009; Visee et al, 2013) wordt gebruikt.

Aanvankelijk was het plan om 900 interviews van 10 minuten te houden. Bij de uitwerking van de vragen voor de telefonische interviews kwam naar voren dat deze niet in 10 minuten tijd op een adequate manier aan de orde gesteld konden worden en is besloten om 600 interviews van 20-25 minuten te houden in plaats van 900 van 10 minuten. Uitgaande van een verwacht responspercentage van 35% kwam dit neer op een steekproef van 2.000 bedrijfsvestigingen om die 600 interviews te realiseren. De steekproef is gestratificeerd getrokken: in elke grootteklasse zijn voldoende adressen getrokken om 100-120 interviews met OR-en te kunnen realiseren (zie verder bijlage 1). We hebben daarbij 5 grootteklassen gehanteerd: 10-49 werknemers, 50-74, 75-99, 100-199, en 200 en meer werknemers.

Opgave van aantal werknemers door de OR-en zelf wijkt vaak af van Cendris registratie

In totaal zijn er 2.172 bedrijfsvestigingen gebeld. Dit leverde 463 interviews op, duidelijk minder dan de 600 waar eerder vanuit gegaan werd. Van de in totaal 2.172 benaderde vestigingen is in 1.320 situaties vastgesteld dat er geen OR aanwezig is *in de betreffende vestiging*. Deze vestigingen horen niet tot de populatie van dit onderzoek. Bij de andere 852 vestigingen is in 463 gevallen een interview met een OR gerealiseerd. Daarmee is de respons op de telefonische enquête in ieder geval 54 procent. In feite zal de respons hoger zijn. Lang niet in al de 389 non-respons gevallen hebben we daadwerkelijk kunnen vaststellen of er sprake is van een OR. Dit gaat vooral op voor de vestigingen met minder dan 100 werknemers. In de vestigingen met 100 of meer werknemers is meestal wel vastgesteld dat er een OR aanwezig was, maar bleek deze niet te kunnen of willen meewerken aan dit onderzoek.

In de analyse bleek dat er lang niet altijd overeenstemming is over het aantal werknemers in de vestiging tussen de Cendris registratie enerzijds en de opgave van de geïnterviewde OR anderzijds. Zo bleek meer dan de helft van de interviews, die volgens de

Cendris registratie in bedrijfsvestigingen met 10 - 49 werknemers hadden plaatsgevonden, volgens de respondenten zelf betrekking te hebben op OR-en die ingesteld zijn voor (beduidend) meer dan 50 werknemers (zie verder bijlage 1).

Het vrij grote aantal non-respons in de kleine vestigingen, vooral in combinatie met het gegeven dat hier vaak geen duidelijkheid is verkregen of er nu wel of niet een OR in de vestiging is, maakt het op zich al lastig om een redelijk betrouwbare schatting van de populatie OR-en in Nederland te maken. De verschillen in aantal werknemers in de vestiging tussen de Cendris registratie enerzijds en de opgave van de geïnterviewde OR-en anderzijds maken een dergelijke schatting onmogelijk.

Consequenties voor analyse en rapportage

In het onderzoek was een analyse naar grootteklasse voorzien. Die heeft ook plaats gevonden. We hebben hierbij echter niet de grootteklasse indeling van Cendris gehanteerd, zoals aanvankelijk het plan was, maar de grootteklasse indeling die de geïnterviewde OR-en zelf hebben opgegeven.

We hebben geen informatie over de vraag of de verdeling naar grootteklasse van de 463 geïnterviewde OR-en, op basis van zelfrapportage door de 463 OR-en, een afspiegeling is van de grootteklasse verdeling van de totale populatie OR-en in Nederland. Dit betekent dat we geen correctie voor een eventuele disproportionele steekproef kunnen doorvoeren.

In de situaties dat er weinig of geen verband is tussen de diverse grootteklassen van OR-en en onderzoeksvariabelen geven we in de rapportage ook of zelfs alleen de totaalkomsten weer. In deze situaties heeft een eventuele disproportionaliteit van de steekproef namelijk weinig of geen gevolgen voor de totaalkomsten.

In de situaties dat er wel een significant en relevant verband is tussen de grootteklasse-indeling van OR-en en onderzoeksvariabelen geven we alleen de uitkomsten per grootteklasse weer en geen totaalkomst.

In tweede onderzoeksfase niet alleen OR-en geïnterviewd, maar ook bestuurders

Aan de 463 geïnterviewde OR-en is tijdens het interview aangegeven dat we ook graag de bestuurders bij het onderzoek zouden willen betrekken. Door 301 (bijna twee derde van de 463) OR-en is het e-mailadres van de bestuurder ter beschikking van de onderzoekers gesteld. De 301 bestuurders zijn vervolgens gevraagd medewerking aan het onderzoek te verlenen door een internet enquête in te vullen. In 32 gevallen bleek het e-mailadres niet correct te zijn. Van de andere 269 bestuurders hebben er 75 (28%) aan het onderzoek meegedaan. In totaal gaat dus voor 75 van de 463 bedrijven op dat zowel de OR als de bestuurder aan het onderzoek heeft meegedaan.

In de andere 388 bedrijven heeft alleen de OR meegedaan. Er is geen significant verschil in spreiding over de diverse sectoren en grootteklassen (zelfrapportage) tussen de 75 bedrijven waar zowel de OR als de bestuurder heeft meegedaan en de 388 bedrijven waar alleen de OR heeft meegedaan. In de analyse hebben we steeds getoetst of er ten aanzien van de onderwerpen die in dit onderzoek centraal staan, verschillen zijn tussen beide groepen OR-en. Dat blijkt niet of nauwelijks het geval te zijn zoals we in de volgende hoofdstukken zullen laten zien.

2 Ontwikkelingen in de hoeveelheid OR-scholing in de periode 2011-2015

In de internet enquête onder de OR-en in het Mezzobestand – het bestand van OR-en die eerder door het GBIO meegefinancierde scholing hebben gevolgd - hebben we de raden gedetailleerd gevraagd in welke mate zij in de periode 2011-2015 hebben deelgenomen aan OR-scholing. Daarbij hebben we voor elk van deze jaren een onderscheid gemaakt tussen *maatwerkscholing*, dus cursussen waaraan de OR (nagenoeg) in zijn geheel heeft deelgenomen en *open inschrijvingscursussen*. Bij dit laatste soort cursussen hebben we nog weer een nader onderscheid gemaakt tussen cursussen voor beginnende OR-leden, cursussen gericht op het trainen van vaardigheden, en cursussen over inhoudelijke thema's. In dit hoofdstuk zullen we aan de hand van de verkregen gegevens de ontwikkelingen in de OR-scholing in de periode 2011-2015 schetsen.

In de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van OR-en hebben we eveneens gevraagd of zij deelgenomen hebben aan maatwerk cursussen en aan de 3 typen open inschrijvingscursussen, maar dan alleen voor de periode 2014/2015. Daarnaast hebben we de OR-en gevraagd of de hoeveelheid OR-scholing in de periode 2014/2015 is toe- of afgenomen ten opzichte van de situatie in 2011/2012. Ook deze informatie komt in dit hoofdstuk aan bod en uiteraard zullen we de uitkomsten van de telefonische enquête op dit punt vergelijken met de uitkomsten van de internet enquête.

2.1 Ontwikkelingen in de deelname aan maatwerk cursussen

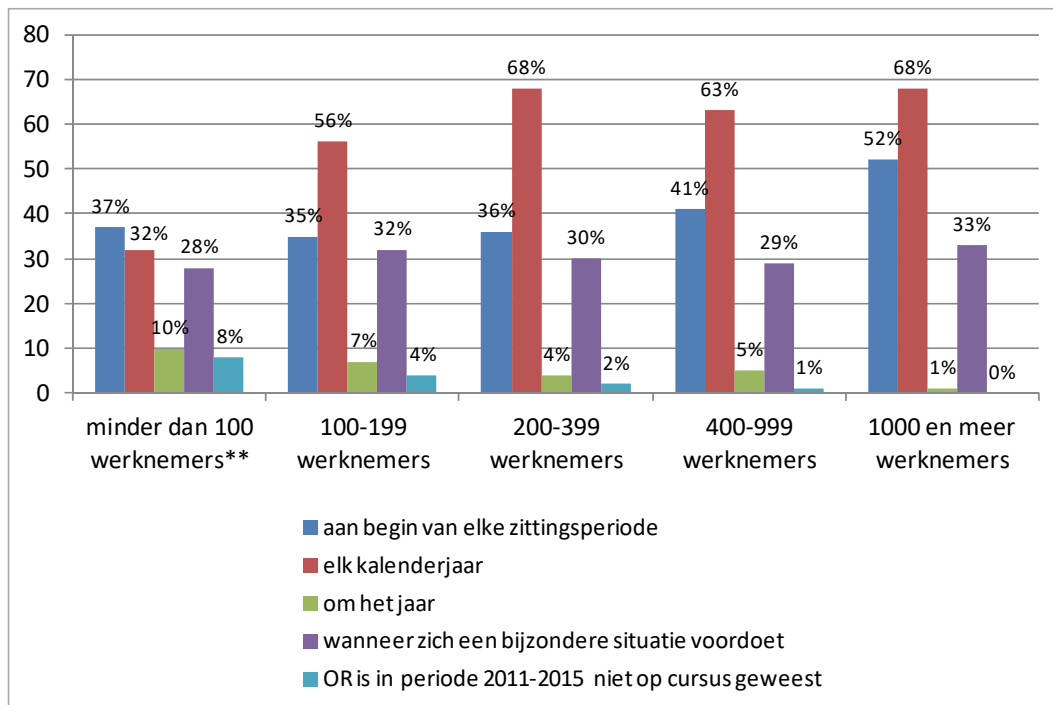
Meerderheid van de OR-en gaat elk jaar in zijn geheel op cursus

In de internet enquête geeft 58 procent van de ondervraagde OR-en aan dat zij elk jaar in volledige samenstelling op cursus gaan. Ruim 4 op de 10 OR-en (41%) geven aan dat de OR aan het begin van elke nieuwe zittingsperiode een maatwerk cursus volgt en bijna een derde (31%) meldt dat de OR een maatwerk cursus volgt wanneer er sprake is van een bijzondere situatie.

Op deze punten zijn er significante verschillen tussen kleine en grote OR-en. Bij OR-en, die ingesteld zijn voor minder dan 100 werknemers, is het eerder uitzondering dan regel dat zij elk jaar in het geheel op OR-scholing gaan. Bij grote OR-en, en dan met name bij OR-en die ingesteld zijn voor 200 of meer werknemers, is dit juist eerder regel

dan uitzondering (zie figuur 2.1). In totaal geeft 3 procent van de ondervraagde OR-en aan dat zij in de periode 2011-2015 nooit in hun geheel op cursus zijn geweest en zoals figuur 2.1 laat zien gaat het hierbij vaak om kleinere OR-en.

*Figuur 2.1 – Momenten waarop maatwerkscholing voor gehele OR aan de orde is, naar aantal werknemers dat onder werkingssfeer van de OR valt, in percentages**



Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* Bij deze vraag konden OR-en meer dan één antwoord geven.

** Het gaat hierbij om het aantal werknemers waarvoor de OR is ingesteld. Dit aantal werknemers is door de OR-en zelf vermeld.

Wat betreft de bedrijfscontext waarin de OR-en functioneren hebben we niet alleen gelet op het aantal werknemers in de bedrijven, maar ook op de sector waar het om gaat, de economische ontwikkeling van het bedrijf in de periode 2011-2015, en op de getalsmatige verhouding tussen vaste en flexibele krachten in het personeelsbestand van het bedrijf. Geen van deze kenmerken blijkt verband te houden met de regelmaat waarmee de OR-en maatwerkscholing volgen. Dit is bij OR-en uit profit sectoren (landbouw, bouw, industrie, zakelijke diensten) niet anders dan bij OR-en uit non profit sectoren (zorg & welzijn, overheid). Ook is er op dit punt geen significant verschil tussen OR-en uit bedrijven die er begin 2016 economisch beter voorstaan dan in 2011/2012

enerzijds en OR-en uit bedrijven die er begin 2016 juist slechter voorstaan dan in 2011/2012. Tenslotte blijkt ook de mate van flexibilisering van het personeelsbestand hier niet van invloed te zijn. OR-en uit bedrijven met 90 procent of meer vaste werknemers gaan niet vaker of met meer regelmaat op OR-scholing dan OR-en uit bedrijven met een aanzienlijke flexibele schil (meer dan 30% flexibele werknemers).

Deelname aan maatwerk cursussen in de periode 2011-2015 stabiel op circa 80%

Tabel 2.2 geeft een overzicht van de mate waarin de ondervraagde OR-en in de periode 2011-2015 in hun geheel op scholing zijn geweest.

Tabel 2.2 – Deelname aan maatwerk cursussen in de periode 2011-2015, in percentages en gemiddelden

	deelgenomen	niet deelgenomen	totaal (N=100%)
<i>1. Maatwerk cursus voor gehele OR*</i>			
2011	82%	18%	1.074
2012	82%	18%	1.113
2013	81%	19%	1.162
2014	77%	23%	1.205
2015	81%	19%	1.229
<i>2. Gemiddeld aantal dagdelen maatwerk scholing**</i>			
2011	5,9		828
2012	5,8		863
2013	5,5		908
2014	5,6		915
2015	5,4		978

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* De berekening van de percentages is exclusief de categorie “*weet niet*”. Voor 2011 en 2012 is het aantal OR-en dat de gevraagde informatie niet (meer) weet groter dan voor 2014 en 2015. Vandaar dat het totaal waarop gepercenteerd is, verschillend is.

** De berekening van de gemiddelden is exclusief de OR-en die geen opgave van het aantal dagdelen voor het desbetreffende jaar konden doen.

De deelname aan maatwerk cursussen blijkt in de periode 2011-2015 vrij stabiel. Elk jaar blijkt circa 80 procent van de ondervraagde OR-en maatwerk scholing gevolgd te hebben.

Beperkte, maar wel continue daling van het gemiddeld aantal dagdelen maatwerk-scholing

De maatwerk cursussen die de ondervraagde OR-en in 2011 volgden duurden gemiddeld 5,9 dagdelen (zie tabel 2.2). In de daarop volgende jaren neemt deze gemiddelde duur in dagdelen langzaam af bij de maatwerk cursussen, eerst naar gemiddeld 5,8 dagdelen in 2012 en dan vervolgens via 5,5 dagdelen in 2013 en 5,6 dagdelen in 2014 naar 5,4 dagdelen in 2015.

Van de OR-en geeft 40 procent aan dat zij in 2011 1 tot en met 4 dagdelen aan maatwerk scholing besteed hebben. Dit stijgt geleidelijk naar 50 procent in 2015. Het aantal OR-en, dat 9 of meer dagdelen aan maatwerk scholing besteedt, daalt van 18 procent in 2011 naar 14 procent in 2015.

Desgevraagd geven de OR-en te kennen dat het bij de door hen opgegeven dagdelen vrijwel altijd om een exacte opgave of een vrij nauwkeurige schatting gaat. Slechts een gering deel van de OR-en geeft aan dat het om een globale schatting gaat. Dit aandeel was voor 2011 met 9 procent al niet hoog en het loopt vervolgens af naar 4 procent voor 2015.

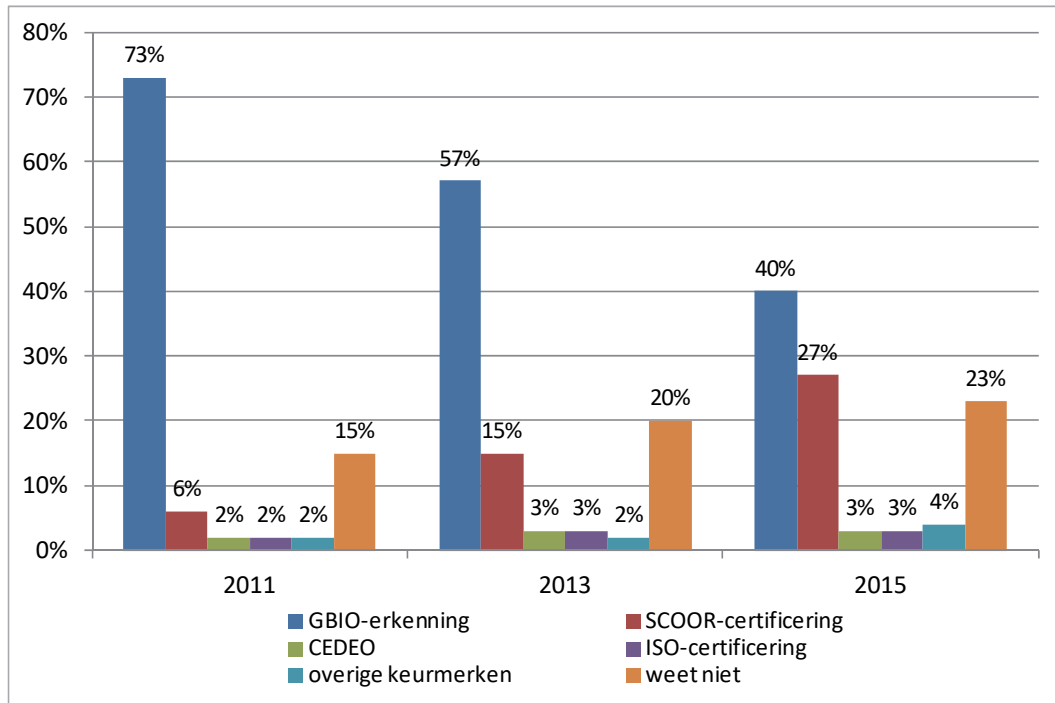
Maatwerk scholing uit 2011 en 2012 praktisch steeds met GBIO-subsidie

De gegevens over de ontwikkelingen in de aard en hoeveelheid van de OR-scholing, die in dit hoofdstuk gepresenteerd worden, zijn afkomstig van een internet enquête onder de OR-en uit het Mezzobestand. Het Mezzobestand is het digitale cursusregistratiesysteem van het GBIO. Vrijwel alle OR-en geven aan dat de maatwerk cursussen, die zij in 2011 en/of in 2012 gevolgd hebben, door het GBIO zijn meegefinancierd. Voor 2011 geeft 93 procent van de ondervraagde OR-en aan dat dit het geval was en voor 2012 gaat dat op voor 92 procent van de ondervraagde OR-en.

Geleidelijk – beperkte - verschuivingen naar eigen locaties en trainers

In 2011 werd 86 procent van de maatwerk cursussen uitsluitend door externe trainers verzorgd en 82 procent van deze cursussen vond ook volledig plaats in een externe cursuslocatie. In 2015 gaan deze zaken op voor respectievelijk 84 en 72 procent van de maatwerk scholing.

Figuur 2.3 – Ontwikkeling in keurmerken van de opleidingsinstituten waar OR-en in de periode 2011-2015 hun maatwerk cursus(sen) hebben gevolgd, in percentages*



Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* De certificering van opleidingsinstituten voor het verzorgen van OR-scholing was tot eind 2012 een taak van het GBIO. Na het wegvallen van het GBIO, eind 2012, wordt deze taak uitgevoerd door SCOOR (Stichting Certificering Opleidingen Ondernemingsraden). Opleidingsinstituten die begin 2013 een GBIO-erkenning hadden konden deze gedurende de vastgelegde looptijd blijven gebruiken.

Nog steeds gaat op dat de externe opleiders vrijwel altijd afkomstig zijn van een opleidingsinstituut met een kwaliteitskeurmerk, maar het aantal OR-en dat aangeeft dat dit niet het geval is, is in de periode 2011-2015 wel verdubbeld van 3 naar 6 procent. Vrijwel altijd vindt de maatwerkscholing dus nog plaats bij opleidingsinstituten met een kwaliteitskeurmerk. Figuur 2.3 laat zien dat het bij dit laatste steeds minder vaak gaat om een GBIO-erkenning (dit daalt van 73% in 2011 naar 40% in 2015) en steeds vaker om een SCOOR-certificering (stijgt van 6% in 2011 naar 27% in 2015).

2.2 Ontwikkelingen in de deelname aan open inschrijvingscursussen

Bij de open inschrijvingscursussen hebben we een nader onderscheid gemaakt tussen cursussen voor beginnende OR-leden, cursussen gericht op het trainen van vaardigheden, en cursussen over inhoudelijke thema's.

Deelname aan open inschrijvingscursussen neemt in periode 2011-2015 enigszins toe

Tabel 2.4 brengt in beeld in welke mate leden van de ondervraagde OR-en in de periode 2011-2015 deel hebben genomen aan de diverse soorten open inschrijvingscursussen.

*Tabel 2.4 – Deelname aan open inschrijvingscursussen, periode 2011-2015, in percentages en gemiddelden**

	voor beginnende OR-leden	voor trainen van vaardigheden	voor inhoudelijke thema's
1. % OR-en waarvoor geldt dat 1 of meer OR-leden aan dergelijke cursus heeft deelgenomen in:			
2011	21%	20%	20%
2012	21%	23%	22%
2013	23%	22%	24%
2014	22%	25%	28%
2015	23%	26%	28%
2. Gemiddeld aantal deelnemende OR-leden in:			
2011	3,3	4,2	3,9
2012	3,3	4,0	3,9
2013	3,1	4,4	4,3
2014	3,0	4,3	4,4
2015	3,2	4,4	4,4
3. Gemiddeld aantal dagdelen van de cursus in:			
2011	2,6	2,8	2,5
2012	2,6	2,7	2,5
2013	2,7	2,7	2,7
2014	2,4	2,9	2,6
2015	2,6	2,8	2,5

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* De berekening van de percentages en de gemiddelden is exclusief de categorie "weet niet".

De deelname aan open inschrijvingscursussen voor *beginnende OR-leden* verandert in de periode 2011-2015 nauwelijks of niet. Voor elk van de jaren in deze periode meldt 21-23 procent van de ondervraagde OR-en dat er sprake is geweest van een deelname hieraan. Gemiddeld nemen elk jaar 3 OR-leden deel en de gemiddelde duur is en blijft elk jaar circa 2,5 dagdelen.

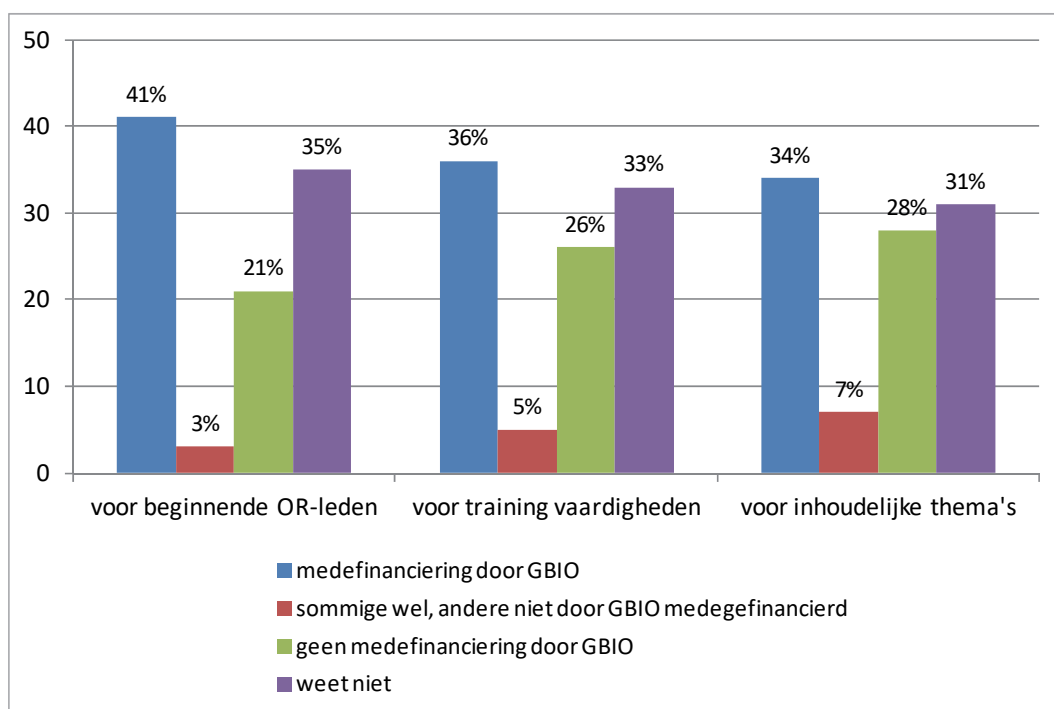
Bij de andere twee open inschrijvingscursussen neemt de deelname in de periode 2011-2015 enigszins toe. Bij de open inschrijvingscursussen gericht op *inhoudelijke thema's*

is dat wat duidelijker het geval dan bij open inschrijvingscursussen gericht op het *trainen van vaardigheden*. Het aantal OR-en dat aangeeft dat een of meer van de leden in deze jaren heeft deelgenomen aan een open inschrijvingscursus op een inhoudelijk thema stijgt van 20 procent in 2011 naar 28 procent in 2015. Het gemiddeld aantal deelnemende leden per OR stijgt hier bovendien van 3,9 in 2011 naar 4,4 in 2015. De duur van deze cursussen in aantal dagdelen neemt in de periode 2011-2015 niet toe of af.

Open inschrijvingscursussen uit 2011 en 2012 niet altijd met GBIO-subsidie

De gegevens over de ontwikkelingen in de aard en hoeveelheid van de OR-scholing, die in dit hoofdstuk gepresenteerd worden, zijn afkomstig van een internet enquête onder de OR-en uit het Mezzobestand. Het Mezzobestand is het digitale cursusregistratiesysteem van het GBIO. Eerder zagen we dat bijna alle OR-en aangeven dat de maatwerk cursussen, die zij in 2011 en/of in 2012 gevolgd hebben, door het GBIO zijn meegefinancierd.

Figuur 2.5 – Medefinanciering door GBIO van open inschrijvingscursussen in 2012, in percentages



Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

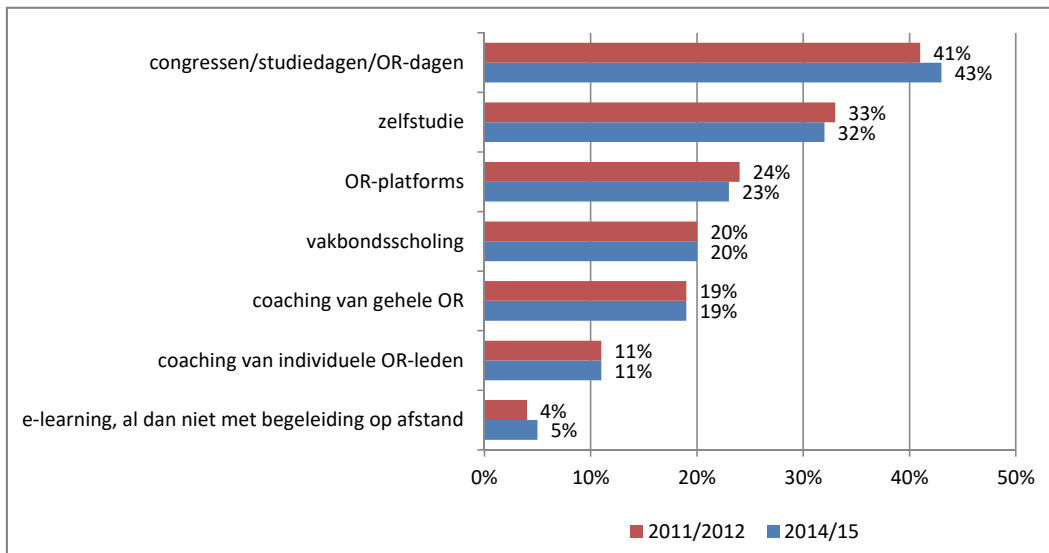
De open inschrijvingscursussen uit 2011 en 2012 zijn niet altijd door het GBIO meegefinancierd. Hier geeft minder dan de helft van de OR-en aan dat er van GBIO-subsidie sprake was. Circa een kwart geeft aan dat er geen sprake was van medefinanciering door het GBIO. De rest, circa een derde deel van de OR-en, geeft aan niet te weten of er wel of niet sprake was van GBIO-subsidie (zie figuur 2.5). Open inschrijvingscursussen voor beginnende OR-leden blijken in 2011 en 2012 vaker door het GBIO te zijn meegefinancierd dan open inschrijvingscursussen over inhoudelijke thema's (zie figuur 2.5).

2.3 Ontwikkelingen in de deelname aan overige vormen van scholing

Geen veranderingen in periode 2011-2015

Naast maatwerkscholing voor de gehele OR en open inschrijvingscursussen voor individuele OR-leden hebben we in het onderzoek nog een aantal andere vormen van scholing meegenomen. Figuur 2.6 brengt deze in beeld. Een deel van de OR-en blijkt, al dan niet naast of in plaats van cursussen, gebruik te maken van congressen/studiedagen, zelfstudie, OR-platforms, vakbondsscholing, coaching en e-learning. Het gebruik van deze andere vormen van scholing is in 2014/2015 niet anders dan in 2011/2012.

*Figuur 2.6 – Deelname aan overige scholing in 2011/2012 en in 2014/2015, in percentages**



Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* Deelname betekent dat 1 of meer OR-leden in de genoemde jaren aan de desbetreffende vorm van scholing heeft deelgenomen. De berekening van de percentages in figuur 2.6 is exclusief de categorie 'weet niet'.

