

# Opleiding en ontwikkeling van de OR en PVT



**Werknemers die zich ontwikkelen zijn gemotiveerder, productiever en presteren beter. Het belang van ontwikkeling geldt ook voor de leden van het medezeggenschapsorgaan binnen uw organisatie. Want waar zou u als werkgever zijn zonder een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) als deskundige gesprekspartner?**

Medezeggenschapsorganen krijgen met tal van (HR-)onderwerpen te maken: een nieuw functiehuis, een andere vorm van beoordelen, een reorganisatie of een nieuwe pensioenregeling, om maar eens wat voorbeelden te noemen.

Onderwerpen die voor (een deel van) de OR- of PVT-leden (in het vervolg van het artikel wordt met OR ook PVT bedoeld) onbekend kunnen zijn en die op zijn minst redelijk ingewikkeld zijn. Om ervoor te zorgen dat de OR elk onderwerp aankan, is het aan te raden de leden de faciliteiten te bieden om zich te kunnen ontwikkelen.

### **Rendement van investering in kennis**

Opleiding en ontwikkeling van OR-leden vraagt wel om een investering, zowel qua tijd als qua geld. Maar u krijgt er ook iets voor terug.

Niet alleen maakt meer kennis over onderwerpen de ondernemingsraad een prettige en deskundige sparringpartner, ook de verschillende verkregen vaardigheden, zoals analyseren, samenwerken en doelen stellen, dragen hieraan bij. Dit kan bovendien (de snelheid van) het besluitvormingsproces ten goede komen.

Daarnaast gebruiken leden van de OR hun nieuwe kennis en vaardigheden niet alleen binnen hun medezeggenschapsorgaan, maar ook op de werkvloer. Hierdoor wordt het rendement van de opleidingskosten groter.

[kader]

### **Wettelijk recht op tijd voor scholing en invulling taken**

In de wet is opgenomen dat leden van een OR of PVT jaarlijks recht hebben op een aantal dagen scholing om hun taak goed te kunnen vervullen (artikel 18 en artikel 35c van de Wet op de ondernemingsraden). De raad en de werkgever bepalen in overleg het aantal scholingsdagen. Wel geldt voor een OR-lid een minimum van vijf dagen als hij niet lid is van een vaste commissie of onderdeelcommissie en acht dagen als hij dit wel is.

Ook hebben OR-leden recht op minimaal 60 uur per jaar om te gebruiken voor medezeggenschapsgerelateerde onderwerpen. Het vaststellen van het aantal uur voor PVT-leden moet in samenspraak.

[/kader]

### **Stel een scholingsplan op**

Om meer grip op en inzicht in de opleidingsbehoefte van de OR en de individuele leden te krijgen, kunt u hier regelmatig aandacht aan besteden. Nog beter is het om jaarlijks een scholingsplan op te stellen. Hierdoor denkt u op een meer gestructureerde manier na over scholing en is voor alle partijen duidelijk wat de scholingsbehoefte is.

Het opstellen van een scholingsplan heeft nog meer voordelen voor u als werkgever. Zo kunt u de opleidingskosten vooraf inschatten en meenemen in de begroting. Ook kunt u met de OR nadenken over hoe kennis en vaardigheden kunnen worden verworven.

Het is niet nodig om alle opleidingen extern te volgen: leden kunnen ook door werknemers uit de organisatie worden opgeleid. Op die manier raken meer werknemers betrokken bij het werk van de OR én kunt u kosten besparen.

[quote] Waar staat de OR en wat is het ontwikkeldoel?

## Vragen voor scholingsplan

U kunt de ondernemingsraad aanmoedigen om een scholingsplan op te stellen en hier eventueel bij helpen. Vooral voor beginnende, onervaren medezeggenschapsorganen kan de HR-afdeling van grote waarde zijn.