Wel zijn er verschillen in het gebruik van deze vormen van scholing tussen kleine en grote OR- en, evenals verschillen tussen OR-en uit de diverse sectoren (zie tabel 2.7). OR-en uit kleine bedrijven maken minder vaak dan OR-en uit grote bedrijven gebruik van studiedagen, OR-platforms, vakbondsscholing en coaching van de hele OR. Verder blijkt dat scholing via studiedagen en via OR-platforms meer gangbaar is bij OR-en uit de non profit sectoren *overheid* en *zorg & welzijn* dan bij de OR-en uit de andere, profit sectoren.

Tabel 2.7 – Deelname aan overige vormen van scholing in 2014/2015, naar omvang en sector van de bedrijven waarin de OR-en functioneren, in percentages

	Bedrijfsgrootte*					Bedrijfssector					
	minder dan 100 werknemers	100 tot 199	200 tot 399	400 tot 999	1.000 of meer	(land) bouw/ industrie.	zakelijke diensten	zorg en welzijn	overheid.	overige/ weet niet welke sector	totaal**
% OR-en dat in 2014/15 deelneemt aan											
• congres/studiedagen/ OR-dagen	22%	30%	35%	46%	57%	22%	30%	50%	58%	29%	39%
• OR-platforms	13%	10%	21%	29%	33%	12%	17%	24%	34%	21%	21%
• vakbondsscholing	7%	14%	15%	20%	30%						18%
• coaching van gehele OR	2%	7%	11%	13%	17%						10%
totaal (=100%)	174	214	207	216	260	201	182	312	205	171	1.071

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* Het gaat hier om het aantal werknemers waarvoor de OR is ingesteld. Dit aantal werknemers is door de OR-en zelf aangegeven.

** De totaal percentages wijken enigszins af van de percentages in figuur 2.6. dit komt omdat de berekening van de percentages in tabel 2.7 inclusief de categorie “weet niet” is .

2.4 Ontwikkelingen in de hoeveelheid OR-scholing in periode 2011-2015

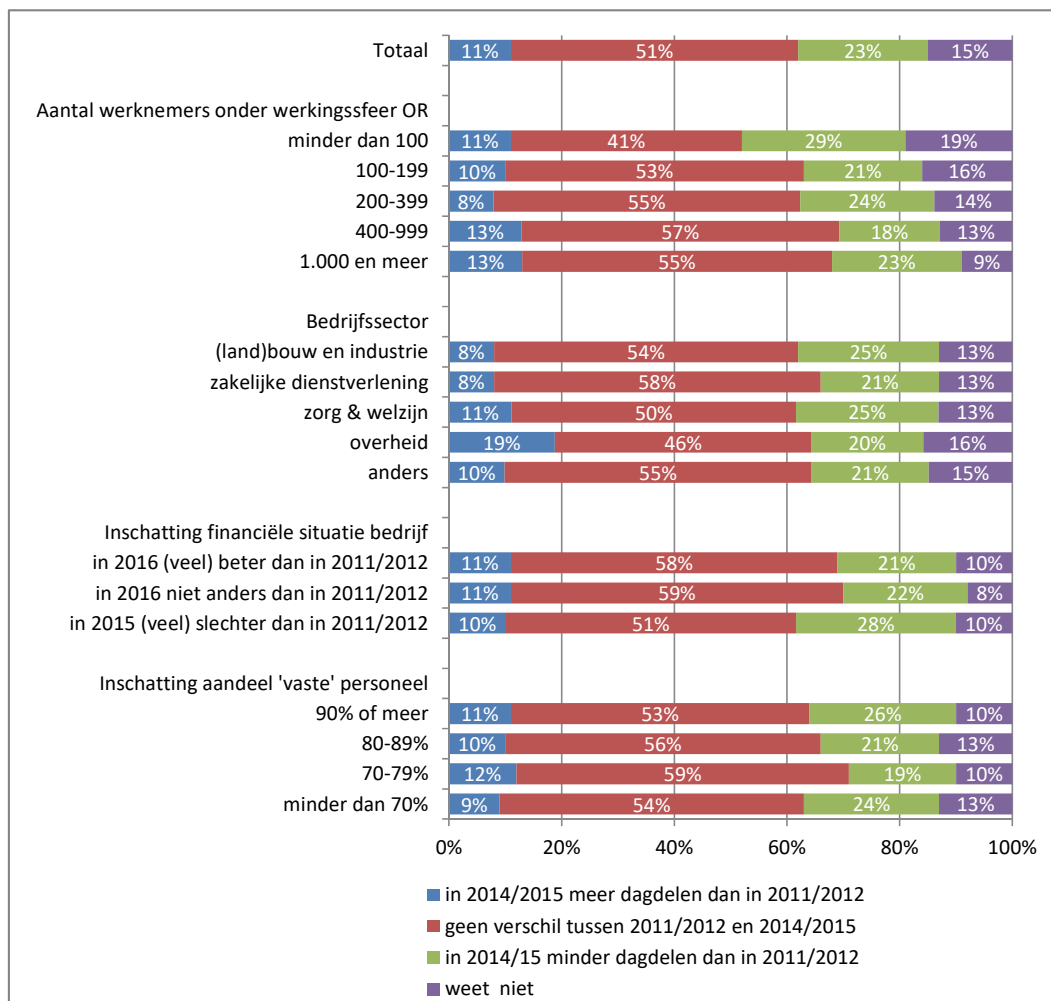
Zowel toename als afname komt voor

In de internet enquête onder het Mezzobestand is aan de OR-en gevraagd of zij in de jaren 2014/2015 meer of minder *dagdelen* scholing gevolgd hebben dan in 2011/2012. Niet alle OR-en konden deze vraag overigens beantwoorden zoals figuur 2.8 laat zien. Iets meer dan de helft van de OR-en (51%) geeft aan dat er nauwelijks of geen verschil is tussen 2014/2015 en 2011/2012 in het aantal dagdelen dat zij aan OR-scholing hebben besteed. De andere 34 procent van de OR-en ziet wel een verschil.

Per saldo melden meer OR-en een afname dan een toename van de scholing

Figuur 2.8 laat zien dat ruim een derde van de OR-en een verandering van de hoeveelheid dagdelen OR-scholing meldt in de periode 2011-2015 én dat zij daarbij vaker melding maken van een afname (23% van de OR-en) dan van een toename (11% van de OR-en) van dit aantal dagdelen OR-scholing. Per saldo melden de OR-en dus een afname van de scholing in de periode 2011-2015.

*Figuur 2.8 – Ontwikkeling hoeveelheid scholing in periode 2011-2015, naar kenmerken van de OR-en/bedrijven, in percentages**



Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* Het gaat hier om de hoeveelheid scholing van maatwerk cursussen voor de hele OR en open inschrijvingscursussen tezamen.

Figuur 2.8 laat verder zien dat OR-en in kleine bedrijven per saldo wat vaker een afname dan een toename van het aantal dagdelen OR-scholing melden dan de OR-en in grote bedrijven, maar deze verschillen zijn niet significant. Ook tussen de onderscheiden sectoren zijn er wat verschillen, maar deze zijn eveneens niet significant. Hetzelfde geldt voor de financiële situatie van de bedrijven, waarbij het overigens om inschattingen van de financiële bedrijfssituatie door de ondervraagde raadsleden gaat.

Er zijn op het punt van de ontwikkelingen in de hoeveelheid OR-scholing geen significante verschillen tussen OR-en in bedrijven die er in 2016 financieel beter voorstaan dan in 2011/2012 en OR-en in bedrijven die er in 2016 financieel slechter voorstaan dan in 2011/2012. Ook de verhouding tussen vaste en flexibele krachten in het personeelsbestand blijkt geen verschil te maken. Kijken we naar ontwikkelingen in het scholingsgedrag van OR-en dan is dat bij OR-en in bedrijven met veel vaste werknemers niet anders dan bij OR-en in bedrijven met veel flexibele werknemers.

Veranderingen in hoeveelheid OR-scholing hebben vooral als achtergrond dat OR-en meer of juist minder gebruik zijn gaan maken van maatwerkscholing

Hebben de veranderingen in de hoeveelheid scholing in de periode 2011-2015 nu vooral te maken met dat (een deel van de) OR-en in deze periode meer of juist minder gebruik zijn gaan maken van maatwerk cursussen, of spelen ook of juist veranderingen in het gebruik van open inschrijvingscursussen hierbij een (hoofd)rol? De tabellen 2.9 tot en met 2.12 geven uitsluitsel.

Uit deze tabellen blijkt dat de veranderingen in hoeveelheid dagdelen scholing, die OR-en signaleren, hoofdzakelijk het gevolg zijn van veranderingen in de hoeveelheid maatwerkscholing die de OR-en in de periode 2011-2015 gevolgd hebben. Open inschrijvingscursussen blijken hierbij in veel mindere mate een rol te spelen, en dan bovendien alleen bij de OR-en die in de periode 2011-2015 meer dagdelen aan scholing zijn gaan besteden. We zullen dit in de volgende pagina's toelichten.

Maatwerkscholing: minder vaak én korter versus vaker én langer

Tabel 2.9 brengt in beeld dat er sprake is van *twee effecten*, zowel bij de OR-en die een toename van de hoeveelheid scholing signaleren als bij de OR-en die een afname hiervan melden. Bij de eerste categorie neemt het aandeel dat aangeeft maatwerk cursussen te volgen in de periode 2011-2015 van jaar op jaar langzaam maar gestaag toe, terwijl bovendien het gemiddeld aantal dagdelen van de gevolgde maatwerkscholing in deze periode ook nog eens wat toeneemt. Bij de andere categorie zien we op beide punten een tegengesteld effect: het aandeel OR-en dat jaarlijks in zijn geheel een of meer maatwerk cursussen volgt neemt in de periode 2011-2015 gestaag af en bovendien neemt,

voor zover men nog wel aan maatwerkscholing doet, het gemiddeld aantal dagdelen van deze scholing hier ook nog eens af.

Tabel 2.9 – Ontwikkelingen in hoeveelheid maatwerkscholing in periode 2011-2015, naar overall ontwikkeling in dagdelen scholing in periode 2011-2015

	<i>Ontwikkelingen in totaal aantal dagdelen OR-scholing in periode 2011-2015*</i>			
	<i>in 2014/2015 meer dagdelen dan in 2011/2012</i>	<i>geen verschil tussen 2011/2012 en 2014/2015</i>	<i>in 2014/2015 minder dagdelen dan in 2011/2012</i>	<i>totaal**</i>
<i>1. % OR-en dat in zijn geheel op cursus is geweest in:</i>				
2011	64%	80%	77%	77%
2012	69%	82%	77%	79%
2013	73%	84%	77%	81%
2014	83%	84%	61%	78%
2015	88%	87%	62%	80%
<i>2. Gemiddeld aantal dagdelen maatwerkscholing in***:</i>				
2011	5,5	6,0	5,7	5,9
2012	5,2	6,0	5,8	5,8
2013	5,2	5,8	5,2	5,6
2014	5,9	5,7	5,2	5,6
2015	6,0	5,6	4,7	5,5

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

- * Het gaat hier om de hoeveelheid scholing van maatwerk cursussen voor de hele OR en open inschrijvingscursussen tezamen. In deze tabel zijn de OR-en die “weet niet” antwoorden buiten beschouwing gelaten.
- ** De totaalcijfers wijken enigszins af van de totaalcijfers in tabel 2.2 doordat het totaal aantal OR-en in tabel 2.9 kleiner is dan in tabel 2.2 (niet alle OR-en konden aangeven of de hoeveelheid dagdelen scholing in 2014/2015 groter of kleiner is dan in 2011/2012).
- *** Alleen wanneer de OR in het desbetreffende jaar maatwerkscholing heeft gevolgd, is naar het aantal dagdelen scholing gevraagd.

Niet in alle gevallen betreffen de opgegeven aantallen dagdelen exacte weergaven. In een aantal gevallen geven de desbetreffende OR-en namelijk aan dat het geen exacte aantallen zijn, maar vrij nauwkeurige schattingen of, maar dit komt weinig voor, globale schattingen. Naarmate het om recentere jaren gaat, betreft het volgens de OR-en vaker exacte weergaven. Voor 2011 geeft 59 procent van de OR-en aan dat het om exacte aantallen dagdelen gaat en 7 procent geeft aan dat het om globale schattingen gaat. Voor 2015 zijn deze cijfers respectievelijk 73 procent en 3 procent.

In hoofdstuk 3 zullen we ingaan op de argumenten die OR-en hebben om in 2014/2015 minder of juist meer scholing te volgen dan in 2011/2012. Daar zal blijken dat OR-en op sommige momenten, respectievelijk in bepaalde situaties of omstandigheden meer scholing nodig hebben dan op andere momenten, respectievelijk in andere situaties of omstandigheden. De noodzaak van of de behoefte aan scholing kan dus in de tijd fluctueren.

*Tabel 2.10 – Ontwikkelingen in hoeveelheid open inschrijvingscursussen voor **beginnende OR-leden** in periode 2011-2015, naar overall ontwikkeling in dagdelen scholing in deze periode*

	Ontwikkelingen in totaal aantal dagdelen OR-scholing in periode 2011-2015*			
	in 2014/2015 meer dagdelen dan in 2011/2012	geen verschil tussen 2011/2012 en 2014/2015	in 2014/2015 minder dagdelen dan in 2011/2012	totaal
1. % OR-en met deelname van 1 of meer OR-leden in:				
2011	13%	18%	19%	18%
2012	15%	18%	21%	18%
2013	20%	19%	19%	19%
2014	24%	20%	16%	20%
2015	22%	20%	21%	21%
2. Gemiddeld aantal deelnemende OR-leden in:				
2011	2,9	3,4	3,5	3,3
2012	3,5	3,7	2,6	3,3
2013	3,3	3,3	2,7	3,1
2014	3,7	3,0	2,2	3,0
2015	3,7	3,2	2,7	3,2
3. Gemiddeld aantal dag-delen van de cursus in:				
2011	3,0	2,6	2,6	2,6
2012	2,7	2,7	2,3	2,6
2013	3,1	2,7	2,5	2,7
2014	2,6	2,4	2,3	2,4
2015	2,4	2,6	2,5	2,6

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* Het gaat hier om de hoeveelheid scholing van maatwerkcursussen voor de hele OR en open inschrijvingscursussen tezamen. In deze tabel zijn de OR-en die “weet niet” antwoorden buiten beschouwing gelaten.

De helft van de OR-en geeft aan dat er in de periode 2011-2015 geen verandering in hoeveelheid dagdelen OR-scholing is opgetreden (zie figuur 2.8). Tabel 2.9 laat echter zien dat hier sprake is van twee tegengestelde effecten die elkaar neutraliseren: het aandeel OR-en dat jaarlijks in zijn geheel op cursus gaat neemt in de periode 2011-2015 namelijk iets toe, terwijl het gemiddeld aantal dagdelen van deze maatwerkscholing in deze periode iets afneemt.

Afname van dagdelen OR-scholing in periode 2011-2015 komt door minder maatwerkscholing

Eerder zagen we in figuur 2.8 dat bijna een kwart (23%) van de ondervraagde OR-en aangeeft dat zij in 2014/2015 minder dagdelen OR-scholing gevolgd hebben dan in 2011/2012. De tabellen 2.9 tot en met 2.12 laten zien dat deze afname volledig voor rekening komt van de maatwerkscholing. De maatwerkscholing is bij deze categorie OR-en in de periode 2011-2015 namelijk duidelijk afgenomen (zie tabel 2.9), terwijl dit niet het geval is bij de open inschrijvingscursussen. De tabellen 2.10 tot en met 2.12 laten namelijk zien dat deze categorie OR-en in 2014/2015 zeker niet minder gebruik maakt van de open inschrijvingscursussen dan in 2011/2012.

*Tabel 2.11 – Ontwikkelingen in hoeveelheid open inschrijvingscursussen voor **trainen vaardigheden** in periode 2011-2015, naar overall ontwikkeling in dagdelen scholing in deze periode*

	<i>Ontwikkelingen in totaal aantal dagdelen OR-scholing in periode 2011-2015*</i>			
	<i>in 2014/2015 meer dagdelen dan in 2011/2012</i>	<i>geen verschil tussen 2011/2012 en 2014/2015</i>	<i>in 2014/2015 minder dagdelen dan in 2011/2012</i>	<i>totaal</i>
1. % OR-en met deelname van 1 of meer OR-leden in:				
2011	12%	16%	18%	16%
2012	18%	18%	21%	19%
2013	20%	19%	16%	18%
2014	27%	23%	17%	22%
2015	37%	24%	17%	24%
2. Gemiddeld aantal deelnemende OR-leden in:				
2011	4,0	4,5	3,8	4,2
2012	3,5	4,1	3,9	4,0
2013	4,2	4,4	4,6	4,4
2014	5,4	4,2	3,6	4,3
2015	5,3	4,3	3,8	4,4
3. Gemiddeld aantal dag-delen van de cursus in:				
2011	4,1	2,7	2,7	2,8
2012	2,9	2,8	2,4	2,7
2013	2,7	2,8	2,7	2,7
2014	2,9	3,0	2,5	2,9
2015	3,0	2,9	2,5	2,8

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* Het gaat hier om de hoeveelheid scholing van maatwerk cursussen voor de hele OR en open inschrijvingscursussen tezamen. In deze tabel zijn de OR-en die “weet niet” antwoorden buiten beschouwing gelaten.

Bij toename van dagdelen scholing in periode 2011-2015 spelen ook open inschrijvingscursussen een rol

In totaal meldt 11 procent van de ondervraagde OR-en dat zij in 2014/2015 meer dagdelen OR-scholing gevolgd hebben dan in 2011/2012. Eerder – zie tabel 2.9 – kwam al naar voren dat deze categorie OR-en in de jaren 2014/2015 niet alleen vaker in zijn geheel op scholing is gegaan dan in 2011/2012, maar dat die maatwerkscholing in 2014/2015 bovendien gemiddeld meer dagdelen duurde dan in 2011/2012. De tabellen 2.10 tot en met 2.12 laten echter zien dat de gestegen scholingsconsumptie bij deze

categorie OR-en niet alleen te danken is aan meer maatwerkscholing. Deze categorie OR-en blijkt in 2014/2015 namelijk ook meer gebruik te maken van open inschrijvingscursussen dan het geval was in 2011/2012. Niet alleen meldt in de periode 2011-2015 een toenemend aantal OR-en dat een of meer van hun leden heeft deelgenomen aan een open inschrijvingscursus, maar bovendien laten zij horen dat het aantal leden dat deelneemt ook nog eens toeneemt in de periode 2011-2015.

Tabel 2.12 – Ontwikkelingen in hoeveelheid open inschrijvingscursussen over inhoudelijke thema's in periode 2011-2015, naar overall ontwikkeling in dagdelen scholing in deze periode

	<i>Ontwikkelingen in totaal aantal dagdelen OR-scholing in periode 2011-2015*</i>			
	<i>in 2014/2015 meer dagdelen dan in 2011/2012</i>	<i>geen verschil tussen 2011/2012 en 2014/2015</i>	<i>in 2014/2015 minder dagdelen dan in 2011/2012</i>	<i>totaal</i>
<i>1. % OR-en met deelname van 1 of meer OR-leden in:</i>				
2011	13%	16%	16%	16%
2012	20%	17%	19%	18%
2013	22%	19%	19%	20%
2014	34%	23%	19%	24%
2015	37%	25%	18%	24%
<i>2. Gemiddeld aantal deelnemende OR-leden in:</i>				
2011	4,4	4,0	3,7	3,9
2012	4,5	3,9	3,6	3,9
2013	4,2	4,2	4,4	4,3
2014	5,0	4,4	3,7	4,4
2015	5,0	4,6	3,3	4,4
<i>3. Gemiddeld aantal dagdelen van de cursus in:</i>				
2011	3,1	2,5	2,4	2,5
2012	2,9	2,5	2,2	2,5
2013	3,2	2,6	2,6	2,7
2014	3,0	2,7	2,0	2,6
2015	3,2	2,4	2,4	2,5

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* Het gaat hier om de hoeveelheid scholing van maatwerk cursussen voor de hele OR en open inschrijvingscursussen tezamen. In deze tabel zijn de OR-en die "weet niet" antwoorden buiten beschouwing gelaten.

2.5 Vergelijking uitkomsten internet enquête met uitkomsten telefonische enquête

In de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van OR-en hebben we eveneens gevraagd aan welke scholingsactiviteiten de 463 OR-en in de periode 2014-2015 hebben deelgenomen. Tabel 2.13 laat hun antwoorden zien, waarbij we deze antwoorden bovendien vergelijken met die van de internet enquête onder de OR-en uit het Mezzobestand.

OR-en uit de representatieve steekproef gaan minder in zijn geheel op cursus

Van de OR-en uit het Mezzobestand heeft 88 procent in 2014-2015 maatwerkscholing gevolgd. Bij de OR-en uit de representatieve steekproef is dat met 75 procent minder vaak het geval.

Verklaring: in representatieve steekproef zitten meer kleine OR-en en die gaan minder vaak in zijn geheel op cursus dan grote OR-en

Eerder in dit hoofdstuk (zie figuur 2.1) kwam al naar voren dat kleine OR-en significant minder vaak dan grote OR-en elk jaar in zijn geheel op cursus gaan. Van de kleine OR-en, ingesteld voor minder dan 100 werknemers, volgt een derde deel elk jaar maatwerkscholing, terwijl dat bij de grotere OR-en voor circa twee derde deel opgaat. In de telefonische enquête, gebaseerd op een representatieve steekproef van alle bedrijfsvestigingen met 10 of meer werknemers, maken de kleine OR-en 33 procent uit van alle geïnterviewde OR-en, terwijl het aandeel kleine OR-en in de internet enquête onder het Mezzobestand met 16 procent fors lager is (zie verder bijlage 1 *Onderzoeksaanpak*).

Tabel 2.13 – Scholingsactiviteiten van de OR-en in de periode 2014-2015, in percentages

	OR-en in Mezzobestand (internet enquête)	OR-en in representatieve steekproef (telefonische enquête)
maatwerk cursus voor gehele OR	88%	75%
open inschrijvingscursus voor beginnende OR-leden	30%	31%
open inschrijvingscursus over specifiek thema	30%	29%
open inschrijvingscursus voor training vaardigheden	29%	15%
coaching van hele OR	18%	31%
coaching van individuele OR-leden	10%	15%
vakbondsscholing	18%	18%
deelname aan congressen/studiedagen	39%	37%
deelname aan OR-platform	21%	20%
digitale scholing	5%	4%

Circa 90 procent van de GBIO-subsidies werd besteed aan maatwerk cursussen. In de internet enquête onder het Mezzobestand zitten dan ook maar weinig OR-en die aangeven dat zij in de periode 2011-2015 geen enkele maatwerk cursus hebben gevolgd. Dit gaat namelijk op voor 3 procent van de OR-en in de internet enquête en het betreft dan vooral kleinere OR-en:

- OR-en ingesteld voor 10-99 werknemers	8%
- OR-en ingesteld voor 100-199 werknemers	4%
- OR-en ingesteld voor 200-399 werknemers	2%
- OR-en ingesteld voor 400 en meer werknemers	0%

In de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van bedrijfsvestigingen geven duidelijk meer OR-en, namelijk 12 procent, aan dat zij in de periode 2011-2015 geen enkele maatwerk cursus gevolgd hebben. En ook hier gaat op dat dit vooral kleine OR-en betreft. Het aandeel OR-en dat in de periode 2011-2015 geen enkele maatwerk cursus heeft gevolgd varieert namelijk als volgt:

- OR-en ingesteld voor 10-49 werknemers	37%
- OR-en ingesteld voor 50-99 werknemers	17%
- OR-en ingesteld voor 100-199 werknemers	14%
- OR-en ingesteld voor 200-399 werknemers	6%
- OR-en ingesteld voor 400 en meer werknemers	0%

In beide gevallen, dus zowel in de internet enquête als in de telefonische enquête, betreft het aantal werknemers waarvoor de OR is ingesteld een eigen opgave van de OR-en (zie ook bijlage 1).

Mezzobestand geeft geen representatief beeld van scholingsactiviteiten van kleine OR-en

Deze uitkomsten wijzen er op dat het Mezzobestand een goede afspiegeling is van de OR-en die (onder andere) met een zekere regelmaat maatwerk scholing volgen. Bij grote OR-en is dit vrijwel altijd het geval, maar bij de kleine OR-en geldt dit in mindere mate. Dit betekent dat de internet enquête onder het Mezzobestand een goed beeld geeft van de scholingsactiviteiten die grote OR-en in de periode 2011-2015 ondernomen hebben. Voor de kleine OR-en gaat dat niet op. Voor deze groep OR-en geeft het Mezzobestand een te rooskleurig beeld. Gemiddeld volgen de kleine OR-en in Nederland minder maatwerk scholing dan het geval is bij de kleine OR-en in het Mezzobestand.

Geen verschil in deelname aan open inschrijvingscursussen voor beginnende OR-leden en open inschrijvingscursussen gericht op specifiek thema

De OR-en uit de representatieve steekproef hebben in 2014-2015 even vaak als de OR-en uit het Mezzobestand deelgenomen aan open inschrijvingscursussen voor beginnende OR-leden en aan thematische open inschrijvingscursussen.

OR-en uit representatieve steekproef maken minder gebruik van open inschrijvingscursussen gericht op trainen van vaardigheden en meer van coaching

De OR-en uit de representatieve telefonische enquête hebben in 2014-2015 minder gebruik gemaakt van open inschrijvingscursussen gericht op het trainen van vaardigheden dan het geval is bij de OR-en uit de internet enquête onder het Mezzobestand. Wat betreft het gebruik maken van coaching is de situatie omgekeerd. De OR-en uit de representatieve enquête hebben in 2014-2015 vaker gebruik gemaakt van coaching, zowel voor de OR als geheel als voor individuele OR-leden, dan de OR-en uit het Mezzobestand.

Bij de overige scholingsactiviteiten geen verschil

Wat betreft de deelname aan vakbondsscholing, aan congressen/studiedagen, aan OR-platforms, en aan digitale scholing is er geen verschil tussen de OR-en in de representatieve telefonische enquête en de OR-en in de internet enquête onder het Mezzobestand.

Ook nauwelijks verschil in ontwikkeling hoeveelheid scholing in periode 2011-2015

We hebben niet alleen de OR-en uit het Mezzobestand, maar ook de OR-en uit de representatieve steekproef de vraag voorgelegd of het aantal dagdelen scholing in 2014/2015 groter of kleiner is dan het aantal dagdelen scholing in 2011/2012. Zowel de vraagstelling als de antwoordmogelijkheden waren in beide enquêtes precies hetzelfde.

Tabel 2.14 laat zien dat de uitkomsten van de representatieve telefonische enquête onder OR-en nauwelijks anders zijn dan die van de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand.

In de analyse van de gegevens uit de telefonische enquête komt naar voren dat de ontwikkeling in het aantal dagdelen OR-scholing in de periode 2011-2015 niet significant samenhangt met de personele omvang of de sector van het bedrijf waarin de OR-en

functioneren. Ook op dit punt is er dus overeenstemming tussen de telefonische enquête en de internet enquête.

*Mezzobestand geeft wel goed beeld van de **ontwikkeling** in hoeveelheid OR-scholing*

Daarmee kunnen we er vanuit gaan dat de *ontwikkeling* in de hoeveelheid OR-scholing zoals die naar voren komt in de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand een goed beeld geeft van deze ontwikkeling bij alle OR-en in Nederland.

Tabel 2.14 – Ontwikkeling hoeveelheid scholing in periode 2011-2015; vergelijking uitkomsten internet enquête en telefonische enquête, in percentages

	internet enquête onder OR-en van Mezzobestand	telefonische enquête onder representatieve steekproef van OR-en
<i>Ontwikkeling aantal dag- delen OR-scholing in 2014/15 ten opzichte van 2011/12</i>		
in 2014/15 meer dagdelen dan in 2011/12	11%	14%
geen verschil tussen 2014/15 en 2011/12	51%	48%
in 2014/15 minder dagdelen dan in 2011/12	23%	22%
weet niet/n.v.t.	15%	17%
	100%= 1.172	100%= 463

2.6 Conclusies

Bij de scholing van ondernemingsraden wordt doorgaans een onderscheid gemaakt in scholing voor de gehele OR – vaak als maatwerk-scholing aangeduid – en open inschrijvingscursussen. De belangrijkste open inschrijvingscursussen voor OR-leden zijn de cursussen voor beginnende OR-leden, cursussen gericht op training van bepaalde voor OR-leden relevante vaardigheden en cursussen die zich focussen op een bepaald (beleids)thema.

In dit onderzoek hebben we de (ontwikkelingen in) scholingsactiviteiten van OR-en in de periode 2011-2015 in kaart gebracht via een internet enquête onder meer dan 1.000 OR-en uit het Mezzobestand, dus OR-en die eerder een door het GBIO meegefinancierde scholing hebben gevolgd. Hieronder zetten we de uitkomsten op een rij.

1. Ruim de helft van de OR-en uit het Mezzobestand volgt elk jaar een maatwerk-cursus. Ruim 4 op de 10 OR-en en doet dit (ook) aan het begin van een nieuwe zit-

tingsperiode en bijna een derde deel van de OR-en volgt een dergelijke maatwerk-cursus wanneer er sprake is van een bijzondere situatie of aanleiding. Een en ander komt er op neer dat elk jaar circa 80 procent van de OR-en maatwerkscholing volgt.

2. Bij de OR-en uit het Mezzobestand gaat maar voor weinig OR-en - 3 procent – op dat ze in de periode 2011-2015 geen maatwerkscholing hebben gevolgd. In de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van 463 OR-en, blijkt dit met 12 procent duidelijk vaker het geval te zijn. Bij de OR-en die geen maatwerk-scholing hebben gevolgd gaat het vooral om kleine OR-en en die zijn in het Mezzobestand ondervertegenwoordigd.
3. Van de OR-en in het Mezzobestand blijkt elk jaar ongeveer 80 procent maatwerk-scholing te volgen. Op dit punt is er in de periode 2011-2015 niets veranderd: voor elk van deze 5 jaar gaat op dat circa 80 procent van de OR-en uit het Mezzobestand een maatwerk cursus heeft gevolgd.

Wel is het gemiddeld aantal dagdelen van de maatwerk cursussen in de periode 2011-2015 gedaald, namelijk van 5,9 dagdelen in 2011 naar 5,4 dagdelen in 2015.

4. De deelname aan open inschrijvingscursussen voor beginnende OR-leden verandert in de periode 2011-2015 nauwelijks of niet, en dat geldt niet alleen voor de mate waarin OR-en hier gebruik van maken, maar ook voor het gemiddeld aantal deelnemers per OR, alsmede de gemiddelde duur in dagdelen van dergelijke cursussen.

Bij de andere twee open inschrijvingscursussen – vaardigheidstrainingen en thematische cursussen – lijkt de deelname in de periode 2011-2015 eerder wat toe te nemen dan af te nemen. Dat geldt voor de thematische cursussen duidelijker dan voor de vaardigheidstrainingen.

5. Een deel van de OR-en blijkt, al dan niet naast of in plaats van cursussen, gebruik te maken van andere vormen van scholing zoals congressen, studiedagen, zelfstudie, vakbondsscholing, OR-platforms, coaching en e-learning. De mate waarin OR-en gebruik maken van deze andere vormen van scholing is in 2014/2015 niet anders dan in 2011/2012. OR-en uit kleine bedrijven en uit de profit sectoren maken minder gebruik van dergelijke andere vormen van scholing dan OR-en uit grote bedrijven en uit non profit sectoren.
6. Een van de hoofdvragen van dit onderzoek is of de OR-en minder zijn gaan scholen door de wijzigingen in het financieringsstelsel. Vandaar dat we de OR-en uit dit onderzoek de vraag hebben voorgelegd of zij in de periode 2014/2015 meer of minder dagdelen scholing hebben gevolgd dan in de periode 2011/2012. Hierbij is aan

de OR-en gevraagd alle dagdelen mee te tellen, ongeacht of het maatwerk cursussen of open inschrijvingscursussen betreft.

Deze vraag is zowel voorgelegd in de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand (OR-en die eerder door het GBIO meegefinancierde scholing hebben gevolgd) als in de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van OR-en. De uitkomsten van beide enquêtes zijn nagenoeg hetzelfde. We geven hier de uitkomsten van de internet enquête. Circa 1 op de 7 OR-en kan deze vraag niet beantwoorden. De helft van de OR-en geeft aan dat de totale hoeveelheid dagdelen scholing in 2014/2015 niet of nauwelijks anders is dan in 2011/2012. Bij een derde deel van de OR-en is dit wel het geval en daarbij is duidelijk vaker sprake van een afname (23%) dan van een toename (11%) van de hoeveelheid scholing.

Wat betreft de ontwikkeling van de hoeveelheid scholing in de periode 2011-2015 zijn er geen significante verschillen tussen OR-en uit kleine en uit grote bedrijven. En ook tussen de onderscheiden sectoren – (land)bouw & industrie, handel & horeca, zakelijke dienstverlening, zorg & welzijn, overheid – zijn er wat dit betreft geen significante verschillen.

7. Veranderingen in het aantal dagdelen OR-scholing in de periode 2011-2015 zijn vooral het gevolg van veranderingen in de hoeveelheid dagdelen maatwerk scholing. Open inschrijvingscursussen blijken hierbij slechts een beperkte rol te spelen, en dan bovendien alleen bij de 11 procent OR-en die in de periode 2011-2015 meer dagdelen aan scholing zijn gaan besteden.
8. De toegenomen scholingsconsumptie bij deze 11 procent OR-en in de periode 2011-2015 blijkt namelijk het resultaat te zijn van drie verschillende effecten:
 - Het aandeel OR-en dat in deze periode een of meer maatwerk cursussen volgt neemt van jaar tot jaar langzaam maar gestaag toe.
 - Bovendien neemt het gemiddeld aantal dagdelen dat aan deze vorm van OR-scholing wordt besteed ook nog eens wat toe.
 - Daarnaast neemt de deelname aan open inschrijvingscursussen toe, en dat geldt vooral voor de deelname aan open inschrijvingscursussen over bepaalde inhoudelijke thema's.
9. Bij bijna een kwart (23%) van de OR-en is de scholingsconsumptie in de periode 2011-2015 verminderd. Deze vermindering is het resultaat van twee effecten. Niet alleen neemt hier het aandeel OR-en dat jaarlijks maatwerk scholing volgt in de periode 2011-2015 gestaag af, maar bovendien neemt hier in deze periode ook nog eens het gemiddeld aantal dagdelen van deze maatwerk cursussen af. Bij de open inschrijvingscursussen tekent zich geen duidelijke ontwikkeling af. De mate waarin

van deze cursussen gebruik wordt gemaakt lijkt in de periode 2011-2015 niet toe, maar ook niet af te nemen.

10. Bij de helft van de OR-en blijkt de scholingsconsumptie in de periode 2011-2015 niet toe- maar ook niet afgenomen te zijn. Dat betekent echter niet dat zich bij deze OR-en geen veranderingen in hun scholingsgedrag voordoen. Bij deze OR-en komt namelijk enerzijds een tendens naar voren dat zij in de periode 2011-2015 gemiddeld minder dagdelen aan maatwerk cursussen zijn gaan besteden. Daar staat anderzijds echter tegenover dat er ook een zeer voorzichtige tendens is dat deze OR-en in de periode 2011-2015 vaker gebruik zijn gaan maken van dergelijke maatwerk cursussen. Bovendien – en deze tendens tekent zich duidelijker af – zijn deze OR-en in de periode 2011-2015 meer gebruik gaan maken van open inschrijvingscursussen over inhoudelijke thema's. Niet alleen meldt een toenemend aantal OR-en deelname aan dergelijke cursussen, maar ook het gemiddeld aantal deelnemende OR-leden per OR neemt toe in de periode 2011-2015. Er is dus een voorzichtige tendens naar wat minder maatwerkscholing voor de gehele OR en wat meer deelname van individuele OR-leden aan thematische open inschrijvingscursussen.
11. De hier beschreven veranderingen doen zich vooral in de hele periode 2011-2015 voor. Het jaar 2013 blijkt hierbij geen bijzondere positie in te nemen. Het is dus niet zo dat 2013 de veranderingen duidelijker markeert dan de andere jaren. Dit indiceert dat de opheffing van het GBIO zeker niet de enige factor is die een rol speelt bij de beschreven veranderingen. In het volgende hoofdstuk zullen we hier nader op ingaan.

3 Achtergronden van de af- of toename van OR-scholing

In hoofdstuk 2 bleek dat bij de helft van de ondernemingsraden de hoeveelheid scholing in de periode 2011-2015 niet of nauwelijks is veranderd. Bij een derde deel van de ondernemingsraden is dit wel het geval en daarbij is duidelijk vaker sprake van een afname (23%) dan van een toename (11%) van de scholing in de periode 2011-2015. Een relevante vraag is wat de redenen zijn bij deze af- of toename van scholing. Is hier een verband met de opheffing van het GBIO per eind december 2012, of spelen vooral of ook andere redenen een rol. In de internet enquête onder de OR-en/OR-leden die geregistreerd staan in het Mezzobestand – het bestand van OR-en/OR-leden die eerder door het GBIO meegefinancierde scholing hebben gevolgd – zijn we hier op ingegaan. We zullen de uitkomsten in dit hoofdstuk beschrijven.

3.1 Achtergronden bij een afname van de OR-scholing in de periode 2011-2015

Bijna een kwart (23%) van de OR-en geeft aan dat ze in 2014/2015 minder dagdelen aan OR-scholing hebben besteed dan in 2011/2012.

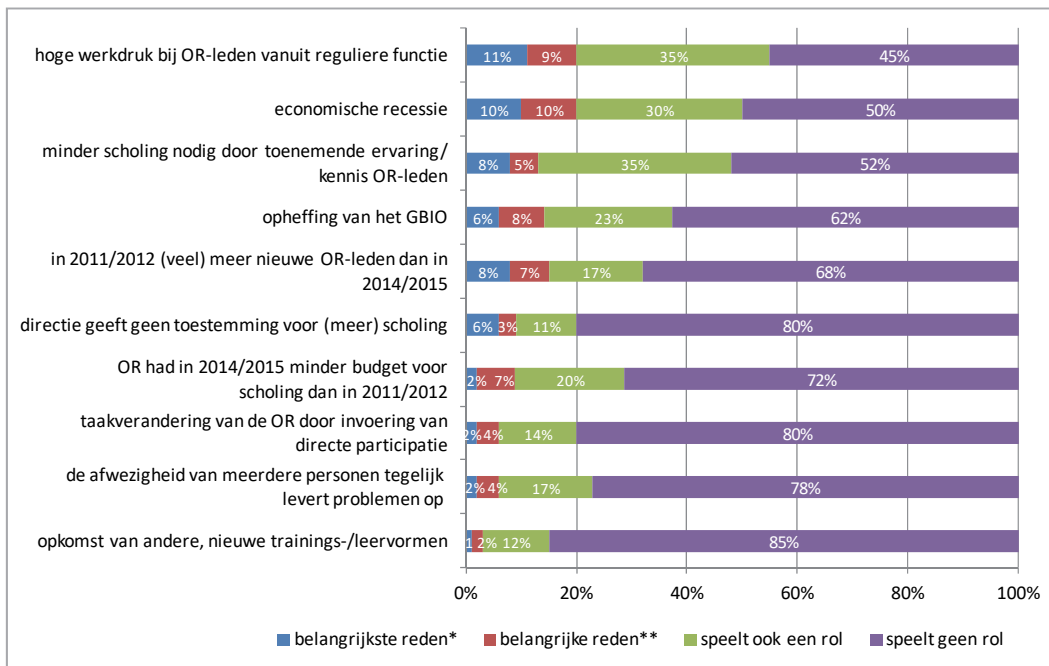
Ondernemingsraden wijzen vooral hoge werkdruk en economische recessie als reden aan

Figuur 3.1 laat zien dat de OR-en vooral de hoge werkdruk bij OR-leden vanuit de reguliere functie en de economische recessie als redenen noemen waarom hun OR in 2014/2015 minder scholing heeft gevolgd dan in 2011/2012. Beide redenen spelen volgens (ruim) de helft van de OR-en een rol. Iets minder dan de helft van de OR-en (48%) geeft als reden aan dat er in 2014/2015 minder scholing nodig was door de toenemende ervaring en kennis van de OR-leden. Een variant hierop, namelijk dat in 2011/2012 meer scholing nodig was omdat in die periode meer nieuwe leden toetraden tot de OR dan in de periode 2014/2015, wordt door 32 procent van de OR-en genoemd.

Opheffing GBIO is niet de belangrijkste, maar wel één van de oorzaken van afname in OR-scholing

De opheffing van het GBIO en daarmee het wegvallen van de scholingssubsidie komt hierna als vierde belangrijkste reden naar voren. Bij 38 procent van de ondervraagde OR-en speelt de opheffing van het GBIO een rol bij de afname van de hoeveelheid scholing in de periode 2011-2015. De opheffing van het GBIO speelt dus wel een rol bij de afname van de hoeveelheid scholing, maar andere redenen worden door de OR-en vaker genoemd en lijken dus een belangrijkere rol te spelen bij de afnemende scholingsconsumptie door OR-en.

Figuur 3.1 – Redenen dat OR-en in 2014/2015 minder dagdelen scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012, in percentages



Bron: internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand. Deze figuur heeft betrekking op 268 (23%) van de 1.172 geënquêteerde OR-en, namelijk de 268 OR-en die in 2014/2015 minder dagdelen scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012.

* In de enquête zijn de OR-en steeds 3 antwoordcategorieën voorgelegd, namelijk: 'ja, vooral', 'ja, ook' en 'nee/nvt'. Indien slechts 1 keer de antwoordcategorie 'ja, vooral' voorkwam dan is die automatisch als *belangrijkste* aangemerkt. Indien de antwoordcategorie 'ja, vooral' vaker dan 1 keer voorkwam, is verder gevraagd naar welke hiervan de belangrijkste is.

** In deze categorie zitten de 'ja, vooral' antwoorden, behalve de ene die bij doorvragen de belangrijkste reden bleek te zijn.

Aanvullende argumenten

De redenen die in figuur 3.1 vermeld staan, zijn in de enquête allemaal ter beoordeling aan de OR-en voorgelegd. Daarnaast is hen echter ook de mogelijkheid geboden om zelf aanvullingen te maken. Van de 268 OR-en, die aangeven dat zij in 2014/2015 minder dagdelen aan scholing hebben besteed dan in 2011/2012, hebben er 77 van deze gelegenheid gebruik gemaakt. De door hen genoemde redenen zijn vaak eerder varianten van de in figuur 3.1 genoemde redenen dan volledig nieuwe toevoegingen. Duidelijk nieuwe toevoegingen zijn:

- veranderingen in de medezeggenschapsstructuur en/of veranderingen in samenstelling van de OR (door 11 OR-en genoemd)
- OR-en hebben weliswaar een recht op scholing, maar tevens een eigen verantwoordelijkheid om efficiënt om te gaan met het geld van de onderneming (door 9 OR-en genoemd)
- onvoldoende ambitieniveau bij OR(-leden), geringe bereidheid tot scholing en reflectie (door 6 OR-en genoemd)
- minder/geen reden om scholing te volgen aangezien er minder/geen relevante ontwikkelingen in het bedrijf speelden (door 5 OR-en genoemd)
- in 2015 is een nieuwe OR aangetreden, maar de eerste cursus kon pas in 2016 gepland worden (door 5 OR-en genoemd)
- meer in company training (bijvoorbeeld door ambtelijk secretaris) en/of meer coaching/begeleiding in plaats van externe scholing (door 5 OR-en genoemd)
- geen scholingsaanbod met goede prijs-kwaliteit verhouding beschikbaar (door 4 OR-en genoemd)
- GBIO kende verplichting tot 3 dagdelen per dag, terwijl 2 dagdelen scholing per dag effectiever is (door 3 OR-en genoemd).

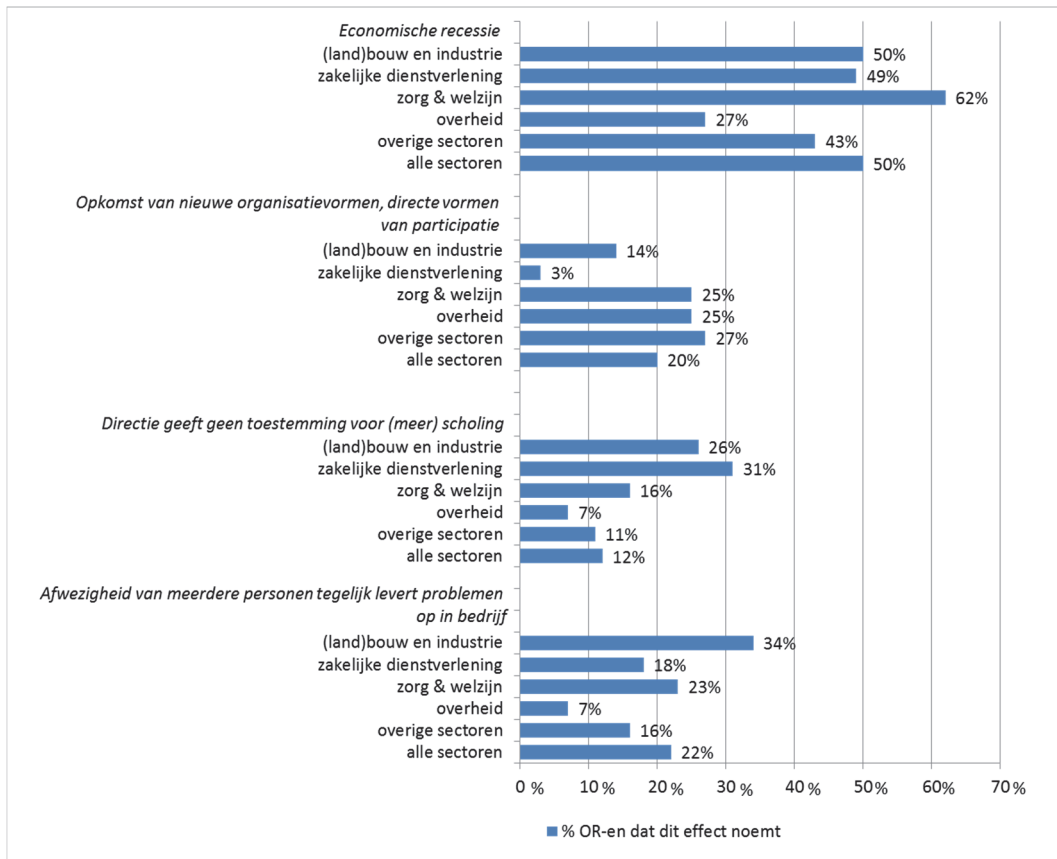
Weinig samenhang met personele omvang en economische ontwikkeling van het bedrijf

Er zijn geen significante verschillen tussen grote en kleine OR-en in de mate waarin de 10 in figuur 3.1 opgesomde redenen genoemd worden. En ook zijn er op deze punten geen significante verschillen tussen OR-en in bedrijven met vooral of uitsluitend vaste werknemers en OR-en in bedrijven met een aanzienlijke flexibele schil. De mate waarin de OR-en de diverse argumenten noemen, heeft eveneens weinig of niets te maken met de economische ontwikkeling van de bedrijven waarin ze functioneren.

Wel samenhang met de bedrijfssector

Alleen de sector waarin de OR functioneert maakt hier en daar verschil zoals figuur 3.2 laat zien. Zo geven de OR-en in de sector zorg & welzijn vaker dan de OR-en in

Figuur 3.2 – Significante verschillen tussen sectoren in de mate waarin OR-en diverse argumenten noemen voor de afname in OR-scholing in 2014/2015 ten opzichte van 2011/2012, in percentages



Bron: internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand. Deze figuur heeft betrekking op 268 (23%) van de 1.172 geënquêteerde OR-en, namelijk de 268 OR-en die in 2014/2015 minder dagdelen scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012.

de andere sectoren aan dat zij, vanwege de economische recessie, in 2014/2015 minder dagdelen aan OR-scholing hebben besteed dan in 2011/2012. OR-en in overheidsorganisaties noemen dit argument juist relatief weinig. De OR-en in de sector overheid – en hetzelfde geldt voor de OR-en in de sector zorg & welzijn – geven relatief vaak aan dat zij in 2014/2015 minder dagdelen aan scholing hebben besteed dan in 2011/2012 vanwege de opkomst van vormen van directe participatie en daarmee samenhangende veranderingen in de rol en taken van hun OR. Dit argument wordt door de OR-en uit de profit sectoren (landbouw, bouw, industrie, zakelijke dienstverlening) duidelijk minder vaak genoemd. OR-en uit deze profit sectoren geven vaker het argument dat de directie

geen toestemming geeft voor (meer) OR-scholing. Met name OR-en in overheidsorganisaties noemen dit argument vrij weinig als reden dat zij in 2014/2015 minder dagdelen OR-scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012. Deze OR-en vermelden eveneens vrij weinig als reden voor de afname van het aantal aan OR-scholing bestede dagdelen dat de afwezigheid van meerdere personen tegelijk problemen oplevert in de organisatie. Dit argument wordt duidelijk vaker genoemd door OR-en uit de (land)bouw en de industrie.

3.2 Achtergronden bij een toename van de OR-scholing in de periode 2011-2015

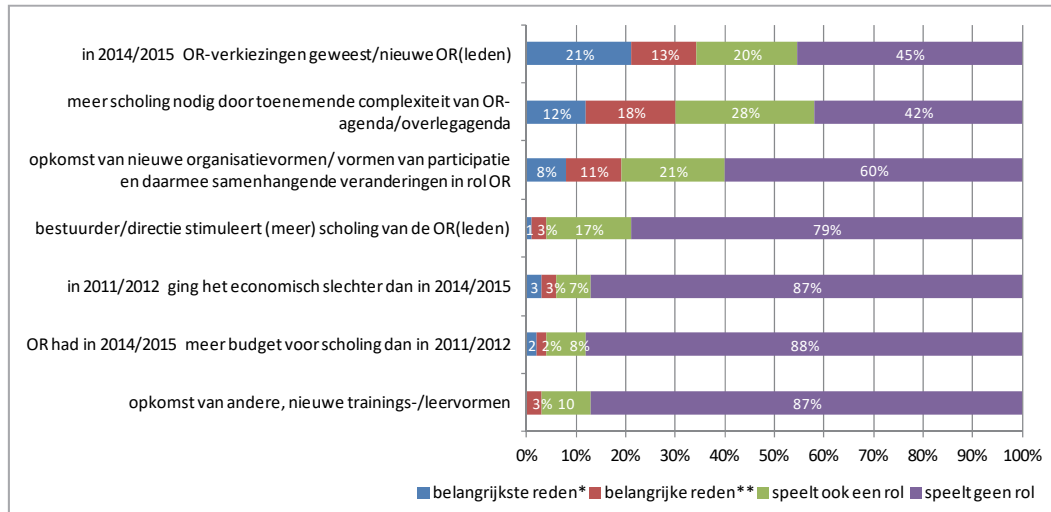
Wanneer er in de periode 2011-2015 een verandering optreedt in de hoeveelheid scholing van de OR dan is dat vaker een afname (23%) dan een toename (11%). In deze paragraaf gaan we in op de redenen waarom 126 van de 1.172 geënquêteerde OR-en in 2014/2015 meer scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012.

Meer scholing vooral vanwege inwerken nieuwe OR-leden, invoering van vormen van directe participatie en het complexer worden van de OR-agenda

De 126 OR-en die in 2014/2015 meer dagdelen scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012 noemen daarvoor vooral drie argumenten, namelijk dat er in 2014/2015 OR-verkiezingen zijn geweest waardoor nieuwe OR-leden zijn aangetreden, de toenemende complexiteit van de overlegagenda, en de doorvoering van vormen van directe participatie en de hiermee samenhangende veranderingen in de taak en rol van de indirecte medezeggenschap. Het ligt voor de hand dat het complexer worden van de OR-agenda voor een deel ook te maken heeft met de invoering van vormen van directe participatie. De doorvoering van directe vormen van participatie impliceert voor de desbetreffende OR-en eerder meer dan minder scholing, zo blijkt uit een vergelijking van figuur 3.1 en figuur 3.3.

Andere, mogelijke argumenten – denk aan: meer scholingsbudget, verbetering van het economisch tij voor het bedrijf, een bestuurder die vóór (meer) scholing door de OR is - spelen volgens de ondervraagde OR-en betrekkelijk zelden een (belangrijke) rol bij de toegenomen scholingsconsumptie.

Figuur 3.3 – Redenen dat OR-en in 2014/2015 meer dagdelen scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012, in percentages



Bron: internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand. Deze figuur heeft betrekking op 126 (11%) van de 1.172 geënquêteerde OR-en, namelijk de 126 OR-en die in 2014/2015 meer dagdelen scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012.

* In de enquête zijn de OR-en steeds 3 antwoordcategorieën voorgelegd, namelijk: 'ja, vooral', 'ja, ook' en 'nee/nvt'. Indien slechts 1 keer de antwoordcategorie 'ja, vooral' voorkwam dan is die automatisch als *belangrijkste* aangemerkt. Indien de antwoordcategorie 'ja, vooral' vaker dan 1 keer voorkwam, is verder gevraagd naar welke hiervan de belangrijkste is.

** In deze categorie zitten de 'ja, vooral' antwoorden, behalve de ene die bij doorvragen de belangrijkste reden bleek te zijn.

In grote bedrijven speelt vooral de invoering van directe participatie en het complexer worden van de OR-agenda een rol

In totaal heeft 11 procent van de OR-en in 2014/2015 meer dagdelen scholing gevolgd dan in 2011/2012. In aantallen gaat het hierbij om 126 OR-en. Dat maakt dat verschillen naar achtergrondkenmerken – aantal werknemers dat onder de werkingssfeer van de OR valt, de sector waarin het bedrijf van de OR zit, etc. – niet snel significant zijn. Niettemin blijkt dat grote OR-en vaker dan kleine OR-en als reden voor hun toegenomen scholingsconsumptie de doorvoering van directe vormen van participatie noemen. Van de 126 OR-en geeft namelijk 19 procent aan dat dit een (zeer) belangrijke rol speelt, maar dit varieert als volgt:

- minder dan 100 werknemers 5%
- 100-199 werknemers 9%
- 200-399 werknemers 19%
- 400-999 werknemers 22%
- 1.000 en meer werknemers 26%

Ook de toenemende complexiteit van de overlegagenda wordt door grote OR-en vaker genoemd. Van de kleine OR-en (minder dan 100 werknemers) noemt 30 procent dit argument, maar dit loopt op naar 75 procent bij de grootste OR-en (1.000 of meer werknemers).

In de kleine OR-en spelen de verkiezingen vaker een rol

Nieuwe verkiezingen, gepaard met de instroom van nieuwe leden in de OR, wordt juist vaker door kleine dan door grote OR-en genoemd als belangrijkste reden voor de toegenomen scholingsconsumptie. Zoals figuur 3.3 laat zien wordt dit door 21 procent van de OR-en als de belangrijkste reden voor de toegenomen scholingsconsumptie genoemd, maar dit varieert als volgt:

- minder dan 100 werknemers 35%
- 100-199 werknemers 32%
- 200-399 werknemers 25%
- 400-999 werknemers 7%
- 1.000 en meer werknemers 9%

Waarschijnlijk speelt hierbij een rol dat bij nieuwe verkiezingen er relatief meer wisselingen van leden plaatsvinden in kleine OR-en dan in grote OR-en, waardoor nieuwe verkiezingen in grote OR-en minder invloed hebben op de continuïteit in kennis en ervaring dan in kleine OR-en.

De andere achtergrondkenmerken van de bedrijven waarin de OR-en functioneren spelen op dit punt geen noemenswaardige rol. OR-en in profit sectoren noemen geen andere argumenten voor hun toegenomen scholingsconsumptie dan OR-en in de non profit sectoren. En er is wat dit betreft ook geen verschil tussen OR-en in goed en minder goed lopende bedrijven, respectievelijk bedrijven met vrijwel uitsluitend vast personeel en bedrijven met een grote flexibele schil van werknemers.

3.3 Financiële ruimte voor OR-scholing in 2014/15 ten opzichte van 2011/12

In figuur 3.1 kwam naar voren dat van de OR-en, die in 2014/2015 minder dagdelen OR-scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012, ruim een kwart (28%) als een van de redenen voor die scholingsafname aanvoert dat ze in 2014/2015 minder scholingsbudget ter beschikking hadden dan in 2011/2012.

Wat vaker een afname dan een toename van de financiële ruimte voor OR-scholing

Informatie over het scholingsbudget is echter niet alleen voor handen voor de OR-en die in de periode 2011-2015 een afname van het aantal dagdelen OR-scholing melden. In het onderzoek hebben we namelijk aan alle OR-en gevraagd of zij in 2014/2015 meer of minder financiële ruimte of budget hadden voor scholing dan in 2011/2012.

Van de ondervraagde OR-en is 4 procent van mening dat ze in 2014/2015 meer financiële ruimte of budget voor scholing hadden dan in 2011/2012. Het omgekeerde – minder financiële ruimte in 2014/2015 dan in 2011/2012 – komt vaker voor, namelijk bij 17 procent van de OR-en. Twee derde deel van de ondervraagde OR-en ziet nauwelijks of geen verschil in hun scholingsbudget van 2014/2015 en dat van 2011/2012. De overige 14 procent van de OR-en weet niet of de financiële ruimte voor OR-scholing in 2014/2015 groter of kleiner is dan in 2011/2012.