U kunt onderstaande stappen en vragen gebruiken bij het opstellen van een goed scholingsplan:

*Stap 1: waar staat de OR en wat is het ontwikkeldoel?*

- Wat is de visie van de OR? Hierbij kunt u de KoersKaart gebruiken (te vinden op SER.nl). Dit is een hulpmiddel om een eigen strategie te bepalen.
- Wat voor type raad wil de OR zijn (proactief of afwachtend bijvoorbeeld)?
- Hoe gaat het in de organisatie (bedrijfsanalyse)?
- Welke ontwikkelingen zijn er rond de organisatie (marktanalyse)?
- Welke agendapunten verwacht de OR op de korte en langere termijn?
- Welke kennis en vaardigheden hebben de leden al en wat mist er nog?
- Welke interne en/of externe partijen kunnen de OR met kennis en vaardigheden bijstaan zonder dat de OR daar zelf over hoeft te beschikken?

*Stap 2: wat is de scholingsbehoefte?*

Stel op zowel overkoepelend niveau als op het niveau van elk lid afzonderlijk vast welke kennis en vaardigheden om ontwikkeling vragen. Denk bij vaardigheden aan spreken, schrijven, vergaderen, netwerken, onderhandelen, organiseren, initiatief nemen, projectmatig werken, (snel)lezen, hoofdzaken van bijzaken onderscheiden, proactief handelen en communiceren.

Denk bij kennis aan specifieke onderwerpen die tijdens de zittingsperiode van de OR aan de orde komen, zoals:

- fusie of overname;
- reorganisatie;
- uitbreiding werkzaamheden;
- digitalisering;
- relevante wet- en regelgeving;
- bedrijfsprocessen;
- arbeidsvoorwaarden;
- arbeidsomstandigheden;
- strategische personeelsplanning.

*Stap 3: hoe wordt de OR opgeleid en ontwikkeld?*

- Opleiding en ontwikkeling via bijvoorbeeld opleiding of coaching.
- Het raadplegen van deskundigen van zowel binnen als buiten de organisatie.

- Informatie vergaren via bijvoorbeeld collega's of een andere OR.
- Trainingen of cursussen waarbij de gehele OR een- of meerdaagse opleidingen volgt, toegespitst op zijn behoefte.
- Congressen of evenementen speciaal voor OR-leden.

#### *Stap 4: hoe vervul je de opleidingsbehoefte?*

Leg dit in het scholingsplan vast:

- heldere leerdoelen;
- het benodigde budget;
- het tijdpad;
- de selectie van deskundigen;
- momenten van tussentijdse reflectie op de voortgang; en
- het zo nodig bijstellen van het plan.

#### *Stap 5: evaluatie*

- Zijn de leerdoelen van de OR en de afzonderlijke leden gehaald?
- Wat vonden de leden van de opleiding en ontwikkeling?
- Wat ging goed en wat kan beter?

## **Richtlijnen SER voor opleidingsbudget**

Een scholingsplan maakt het mogelijk om met de OR een bepaald budget vast te stellen. De SER heeft voor 2022 richtbedragen opgesteld voor scholing en vorming van voldoende kwaliteit:

- maatwerk cursus: € 1.100 netto per dagdeel en trainer;
- open inschrijving: € 190 netto per dagdeel per individueel OR-lid.

De bedragen zijn gebaseerd op de gemiddelde prijzen van opleidingsbureaus die het keurmerk van SCOOR-RMZO dragen.

Deze stichting is ondergebracht bij de Sociaal-Economische Raad (SER) en bewaakt de kwaliteit van opleidingen voor leden van een OR door registratie en certificering van OR-opleiders. Hierdoor weet u dat de opleiding of training aan bepaalde kwaliteitseisen voldoet. In het register van de stichting vindt u geschikte OR-opleidingen en -trainingen.

## **Conflict over scholing**

Als u een vraag heeft over scholing van de OR, kunt u terecht bij de bedrijfscommissie van de SER. Is er een conflict met de OR over scholing, dan kan zowel de werkgever als de OR de Scholingskamer om bemiddeling vragen. Dit is kosteloos.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Rita Betjes en Mireille Bosman, beleidsmedewerkers bij de [SER](#)

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)