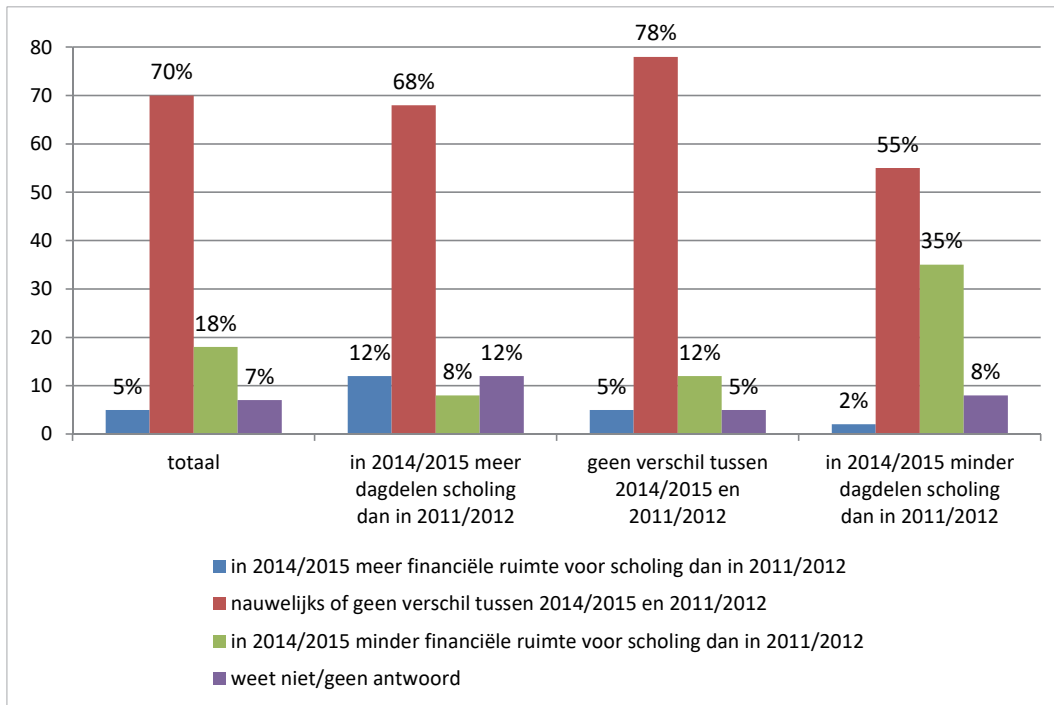
Geen samenhang met de omvang en de sector van de bedrijven waarin de OR-en functioneren

Er is geen verband tussen het wel of niet afnemen van de financiële ruimte voor OR-scholing en de omvang of de sector van de bedrijven waarin de OR-en functioneren. Ook is er geen significante samenhang met het aandeel flexibele krachten in het bedrijf. Evenmin als met de economische ontwikkeling van het bedrijf in de periode 2011-2016.

Wel samenhang met de ontwikkeling van de scholingsconsumptie van OR-en

Zoals figuur 3.4 laat zien spelen veranderingen in de financiële ruimte voor scholing wel een rol bij de feitelijke ontwikkeling van de scholingsconsumptie van OR-en. OR-en die in 2014/2015 minder dagdelen scholing gevolgd hebben dan in 2011/2012, melden vaker een afname van hun scholingsbudget dan OR-en die in 2014/2015 juist meer dagdelen scholing gevolgd hebben dan in 2011/2012. Tegelijk laat figuur 3.4 zien – evenals tabel 3.1 overigens – dat de veranderingen in scholingsbudget maar een zeer gedeeltelijke verklaring bieden voor de veranderingen in scholingsconsumptie van OR-en in de periode 2011-2015. Er is weliswaar een significant verband tussen deze zaken – zie figuur 3.4 – maar het is zeker niet zo dat een afname van de hoeveelheid OR-scholing in de periode 2011-2015 steeds gepaard gaat met minder financiële ruimte of minder budget voor scholing.

Tabel 3.4 – Samenhang tussen veranderingen in scholingsbudget en scholingsconsumptie, in percentages



Bron: internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand.

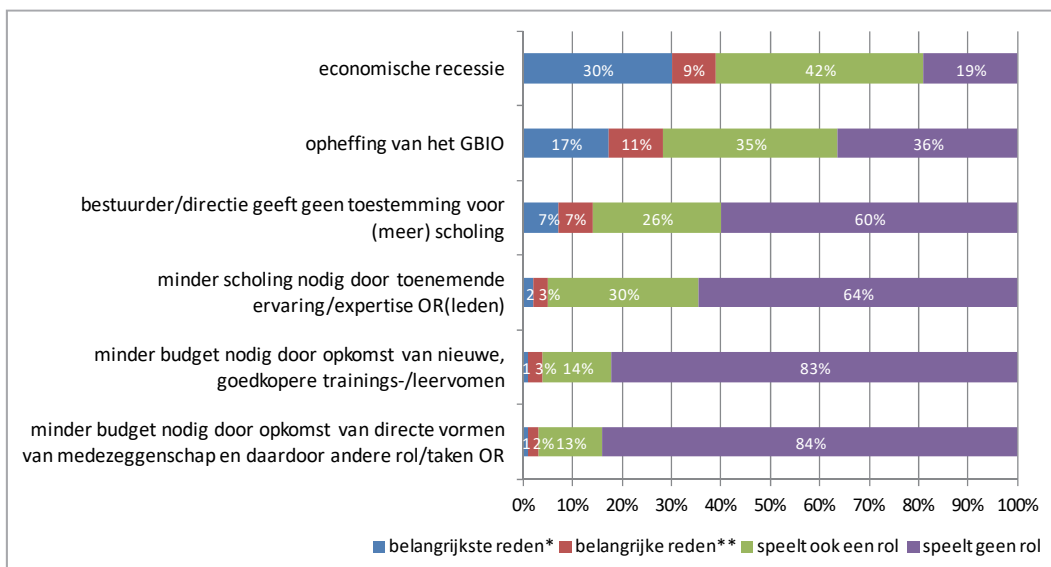
Vooral recessie en opheffing GBIO spelen rol bij afname financiële ruimte voor OR-scholing

In totaal geeft dus 17 procent van de OR-en aan dat ze in 2014/2015 minder financiële ruimte voor scholing hadden dan in 2011/2012. Uiteraard hebben we deze OR-en gevraagd wat hier in hun ogen de reden voor is. Figuur 3.5 brengt een en ander in beeld.

Ook hier komt weer naar voren dat de economische recessie vaak een belangrijke rol speelt, namelijk bij 81 procent van de OR-en die een afname van hun scholingsbudget melden. Daarnaast meldt twee derde deel van de OR-en dat de opheffing van het GBIO een rol speelt. De opheffing van het GBIO speelt in de ogen van de OR-en dus vaker een rol bij de afname van de financiële ruimte voor scholing dan bij de feitelijke afname van de scholingsconsumptie zelf. Ook dit illustreert dat de afname van de hoeveelheid OR-scholing zeker niet alleen een kwestie is van financiële middelen.

Betrekkelijk weinig OR-en brengen de afname van het scholingsbudget in verband met de opkomst van nieuwe en goedkopere leervormen. En ook zien vrij weinig OR-en een samenhang met minder noodzaak tot OR-scholing als gevolg van een veranderende rol van de indirecte medezeggenschap door de opkomst van nieuwe organisatievormen of vormen van directe medezeggenschap.

Tabel 3.5 – Redenen die OR-en opgeven voor de verminderde financiële ruimte voor OR-scholing, in percentages



Bron: internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand. Deze figuur heeft betrekking op 191 (17%) van de 1.153 geënquêteerde OR-en, namelijk de 191 OR-en die aangeven dat zij in 2014/2015 minder scholingsbudget ter beschikking hadden dan in 2011/2012.

* In de enquête zijn de OR-en steeds 3 antwoordcategorieën voorgelegd, namelijk: 'ja, vooral', 'ja, ook' en 'nee/nvt'. Indien slechts 1 keer de antwoordcategorie 'ja, vooral' voorkwam dan is die automatisch als *belangrijkste* aangemerkt. Indien de antwoordcategorie 'ja, vooral' vaker dan 1 keer voorkwam, is verder gevraagd naar welke hiervan de belangrijkste is.

** In deze categorie zitten de 'ja, vooral' antwoorden, behalve de ene die bij doorvragen de belangrijkste reden bleek te zijn.

In profit sector spelen deels andere factoren dan in non profit

De redenen die OR-en aanvoeren voor de afname van de financiële ruimte voor scholing zijn in kleine bedrijven niet anders dan in grote bedrijven. Ook blijkt er in de analyse op dit punt geen samenhang te bestaan met de economische ontwikkeling van het bedrijf in de periode 2011-2015, of met het aandeel flexibele krachten in het bedrijf. Wel is er een samenhang met de sector waarin de OR-en functioneren. In figuur 3.5 is

te zien dat 40 procent van de OR-en, die in 2014/2015 minder financiële ruimte voor scholing hebben dan in 2011/2012, van mening is dat hun bestuurder hierbij een rol speelt. Dit blijkt per sector echter nogal te variëren, als volgt:

- zakelijke dienstverlening 60%
- (land)bouw en industrie 48%
- zorgsector 31%
- overheidssector 19%

In de profit sectoren speelt dit volgens de OR-en dus duidelijk vaker een rol dan in de non profit sectoren. Binnen de non profit sector is de situatie volgens de OR-en in overheidsorganisaties nog weer wat gunstiger dan in zorg- en welzijnsinstellingen. OR-en uit de sector overheid wijzen ook wat minder vaak (65%) op de rol van de economische recessie dan de OR-en uit de andere sectoren (steeds circa 85%).

3.4 Conclusies

1. Bij de helft van de OR-en is de hoeveelheid scholing in de 2014/2015 nauwelijks of helemaal niet anders dan in 2011/2012. Bij een derde van de OR-en is dit wel het geval en bij deze OR-en is duidelijk vaker sprake van een afname (23%) dan van een toename (11%) van de scholing in 2014/2015 ten opzichte van 2011/2012.
2. OR-en, die in 2014/2015 minder scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012, voeren hiervoor vooral twee redenen aan. Eén van deze redenen is dat veel OR-leden (te) veel werkdruk ervaren vanuit hun reguliere functie. OR-leden zien vaak geen mogelijkheid om, naast de tijd die nodig is voor het raadswerk zelf, ook nog eens (meer) tijd vrij te maken voor medezeggenschapsscholing. De andere veel genoemde reden is de economische recessie.
3. Daarnaast worden, weliswaar in mindere mate, nog enkele andere factoren door de OR-en genoemd. Deze factoren blijken zowel genoemd te worden door OR-en waar de scholing is toegenomen als door OR-en waar de scholing is afgenomen. Een van deze factoren is de noodzaak van of de behoefte aan scholing en dat heeft onder andere te maken met (veranderingen in) de ervaring en expertise van de OR. Ruim 4 op de 10 OR-en volgen min of meer standaard een maatwerk cursus wanneer er OR-verkiezingen zijn geweest en de samenstelling van de OR is gewijzigd. Tussentijds toetredende OR-leden volgen nogal eens een open inschrijvingscursus voor beginnende OR-leden. En (nieuwe) voorzitters of secretarissen nemen nogal eens deel aan vaardigheidstrainingen. In jaren waarin geen sprake is van dergelijke wisselingen in de samenstelling van de OR is er weinig of geen behoefte aan deze

scholing. Een tweede reden waarom in het ene jaar meer scholing nodig of wenselijk is, heeft te maken met de complexiteit en de zwaarte van de overlegagenda. Eén voorbeeld uit dit onderzoek is de invoering van vormen van directe participatie in bedrijven waardoor de rol en de taak van de ondernemingsraad kan veranderen. De OR kan dan scholing nodig hebben of nodig vinden om zich in deze nieuwe rol en taken te bekwamen.

Een andere factor is de opstelling van de bestuurder. OR-en die in 2014/2015 minder scholing hebben gevolgd wijzen in een aantal gevallen op de stimulerende rol van hun bestuurder, terwijl OR-en die in 2014/2015 minder scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012 in een aantal gevallen aangeven dat zij geen toestemming voor (meer) scholing kregen van de bestuurder.

4. Een van de hoofdvragen van dit onderzoek is of de OR-en minder zijn gaan scholen door de opheffing van het GBIO eind 2012. In dit onderzoek komt naar voren dat de opheffing van het GBIO hierbij een rol speelt, maar zeker geen hoofdrol. Bij 1 op de 6 OR-en blijkt de financiële ruimte voor scholing in 2014/2015 duidelijk kleiner te zijn dan in 2011/2012, en meestal geven de desbetreffende OR-en aan dat de opheffing van het GBIO hierbij een (duidelijke) rol speelt. Zoals gezegd is de financiële ruimte echter slechts één van de factoren die de omvang van de OR-scholing bepaalt. De meeste OR-en geven dan ook aan dat de opheffing van het GBIO geen rol heeft gespeeld bij de afgenomen scholingsconsumptie. Bij 13 procent, dus bij 1 op de 8 OR-en, blijkt de opheffing van het GBIO wel een duidelijke rol te hebben gespeeld.

4 Nut van scholing en benutting van scholingsrechten

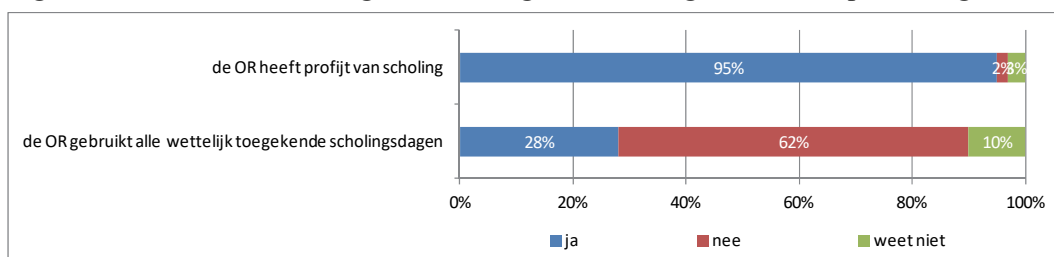
Het is bekend dat lang niet alle ondernemingsraden hun scholingsrechten volledig benutten. Zo komt in het *Nalevingsonderzoek van de Wet op de ondernemingsraden. Stand van zaken 2005* (Engelen & Kemper, 2006) naar voren dat in 2005 een derde deel van de OR-leden (35%) 5 dagen scholing per jaar volgt. Vergelijking van deze uitkomst met de uitkomsten uit latere nalevingsonderzoeken laat bovendien zien dat er sprake lijkt van een dalende tendens. In 2008 volgde een kwart van de OR-leden 5 dagen scholing per jaar en in 2011 ging dit nog op voor 18 procent van de OR-leden. In de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand – dus onder OR-en die eerder door het GBIO meegefinancierde scholing hebben gevolgd - hebben we de OR-en gevraagd waarom zij deze rechten niet (volledig) gebruiken. Los van een eventuele toename of afname van de scholing in de periode 2011-2015 én los van de mate waarin OR-en hun scholingsrechten benutten, is een zeker zo relevante vraag of ondernemingsraden van mening zijn dat zij voldoende scholing volgen. En wanneer zij van mening zijn dat zij in 2014/2015 onvoldoende scholing hebben gevolgd, wat zijn dan de achterliggende redenen. Deze vragen hebben we in de telefonische enquête voorgelegd aan een representatieve steekproef van ondernemingsraden. Ook dit komt in dit hoofdstuk aan bod.

4.1 Nut en effecten van scholing

Vrijwel alle OR-en onderkennen nut van scholing

Zoals figuur 4.1 laat zien geeft 95 procent van de ondervraagde OR-en te kennen dat hun OR profijt heeft van de gevolgde scholing.

Figuur 4.1 – Nut van scholing en benutting van scholingsrechten, in percentages



Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand.

Tegelijkertijd laat deze figuur 4.1 zien dat nauwelijks meer dan een kwart van de ondervraagde OR-en hun scholingsrechten volledig benut. Ook op dit punt blijkt er geen significant verschil te bestaan tussen grote en kleine OR-en en ook niet tussen de OR-en uit verschillende sectoren. Wel wordt door de OR-en, waar de hoeveelheid OR-scholing in 2014/2015 is toegenomen in vergelijking met 2011/2012, vaker (38%) aangegeven dat zij hun scholingsrechten volledig benutten dan door de OR-en waar de hoeveelheid scholing in 2014/2015 afgenomen is in vergelijking met 2011/2012 (17%). Verderop zullen we ingaan op de vraag waarom niet meer OR-en hun scholingsrechten volledig benutten. Hier zullen we eerst verder inzoomen op het nut van de scholing.

Negen van de tien OR-en melden een of meer concrete effecten van scholing

De bijna 1.100 OR-en uit het Mezzobestand, die de internet enquête hebben ingevuld, geven bijna allemaal (95%) aan dat ze profijt hebben van scholing. In de telefonische interviews onder een representatieve steekproef van 463 OR-en is hier verder op in gegaan en gevraagd welke positieve effecten de scholing, die ze in de periode 2014-2015 gehad hebben, volgens hen heeft. In totaal hebben we 14 mogelijke effecten aan de OR-en voorgelegd. Figuur 4.2 brengt ze in beeld en laat tevens zien in welke mate scholing volgens de OR-en tot deze effecten leidt.

Circa 9 van de 10 OR-en (88%), die in de periode 2014-2015 scholing gevolgd hebben, maken melding van een of meer van de effecten uit figuur 4.2. Gemiddeld noemen zij 8 van deze 14 effecten.

OR-en noemen vaker procesmatige effecten dan effecten op inhoudelijke beleidsterreinen

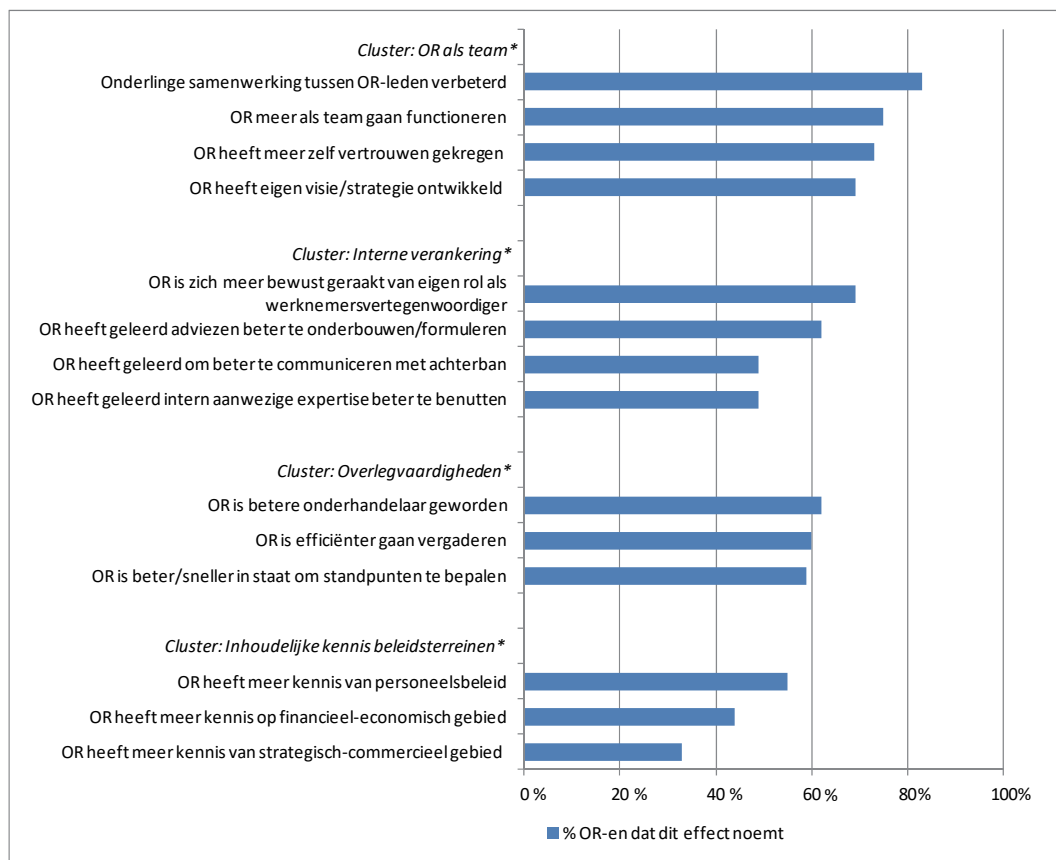
Figuur 4.2 laat verder zien dat de meeste OR-en effecten noemen die te maken hebben met hun procesmatig functioneren. Het gaat hierbij onder andere om samenwerking tussen OR-leden, als team werken, onderhandel- en vergadervaardigheden. Minder OR-en geven aan dat zij door de scholing beter thuis zijn geraakt op relevante beleidsterreinen. Het meest nog wordt dit effect genoemd voor het terrein van personeelsbeleid/personeelsmanagement (ruim de helft van de OR-en).

Sommige effecten van scholing worden evenzeer door kleine als door grote OR-en genoemd

In hoofdstuk 2 is aangegeven dat grote OR-en (praktisch) allemaal scholing gevolgd hebben in de periode 2014-2015. Bij kleine OR-en en dan met name OR-en in de klasse 10-49 werknemers is dit zeker niet altijd het geval en bovendien gaat het dan bij de OR-en die wel scholing gevolgd hebben vaak om andere, minder intensieve of korter

durende vormen van scholing. Zo stijgt het aantal OR-en dat in de periode 2014-2015 een *meerdaagse* cursus voor de hele OR heeft gevolgd van 14 procent van de OR-en in de klasse 10-49 werknemers, via 40 procent van de OR-en in de klasse 50-99 en de klasse 100-199 werknemers naar 58% in de klasse 200-399 werknemers en vervolgens verder naar 78% in de klasse met 400 of meer werknemers.

Figuur 4.2 – Effecten die de OR-en toeschrijven aan de in 2014-2015 gevolgde scholing, in percentages



Bron: telefonische enquête onder OR-en.

* In de uitgevoerde (factor)analyse komt naar voren dat de 14 effecten één factor vormen, maar dat daar binnen nog wel 4 clusters kunnen worden onderscheiden. In figuur 4.2 zijn de effecten naar deze 4 clusters gegroepeerd.

Ondanks deze verschillen in scholingsvormen tussen kleine en grote OR-en melden de kleine OR-en voor een deel dezelfde effecten van de genoten scholing als grote OR-en (zie tabel 4.3). Zo noemen kleine OR-en even vaak als grote OR-en dat zij door de

gevolgde scholing in 2014-2015 zich meer of beter bewust zijn geworden van hun rol als werknemersvertegenwoordiger en dat zij door de scholing tevens beter hebben leren communiceren met hun achterban en beter thuis zijn geraakt op het terrein van het personeelsbeleid. En ook melden zij even vaak als grote OR-en dat zij door de scholing efficiënter hebben leren vergaderen.

Andere effecten worden door kleine OR-en minder vaak genoemd dan door grote OR-en

Op veel andere punten worden wel verschillen zichtbaar. Zo noemen de kleine OR-en minder vaak dan de grote OR-en dat zij door de scholing beter als team zijn gaan functioneren en zij geven ook minder vaak aan dat zij door de scholing hebben geleerd de interne expertise beter te benutten, etc. Mogelijk dat dit zaken zijn die in kleine bedrijven c.q. kleine OR-en vaker al min of meer automatisch gebeuren en

Tabel 4.3 – Effecten van de OR-scholing in 2014-2015, naar aantal werknemers waarvoor de OR is ingesteld (eigen opgave geïnterviewde OR-en), in percentages

	10-49 werkne- mers	50-99	100-199	200-399	400-999	1.000 of meer
<i>1. Cluster: OR als team*</i>						
- meer samenwerking	58%	77%	80%	94%	89%	84%
- meer als team	58%	66%	69%	86%	88%	81%
- meer zelfvertrouwen	62%	64%	72%	84%	75%	76%
- eigen visie/strategie	48%	60%	71%	74%	76%	74%
<i>2. Cluster: overlegvaardigheden</i>						
- betere onderhandelaar	48%	56%	61%	75%	59%	67%
- efficiënter vergaderen	67%	47%	58%	68%	68%	59%
- beter/sneller standpunten bepalen	45%	58%	57%	67%	60%	62%
<i>3. Cluster: interne verankering</i>						
- meer bewust van rol als werknemersvertegenwoordiger	62%	67%	72%	73%	70%	64%
- adviezen beter onderbouwen	35%	60%	60%	69%	69%	61%
- beter communiceren met achterban	42%	42%	43%	65%	47%	46%
- beter benutten interne expertise	39%	36%	46%	58%	55%	60%
<i>4. Cluster 4: Inhoudelijke kennis</i>						
- personeelsbeleid	52%	51%	57%	58%	53%	57%
- financieel-economisch gebied	29%	41%	43%	52%	36%	52%
- strategisch-commercieel gebied	16%	31%	31%	33%	36%	43%

Bron: telefonische enquête onder OR-en

* Voor de volledige omschrijving van de effecten en de ordening in 4 clusters: zie de opmerkingen onder figuur 4.2

waar dus niet voor geschoold hoeft te worden. Dat kleine OR-en minder vaak dan grote OR-en aangeven dat zij door de scholing geleerd hebben een eigen strategie te ontwikkelen, standpunten sneller te bepalen, adviezen beter te onderbouwen, etc. zijn echter indicaties dat waarschijnlijk ook of vooral de geringere scholingsconsumptie een rol speelt.

Gemiddeld noemen de OR-en, die in de periode 2014-2015 scholing hebben gevolgd, 8 van de 14 effecten, maar dit loopt op van gemiddeld 4 effecten bij OR-en in kleine bedrijfsvestigingen met 10-49 werknemers, via gemiddeld 7 effecten bij OR-en in bedrijfsvestigingen met 50-199 werknemers naar gemiddeld 9 effecten bij OR-en in bedrijfsvestigingen met 200 of meer werknemers.

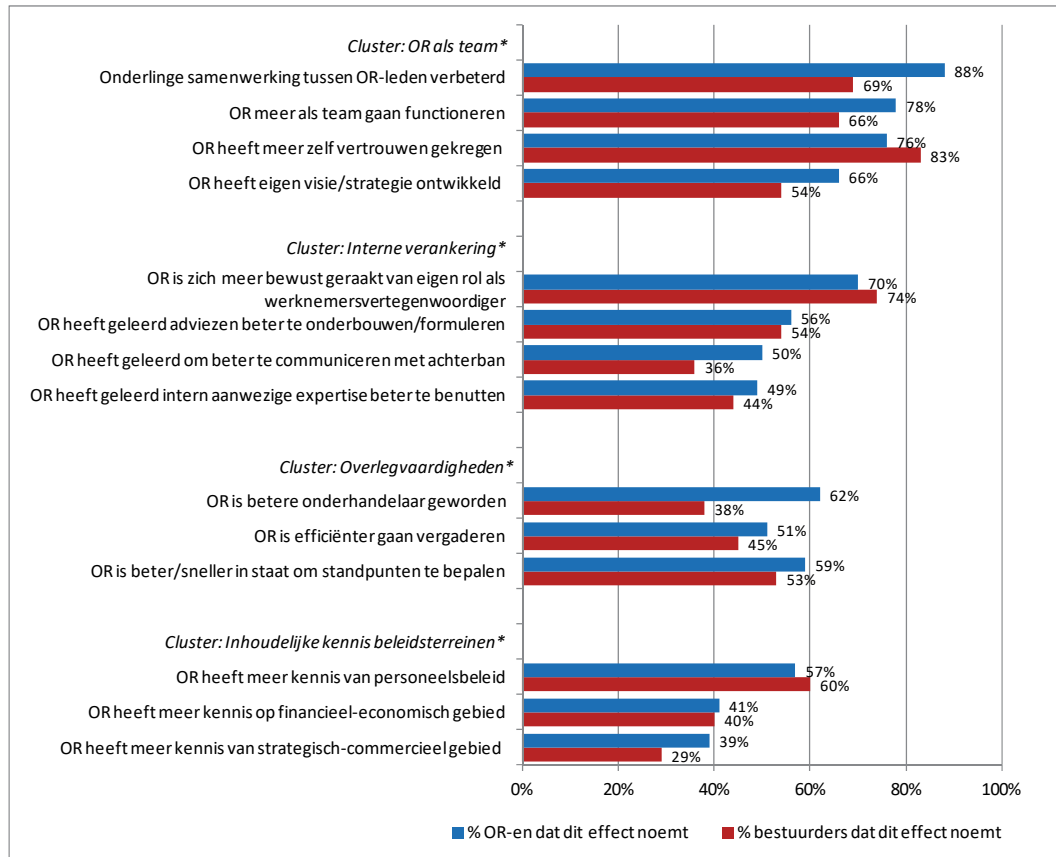
Bestuurders onderschrijven het aanwezig zijn van deze effecten

Voor 75 van de 463 geïnterviewde OR-en geldt dat ook hun overlegpartner, de bestuurder, aan dit onderzoek heeft meegedaan. De 75 bedrijfsvestigingen waarvoor opgaat dat zowel de OR als de bestuurder aan dit onderzoek hebben meegedaan, wijken wat betreft hun spreiding over de diverse grootteklassen en sectoren nauwelijks af van de 388 bedrijfsvestigingen waar alleen de OR aan dit onderzoek heeft meegedaan (zie verder ook bijlage 1). Dit wijst er op dat de bedrijfsvestigingen, waar zowel de OR als de bestuurder aan het onderzoek hebben meegedaan, een dwarsdoorsnede zijn van alle bedrijfsvestigingen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt.

Aan de bestuurders hebben we eveneens gevraagd welke effecten zij zien en merken van de scholing die hun OR in de periode 2014-2015 heeft gevolgd. In figuur 4.4 staan de antwoorden van de bestuurders. Tevens worden die in deze figuur 4.4 vergeleken met de antwoorden van *hun* OR-en. Figuur 4.4 heeft dus alleen betrekking op de 75 bedrijven waar zowel de OR als de bestuurder aan het onderzoek heeft meegedaan.

De bestuurders zien en ervaren vooral dezelfde effecten van de OR-scholing als hun OR-en. Er zijn wel wat kleinere verschillen, maar die zijn niet significant. Op één uitzondering na. De bestuurders hebben minder vaak (38%) dan de OR-en zelf (62%) het idee dat de onderhandelingsvaardigheden van de OR door de scholing zijn versterkt.

Figuur 4.4 – Effecten die de OR-en én hun bestuurders toeschrijven aan de door de OR-en in 2014-2015 gevolgde scholing, in percentages



Bron: telefonische enquête onder OR-en en internet enquête onder bestuurders. Figuur 4.4 heeft alleen betrekking op de 75 bedrijven waar zowel de OR als de bestuurder aan het onderzoek heeft meegedaan

* Voor de ordening van de 14 effecten in deze 4 clusters: zie de opmerkingen onder figuur 4.2

Beeld dat bestuurders schetsen is niet vertekend door een selectieve respons

Niet alle 463 OR-en uit de telefonische enquête hebben de contactgegevens van hun bestuurder doorgegeven. Bovendien hebben niet alle bestuurders, van wie de contactgegevens wel doorgegeven zijn, aan dit onderzoek mee kunnen of willen werken. Figuur 4.4 laat weliswaar zien dat er vooral overeenstemming is tussen bestuurders en hun OR-en wat betreft de effecten van OR-scholing. Dat impliceert echter nog niet dat de groep OR-en, waarvoor opgaat dat ook de bestuurder heeft meegedaan aan het onderzoek, een nauwkeurige afspiegeling is van alle geïnterviewde OR-en wat betreft de manier waarop effecten van de OR-scholing worden ervaren of ingeschat. Voor elk van de 14 effecten uit figuur 4.4 hebben we daarom getoetst of de groep OR-en, waarvoor

ook de bestuurder heeft meegedaan aan het onderzoek, afwijkt van de groep OR-en waar de bestuurder niet aan het onderzoek heeft meegedaan. Bij geen van deze 14 effecten doet zich een significant verschil voor tussen beide groepen OR-en. Op basis van deze analyse kunnen we concluderen dat de uitkomsten van figuur 4.4 niet veroorzaakt worden door selectieve respons van de kant van de desbetreffende OR-en of bestuurders.

4.2 Kwaliteit van de scholing

Van de 463 geïnterviewde OR-en zijn er 407 in de afgelopen jaren in hun geheel op cursus geweest. Voor de meeste van deze 407 OR-en vond die cursus plaats in 2015 (310 OR-en) of 2014 (51 OR-en). Bij de andere 46 OR-en was dit in 2013 of eerder.

Praktisch steeds blijken deze cursussen voor de gehele OR volledig (94%) of voor een deel (3%) te zijn verzorgd door externe trainers. Cursussen voor de gehele OR worden maatwerkcursussen genoemd. Wordt er volgens de OR-en ook maatwerk geleverd?

OR-en ervaren (ruim) voldoende maatwerk bij scholing

De OR-en oordelen vrijwel allemaal (vrij) positief over de kwaliteit die de externe trainers leveren. Het meest tevreden zijn de OR-en over de mate waarin de trainer weet aan te sluiten bij de specifieke situatie van hun bedrijf: 38 procent beoordeelt dit als voldoende en nog eens 56 procent als ruim voldoende. De mate waarin de trainer weet in te spelen op de specifieke wensen van hun OR wordt door 42 procent als voldoende en door 53 procent als ruim voldoende beoordeeld. Dit wijst er op dat de OR-en in het algemeen een gevoel hebben dat de trainer zich (ruim) voldoende in hun situatie kan inleven en er zodoende ook (ruim) voldoende op kan inspelen. Hierbij is er wel een significant verschil tussen kleine en grote OR-en. Zo vindt 75 procent van de kleine OR-en in de klasse 10-49 werknemers dat de trainer in voldoende mate weet in te spelen op de behoefte en wensen van hun OR en 25 procent vindt dit ruim voldoende. De OR-en in de klasse 50-99 werknemers geven even vaak het oordeel voldoende (47%) als het oordeel ruim voldoende (46%). Bij de OR-en die ingesteld zijn voor 100 of meer werknemers wordt vaker in termen van ruim voldoende dan voldoende geoordeeld. Zo geeft van de OR-en met 1.000 of meer werknemers onder hun werkingssfeer 34 procent de trainer op dit punt een voldoende en 57 procent een ruim voldoende. De verklaring voor dit verschil in beoordeling tussen kleine en grote OR-en is ongetwijfeld voor een belangrijk deel dat kleine OR-en nogal eens samen met een andere kleine OR een cursus boeken. In dergelijke combi-cursussen is het inspelen op specifieke wensen van de OR-en voor de trainer lastiger.

OR-en tevreden over realisatie leerdoelen

Bijna alle geïnterviewde OR-en zijn van mening dat de trainer in de laatste door hen gevolgde cursus voor de gehele OR een voldoende (49%) of zelfs een ruim voldoende (43%) bijdrage heeft geleverd aan de leerdoelen van hun OR. Ook vinden bijna alle OR-en dat de trainer hun OR voldoende (51%) of zelfs ruim voldoende (37%) tot nieuwe inzichten wist te brengen. Op deze punten oordelen kleine OR-en niet of nauwelijks anders dan grote OR-en en ook zijn er geen verschillen tussen OR-en uit de diverse sectoren

Kwaliteit wordt volgens de OR-en eerder beter dan slechter

Zowel in de internet enquête onder de OR-en uit het Mezzobestand als in de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van OR-en is aan de OR-en gevraagd de kwaliteit van de gevolgde scholing in 2014/2015 te vergelijken met de kwaliteit van de gevolgde scholing in 2011/2012. In de internet enquête onder het Mezzobestand is bovendien aan de OR-en gevraagd om eenzelfde vergelijking te maken voor de bruikbaarheid van de scholing. Tabel 4.5 laat de antwoorden van de OR-en zien.

*Tabel 4.5 – Algemeen oordeel van de OR-en over ontwikkelingen in bruikbaarheid en kwaliteit van de gevolgde scholing, in percentages**

	internet enquête	internet enquête	internet enquête	telefonische en- quête
	oordeel over bruikbaarheid gevolgde scholing	oordeel over aansluiting bij bedrijfssituatie	oordeel over kwaliteit	oordeel over kwaliteit
in 2014/2015 beter dan in 2011/2012	17%	21%	12%	21%
geen verschil	59%	57%	63%	43%
in 2014/2015 minder dan in 2011/2012	3%	2%	3%	3%
weet niet/geen mening	20%	19%	22%	33%
totaal	100%=1.095	100%=1.095	100%=1.095	100%=463

* In de telefonische enquête is de vraag naar de kwaliteit gekoppeld aan de laatst gevolgde maatwerk cursus. In de internet enquête is de vraag naar de kwaliteit algemeen gesteld en heeft daar dus betrekking op alle door de OR gevolgde scholing.

De meeste OR-en zien geen veranderingen optreden in de kwaliteit van de scholing of zij geven aan dit niet te kunnen beoordelen. Minder dan een kwart van de OR-en ziet wel een verandering in 2014/2015 ten opzichte van 2011/2012. Deze OR-en zijn meestal van mening dat de kwaliteit van de scholing, die zij in 2014/2015 gevolgd

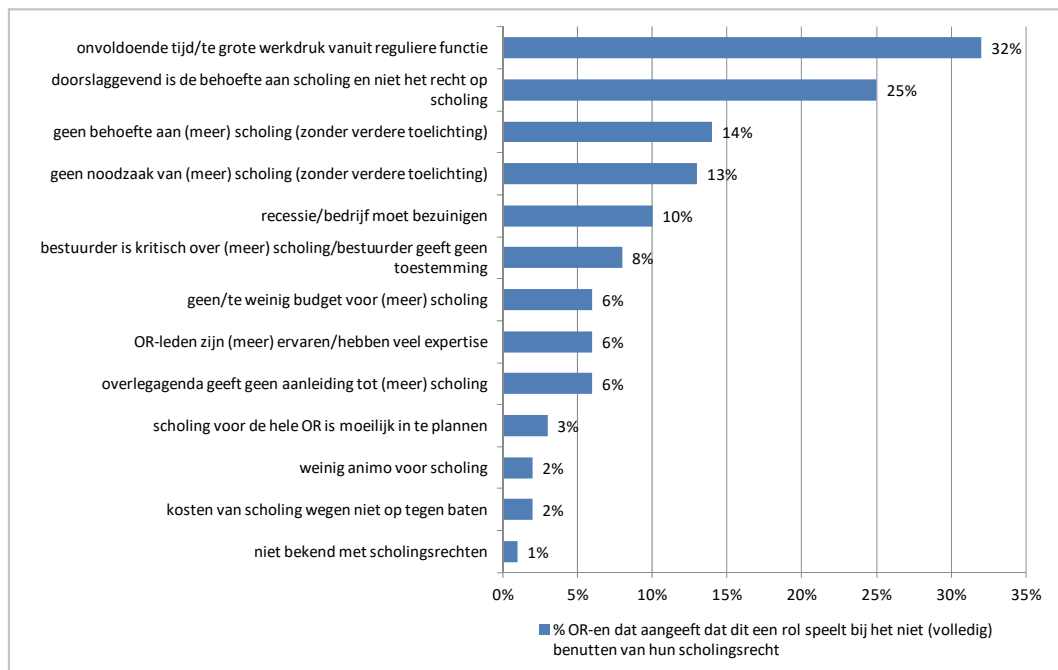
hebben, beter is dan de kwaliteit van de door hen in 2011/2012 gevolgde scholing. Hierbij kan meespelen dat men de positieve effecten van recent gevolgde scholing beter in herinnering heeft dan die van langer geleden scholing. Duidelijk is echter wel dat de kwaliteit van scholing volgens de OR-en in de afgelopen 5 jaar zeker niet achteruit is gegaan.

4.3 Benutting van scholingsrechten

Scholingsrechten worden niet uitputtend benut.

Vrijwel alle OR-en geven aan dat zij profijt hebben van scholing en zij blijken meestal ook een of meer positieve effecten van deze scholing aan te kunnen wijzen. Aangezien de bestuurders in grote lijnen dezelfde positieve effecten van de OR-scholing ervaren, is het bovendien niet erg aannemelijk dat de OR-en deze positieve effecten van scholing overschatten.

*Figuur 4.6 – Redenen waarom de OR-en hun scholingsrechten niet (volledig) benutten, in percentages**



Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

* Een deel van de OR-en noemt meer dan een reden.

Tegen deze achtergrond zou men (kunnen) verwachten dat de meeste OR-en hun scholingsrechten volledig benutten. Dat is echter niet zo. In de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand komt namelijk naar voren dat bijna twee derde deel van de OR-en (62%) hun scholingsrecht niet of niet volledig benut, zoals we in figuur 4.1 hebben laten zien.

Waarom worden scholingsrechten niet meer of niet uitputtend benut?

In de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand hebben we de desbetreffende OR-en gevraagd de achtergrond hiervan toe te lichten en 535 hebben dit meer of minder uitvoerig gedaan. De toelichtingen van deze 535 OR-en zijn geanalyseerd en gerubriceerd. Figuur 4.6 brengt de resultaten in beeld.

De meest genoemde reden is dat OR-leden te weinig tijd hebben voor (meer) OR-scholing door de grote werkdruk vanuit hun reguliere functie. Ook merken veel OR-en op dat niet de rechten, die zij wettelijk hebben, maatgevend zijn voor de hoeveelheid scholing die zij volgen maar dat de noodzaak van of behoefte aan scholing bepalend is. Daarnaast geven veel OR-en aan dat er geen behoefte aan of geen noodzaak tot meer scholing is, zonder dat zij dit verder toelichten. In totaal geeft dus de helft van de OR-en aan dat zij geen aanleiding zien om scholing te volgen, respectievelijk om meer scholing te volgen dan ze al doen. De andere redenen worden minder vaak genoemd.

4.4 Voldoende of onvoldoende scholing

Los van de mate waarin OR-en hun scholingsrechten benutten, is een zeker zo relevante vraag of ondernemingsraden van mening zijn dat zij voldoende scholing volgen. En wanneer zij van mening zijn dat zij in 2014-2015 onvoldoende scholing hebben gevolgd, wat zijn dan de achterliggende redenen. Deze vragen hebben we in de telefonische enquête voorgelegd aan een representatieve steekproef van ondernemingsraden.

Een derde van de OR-en signaleert dat zij onvoldoende scholing volgen

In de telefonische enquête hebben we de OR-en gevraagd of zij in de 2014/2015 voldoende of onvoldoende scholing hebben gevolgd. Ruim de helft van de geïnterviewde 463 OR-en vindt dat zij voldoende of zelfs ruim voldoende scholing hebben gevolgd. Een derde deel van de 463 OR-en vindt dat zij onvoldoende scholing hebben gevolgd. Dit gaat op voor de OR-en in elk van de vijf sectoren. Wel is er een verschil tussen grote en kleine OR-en. Van de grote(re) OR-en vindt ongeveer een kwart dat zij in 2014-2015 onvoldoende scholing gevolgd hebben. Bij de kleine(re) OR-en gaat dit op voor ruim een derde deel.

Tabel 4.7– Voldoende of onvoldoende scholing gevolgd in 2014-2015, naar aantal werknemers waarvoor de OR is ingesteld (eigen opgave geïnterviewde OR-en), in percentages

	10-49 werknemers	50-99	100-199	200-399	400-999	1.000 of meer
<i>Voldoende of onvoldoende scholing</i>						
onvoldoende	44%	31%	40%	28%	24%	27%
niet voldoende en niet onvoldoende	8%	4%	8%	4%	5%	9%
voldoende	40%	61%	49%	65%	72%	65%
weet niet	8%	44%	4%	4%	0%	0%
totaal	100%	100%	100%	100	100%	100%

Bron: telefonische enquête onder OR-en

Bestuurders signaleren minder vaak dan de OR-en dat er van te weinig scholing sprake is

Wat betreft de mate waarin men van mening is dat men voldoende of onvoldoende scholing heeft gevolgd in 2014-2015 is er nauwelijks of geen verschil tussen de groep OR-en waar ook de bestuurder aan het onderzoek heeft meegedaan en de groep waar dit niet het geval is. Van de groep OR-en waar ook de bestuurder heeft meegedaan aan het onderzoek is 35 procent van mening dat men onvoldoende scholing heeft gevolgd en 62 dat er voldoende is geschoold. In de groep waar de bestuurder niet aan het onderzoek heeft meegedaan zijn deze cijfers respectievelijke 32 en 59 procent.

Van de bestuurders vindt bijna driekwart (72%) dat hun OR in 2014/2015 niet meer maar ook niet minder scholing heeft gevolgd dan voor het OR-werk nodig was. Van de overige bestuurders vindt 13 procent dat hun OR in 2014-2015 minder scholing heeft gevolgd dan nodig was en 14 procent dat hun OR meer scholing heeft gevolgd dan voor het OR-werk nodig was.

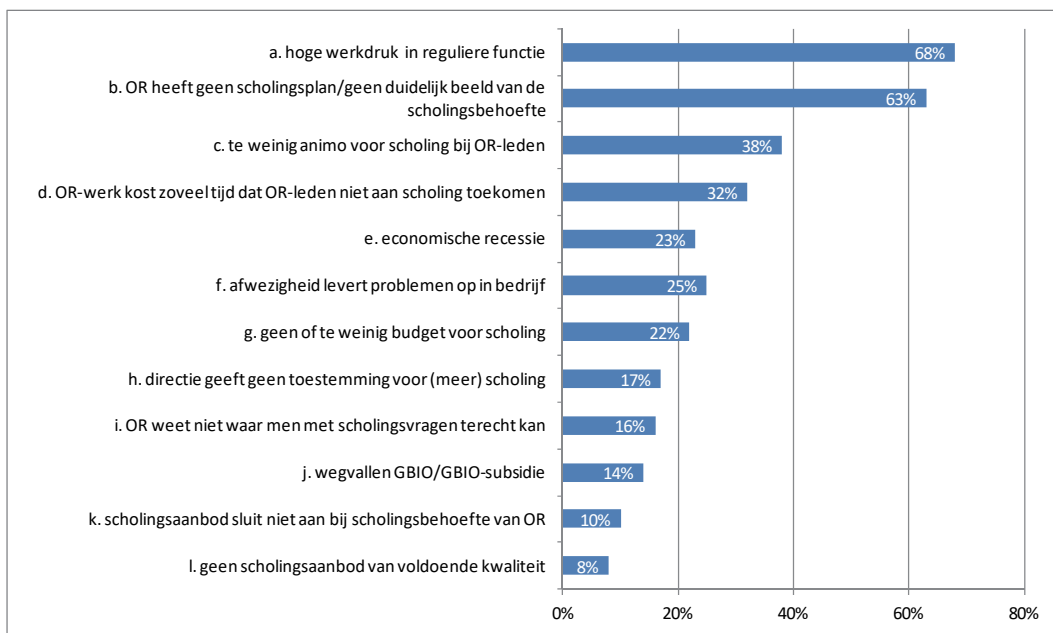
Onduidelijkheid over scholingsbehoefte speelt meestal een rol

Uiteraard is aan de OR-en, die vinden dat ze in 2014-2015 onvoldoende scholing hebben gevolgd, gevraagd wat de redenen hiervan zijn. Figuur 4.8 brengt de antwoorden van de desbetreffende OR-en op deze vraag in beeld.

De OR-en, die vinden dat zij in 2014-2015 onvoldoende scholing gevolgd hebben, noemen vooral dezelfde redenen als voor de afname van scholing in 2014/2015 ten opzichte van 2011/2012, respectievelijk voor de onderbenutting van hun scholingsrechten. Op één uitzondering na. Bijna twee derde van de OR-en geeft namelijk als reden

voor de onvoldoende scholing aan dat de OR geen scholingsplan en (bijgevolg) geen duidelijk beeld heeft van de scholingsbehoefte. Deze reden wordt vrijwel even vaak genoemd als de reden dat er onvoldoende scholing van de OR plaatsvindt door de hoge werkdruk in de reguliere functie.

Figuur 4.8 – Redenen waarom een deel van de OR-en in 2014/2015 onvoldoende scholing heeft gevolgd, in percentages



Bron: telefonische enquête onder OR-en

Er is nauwelijks of geen samenhang tussen de mate waarin de OR-en de diverse argumenten uit figuur 4.8 noemen en de omvang van de bedrijven waarin zij functioneren. Wel zijn er enkele verschillen naar sector. De hoge werkdruk in de reguliere functie wordt in elke sector door minimaal de helft van de OR-en als een scholing belemmerende factor genoemd, maar in de sector overheid en de sector zakelijke diensten wordt deze factor door meer dan drie kwart van de OR-en genoemd. Ook het ontbreken van een goed inzicht in de scholingsbehoefte wordt in elke sector door minimaal de helft van de OR-en als een scholing belemmerende factor genoemd, maar in de zakelijke diensten gaat dit op voor ruim drie kwart van de OR-en. De afwezigheid van meerdere personen tegelijkertijd wordt door een kwart van de OR-en als een belemmering voor het volgen van scholing gezien, met name voor het in zijn geheel op cursus gaan van

de OR. Deze belemmering wordt door de OR-en uit de sector handel/horeca en de sector zorg & welzijn wat vaker – door een derde deel – genoemd dan door de OR-en in de andere sectoren.

Ook aan de bestuurders, die aangaven dat hun OR in 2014/2015 naar hun mening te weinig scholing heeft gevolgd, is naar de reden hiervoor gevraagd. Tabel 4.9 laat zien welke redenen in de enquête zijn voorgelegd en in welke mate deze volgens de desbetreffende bestuurders van toepassing zijn. Dit deel van de vraagstelling is weliswaar maar aan een heel beperkt aantal – 8 - bestuurders voorgelegd, maar de twee redenen die door deze bestuurders het vaakst genoemd worden – hoge werkdruk in reguliere functie en te geringe animo voor scholing - maken beide deel uit van de drie door de OR-en vaakst genoemde redenen. Bestuurders en OR-en wijzen dus voor een belangrijk deel dezelfde redenen aan voor de te geringe scholingsdeelname van OR-en.

Tabel 4.9 – Redenen waarom hun OR volgens de bestuurders in 2014/2015 onvoldoende scholing heeft gevolgd, in aantallen

	aantal
te weinig animo voor scholing bij OR-leden	5 bestuurders
de hoge werkdruk bij OR-leden in hun reguliere functie	4 bestuurders
de economische recessie	3 bestuurders
OR-leden onderkennen het belang/nut van scholing niet of onvoldoende	1 bestuurder
afwezigheid van meerdere personen levert problemen op voor bedrijf	1 bestuurder
opheffing GBIO/wegvallen GBIO-subsidie	1 bestuurder
bedrijf/directie gaf geen toestemming voor (meer) scholing	0 bestuurders

Bron: internet enquête onder bestuurders.

Scholingsplan is bij OR-en eerder uitzondering dan regel

In de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand kwamen vooral de werkdruk in de reguliere functie en de recessie als redenen naar voren voor de afname van de scholing in 2014/2015 ten opzichte van 2011/2012. In de telefonische enquête komt naar voren dat er daarnaast nog een factor is die vaak een rol speelt bij het te weinig volgen van scholing door de OR, namelijk dat de OR geen scholingsplan heeft. Basis van een goed uitgewerkt scholingsplan is een analyse van de scholingsbehoefte van de OR en de OR-leden tegen de achtergrond van de onderwerpen die op de overlegagenda staan of komen.

Tabel 4.10 – Aanwezigheid van een scholingsplan, naar aantal werknemers waarvoor de OR is ingesteld (eigen opgave geïnterviewde OR-en), in percentages

	10-49 werknemers	50-99	100-199	200-399	400-999	1.000 en meer	totaal
ja, concreet scholingsplan	6%	2%	11%	12%	5%	10%	8%
ja, globaal scholingsplan	12%	24%	22%	32%	41%	33%	27%
nee, geen scholingsplan	80%	73%	67%	56%	55%	57%	65%
weet niet	2%	2%	1%	0%	0%	0%	1%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: telefonische enquête onder OR-en.

Tabel 4.10 indiceert dat een dergelijke analyse vooralsnog door een beperkt deel van de OR-en gemaakt wordt. Er zijn maar weinig OR-en die een scholingsplan hebben en als ze al een dergelijk plan hebben, is het bovendien zelden concreet uitgewerkt en ingevuld zoals tabel 4.10 laat zien. Ongeveer twee derde deel van de OR-en beschikt niet over een scholingsplan. Een concreet scholingsplan is slechts bij circa 10 procent van de OR-en aanwezig en dat geldt niet alleen voor kleine OR-en, maar ook voor grote. Ook tussen de OR-en uit de diverse sectoren zijn er op dit punt nauwelijks verschillen.

4.5 Conclusies

1. Praktisch alle OR-en zijn van mening dat zij profijt hebben van scholing.
2. De OR-en die in de afgelopen jaren op scholing zijn geweest noemen bijna allemaal een of meer positieve effecten van deze scholing op hun functioneren. Daarbij noemen zij vaker procesmatige effecten dan effecten op inhoudelijke beleidsterreinen. Zo geven de meeste OR-en aan dat zij beter als team zijn gaan functioneren en meestal melden zij tevens dat hun overlegvaardigheden, dankzij de scholing, zijn verbeterd. Ook zijn de meeste OR-en zich door de scholing beter bewust geworden van hun rol als vertegenwoordiger van de werknemers en veel OR-en vinden dat zij deze rol door de scholing ook beter in zijn gaan vullen. In mindere mate geven de OR-en aan dat zij door de scholing beter thuis geraakt zijn op relevante beleidsterreinen. Het meest nog maken OR-en melding van dit effect voor het terrein van het personeelsbeleid. Voor het terrein van het financieel-economisch beleid of het strategisch-commercieel beleid gebeurt dit duidelijk minder.

3. Deze positieve effecten van scholing worden niet alleen door de OR-en zelf ervaren, maar ook door hun bestuurders.
4. Vrijwel alle OR-en vinden de kwaliteit van de scholing voldoende of zelfs ruim voldoende. De kwaliteit van de OR-scholing is volgens de OR-en in de afgelopen jaren zeker niet minder geworden.
5. Tegen deze achtergrond is het opmerkelijk dat niet meer dan een kwart van de OR-en hun scholingsrechten ten volle benut.
6. Voor het niet (volledig) benutten van hun scholingsrechten voeren de OR-en vooral twee argumenten aan.

Veel OR-en geven aan dat het hebben van rechten niet automatisch impliceert dat die ook geconsumeerd moeten worden. Voor de OR-en zijn niet de rechten op basis van de WOR maatgevend voor de hoeveelheid scholing, maar hun behoefte aan scholing en die kan, zeker in bepaalde situaties of perioden, minder zijn dan waarin de rechten voorzien.

Daarnaast geven, ongeveer evenveel, OR-en aan dat er bepaalde belemmeringen zijn die verhinderen dat zij (meer) scholen. De meest genoemde belemmering is dat zij onvoldoende tijd hebben voor scholing door de grote werkdruk vanuit hun reguliere functie.
7. Dit wijst er op dat er OR-en zijn die vinden dat er onvoldoende wordt geschoold. Desgevraagd beaamt een derde van de OR-en – kleine OR-en wat meer en grote wat minder - dat zij in de afgelopen jaren onvoldoende scholing hebben gevolgd. Ook deze OR-en wijzen als reden meestal weer op de hoge werkdruk vanuit de reguliere functies, die verhindert dat OR-leden voldoende tijd kunnen vrij maken voor scholing.

Daarnaast zijn er echter vrijwel evenveel OR-en die als oorzaak van de onvoldoende scholing aangeven dat de OR geen scholingsplan heeft en - daarom - ook geen duidelijk beeld heeft van de scholingsbehoefte.
8. Een scholingsplan is bij de meeste OR-en inderdaad niet aanwezig. En voor zoverre een dergelijk plan wel beschikbaar is, is het zelden concreet ingevuld en uitgewerkt. Ook bij grote OR-en is een goed scholingsplan zelden aanwezig.

5 Overleg en besluitvorming over scholing

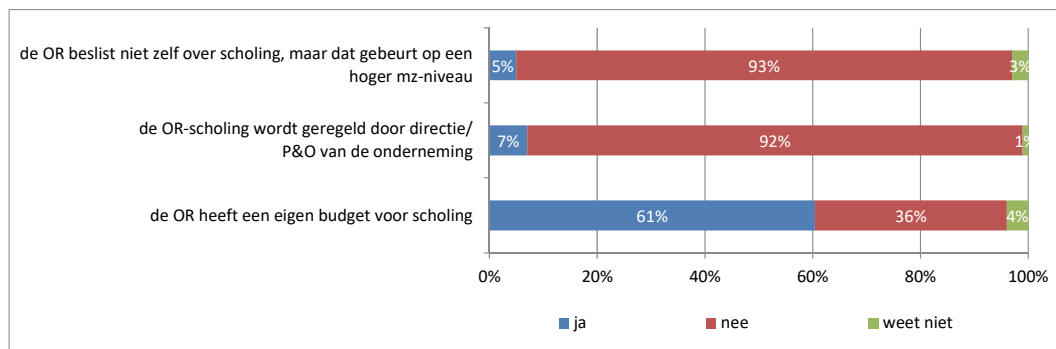
Wie beslist er over scholing van de OR, doet de OR dat zelf of gebeurt dat elders in het bedrijf? Wordt er over scholing overleg gevoerd tussen de OR en de bestuurder, bijvoorbeeld over de hoeveelheid scholing of over de kosten? Doen zich over scholingszaken geschillen voor tussen OR en bestuurder? Welke rol spelen de kosten bij het zoeken en uitkiezen van een opleidingsinstituut of trainer? Zijn de OR-en en hun bestuurders bekend met de richtbedragen voor OR-cursussen die de SER jaarlijks publiceert en, zo ja, gebruikt men die dan ook bij de selectie van een opleidingsinstituut/trainer? Deze zaken zijn niet alleen in de enquête onder de OR-en aan de orde gesteld, maar voor een deel ook in de enquête onder de bestuurders. In dit hoofdstuk bespreken we de antwoorden van de OR-en en de bestuurders op de desbetreffende onderzoeksvragen.

5.1 Besluitvorming over scholing

OR-en beslissen zelf over scholing

Vrijwel alle OR-en (93%) geven aan dat zij zelf over hun scholing beslissen. Bij 5 procent van de OR-en wordt daar op een hoger medezeggenschapsniveau over beslist. Vrijwel alle OR-en vinden dat zij zelf hun eigen OR-scholing kunnen regelen en dat dit niet gebeurt door de directie of de P&O afdeling van hun bedrijf (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1 – Besluitvorming over OR-scholing, in percentages



Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

Ruim de helft van de OR-en heeft eigen scholingsbudget

Ruim de helft van de OR-en geeft aan dat zij een eigen budget voor scholing hebben. Deze vraag is zowel in de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand als in de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van OR-en voorgelegd. In de telefonische enquête geeft 55 procent van de OR-en aan dat zij over een eigen scholingsbudget beschikken en in de internet enquête – zie figuur 5.1 – is dat 61 procent.

Aangezien in de internet enquête beduidend meer grote OR-en geïnterviewd zijn dan in de telefonische enquête, indiceren deze uitkomsten al dat het wel of niet hebben van een eigen scholingsbudget weinig te maken heeft met de omvang van het bedrijf waarin de OR-en functioneren. Er blijkt inderdaad geen verband te zijn tussen de omvang van de bedrijven waarin de OR-en actief zijn en het wel of niet hebben van een eigen scholingsbudget. Ook is er op dit punt geen verband met de economische situatie van de bedrijven waarin de OR-en functioneren, evenmin als met het aandeel flexkrachten in de bedrijven.

Wel is er een verband met de sector van het bedrijf. Zowel in de internet enquête als in de telefonische enquête komt naar voren dat OR-en in de sector *overheid* (driekwart van de OR-en) en de sector *zorg & welzijn* (twee derde van de OR-en) vaker over een eigen scholingsbudget beschikken dan de OR-en in de *zakelijke diensten* en in de *handel/horeca* (in beide sectoren de helft van de OR-en) en de OR-en in de sector *(land)bouw/industrie* (een derde van de OR-en).

5.2 Overleg over scholing tussen OR en bestuurder

Vooral overleg over de kosten van scholing

Zowel in de internet enquête onder de OR-en uit het Mezzobestand als in de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van bedrijven hebben we de OR-en gevraagd in welke mate er met de bestuurder overleg plaatsvindt over scholingsaangelegenheden zoals de inhoud, de hoeveelheid, de kosten en de aanbieder van de scholing. Tabel 5.2 bevat de antwoorden. Ruim de helft van de OR-en geeft aan dat er overleg over de kosten van scholing plaats vindt met hun bestuurder. Over het aantal scholingsdagen en over de inhoud van de scholing vindt naar hun mening wat minder vaak, namelijk bij een derde van de OR-en, altijd of meestal overleg met de bestuurder plaats. Over bij welke aanbieder de scholing zal worden gevolgd vindt volgens de OR-en minder vaak overleg met de bestuurder plaats. Eén op de vijf OR-en zegt dat hierover altijd of meestal overleg met hun bestuurder plaatsvindt.

Bestuurders melden vaker overleg over scholingsaangelegenheden dan OR-en

Tabel 5.2 laat zien dat er op deze punten vrij weinig verschil is tussen de antwoorden van de OR-en uit het Mezzobestand en die van de OR-en uit de representatieve steekproef. Wel is er een duidelijk verschil met de bestuurders. Die signaleren steeds, dus voor alle in tabel 5.2 genoemde punten, significant vaker dan de OR-en dat er altijd of meestal overleg over plaatsvindt.

Tabel 5.2 – Overleg tussen OR en bestuurder over inhoud, hoeveelheid, kosten en aanbieder/locatie van de OR-scholing, in percentages

	altijd/ meestal	soms	meestal niet/nooit	totaal
<i>1. Overleg over kosten van de OR-scholing</i>				
- OR-en (internet enquête)	56%	12%	32%	100%
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	54%	8%	38%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	54%	9%	37%	100%
- bestuurders	72%	13%	15%	100%
<i>2. Overleg over hoeveelheid OR-scholing</i>				
- OR-en (internet enquête)	36%	13%	49%	100%
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	34%	8%	58%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	29%	6%	65%	100%
- bestuurders	58%	16%	26%	100%
<i>3. Overleg over de inhoud/thema's van de OR-scholing</i>				
- OR-en (internet enquête)	35%	21%	44%	100%
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	35%	21%	44%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	32%	25%	43%	100%
- bestuurders	57%	19%	24%	100%
<i>4. Overleg over de aanbieder van de OR-scholing</i>				
- OR-en (internet enquête)	21%	6%	74%	100%
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	21%	5%	74%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	17%	5%	79%	100%
- bestuurders	45%	15%	39%	100%
<i>5. Overleg over de locatie van de OR-scholing**</i>				
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	21%	10%	69%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	14%	9%	77%	100%
- bestuurders	43%	16%	42%	100%

* Alleen OR-en waarvan ook de bestuurder aan het onderzoek heeft meegewerkt. In de analyse is steeds getoetst of er verschillen zijn tussen deze 75 OR-en en de andere 388 OR-en uit de telefonische enquête. Op de punten die in deze tabel aan de orde zijn bestaan geen significante verschillen tussen de groep van 75 en de groep van 388 OR-en. In plaats van de scores voor de groep van 388 OR-en in de tabel op te nemen is er voor gekozen de scores van de totale groep van 463 telefonisch geïnterviewde OR-en weer te geven.

** In de internet enquête onder de OR-en uit het Mezzobestand is deze vraag niet gesteld.

Lang niet voor alle 463 telefonisch geïnterviewde OR-en gaat op dat ook de bestuurder zijn of haar opvatting ter zake heeft gegeven. Dit is namelijk het geval voor 75 van deze 463 OR-en (zie verder ook bijlage 1). Het zou dus mogelijk kunnen zijn dat vooral bestuurders hebben meegewerkt aan het onderzoek uit bedrijven waar veel overleg tussen OR en bestuurder plaats vindt, onder andere over scholingsaangelegenheden. Tabel 5.2 laat echter zien dat er geen sprake is van een dergelijke selectie. De OR-en waar voor opgaat dat ook de bestuurder aan dit onderzoek heeft meegewerkt, denken namelijk niet anders over deze zaken dan de andere OR-en. Bestuurders zijn dus vaker dan de OR-en van mening dat er altijd of meestal overleg is over inhoud, hoeveelheid, kosten en locatie/aanbieder van de OR-scholing.

Bestuurders geven ook significant vaker dan de OR-en aan dat zij vooraf aan de cursus een gesprek hebben met de trainer (zie tabel 5.3).

*Tabel 5.3 – Mate waarin bestuurder bij cursus is of wordt betrokken, in percentages**

	altijd/ meestal	soms	meestal niet/nooit	totaal
<i>1. Opleider vooraf (ook) gesprek met bestuurder</i>				
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	13%	16%	71%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie**	9%	18%	73%	100%
- bestuurders	22%	30%	48%	100%
<i>2. Bestuurder uitgenodigd voor dagdeel in de cursus</i>				
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	35%	30%	35%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie**	29%	34%	37%	100%
- bestuurders	27%	42%	30%	100%
<i>3. Cursus wordt na afloop met bestuurder geëvalueerd</i>				
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	42%	17%	41%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie**	44%	17%	39%	100%
- bestuurder	31%	28%	41%	100%

* In de internet enquête onder de OR-en uit het Mezzobestand zijn deze vragen niet gesteld.

** Alleen OR-en waarvan ook de bestuurder aan het onderzoek heeft meegewerkt. In de analyse is steeds getoetst of er verschillen zijn tussen deze 75 OR-en en de andere 388 OR-en uit de telefonische enquête. Op de punten die in deze tabel aan de orde zijn bestaan geen significante verschillen tussen de groep van 75 en de groep van 388 OR-en. In plaats van de scores voor de groep van 388 OR-en in de tabel op te nemen is er voor gekozen de scores van de totale groep van 463 telefonisch geïnterviewde OR-en weer te geven.

Geen verschil wat betreft mate waarin bestuurder betrokken wordt bij (evaluatie van) de scholing

Over de mate waarin bestuurders worden uitgenodigd om een dagdeel van de cursus bij te wonen bestaat weinig verschil van mening. Zowel van de OR-en als van de bestuurders is twee derde deel van mening dat dit soms of altijd/meestal het geval is. Ook over de mate waarin de cursussen na afloop met de bestuurder worden geëvalueerd bestaat niet veel verschil van mening. Zowel van de OR-en als van de bestuurders is een ruime meerderheid van mening dat dit soms of meestal/altijd gebeurt.

Weinig samenhang met achtergrondkenmerken van de OR-en

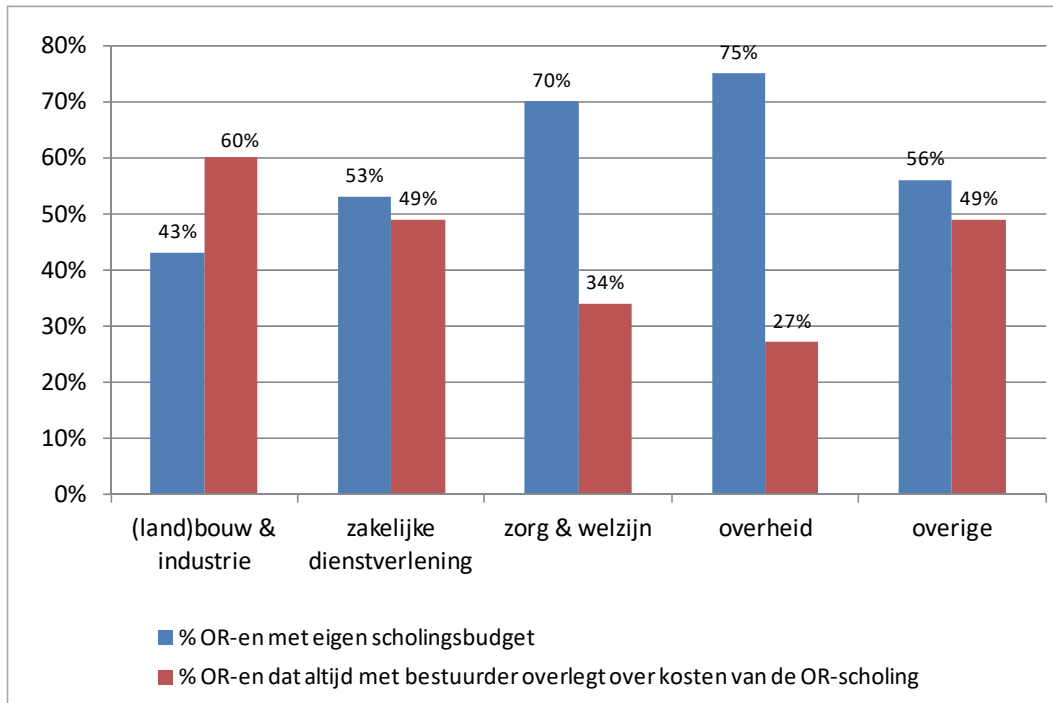
Wat betreft het overleg voeren met de bestuurder over scholingsaangelegenheden bestaat er geen enkele samenhang met de economische gang van zaken in het bedrijf en ook niet met de omvang van de flexibele schil van het bedrijf. Wel zijn er op enkele punten verschillen tussen sectoren en tussen grote en kleine bedrijven.

Eerder is al aangegeven dat OR-en in de non profit sectoren (zorg & welzijn, en overheid) vaker over een eigen scholingsbudget beschikken dan de OR-en in de profit sectoren (landbouw/bouw/industrie, handel & horeca en zakelijke diensten). Aangezien de OR-en in de non profit sectoren vaker dan de OR-en in de profit sectoren beschikken over een eigen scholingsbudget is er voor hen blijkbaar minder noodzaak of aanleiding om steeds opnieuw, dus in alle voorkomende situaties, te overleggen over de kosten van scholing (zie figuur 5.4).

Daarnaast bestaat er een significant verschil tussen kleine en grote bedrijven wat betreft de mate waarin de bestuurder wordt uitgenodigd om een deel van de cursus bij te wonen. Dit is bij twee derde van de OR-en soms of zelfs altijd het geval, maar dit varieert als volgt in de diverse grootteklassen:

- | | |
|--------------------------|-----|
| - 10-49 werknemers | 35% |
| - 50-99 werknemers | 50% |
| - 100-199 werknemers | 64% |
| - 200-399 werknemers | 69% |
| - 400 en meer werknemers | 84% |

Figuur 5.4 – Scholingsbudget en overleg over scholingskosten, naar sector waarin de OR-en functioneren, in percentages



Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

Geschillen tussen OR-en en bestuurders over scholing gaan vooral over de kosten

Een beperkt deel van de ondervraagde OR-en en bestuurders meldt dat zich wel eens of vaker onenigheid voor doet tussen OR en bestuurder over scholing (zie tabel 5.5). Met name over de inhoud van de OR-scholing, de aanbieder en de locatie van deze scholing is er vrij zelden onenigheid tussen OR en bestuurder, maar volgens de bestuurders wel wat vaker dan volgens de OR-en. Dergelijke onenigheid komt vaker voor over de kosten van de scholing en over de hoeveelheid scholing. Over de hoeveelheid scholingsdagen meldt ruim 10 procent van de OR-en onenigheid met hun bestuurder. Over de kosten gaat dit op voor 15-20 procent van de OR-en.

Tabel 5.5 – Mate waarin volgens betrokkenen geschillen over scholingsaangelegenheden voorkomen, in percentages

	1.095 OR-en van internet en- quête onder Mezzobestand	alle 463 OR-en uit de telefonische en- quête	de 75 OR-en uit de telefonische enquête waar ook de bestuurder is geïnterviewd*	de 75 bestuurders
% dat aangeeft dat zich soms of vaker geschillen voordoen tussen OR en bestuurder over:				
De kosten van scholing	15%	21%	19%	21%
De hoeveelheid scholing	11%	13%	11%	22%
De inhoud van de scholing	4%	10%	6%	15%
De aanbieder van de scholing	3%	6%	8%	10%
De locatie van de scholing	**	7%	3%	14%

*. In de analyse is steeds getoetst of er verschillen zijn tussen deze 75 OR-en en de andere 388 OR-en uit de telefonische enquête. Op de punten die in deze tabel aan de orde zijn bestaan geen significante verschillen tussen de groep van 75 en de groep van 388 OR-en. In plaats van de scores voor de groep van 388 OR-en in de tabel op te nemen is er voor gekozen de scores van de totale groep van 463 telefonisch geïnterviewde OR-en weer te geven.

** In de internet enquête onder de OR-en van het Mezzobestand is deze vraag niet gesteld.

Voor zoverre dergelijke onenigheid voorkomt gaat het hoofdzakelijk om incidenten. Dit blijkt uit de telefonische enquête. In tegenstelling tot de internet enquête is in de telefonische enquête niet alleen gevraagd of zich op deze punten wel eens onenigheid voordoet tussen OR en bestuurder, maar ook met welke regelmaat zich dergelijke onenigheid voordoet. Voor zoverre zich onenigheid voordoet tussen OR en bestuurder over scholingsaangelegenheden gaat het vooral om incidenten zoals tabel 5.6 laat zien.

Onenigheid over scholingsaangelegenheden tussen OR en bestuurder komt in kleine bedrijven niet significant vaker voor dan in grote bedrijven. Wel zijn er verschillen tussen de sectoren. Zowel de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand als de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van OR-en wijst uit dat in de sector *overheid* onenigheid tussen OR en bestuurder over de kosten van scholing minder voorkomt dan in de andere sectoren. In totaal meldt 21 procent van de OR-en uit de telefonische enquête dat zich (soms) onenigheid voordoet op dit punt, maar in de sector *overheid* meldt 1 op de 10 dat dit wel eens of vaker het geval is tegenover 1 op de 4 á 5 OR-en in de andere sectoren. Waarschijnlijk komt dit vooral omdat de OR-en in de sector *overheid* vaker dan in de andere sectoren de beschikking hebben over een eigen scholingsbudget.

Tabel 5.6 – Mate van voorkomen van onenigheid tussen OR en bestuurder over scholingsaangelegenheden, in percentages

	voort- durend	regelmatig	soms	nooit	weet niet	totaal
<i>1. Onenigheid over kosten scholing</i>						
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	2%	3%	16%	78%	1%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	2%	2%	15%	82%	0%	100%
- bestuurders	0%	4%	17%	77%	1%	100%
<i>2. Onenigheid over hoeveelheid scholing</i>						
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	2%	2%	9%	86%	2%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	2%	0%	9%	88%	2%	100%
- bestuurders	0%	6%	16%	77%	1%	100%
<i>3. Onenigheid over inhoud van scholing</i>						
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	2%	0%	8%	89%	2%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	3%	0%	3%	94%	0%	100%
- bestuurders	3%	1%	11%	83%	1%	100%
<i>4. Onenigheid over aanbieder scholing</i>						
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	1%	0%	5%	92%	2%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	0%	0%	3%	95%	2%	100%
- bestuurders	0%	1%	9%	87%	3%	100%
<i>5. Onenigheid over locatie scholing</i>						
- OR-en (telefonische enquête): alle 463	0%	0%	7%	91%	1%	100%
- OR-en (telefonische enquête): selectie*	0%	2%	3%	95%	2%	100%
- bestuurders	0%	1%	13%	84%	1%	100%

* Alleen OR-en waarvan ook de bestuurder aan het onderzoek heeft meegewerkt. In de analyse is steeds getoetst of er verschillen zijn tussen deze 75 OR-en en de andere 388 OR-en uit de telefonische enquête. Op de punten die in deze tabel aan de orde zijn bestaan geen significante verschillen tussen de groep van 75 en de groep van 388 OR-en. In plaats van de scores voor de groep van 388 OR-en in de tabel op te nemen is er voor gekozen de scores van de totale groep van 463 telefonisch geïnterviewde OR-en weer te geven.

In de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand wordt onenigheid over het aantal scholingsdagen wat vaker gemeld door OR-en waar de hoeveelheid OR-scholing in 2014/2015 geringer is dan in 2011/2012. Van deze OR-en meldt namelijk 21 procent onenigheid over de hoeveelheid OR-scholing tegenover 11 procent van de OR-en waar de hoeveelheid scholing in 2014/2015 groter is dan in 2011/2012. In de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van OR-en wordt dit niet bevestigd: van de OR-en die in de periode 2014/2015 meer dagen scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012 meldt 19 procent dat er wel eens onenigheid is tussen OR en bestuurder over

de hoeveelheid OR-scholing en bij de OR-en die in 2014/2015 minder scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012 is dit 17 procent.

Opheffing GBIO speelt vaak een rol bij onenigheid over kosten en hoeveelheid OR-scholing

In 15-20 procent van de bedrijven is er tussen OR en bestuurder dus soms of vaker onenigheid over de kosten van OR-scholing. Van de desbetreffende OR-en geeft de helft aan dat deze onenigheid is toegenomen of verergerd door de opheffing van het GBIO, respectievelijk door het wegvallen van de GBIO-scholingssubsidie. Dit is ook het geval bij de onenigheid over de hoeveelheid scholing. Bij onenigheid over de aanbieder van de scholing of over de inhoud van de scholing zien de OR-en in mindere mate een samenhang met het wegvallen van (de subsidie van) het GBIO (zie tabel 5.7).

Tabel 5.7 – Rol wegvallen (subsidie van) GBIO bij onenigheid tussen OR en bestuurder over scholingsaangelegenheden, in percentages

	% ja, wegvallen GBIO speelt rol
bij onenigheid over kosten van de OR-scholing	54%
bij onenigheid over hoeveelheid OR-scholing	50%
bij onenigheid over aanbieder van OR-scholing	29%
bij onenigheid over inhoud van de OR-scholing	18%

Bron: Internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

5.3 Bekendheid met en gebruik van SER-richtbedragen voor cursussen

Richtbedragen lang niet altijd bekend

Lang niet alle OR-en en bestuurders zijn bekend met de richtbedragen voor OR-cursussen van de SER (zie tabel 5.8). Van de OR-en zegt de helft de richtbedragen van de SER te kennen. Bij de bestuurders is dit nog minder vaak het geval. Van hen geeft ruim een derde aan dat zij op de hoogte zijn van de SER-richtbedragen voor OR-cursussen.

Op dit punt is er nauwelijks verschil tussen de sectoren, maar wel een duidelijk verschil tussen de diverse grootteklassen. Van de OR-en in bedrijven met minder dan 50 werknemers is een derde deel bekend met de richtbedragen van de SER. Dit aandeel stijgt via 38 procent in de bedrijven met 50-99 werknemers en 52 procent in de bedrijven met 100-999 werknemers naar 67 procent in de bedrijven met 1.000 of meer werknemers.

Ook in de situaties dat de richtbedragen bekend zijn worden ze lang niet altijd gebruikt

OR-en die de richtbedragen van de SER kennen, blijken deze overigens lang niet altijd te gebruiken. Weinig meer dan een derde deel van de OR-en en nog geen derde deel van de bestuurders blijkt deze informatie te benutten bij het beoordelen van offertes voor cursussen. Het merendeel van de OR-en en bestuurders maakt dus (nog) geen gebruik van de informatie over de richtbedragen voor cursuskosten. Op dit punt zijn er geen significante verschillen tussen de OR-en uit de diverse sectoren en ook niet tussen OR-en uit de diverse grootteklassen.

Tabel 5.8 – Bekendheid en gebruik van de SER-richtbedragen, in percentages

	alle 463 OR-en uit de telefonische enquête	de 75 OR-en uit de telefonische enquête waar ook de bestuurder is geïnterviewd*	de 75 bestuurders
% dat aangeeft bekend te zijn met de richtbedragen voor cursussen van de SER	49%	48%	39%
% dat aangeeft dat het deze richtbedragen als criterium hanteert bij de beoordeling van offertes voor cursussen**	39%	34%	29%
% OR-en dat alleen opleidingsinstituten inschakelt die cursus aanbieden conform of onder de SER richtbedragen**	36%***		
% OR-en dat SER-richtbedragen als uitgangspunt hanteert bij overleg met bestuurder over scholingskosten **	40%***		
% OR-en dat aangeeft dat de SER-richtbedragen voorkomen dat de OR discussies krijgt met bestuurder over de kosten van scholing **	37%***		

* Alleen OR-en waarvan ook de bestuurder aan het onderzoek heeft meegewerkt. In de analyse is steeds getoetst of er verschillen zijn tussen deze 75 OR-en en de andere 388 OR-en uit de telefonische enquête. Op de punten die in deze tabel aan de orde zijn bestaan geen significante verschillen tussen de groep van 75 en de groep van 388 OR-en. In plaats van de scores voor de groep van 388 OR-en in de tabel op te nemen is er voor gekozen de scores van de totale groep van 463 telefonisch geïnterviewde OR-en weer te geven.

** Deze vragen zijn alleen gesteld aan respondenten die bekend zijn met de SER-richtbedragen

*** Deze vragen zijn alleen aan de OR-en gesteld.

Van de 226 OR-en die de SER-richtbedragen kennen, hanteert 40 procent die richtbedragen als uitgangspunt bij het overleg met de bestuurder over de scholingskosten. Op dit punt is er geen verschil tussen grote en kleine OR-en, maar wel tussen bepaalde

sectoren. De OR-en uit de profit sectoren, dus uit de sectoren waar de OR-en minder vaak beschikken over een eigen scholingsbudget, hanteren de SER-richtbedragen vaker (de helft van de OR-en) als uitgangspunt in het overleg met de bestuurder dan de OR-en in zorg en welzijn (eenderde) en de OR-en bij de overheid (een kwart).

Kosten zijn meestal niet het eerste of belangrijkste criterium bij de keuze van OR-scholing

Lang niet alle OR-en blijken de keuze voor een opleidingsinstituut vooral op basis van prijs te bepalen. Dit is namelijk slechts op 16 procent van de OR-en van toepassing zoals tabel 5.9 laat zien. Duidelijk vaker geven inhoudelijke overwegingen en eerder opgedane ervaringen met opleiders/opleidingsinstituten de doorslag. Dit laatste impliceert dat vrij veel OR-en (blijven) kiezen voor een vaste relatie met een opleidingsinstituut, al dan niet in combinatie met een vaste trainer. Soms is er overigens meer binding met de trainer dan met het instituut. Sommige OR-en laten weten dat, wanneer hun trainer van opleidingsinstituut wisselt, zij de trainer volgen en dus ook van instituut wisselen. Een deel van de OR-en geeft aan dat zij niet zelf het opleidingsinstituut of trainer uitkiezen, maar daarbij vooral of uitsluitend afgaan op suggesties uit hun netwerk. Daarbij gaat het vaak om een vakbond, een ander medezeggenschapsorgaan of de afdeling P&O van het bedrijf.

Tabel 5.9 – Hoe zoekt de OR een geschikt instituut/trainer voor een maatwerk cursus voor de gehele OR, in percentages

	%
OR heeft “vast” opleidingsinstituut en ‘vaste’ trainer	33%
OR heeft “vast” opleidingsinstituut, maar wisselende trainers	10%
OR heeft geen vast opleidingsinstituut maar wel “vaste” trainer	4%
OR maakt keuze op basis van inhoud/onderwerpen van de training	18%
OR vraagt suggesties/advies in eigen netwerk (vooral: vakbond, OR-platform, andere OR, afdeling P&O)	7 %
OR beslist op basis van offertes	16%
OR heeft in afgelopen jaren geen maatwerk cursus/cursus voor hele OR gevolgd	12%
	100%=463

Bron: telefonische enquête onder OR-en

De manier waarop de OR-en een geschikt opleidingsinstituut/trainer zoeken en vinden, hangt voor een deel samen met de sector en de omvang van het bedrijf waarin zij functioneren. OR-en in de sector overheid hebben minder vaak (17%) dan de OR-en in

andere sectoren (circa 40%) een vast opleidingsinstituut/trainer en beslissen vaker (27%) dan de OR-en in de andere sectoren (10-20%) op basis van de inhoud. Naarmate het om grotere OR-en gaat is er vaker sprake van een vaste relatie met een opleidingsinstituut en trainer. Het aantal OR-en met een vast instituut en trainer loopt geleidelijk op van 16 procent in bedrijven met 10-49 werknemers naar 48 procent in bedrijven met 600-999 werknemers, maar daalt dan weer naar 33 procent in de bedrijven met 1.000 of meer werknemers. Het gaat hier om grote OR-en die duidelijk vaker (37%) dan gemiddeld (20%) relaties met meerdere opleidingsinstituten/trainers onderhouden en die afhankelijk van de actuele situatie én specifieke scholingsvraag hun keuze voor één van deze instituten/trainers maken.

5.4 Conclusies

1. Vrijwel alle OR-en zijn van mening dat zij zelf over hun scholing beslissen.
2. Wel vindt in veel bedrijven overleg plaats tussen OR en bestuurder over OR-scholing. In de perceptie van de bestuurder komt dergelijk overleg overigens meer voor dan in de perceptie van de OR.
3. Met name over de kosten van de OR-scholing vindt meestal overleg plaats tussen OR en bestuurder, zeker in de situaties dat de OR niet over een eigen scholingsbudget beschikt. Ruim de helft van de OR-en heeft overigens de beschikking over een dergelijk scholingsbudget en dat is bij kleine OR-en ongeveer even vaak het geval als bij grotere OR-en. Wel is er een verschil tussen sectoren. OR-en in de non profit (zorg & welzijn, overheid) hebben vaker de beschikking over een scholingsbudget dan de OR-en in de profit sectoren (landbouw, bouw, industrie, handel, horeca, zakelijke diensten).
4. Geschillen tussen OR en bestuurder over scholingsaangelegenheden van de OR komen voor, maar hebben toch vooral een incidenteel karakter. Voor zoverre dergelijke geschillen voorkomen hebben ze vaker betrekking op de kosten dan op inhoudelijke zaken. In de gevallen dat zich geschillen over de kosten voordoen, zijn deze volgens de helft van de desbetreffende OR-en ontstaan of verergerd door het wegvallen van (de subsidie van) het GBIO.
5. Van de OR-en is de helft bekend met de SER-richtbedragen voor OR-scholing. Bij de bestuurders is dit met ruim een derde nog minder vaak het geval. Ook de OR-en en bestuurders die de SER-richtbedragen kennen, blijken er vaker niet dan wel gebruik van te maken. Omgerekend naar alle 463 OR-en wordt deze informatie door

1 op de 5 benut bij het kiezen van een cursus. Bij de bestuurders gaat dit op voor 1 op de 10.

De SER-richtbedragen worden door de OR-en uit de profit sectoren vaker dan door de OR-en in de non profit sectoren als uitgangspunt gehanteerd in hun overleg met de bestuurder over de OR-scholingskosten. De verklaring hiervoor is waarschijnlijk dat de OR-en in de non profit sectoren vaker over een eigen scholingsbudget beschikken dan de OR-en in de profit sectoren.

6. De kosten zijn overigens meestal niet het eerste of belangrijkste criterium bij het maken van een keuze uit het cursusaanbod en cursusaanbieders. Inhoudelijke overwegingen en eerdere ervaringen met opleidingsinstituten en trainers spelen meestal een grotere rol.

6 Scholing in de komende jaren

Hoeveel OR-en verwachten dat er de komende jaren veranderingen zullen optreden in de scholing van hun OR? En als OR-en veranderingen verwachten, denken zij dan aan veranderingen in de hoeveelheid scholing of ook aan de inhoud en de vorm van scholing? En, wanneer zij veranderingen verwachten in inhoud of vorm, waaruit bestaan die veranderingen dan? Deze vragen hebben we zowel in de internet enquête als in de telefonische enquête aan de orde gesteld.

6.1 Veranderingen in inhoud, vorm en omvang

Ruim de helft van de OR-en verwacht geen veranderingen

In de internetenquête onder OR-en uit het Mezzobestand is aan de OR-en gevraagd of zij verwachten dat in de komende jaren veranderingen zullen optreden in de inhoud, de vorm en de omvang van de scholing van hun OR of leden van hun OR. Tabel 6.1 laat zien dat niet alle OR-en antwoord op de gestelde vragen weten te geven. Verder laat tabel 6.1 zien dat, voor zoverre de OR-en veranderingen zien aankomen, zij die vaker in de inhoud van de scholing verwachten. In mindere mate worden veranderingen verwacht in de vorm en de omvang van de scholing.

Tabel 6.1 – Veranderingen in inhoud, vorm en omvang van de scholing in de komende jaren, volgens de OR-en, in percentages

	ja	nee	weet niet/ geen mening	totaal
<i>in komende jaren veranderingen in:</i>				
inhoud van de scholing	45%	40%	15%	100%=1.095
vorm van de scholing	32%	49%	19%	100%=1.095
omvang van de scholing	29%	51%	20%	100%=1.095

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

Nogal wat OR-en verwachten veranderingen ten aanzien van deze verschillende aspecten van de scholing in combinatie met elkaar. Van de bijna 1.100 OR-en geeft ruim de helft (55%) aan dat zij voor de komende jaren veranderingen in inhoud, vorm of omvang van hun scholing verwachten (zie tabel 6.2). De OR-en, die veranderingen verwachten, geven meestal aan dat dit zowel de inhoud als de vorm van hun scholing als ook de omvang van hun scholing betreft (19%). Daarnaast verwacht een relatief groot deel veranderingen in inhoud van de scholing, zonder dat dit implicaties heeft voor de vorm of de omvang van de scholing (15%).

Tabel 6.2 – Mate waarin de OR-en veranderingen in inhoud, vorm en omvang van de scholing verwachten, in percentages

	%
geen veranderingen	45%
veranderingen in zowel inhoud als vorm en omvang	19%
alleen veranderingen in inhoud	15%
veranderingen in inhoud en vorm	8%
alleen veranderingen in omvang	4%
veranderingen in inhoud en omvang	4%
alleen veranderingen in vorm	3%
veranderingen in vorm en omvang	3%
	100%=1.095

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

6.2 Achtergronden van veranderingen

In internet enquête kwalitatieve verkenning achtergronden

We hebben de OR-en die aangeven dat zij veranderingen in de scholing verwachten in de komende jaren om een toelichting gevraagd. Die vraag is open voorgelegd zodat ze de toelichting in eigen woorden konden geven. Circa 450 OR-en hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. In de toelichtingen komen vooral de veranderende omstandigheden en ontwikkelingen waarmee de OR-en te maken hebben naar voren. De (verwachte) veranderingen in de scholing hebben verschillende achtergronden.

Het meest genoemd zijn *veranderingen in de organisatie* waarin de OR functioneert. Meestal gaat het hierbij om organisatieveranderingen, reorganisaties, samenvoeging van bedrijfsonderdelen, fusies en bedrijfsovernames, die om specifieke scholing vragen. In een aantal gevallen gaat het om groei dan wel krimp van het bedrijf, waardoor nieuwe punten op de agenda komen.

Daarnaast worden *veranderingen in de medezeggenschapstructuur* vaak expliciet genoemd, doordat een OR gaat uitbreiden, meer met onderdeelcommissies gaat werken, meer gaat samenwerken met andere OR-en of opgaat in een GOR of een COR. In de sector gemeenten bijvoorbeeld zijn gemeentelijke herindelingen soms aanleiding voor dergelijke wijzigingen. In de sector zorg en welzijn hebben wijzigingen vaker te maken met nieuwe samenwerkingsverbanden van organisaties.

Een derde vaker genoemde factor zijn *veranderingen in de omgeving c.q. het werkveld* of de sector waarin de moederorganisatie van de OR functioneert. Sectoren als techniek en zorg zijn voortdurend in ontwikkeling. Organisaties in die sectoren moeten op die ontwikkelingen inspelen en dat leidt tot nieuwe, specifieke inhoudelijke scholingsvragen bij de betreffende OR-en.

Deze drie factoren hebben vooral te maken met ontwikkelingen die op de OR-en afkomen. Daarnaast noemen veel OR-en factoren die te maken hebben met het functioneren van de OR zelf.

Meest genoemd is de *ontwikkelingsfase* waarin de OR zich bevindt. Aan de ene kant zijn er nogal wat OR-en die net zijn geïnstalleerd of een aantal nieuwe leden erbij hebben gekregen. Die nieuwe leden moeten worden geschoold. Aan de andere kant zijn er OR-en die inmiddels juist veel ervaren leden tellen, die al de nodige scholing achter de rug hebben. Door deze OR-en wordt soms aangegeven dat de behoefte aan scholing inmiddels minder groot is, maar vaker wordt gemeld dat de scholingsbehoefte inmiddels verschoven is richting diepgaander, meer maatwerkgerichte scholing, of richting specifieke inhoudelijke thema's.

Een ander aspect betreft de *opstelling van de OR*. Een aantal OR-en noemt expliciet als reden voor de verwachte verschuivingen in de scholingsvraag dat zij zich in de toekomst meer zullen gaan richten op strategische onderwerpen en minder op personele zaken. Daarvoor is extra themagerichte scholing nodig. Vaak wordt daarbij aangegeven dat men behoefte heeft aan korte cursussen, waarin één of hooguit enkele thema's uitgediept worden. Een deel van de OR-en spreekt tevens de verwachting uit dat hierbij mogelijk meer gebruik gemaakt zal gaan worden van digitale scholing. De behoefte aan korte themagerichte cursussen wordt ook nog vanuit een andere invalshoek naar voren gebracht. Een aantal OR-en meldt namelijk dat er binnen de OR sprake is van een *taakverdeling*. In deze situaties zijn taken van de OR toegewezen aan commissies of aan individuele OR-leden. Deze OR-en hebben niet alleen behoefte aan maatwerk-cursussen voor de gehele OR, maar ook of zelfs vooral aan korte themagerichte of taakgerichte open inschrijvingscursussen.

En er is nog een derde factor die in dit verband een rol speelt, namelijk het gegeven dat OR-en en de organisaties waarbinnen zij functioneren soms op zoek zijn naar *nieuwe vormen van medezeggenschap*. Meestal gaat het hierbij om andere werkwijzen van de OR zelf in relatie tot een ophanden introductie van zelforganisatie, zelfsturende teams e.d. in de organisatie. Soms wordt daarbij de verwachting uitgesproken dat de OR als zodanig ter discussie zal komen te staan.

Een aantal OR-en geeft in hun toelichting aan waarom zij verwachten in de komende jaren meer of juist minder scholing te zullen volgen. De achtergronden en redenen die de OR-en hiervoor noemen voegen geen nieuwe gezichtspunten toe aan de informatie die zij elders in de internet enquête al verstrekt hebben, namelijk bij de vraag waarom zij in 2014/2015 meer of juist minder scholing hebben gevolgd dan in 2011/2012. Van daar dat we hier in de telefonische enquête niet verder op in gegaan zijn.

Kwantificering van de achtergronden in de telefonische enquête

De veranderende omstandigheden en ontwikkelingen die door meerdere OR-en in de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand worden gesignaleerd, zijn gerubriceerd en vervolgens in de telefonische enquête aan de OR-en voorgelegd. Tabel 6.3 laat zien om welke omstandigheden en ontwikkelingen het gaat en brengt tevens de reacties van de OR-en uit de telefonische enquête in beeld.

Voor vrijwel alle omstandigheden en ontwikkelingen, genoemd in tabel 6.3, gaat op dat een kwart of meer van de 463 OR-en aangeeft dat zij er al mee te maken hebben of er in de komende jaren mee te maken krijgen. Alleen de ontwikkeling dat taken van de medezeggenschap op een lager niveau in de organisatie komen te liggen, bijvoorbeeld van de OR naar OC's overgaan, wordt door betrekkelijk weinig OR-en herkend. Beduidend meer OR-en hebben te maken met de omgekeerde beweging, dus met een verschuiving van taken van de OR naar een hoger niveau in de onderneming, bijvoorbeeld naar een gezamenlijke ondernemingsraad (GOR) of een centrale ondernemingsraad (COR). En tevens geven veel OR-en aan dat dat medezeggenschapsorganen worden samengevoegd vanwege reorganisaties, fusies en overnames. Met name grotere OR-en melden dat zij met dit soort ontwikkelingen te maken hebben of krijgen. Overigens kwam ook in de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand naar voren dat er, per saldo, sprake is van een vermindering van het aantal medezeggenschapsorganen in de ondernemingen. In de internet enquête geeft namelijk 13 procent van de OR-en aan dat er in 2016 minder medezeggenschapsorganen in hun onderneming zijn dan in 2012. Een toename van het aantal medezeggenschapsorganen wordt minder vaak genoemd, namelijk door 5 procent van OR-en.

*Tabel 6.3 –Ontwikkelingen en omstandigheden in en rond de medezeggenschap, naar aantal werknemers waarvoor de OR is ingesteld (eigen opgave geïnterviewde OR-en), in percentages**

	10-49 werk- nemers	50-99	100-199	200-399	400-999	1.000 of meer
1. OR gaat zich meer bezig houden met personeelsbeleid en flexibilisering	42%	59%	64%	71%	68%	78%
2. OR gaat zich meer bezig houden met organisatieverandering/reorganisaties	48%	47%	48%	60%	52%	64%
3. OR gaat meer met (tijdelijke) commissies, projectgroepen, etc. werken	31%	28%	41%	61%	65%	78%
4. OR gaat zich meer bezighouden met strategisch beleid onderneming	33%	41%	36%	36%	45%	59%
5. naast OR zijn of worden andere vormen van medezeggenschap ingevoerd	25%	27%	30%	26%	24%	48%
6. taken medezeggenschap komen op een hoger niveau in de organisatie te liggen	17%	16%	21%	34%	39%	43%
7. OR krijgt meer een regiefunctie	25%	15%	22%	20%	30%	50%
8. medezeggenschapsorganen worden samengevoegd door fusies, etc.	17%	16%	23%	24%	35%	47%
9. taken van de medezeggenschap komen op een lager niveau in de organisatie te liggen	10%	8%	6%	9%	12%	26%

Bron: telefonische enquête onder OR-en

*In de tabel is telkens het percentage OR-en vermeld dat beaamt dat de betreffende ontwikkeling zich voordoet.

De telefonische interviews bevestigen dat veel OR-en te maken hebben met veranderingen in de organisatie- en medezeggenschapsstructuur. Tabel 6.3 laat tevens zien dat grote OR-en, zeker met een aantal van deze ontwikkelingen, vaker te maken hebben dan kleine OR-en. De sector waarbinnen de OR-en functioneren speelt in dit opzicht nauwelijks een rol. Alleen hebben OR-en in de non profit (zorg & welzijn; overheid) vaker te maken met de invoering van vormen van directe participatie dan de OR-en uit de profit sectoren (landbouw, bouw, industrie, handel, horeca, zakelijke diensten). In de non profit sectoren maakt circa 40 procent van de OR-en hier melding van tegenover circa 20 procent van de OR-en in de profit sectoren.

6.3 Gevolgen voor de inhoud van de scholing

De meeste OR-en (92%) geven aan dat zij met 1 of meer van de genoemde omstandigheden en ontwikkelingen te maken hebben of op korte termijn te maken krijgen. Bij

grotere OR-en, ingesteld voor 200 of meer werknemers, is dit praktisch steeds het geval. Bij kleinere OR-en is dit niet in alle gevallen zo, maar ook bij de kleinste OR-en gaat dit altijd nog op voor 4 van de 5 OR-en.

Bijna de helft van de OR-en verwacht veranderingen in de inhoud van hun scholing

Eerder is aangegeven dat bijna de helft van de OR-en in de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand aangeeft dat zij in de komende jaren veranderingen verwachten in de inhoud van hun scholing. In de telefonische interviews met OR-en zijn we hier verder op ingegaan. We hebben de OR-en een aantal onderwerpen voorgelegd en daarbij steeds gevraagd of zij van mening zijn dat de OR of leden van de OR in de komende jaren op dit onderwerp meer of minder scholing nodig hebben. Tabel 6.4 brengt de onderwerpen in beeld en laat tevens zien of hier volgens de OR-en in de komende jaren meer of minder scholing nodig is.

Tabel 6.4 – Inhoudelijke scholingsbehoefte voor de komende jaren, in percentages

	meer	gelijk	minder	geen mening	totaal
a. onderhandelingsvaardigheden	55%	35%	7%	3%	100%
b. duurzame inzetbaarheid	52%	35%	9%	4%	100%
c. strategisch beleid onderneming	51%	41%	5%	4%	100%
d. flexibilisering van arbeid/arbeidsvoorwaarden	50%	38%	9%	3%	100%
e. financiële zaken	50%	39%	7%	4%	100%
f. communicatie/relatie met achterban	49%	42%	6%	3%	100%
g. juridische zaken	47%	40%	9%	4%	100%
h. overleg/relatie met bestuurder	39%	49%	9%	3%	100%
i. vergadertechniek	36%	50%	11%	3%	100%
j. samenwerking/teambuilding	34%	55%	8%	3%	100%
k. communicatie/relatie met raad van commissarissen, raad van toezicht	16%	60%	11%	14%	100%

Bron: telefonische enquête onder OR-en

Meer training van vaardigheden én meer scholing op beleidsterreinen nodig volgens OR-en

We hebben een scala aan onderwerpen met de OR-en besproken, waarbij we een globaal onderscheid kunnen maken in overlegvaardigheden en inhoudelijke beleidsonderwerpen. Voor praktisch alle voorgelegde onderwerpen gaat op dat een derde tot (ruim)

de helft van de OR-en signaleert dat zij er in de komende jaren meer training en scholing op nodig hebben. Naar verhouding weinig OR-en geven aan dat zij in de komende jaren met minder scholing op de genoemde onderwerpen kunnen volstaan.

De noodzaak tot meer training en scholing op deze vrij brede range van onderwerpen wordt evenzeer onderkend door kleine als door grote OR-en. Ook zijn er wat dit betreft geen verschillen tussen de sectoren, althans op één uitzondering na. Van alle OR-en denkt 55 procent dat er in de komende jaren meer training in onderhandelingsvaardigheden nodig is. Bij de OR-en in de sector overheid is dit met 34 procent echter duidelijk minder vaak het geval dan bij de OR-en in de andere sectoren, waar dit steeds 60-65 procent is.

Bestuurders en OR-en voorzien voor een deel dezelfde scholingsbehoefte

Voor 75 van de 463 OR-en gaat op dat niet alleen de OR, maar ook de bestuurder heeft meegedaan aan dit onderzoek. We hebben voor deze 75 bedrijven een vergelijking gemaakt van hoe beide partijen, OR-en en bestuurders, de scholingsbehoefte van de OR zien. Tabel 6.5 laat de uitkomsten zien.

Op de vraag op welke onderwerpen de OR-en de komende jaren meer scholing nodig hebben, noemen de bestuurders en de OR-en voor een deel dezelfde punten. Beide partijen noemen dan vooral het strategisch beleid van de onderneming, duurzame inzetbaarheid en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. Ruim de helft van zowel de OR-en zelf als de bestuurders vindt dat de komende jaren op deze onderwerpen meer scholing nodig is.

Maar op enkele punten verschillen zij duidelijk van mening

Voor enkele onderwerpen gaat op dat er duidelijke verschillen tussen de OR-en en de bestuurders naar voren komen. Circa de helft van de OR-en geeft namelijk aan dat zij de komende jaren meer training in onderhandelingsvaardigheden en meer scholing in juridische zaken nodig hebben. De bestuurders vinden dit met een kwart significant minder vaak nodig. Dit wijst er op dat de bestuurders vaak vinden dat bij de OR-en vooral de rol van sparringpartner versterkt moet worden, terwijl de OR-en zelf vaak vinden dat ook de rol van countervailing power versterking behoeft.

Tabel 6.5 – Inhoudelijke scholingsbehoefte voor de komende jaren; vergelijking OR-en en bestuurders, in percentages*

	meer	gelijk	minder	weet niet	totaal
<i>onderhandelingsvaardigheden</i>					
• OR	52%	36%	9%	3%	100%
• bestuurder	24%	59%	9%	8%	100%
<i>duurzame inzetbaarheid</i>					
• OR	56%	32%	11%	2%	100%
• bestuurder	53%	36%	2%	9%	100%
<i>flexibilisering van arbeidsvoorwaarden</i>					
• OR	52%	32%	15%	2%	100%
• bestuurder	62%	27%	5%	6%	100%
<i>strategisch beleid onderneming</i>					
• OR	59%	35%	3%	3%	100%
• bestuurder	59%	29%	5%	8%	100%
<i>financiële zaken</i>					
• OR	50%	42%	2%	6%	100%
• bestuurder	42%	43%	6%	9%	100%
<i>communicatie met achterban</i>					
• OR	44%	50%	3%	3%	100%
• bestuurder	53%	36%	3%	8%	100%
<i>juridische zaken</i>					
• OR	45%	41%	11%	3%	100%
• bestuurder	27%	55%	7%	10%	100%
<i>overleg/relatie met bestuurder</i>					
• OR	39%	45%	12%	3%	100%
• bestuurder	34 %	48%	11%	8%	100%
<i>vergadertechniek</i>					
• OR	32%	55%	12%	2%	100%
• bestuurder	31%	52%	9%	8%	100%
<i>samenwerking/teambuilding</i>					
• OR	35%	61%	3%	2%	100%
• bestuurder	44%	39%	8%	9%	100%
<i>communicatie/relatie met raad van commissarissen/ toezicht</i>					
• OR	14%	55%	16%	16%	100%
• bestuurder	18%	52%	11%	20%	100%

Bron: telefonische enquête onder OR-en en internet enquête onder bestuurders

* Alleen OR-en waarvan ook de bestuurder aan het onderzoek heeft meegewerkt. In de analyse is steeds getoetst of er verschillen zijn tussen deze 75 OR-en en de andere 388 OR-en uit de telefonische enquête. Op de punten die in deze tabel aan de orde zijn bestaan geen significante verschillen tussen de groep van 75 en de groep van 388 OR-en.

6.4 Veranderingen in de vorm van de scholing

Een derde deel van de OR-en verwacht de komende jaren veranderingen in scholingsvormen

In de internet enquête onder OR-en uit het Mezzobestand geeft een derde deel van de OR-en aan dat zij de komende jaren veranderingen verwachten in de scholingsvormen die zij zullen gebruiken. De helft van de OR-en voorziet geen veranderingen op dit punt en de rest (19%) heeft zich hierover nog geen duidelijke mening gevormd. Op dit punt zijn er nauwelijks of geen verschillen tussen grote en kleine OR-en en ook de bedrijfssector waarin de OR functioneert maakt geen verschil uit.

Tendens naar kortere cursussen zet volgens OR-en verder door

In de internet enquête hebben we de OR-en een aantal scholingsvormen voorgelegd en gevraagd of zij die in de komende jaren meer of juist minder willen gaan gebruiken (zie tabel 6.6). Voor alle scholingsvormen gaat op dat de meeste OR-en *geen* veranderingen in het gebruik verwachten of hier geen uitspraak over kunnen of durven te doen. Bovendien gaat op dat er bij de OR-en die wel veranderingen verwachten, per saldo, zeker niet in alle gevallen veel zal veranderen. Dat gaat bijvoorbeeld

Tabel 6.6 – Mate van verwacht gebruik in de komende jaren van een aantal scholingsvormen, in percentages

	meer gebruik	gelijk	minder gebruik	geen mening	totaal
a. meerdaagse cursus voor de gehele OR	8%	65%	19%	9%	100%
b. eendaagse cursus voor de gehele OR	25%	51%	8%	16%	100%
c. coaching van gehele OR	20%	52%	8%	19%	100%
d. open inschrijvingscursus voor beginnende OR-leden	14%	45%	14%	26%	100%
e. open inschrijvingscursus over inhoudelijk thema/onderwerp	20%	43%	11%	26%	100%
f. open inschrijvingscursus voor training van vaardigheden	15%	43%	12%	29%	100%
g. congres/studiedag	13%	49%	13%	25%	100%
h. coaching van individuele OR-leden	14%	42%	12%	33%	100%
i. vakbondsscholing	6%	40%	16%	38%	100%
j. deelname aan OR-platform	10%	44%	11%	35%	100%
k. e-learning met begeleiding op afstand	16%	29%	9%	46%	100%
l. zelfstudie	15%	46%	6%	33%	100%

Bron: internet enquête onder OR-en uit Mezzobestand

op voor de open inschrijvingscursussen voor beginnende OR-leden. Tegenover de 14 procent OR-en, die verwachten dat hun OR hier in de komende jaren meer gebruik van zal maken, staat namelijk eveneens 14 procent OR-en die verwachten hier in de komende jaren minder gebruik van te zullen maken.

Op enkele andere punten indiceren de antwoorden van de OR-en dat er wel, dus ook per saldo, sprake is of zal zijn van veranderingen.

Zo zijn er meer OR-en die verwachten dat zij de komende jaren minder gebruik zullen gaan maken van meerdaagse cursussen voor de gehele OR dan OR-en die hier juist meer gebruik van denken te gaan maken. Per saldo betekent dit een vermindering van het aantal meerdaagse cursussen voor de hele OR. Daar staat, per saldo, een toename tegenover van eendaagse cursussen (voor de hele OR) en van coaching voor de OR als geheel. Deze veranderingen doen zich overigens al langere tijd voor zoals blijkt uit de GBIO-administratie (zie ook tabel 6.7).

Tabel 6.7 – Door het GBIO meegefinancierde scholingsactiviteiten, periode 2005-2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1. aantal cursussen	8.961	8.787	8.845	8.781	8.454	8.913	9.333
waarvan:							
• 1-daagse	24%	25%	27%	26%	31%	37%	39%
• 2-daagse	56%	57%	58%	57%	55%	51%	50%
• 3-daagse	20%	18%	15%	16%	13%	12%	11%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
waarvan:							
• maatwerk	90%	90%	89%	93%	95%	89%	86%
• open inschrijving	8%	8%	9%	5%	2%	5%	5%
• (groeps)coaching	2%	2%	2%	2%	3%	6%	9%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2. gemiddeld aantal dagdelen per cursus	4,81	4,74	4,70	4,60	4,40	4,14	3,99
3. omvang in dagdelen	43.116	41.679	41.538	40.393	37.213	37.015	37.258

Bron: jaarverslagen GBIO 2007-2011

Toename van thematische open inschrijvingscursussen en e-learning en afname van vakbondsscholing

Er zijn duidelijk meer OR-en die verwachten in de komende jaren meer gebruik te zullen gaan maken van open inschrijvingscursussen gericht op een bepaald thema of onderwerp dan OR-en die verwachten hier minder gebruik van te zullen gaan maken. Per saldo verwachten de OR-en dus een toename van de deelname aan thematische open inschrijvingscursussen. Voor andere open inschrijvingscursussen zoals de open inschrijvingscursussen voor nieuwe OR-leden en de op vaardigheden gerichte open inschrijvingscursussen wordt per saldo nauwelijks of geen verandering verwacht. Er zijn namelijk ongeveer evenveel OR-en die hier meer gebruik van denken te gaan maken als OR-en die er minder gebruik van voorzien.

Afgaande op de verwachtingen van de OR-en zal er de komende jaren, per saldo, een afname van de deelname aan vakbondsscholing plaatsvinden en een toename van e-learning en zelfstudie.

Verwachtingen staan los van de omvang en de sector waarin de OR-en functioneren

De verwachtingen van de OR-en, zoals weergegeven in tabel 6.6, blijken vrijwel los te staan van de omvang van het bedrijf en de bedrijfssector waarin zij functioneren. Alleen geven kleine OR-en vrijwel bij alle scholingsvormen vaker dan grote OR-en aan dat zij niet weten of ze er in de komende jaren meer of minder gebruik van zullen gaan maken.

Ook meer gebruik van andere vormen van deskundigheidsbevordering

In de telefonische enquête onder een representatieve steekproef van OR-en hebben we een wat andere vraagstelling gehanteerd, waarbij we naast scholing ook andere vormen van deskundigheidsbevordering in de vraagstelling hebben betrokken. Tabel 6.8 geeft de aanpak en de uitkomsten weer.

Ook in de telefonische enquête komt naar voren dat de OR-en in de komende jaren vooral meer gebruik verwachten te gaan maken van korte cursussen (eendaagse maatwerk cursussen en thematische open inschrijvingscursussen).

Verder laat tabel 6.8 zien dat er ongeveer evenveel OR-en zijn die verwachten in de komende jaren meer gebruik te zullen gaan maken van deskundigen dan dat er OR-en zijn die verwachten meer gebruik te gaan maken van korte, inhoudelijk gerichte cursussen. Bij die deskundigen gaat het iets vaker om externe dan om interne deskundigen.

Tabel 6.8 – Mate van verwacht gebruik in de komende jaren van een aantal vormen van deskundigheidsbevordering, in percentages

	meer gebruik	geen verandering	minder gebruik	weet niet	totaal
a. meerdaagse (2 of meer aaneengesloten dagen) maatwerk cursus voor de gehele OR	16%	79%	2%	3%	100%
b. korte 1-daagse cursus voor de gehele OR	29%	69%	1%	2%	100%
c. deelname van 1 of meer OR-leden aan open inschrijvingscursus op bepaald inhoudelijk thema/onderwerp	24%	72%	2%	2%	100%
e. digitale scholing	14%	78%	4%	3%	100%
f. scholing op werk/locatie in bedrijf zelf	11%	84%	3%	1%	100%
g. advisering door externe deskundigen	28%	68%	2%	2%	100%
h. benutten van interne deskundigen/deskundigheid	22%	75%	2%	1%	100%

Bron: telefonische enquête onder OR-en

Per saldo verwachten de OR-en in de komende jaren tevens een toename van digitale scholing en van scholing op locatie in het eigen bedrijf.

Evenals in de internet enquête blijken de verwachtingen die de OR-en in de telefonische enquête uitspreken vrijwel los te staan van de omvang van het bedrijf en de bedrijfssector waarin zij functioneren.

Bestuurders verwachten vaker dan de OR-en dat het gebruik van digitale scholing en de benutting van interne expertise in de komende jaren zal toenemen

Tabel 6.9 laat zien dat ook de bestuurders verwachten dat de tendens naar kortere cursussen in de komende jaren zal doorzetten. Die verwachting is bij de bestuurders nog wat sterker aanwezig dan bij de OR-en. Daarnaast laat tabel 6.9 zien dat de bestuurders duidelijk vaker dan de OR-en zelf verwachten dat er meer gebruik gemaakt zal worden van digitale scholing en van intern beschikbare expertise. De bestuurders verwachten dat er in de komende jaren meer gebruik gemaakt zal worden van interne dan van externe deskundigen. Bij de OR-en is het omgekeerde het geval.

Tabel 6.9 –Scholings- en ondersteuningsbehoefte voor de komende jaren; volgens OR-en en bestuurders, in percentages*

	meer	gelijk	minder	weet niet	totaal
<i>meerdaagse maatwerk cursus voor hele OR</i>					
• OR	23%	73%	2%	3%	100%
• bestuurder	10%	57%	23%	10%	100%
<i>1-daagse cursus voor hele OR</i>					
• OR	39%	58%	0%	3%	100%
• bestuurder	38%	52%	1%	9%	100%
<i>thematiese open inschrijvingscursus</i>					
• OR	26%	70%	2%	3%	100%
• bestuurder	40%	46%	7%	6%	100%
<i>digitale scholing</i>					
• OR	17%	76%	2%	6%	100%
• bestuurder	46%	43%	1%	9%	100%
<i>scholing op werk/locatie in bedrijf zelf</i>					
• OR	17%	80%	0%	3%	100%
• bestuurder	18%	63%	7%	12%	100%
<i>adviesering door externe deskundigen</i>					
• OR	36%	61%	2%	2%	100%
• bestuurder	26%	61%	4%	9%	100%
<i>benutten van interne deskundigen</i>					
• OR	23%	74%	2%	2%	100%
• bestuurder	40%	48%	1%	10%	100%

Bron: telefonische enquête onder OR-en en internet enquête onder bestuurders

* Alleen OR-en waarvan ook de bestuurder aan het onderzoek heeft meegewerkt. In de analyse is steeds getoetst of er verschillen zijn tussen deze 75 OR-en en de andere 388 OR-en uit de telefonische enquête. Op de punten die in deze tabel aan de orde zijn bestaan geen significante verschillen tussen de groep van 75 en de groep van 388 OR-en.

6.5 Conclusies

1. De helft van de OR-en verwacht de komende jaren veranderingen in inhoud, vorm of omvang van de scholing. De OR-en verwachten duidelijk vaker veranderingen in de inhoud dan in de vorm of omvang van hun scholingsactiviteiten
2. Achtergrond van de verwachte veranderingen is vooral de dynamiek in de omgeving, in de eigen organisatie of in de medezeggenschap zelf. Dit maakt dat de overlegagenda aan veranderingen onderhevig is en dit leidt tot nieuwe of andere scholingsvragen bij de desbetreffende OR-en.

3. Veel OR-en signaleren dat er de komende jaren zowel meer training in overlegvaardigheden nodig is als meer (bij)scholing op relevante beleidsterreinen, onder andere als gevolg van nieuwe beleidsissues zoals duurzame inzetbaarheid en flexibilisering van arbeid en arbeidsvoorwaarden.
4. De bestuurders zijn het voor een deel met de OR-en eens. Ook zij signaleren dat de OR-en (bij)scholing nodig hebben om mee te kunnen blijven praten over (strategische) beleidsaangelegenheden in of voor het bedrijf. Op andere punten zien de bestuurders duidelijk minder vaak dan de OR-en de noodzaak of wenselijkheid van (meer) scholing en training in. Dat geldt met name voor het trainen van onderhandelingsvaardigheden en (bij)scholing op juridisch gebied. Dit wijst er op dat de bestuurders vaak vinden dat bij de OR-en vooral de rol van sparringpartner versterkt moet worden, terwijl de OR-en zelf vaak vinden dat ook de rol van countervailing power versterking behoeft.
5. Circa een derde van de OR-en verwacht in de komende jaren met nieuwe vormen van scholing te maken te krijgen. Twee derde verwacht op dit punt dus geen veranderingen. Bij de een derde, die wel veranderingen verwacht, neutraliseren die veranderingen elkaar voor een deel. Zo zijn er bijvoorbeeld evenveel OR-en die de komende jaren meer open inschrijvingscursussen voor vaardigheden denken te bezoeken als OR-en die dit minder verwachten te doen. Voor individuele OR-en is er weliswaar sprake van veranderingen, maar per saldo verandert er weinig of niets in de deelname aan dergelijke open inschrijvingscursussen.
6. Op sommige punten tekent zich echter wel een geleidelijke verschuiving af. Zo zijn er nogal wat OR-en die verwachten dat zij in de komende jaren minder gebruik zullen maken van meerdaagse cursussen en meer van korte cursussen. Deze tendens doet zich overigens al wat langer voor en het lijkt erop dat deze tendens zich ook in de komende jaren zal doorzetten.

Tevens verwacht een deel van de OR-en dat zij in de komende jaren meer gebruik zullen gaan maken van externe en interne deskundigen.

Daarnaast verwachten zij een bescheiden toename van digitale scholing en zelfstudie, en een afname van vakbondsscholing.

7. Ook de bestuurders verwachten dat de tendens naar kortere cursussen zich de komende jaren zal doorzetten. Daarnaast verwachten zij duidelijk vaker dan de OR-en zelf, dat er meer gebruik gemaakt zal gaan worden van digitale scholing en van intern aanwezige expertise.

Literatuur

- Bruin, E., J. Cremers, J. Heijink, J. van den Hoek & H. van den Tillaart (2003). *Scholing, begeleiding en ondersteuning van ondernemingsraden*. Amsterdam: Reed Business bv.
- Cremers, J., E. Bruin, J. van den Hoek, B. de Jong & H. van den Tillaart (2007). *Medezeggenschap in beeld*. Utrecht: GBIO.
- Engelen, M. & R. Kemper (2006). *Naleving van de Wet op de ondernemingsraden. Stand van zaken 2005-Eindrapport*. Leiden: Research voor Beleid.
- Heijink, J. (red.), (2011). *Het interne netwerk van de OR*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Heijink, J. (2011). *De Ondernemingsraad en zijn netwerk, een samenwerkingsproject van FNV Bouw en ITS, Radboud Universiteit Nijmegen*. Woerden: FNV.
- Kaar, R. van het & J. Looise (1999). *De volwassen OR. Groei en grenzen van de Nederlandse ondernemingsraad*. Alphen aan den Rijn: Samson bv.
- Karel, J., J. Heijink, H. van den Tillaart, L. Boekhorst & B. van Rijsingen (2010). *Inzet en invloed van de OR*. Amsterdam: Reed Business bv.
- Rijsingen, B. van (2010). Opleiding en ondersteuning van OR-leden. In: M. van der Meer & E. Smit. *Medezeggenschap en organisatieontwikkeling. Vier scenario's in de praktijk*. Assen: Van Gorcum. p.194-201.
- Tillaart, H. van den & J. Warmerdam (2016). *Medezeggenschapsmonitor hoger onderwijs. Peiling 2016*. Nijmegen: ITS.
- Tillaart, H. van den, J. Heijink & J. Warmerdam (2016). Langs lijnen van geleidelijkheid. Ontwikkeling van medezeggenschap via de ondernemingsraad. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 32(2), 93-114.
- Tillaart, H. van den & J. Cremers (2002). *Invloed en herkenbaarheid van OR-werk*. Utrecht: GBIO.
- Tillaart, H. van den & J. Warmerdam (2014). *Ondernemingsraden in Nederlandse gemeenten. De landelijke OR-verkiezingen in 2014 en vergelijking met de eerdere verkiezingen onder het WOR-regime*. Den Haag: A+O fonds Gemeenten.
- Visee, H. & J. Mevissen (2009). *Naleving van de Wet op de ondernemingsraden. Stand van zaken 2008*. Amsterdam: Regioplan.
- Visee, H., S. Saalbrink & J. Mevissen (2012). *Naleving van de Wet op de ondernemingsraden. Stand van zaken 2011*. Amsterdam: Regioplan.

Bijlage 1 – Onderzoeksaanpak

Eerste onderzoeksfase: internet enquête onder OR(led)en uit Mezzobestand

In Mezzobestand zitten gegevens van 7.250 OR-en

We zijn het onderzoek begonnen met een internet enquête onder ondernemingsraden (OR-en), personeelsvertegenwoordigingen (PVT-en) en andere medezeggenschapsorganen (mzo's) uit het Mezzobestand, het bestand van OR-en en OR-leden die in de periode oktober 2011- november 2012 een door het GBIO (Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden) meegefinancierde scholing hebben gevolgd. In het Mezzobestand troffen we ruim 11.000 verschillende e-mailadressen van OR-en en OR-leden aan. Deze ruim 11.000 e-mailadressen bleken betrekking te hebben op 7.256 unieke OR-en (elke OR in het Mezzobestand is voorzien van een uniek identificatienummer). In de eerste kolom van tabel 1 staat de omvang van de bedrijven waarin deze OR-en functioneren. Meer dan de helft (59%) van de OR-en uit het Mezzobestand functioneert in een bedrijf met 200 of meer werknemers.

Tabel 1 – Verdeling van OR-en naar personele omvang van de bedrijven waarin ze functioneren, in het Mezzobestand en in de respons op de internet enquête onder het Mezzobestand

	1 Mezzobestand*	2 respons op internet enquête onder OR-en en OR-leden van Mezzobestand**
1 10-49 werknemers	3%	4%
2 50-99	17%	12%
3 100-199	20%	20%
4 200 en meer	59%	63%
totaal	100%=7.256	100%=1.084

* Situatie eind 2012

**Uitgevoerd in de periode februari-maart 2016

In totaal hebben we bij de internet enquête ruim 11.000 e-mailadressen aangeschreven. Daarvan kwamen er ongeveer 2.000 als niet bestelbaar terug. Daarnaast kregen we enkele honderden mailberichten terug, meestal met de opmerking dat men – vaak al jaren – geen deel meer uitmaakt van de OR.

Respons op internet enquête is zeker 15 procent, maar waarschijnlijk hoger

In totaal zijn 1.324 personen aan de internet enquête begonnen en hebben 1.084 deze enquête volledig ingevuld. Er van uitgaande dat het Mezzobestand maximaal 9.000 bruikbare adressen bevat van OR-en of OR-leden bedraagt de bruto respons ongeveer 15 procent. Het is echter zeker niet uitgesloten dat het aantal bruikbare adressen duidelijk lager is dan 9.000 en dat de respons dus waarschijnlijk hoger is.

Respons is afspiegeling van Mezzobestand op punten van bedrijfsomvang en sector

Tabel 1 – zie de tweede kolom – laat zien dat de bedrijven waarin de responderende OR(led)en functioneren, wat betreft de personele omvang een goede afspiegeling vormen van alle OR(led)en in het Mezzobestand. Dat geldt ook voor de sectorverdeling zoals tabel 2 laat zien. Het aandeel OR-en in de *handel en horeca* is in de internet enquête (3%) kleiner dan in het Mezzobestand (6%).

Tabel 2 – Verdeling van OR-en in het Mezzobestand, naar sector

	1 Mezzobestand	2 respons op internet enquête onder OR-en en OR-leden van Mezzobestand
1 (land)bouw en industrie	25%	24%
2 handel en horeca	6%	3%
3 zakelijke dienstverlening	23%	22%
4 zorg en welzijn	28%	30%
5 overheid	19%	20%
6 anders/weet niet	0%	2%
totaal	100%=7.256	100%=1.084

Redenen voor non-respons zijn vooral veroudering van adressenbestand en geringe animo voor invullen van internet enquête

Bij de opzet van het scholingsonderzoek is rekening gehouden met een beperkt responspercentage op de internet enquête. Vandaar dat een kort aanvullend non-respons

onderzoek is gedaan, waarbij een random steekproef is getrokken uit de non-respons en deze adressen vervolgens telefonisch zijn benaderd. Doel van deze stap was in de eerste plaats het verkrijgen van inzicht in de redenen van non-respons, maar daarnaast hadden deze interviews ook een functie in het uit proberen van de vraagstelling van de voor de tweede onderzoeksfase geplande telefonische interviews met een representatieve steekproef van OR-en. Deze stap bevestigde dat veel personen, die eerder digitaal benaderd waren, niet meer als OR-lid actief waren en in een aantal gevallen zelfs niet meer in het desbetreffende bedrijf werkzaam waren. Verder werd duidelijk dat veel OR-leden, die eerder niet bereid waren een internet enquête in te vullen, wel bereid waren om aan een telefonisch interview mee te werken.

Tweede onderzoeksfase: telefonische enquête onder representatieve steekproef van OR-en

Gestratificeerde random steekproeftrekking uit vestigingen met 10 of meer werknemers

Voor de telefonische enquête hebben we een representatieve steekproef van bedrijfsvestigingen met 10 of meer werknemers uit het Cendris bestand getrokken, het bestand dat tevens gebruikt wordt voor het onderzoek naar de *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden*, dat in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met een zekere regelmaat wordt uitgevoerd (zie verder: Visee en Mevissen, 2009; Visee et al, 2012). Tabel 3 geeft een overzicht van alle bedrijfsvestigingen in Nederland, naar grootteklasse en naar sector.

Tabel 3 – Aantal bedrijfsvestigingen naar grootteklasse en naar sector; aantallen van maart 2016

Werknemersklasse	1 10-49	2 50-74	3 75-99	4 100-199	5 200-9999	Totaal
Populatie-aantallen op basis van Cendris						
1 landbouw	1.497	69	31	32	16	1.646
2 industrie, delfstoffen, nuts, water	6.859	880	416	758	616	9.529
3 bouw	5.031	478	204	310	165	6.188
4 handel, horeca, reparatie	24.057	2.039	1.003	1.424	656	29.179
5 transport/logistiek	2.955	435	225	408	311	4.334
6 financiële dienstverlening	3.304	382	152	295	318	4.451
7 ICT-dienstverlening	2.530	255	111	199	154	3.249
8 overige zakelijke dienstverlening	11.512	1.152	477	790	793	14.724
9 zorg en welzijn	4.903	263	103	208	318	5.795
10 cultuur, sport, recreatie	2.393	220	60	133	96	2.902
11 overheid	7.127	579	323	325	362	8.716
totaal	72.168	6.752	3.105	4.882	3.805	90.712

Aanvankelijk was het plan om 900 interviews van 10 minuten te houden. Op basis van de uitkomsten van het laatste, in 2011 uitgevoerde onderzoek *Naleving van de Wet op de ondernemingsraden* (Visee et al, 2012) zijn we er vanuit gegaan dat we om die 900 interviews te realiseren een steekproef van 2.750-3.000 vestigingen zouden moeten trekken. De respons in het laatste nalevingsonderzoek uit 2011 bleek namelijk 35% te zijn.

Bij de uitwerking van de vragen voor de telefonische interviews kwam naar voren dat deze niet in 10 minuten tijd op een adequate manier aan de orde gesteld konden worden en is besloten om 600 interviews van 20-25 minuten te houden in plaats van 900 van 10 minuten. Uitgaande van een responspercentage van 35% kwam dit neer op een steekproef van 1.835-2.000 vestigingen om die 600 interviews te realiseren.

In de offerte-aanvraag was aangegeven dat de uitkomsten van het onderzoek uitgesplitst dienden te worden naar sector en naar personele omvang van de bedrijven en dat wat dit laatste betreft de voorkeur uitging naar een 5-deling zoals ook in het nalevingsonderzoek gehanteerd wordt (10-49, 50-74, 75-99, 100-199, en 200 en meer werknemers in de vestiging). Vandaar dat een gestratificeerde steekproef is getrokken: in elke grootteklasse zijn voldoende adressen getrokken om circa 100 interviews met OR-en te kunnen realiseren.

Bij de sectorverdeling is ervoor gekozen de onderzoeksuitkomsten uit te kunnen splitsen naar 5 sectoren, namelijk:

- Landbouw/industrie/bouw (profit)
- Handel/horeca (profit)
- Zakelijke diensten (profit)
- Zorg/welzijn/cultuur/sport (not for profit)
- Overheid (non profit).

De verwachting was dat bij een naar rato trekking er te weinig interviews in de sectoren *zorg/welzijn/cultuur/sport* en de sector *overheid* in het onderzoek zouden komen. Daarom is besloten deze twee sectoren over te vertegenwoordigen, zodat in de analyse de resultaten tevens naar deze twee sectoren uitgesplitst kunnen worden.

Respons: 463 interviews met OR-en/PVT-en

In totaal zijn er 2.172 bedrijfsvestigingen gebeld. Dit leverde 463 interviews op, duidelijk minder dan de 600 waar eerder vanuit gegaan werd. Tabel 4 geeft een overzicht van de 463 gerealiseerde interviews met OR-en/PVT-en naar omvang en sector van de

bedrijfsvestiging waarin deze OR-en/PVT-en functioneren. Tevens is in deze tabel aangegeven hoeveel bedrijfsvestigingen in de diverse grootteklassen en sectoren gebeld zijn om deze interviews te realiseren.

Om de 121 interviews met OR-en in de vestigingen met 200 of meer werknemers te realiseren, hebben we 176 vestigingen moeten bellen. De kans op succes (=realiseren van een interview) is in deze grootteklasse met 69% vrijwel volgens de eerder op basis van het *Nalevingsonderzoek* gemaakte berekening. Ook in de klasse met 100-199 werknemers blijkt de kans op succes (46%) praktisch volgens de eerder gemaakte berekening te zijn (44%).

Anders is de situatie in de grootteklasse 10-49 werknemers. In deze klasse gingen we uit van 9 procent kans op een interview met een OR/PVT (1 interview op 11 benaderde vestigingen), maar dit blijkt 6,6 procent te zijn (1 interview op 15 benaderde vestigingen).

Tabel 4 – Gerealiseerde respons, naar grootteklasse en naar sector

	1	2	3	4	5	Totaal interviews	Aantal benaderde vestigingen	% interviews
Werknemersklasse	10-49	50-74	75-99	100-199	200-9999			
1 (land)bouw/industrie	12	19	21	26	30	108	467	23,1%
2 handel/horeca	6	13	14	11	11	55	593	9,3%
3 zakelijke diensten	10	29	23	18	28	108	667	16,2%
4 zorg/welzijn/cultuur/sport	15	18	14	17	28	92	277	33,2%
5 overheid	21	15	23	17	24	100	168	59,5%
totaal gerealiseerde interviews	64	94	95	89	121	463		
totaal aantal benaderde vestigingen	963	479	359	195	176		2.172	
% interviews (op totaal aantal benaderde vestigingen)	6,6%	19,6%	26,5%	45,6%	68,8%			21,3%
Berekende kans op interview op basis van gegevens nalevings-onderzoek*	9%	19%	19%	44%	71%			35%

*Naleving van de Wet op de ondernemingsraden. Stand van zaken 2011 (Visee et al, 2012).

Volgens het laatste nalevingsonderzoek is er in 28% van de vestigingen met 10-49 werknemers een OR of PVT. Een juistere formulering is hier dat 28% van deze vestigingen onder de *werkingsfeer* van een OR of PVT valt. Vestigingen die tot een grotere onderneming behoren – denk bijvoorbeeld aan Albert Heijn - hebben namelijk lang niet altijd zelf een OR (of PVT) in de vestiging, maar er is dan vaak wel een GOR – gemeenschappelijke ondernemingsraad - voor de hele onderneming.

Populatie en non-respons

Dit onderzoek richt zich op vestigingen met een OR of PVT. Van de in totaal 2.172 benaderde vestigingen is in 1.320 situaties vastgesteld dat er geen OR of PVT aanwezig is *in de betreffende vestiging*. Deze vestigingen horen niet tot de populatie van dit onderzoek.

Bij de andere 852 vestigingen is in 463 gevallen een interview met een OR of PVT gerealiseerd. Daarmee is de respons op de telefonische enquête in ieder geval 54 procent. In feite zal de respons hoger zijn.

Tabel 5 – Aantal benaderde bedrijfsvestigingen en het resultaat van de benaderingen, naar grootteklasse van de vestigingen

	1	2	3	4	5	Totaal
Werknemersklasse volgens Cendris	10-49	50-74	75-99	100-199	200-9999	
1 totaal aantal bedrijfsvestigingen volgens CENDRIS bestand	72.168	6.752	3.105	4.882	3.805	90.712
2 % met OR of PVT (volgens uitkomsten <i>nalevings-onderzoeken</i>)	28%	73%	76%	89%	95%	71%
3 aantal in dit onderzoek benaderde vestigingen	963	479	359	195	176	2.172
a. waarvan zeker geen OR/PVT	802	277	155	67	19	1.320
b. waarvan respons=interview met OR/PVT	64	94	95	89	121	463
c. waarvan non-respons, waarbij lang niet in alle gevallen met zekerheid vastgesteld kon worden of er wel of niet sprake is van een OR	97	108	109	39	36	389
d. responspercentage (aantal uit regel 3b als % van regel 3b+3c)	40%	47%	47%	70%	77%	54%
4 verdeling van de 463 interviews over de grootteklassen	14%	20%	21%	19%	26%	100%

Lang niet in al de 389 non-respons gevallen hebben we daadwerkelijk kunnen vaststellen of er sprake is van een OR of PVT. In een aantal gevallen is er alleen contact geweest met iemand die hierover geen duidelijkheid kon of wilde verstrekken en in andere gevallen is het niet gelukt om de juiste persoon aan de telefoon te krijgen, of weigerde de desbetreffende persoon categorisch antwoord te geven op vragen van de interviewer. Dit gaat vooral op voor de vestigingen met minder dan 100 werknemers. In de vestigingen met 100 of meer werknemers is meestal wel vastgesteld dat er een OR aanwezig was, maar bleek deze niet te kunnen of willen meewerken aan dit onderzoek.

Groot verschil tussen grootteklasse volgens Cendris en grootteklasse volgens de geïnterviewde OR-en zelf

Het vrij grote aantal non-respons in de kleine vestigingen, vooral in combinatie met het gegeven dat hier vaak geen duidelijkheid is verkregen of er nu wel of niet een OR of PVT in de vestiging is, maakt het lastig om een redelijk betrouwbare schatting van de populatie OR-en/PVT-en in Nederland te maken. Met name de situatie in de grootteklasse 10 - 49 werknemers maakt een dergelijke schatting riskant. Hier is namelijk de onduidelijkheid over het wel of niet aanwezig zijn van een OR of PVT in de vestigingen het grootste, terwijl deze grootteklasse bovendien 72.168 van de 90.712 vestigingen omvat (dus 80% van alle vestigingen).

Op basis van de beschikbare informatie is het dus zonder meer al riskant om een schatting van het aantal vestigingen met een eigen OR of PVT in de vestiging te maken. Daar komt echter nog bij dat er lang niet altijd overeenstemming is over het aantal werknemers in de vestiging tussen de Cendris registratie enerzijds en de eigen opgave van het aantal werknemers waarvoor de OR/PVT is ingesteld door de geïnterviewde OR-en/PVT-en anderzijds.

Kolom 3 in tabel 6 laat zien dat van het totaal aantal van 463 telefonische interviews 14 procent - 64 interviews - in de grootteklasse met 10 - 49 werknemers gerealiseerd is, althans volgens de registratie van Cendris. In het interview stellen we de desbetreffende OR-en echter ook de vraag voor hoeveel werknemers de OR of PVT is ingesteld. Kolom 4 in tabel 6 geeft de antwoorden van de 463 OR-en op deze vraag. Daaruit blijkt dat er volgens de OR-en zelf in feite minder interviews met kleine OR-en hebben plaatsgevonden en duidelijk meer met OR-en in bedrijven met 200 of meer werknemers.

Tabel 6 – Verdeling van OR-en naar personele omvang van de bedrijven waarin ze functioneren, op basis van diverse bronnen

	1 Mezzobestand	2 respons op internet enquête onder OR- leden van Mezzobestand	3 respons telefonische enquête op basis van Cendris registratie	4 respons telefonische enquête volgens opgave geïnter- viewde OR-en zelf
1 10-49 werknemers	3%	4%	14%	11%
2 50-99	17%	12%	41%	22%*
3 100-199	20%	20%	19%	22%
4 200 en meer	59%	63%	26%	45%
totaal	100%=7.256	100%=1.084	100%=463	100%=463

* In de telefonische enquête is geen onderscheid gemaakt tussen bedrijven met 50-74 werknemers en met 75-99 werknemers.

Het verschil is in feite nog groter dan uit tabel 6 naar voren komt. Het komt namelijk ook voor dat geïnterviewde OR-en zelf aangeven dat zij betrekking hebben op minder werknemers dan in de Cendris registratie staat vermeld. In feite blijkt minder dan de helft van de 64 interviews, die volgens Cendris in de grootteklasse 10-49 werknemers zitten, volgens de desbetreffende OR-en zelf inderdaad in deze grootteklasse te zitten. Er zijn enkele verklaringen voor de verschillen tussen kolom 3 en 4 van tabel 6.

Een verklaring is dat registraties meestal niet continu up to date gehouden worden, terwijl het bedrijvenbestand continu in beweging is door groei, krimp, overnames, fusies, afsplitsingen.

Een andere verklaring is dat het bij kleine(re) vestigingen ook om *hoofdvestigingen* van grote(re) ondernemingen kan gaan. Volgens Cendris gaat het om een vestiging met een gering aantal werknemers, maar de OR of PVT kan in deze gevallen voor meer vestigingen ingesteld zijn en dus een (beduidend) groter aantal werknemers betreffen. Een variant hierop is dat er door de interviewers kleine(re) vestigingen zijn benaderd waar wel een of meer OR-leden van de gezamenlijke OR (GOR) werkzaam zijn, respectievelijk dat de interviewers vanuit dergelijke kleine(re) vestigingen zijn doorverbonden met of doorverwezen naar de voorzitter/secretaris van een gezamenlijke OR. In al deze gevallen staat het interview, en dus ook de geïnterviewde OR, geregistreerd in een kleine(re) vestiging terwijl het eigenlijk om een OR gaat van een grote(re) onderneming.

Consequenties voor analyse en rapportage

In het onderzoek was een analyse naar grootteklasse voorzien. Die heeft ook plaats gevonden. We hebben hierbij echter niet de grootteklasse indeling van Cendris gehanteerd, zoals aanvankelijk het plan was, maar de grootteklasse indeling die de geïnterviewde OR-en/PVT-en zelf hebben opgegeven. Hiervoor is aangegeven waarom de indeling van Cendris geen goed vertrekpunt vormt voor de in dit onderzoek geplande analyses naar grootteklasse van de bedrijven waarin de OR-en functioneren.

We hebben geen informatie over de vraag of de verdeling naar grootteklasse van de 463 geïnterviewde OR-en, *op basis van zelfrapportage door deze 463 OR-en*, een afspiegeling is van de grootteklasse verdeling van de totale populatie OR-en/PVT-en in Nederland. Dit betekent dat we geen correctie voor een eventuele disproportionele steekproef kunnen doorvoeren.

In de situaties dat er weinig of geen verband is tussen de diverse grootteklassen van OR-en en onderzoeksvariabelen geven we in de rapportage ook of zelfs alleen de totaalkomsten weer. In deze situaties heeft een eventuele disproportionaliteit van de steekproef namelijk weinig of geen gevolgen voor de totaalkomsten.

In de situaties dat er wel een relevant en significant verband is tussen de grootteklasse van OR-en en onderzoeksvariabelen geven we alleen de uitkomsten per grootteklasse weer en geen totaalkomst.

Sectorverdeling van de 463 interviews is redelijke afspiegeling van sectorverdeling in Cendrisbestand

Aanvankelijk was het uitgangspunt om alleen een naar bedrijfsgrootte gestratificeerde steekproef te trekken. Naar sector was de bedoeling om een naar rato steekproef te trekken. Op basis van de aantallen in het Cendrisbestand leek het er echter op dat er dan zowel voor de sector *zorg/welzijn/cultuur/sport* als voor de sector *overheid* slechts 60 OR-en in het onderzoek zouden komen. Tabel 7 kolom 2 laat immers zien dat voor beide sectoren opgaat dat zij amper 10 % van alle Cendris-vestigingen bevatten. Uitgaande van een respons van 600 zou dit bij een naar rato steekproeftrekking inhouden dat er in beide sectoren 60 interviews met OR-en gerealiseerd zouden worden.

Tabel 7 – Aantal bedrijfsvestigingen en OR-en naar sector

	Cendris*		aantal benaderingen			waarvan geen OR**	respons in telefonische enquête		OR-en in Mezzo bestand
	abs.	%	naar rato	feitelijk	feitelijk		abs.	%	
1. (land)bouw/industrie	17.363	19%	413	467	21%	57%	108	23%	25%
2. handel/horeca	29.179	32%	695	593	27%	72%	55	12%	6%
3. zakelijke diensten	26.758	29%	630	667	31%	62%	108	23%	23%
4. zorg/welzijn/cultuur/sport	8.697	10%	217	277	13%	55%	92	20%	28%
5. overheid	8.716	10%	217	168	8%	14%	100	22%	19%
totaal	90.712	100%	2.172	2.172	100% 2.172		463	100% 463	100% 7.256

* Bedrijfsvestigingen met 10 of meer werknemers

** Als % van het feitelijk aantal benaderde bedrijfsvestigingen.

De voorkeur van de opdrachtgever/klankbordgroep ging uit naar een onderzoeksopzet waarbij ook conclusies getrokken zouden kunnen worden voor zowel de *not for profit* sector (*zorg/welzijn/cultuur/sport*) als de *non profit* sector (*overheid*). Vandaar dat er aan de steekproef van 1.800 adressen (de verwachting was dat 1 op de 3 benaderingen een interview zou opleveren) 120 zijn toegevoegd voor zowel de sector *zorg/welzijn/cultuur/sport* als de sector *overheid*. In totaal kwam de steekproef daarmee op ruim 2.000 bedrijfsvestigingen.

In totaal zijn er voor de telefonische enquête 2.172 bedrijfsvestigingen benaderd. Kolom 4 en 5 in tabel 7 laten de verdeling zien van deze 2.172 benaderde bedrijfsvestigingen over de 5 sectoren. De sectorverdeling in de telefonische enquête is niet veel anders is dan de sectorverdeling in het Cendrisbestand (vergelijk kolom 2 en kolom 5 in tabel 7).

Opzet was in elk van de 5 sectoren een voldoende aantal interviews te realiseren om betrouwbare conclusies te kunnen trekken. In 4 van de 5 sectoren is deze opzet goed geslaagd. Alleen in de sector *handel/horeca* is dit in mindere mate gelukt. Kolom 6 in tabel 7 laat zien dat dit komt omdat in de sector *handel/horeca* relatief weinig bedrijfsvestigingen een OR of PVT blijken te hebben. De situatie in de sector *overheid* is heel anders. Hier blijkt het overgrote deel van de bedrijfsvestigingen een OR of PVT te hebben. De extra getrokken adressen bleken hier niet eens nodig te zijn om toch voldoende interviews te realiseren.

We hebben de sectorverdeling van de OR-en in de telefonische enquête vergeleken met de sectorverdeling van de OR-en uit het Mezzobestand (zie kolom 8 en 9 in tabel 7). Beide verdelingen vertonen vooral overeenkomsten. Wel zitten in de telefonische enquête meer OR-en/PVT-en uit de sector *handel/horeca* dan in het Mezzobestand. Er zijn niet alleen vrij weinig OR-en en PVT-en in deze sector, maar waarschijnlijk maken de OR-en/PVT-en in deze sector ook nog eens minder dan gemiddeld gebruik van hun scholingsrechten. Voor de sector *zorg/welzijn/cultuur/sport* gaat op dat het aantal geïnterviewde OR-en/PVT-en in de telefonische enquête naar verhouding wat geringer is dan hun aandeel in het Mezzobestand.

Conclusie: de sectorverdeling van in de telefonische enquête geïnterviewde OR-en/PVT-en wijkt weinig af van de sectorverdeling van alle bedrijfsvestigingen in Nederland. De afwijkingen zijn zo gering dat zij nauwelijks effect hebben op de onderzoeksuitkomsten.

Tweede onderzoeksfase: internet enquête onder bestuurders

Aan de 463 geïnterviewde OR-en/PVT-en is tijdens het interview aangegeven dat we ook graag de bestuurders bij het onderzoek zouden willen betrekken. Gevraagd is of zij voor dit doel het e-mailadres van de bestuurder ter beschikking wilden stellen. Door 301 (bijna twee derde van de 463) OR-en/PVT-en is dit verzoek gehonoreerd. De 301 bestuurders zijn vervolgens gevraagd medewerking aan het onderzoek te verlenen door een internet enquête in te vullen. In 32 gevallen bleek het e-mailadres niet correct te zijn. Van de andere 269 bestuurders hebben er 75 (28%) aan het onderzoek meegedaan.

In totaal gaat dus voor 75 van de 463 bedrijven op dat zowel de OR als de bestuurder aan het onderzoek heeft meegedaan. In de andere 388 bedrijven heeft alleen de OR meegedaan. Er is geen significant verschil in spreiding over de diverse sectoren en grootteklassen (zelfrapportage) tussen de 75 bedrijven waar zowel de OR als de bestuurder heeft meegedaan en de 388 bedrijven waar alleen de OR heeft meegedaan.