

# Scholingsverlofregeling OLC op de helling

## Vrijhavenproject Gelderse bedrijven: scholingsbonnen voor werknemers

Als het aan de sociale partners in het bestuur van de stichting OLC ligt, gaat de bestaande scholingsverlofregeling in de installatiebranche op de helling. De regeling is te ingewikkeld, de subsidieafhandeling kent – ondanks automatisering en ondanks verbetering van personeel – nog altijd een foutenmarge van zo'n tien procent, en te veel bedrijven laten de huidige subsidiemogelijkheden onbenut. Denkbaar is dat het fonds in de toekomst transformeert van een subsidiebeheerder naar een gegevensbeheerder.

Dat verwacht OLC-directeur Elly Verburg. Als gegevensbeheerder zou OLC, al dan niet gefuseerd met andere fondsen, voor werkgevers én werknemers landelijk de scholingsrealisatie en scholingskosten in beeld kunnen brengen, trends signaleren, scholingseffecten analyseren en centraal toezicht houden.

Binnen het bestuur van de stichting stoeien de sociale partners al jaren over de op de CAO gebaseerde, huidige scholingsverlofregeling. Op dit moment kan een OLC-bedrijf een subsidie declareren van één scholingsdag per werknemer per jaar en een extra dag voor vijftigplussers. De dagen van mensen die geen scholing volgen, mogen bedrijven declareren voor werknemers die meer dagen naar school gaan.

De werknemersorganisatie FNV Bondgenoten heeft geen hoge pet op van dit “collectieve systeem” en pleit al jaren voor een individueel scholingsrecht, bijvoorbeeld in de vorm van een persoonlijk opleidingsbudget. De werkgevers, verenigd in de Vereniging van Nederlandse Installatiebedrijven (VNI), zien daar vooralsnog niets in. De VNI vreest dat een dergelijk individueel budget nog meer bureaucratie oplevert dan nu al het geval is. Een doorn in het oog van de werkgevers is eveneens het nodeloos rondpompen van geld. Immers, de subsidie die de bedrijven per scholingsdag bij OLC kunnen declareren, komt uit een potje dat ze maanden daarvoor zelf hebben gevuld.

Om uit de ontstane impasse te komen besloten de twee partijen onlangs op bescheiden schaal een proef te beginnen met zogenoemde vouchers. Via de proef kan mogelijk een oplossing worden gevonden voor enerzijds de zorg van de NVI en anderzijds de wens van FNV Bondgenoten.

Een voucher (spreek uit: vautsje) is een soort waardebon voor scholing die periodiek aan alle werknemers wordt verstrekt. Werknemers kunnen deze bon, in overleg met hun werkgever, verzilveren voor scholing. Ze kunnen de bon inzetten voor de cursuskosten zelf, voor examenkosten, maar bijvoorbeeld ook voor het “afkopen” van werktijd bij een cursus overdag. De proef betekent dat de deelnemende OLC-bedrijven de bestaande CAO-regeling tijdelijk mogen negeren. Vandaar de naam: Vrijhavenproject. “Ik vind het project geslaagd als het resultaten oplevert die overdraagbaar zijn”, stelt OLC-directeur Verburg. “Het is echt bedoeld als experiment. Het gaat ons erom dat er bruikbare conclusies of aanbevelingen komen. Dat kan zowel in positieve zin zijn, doorgaan met vouchers, als in negatieve zin: een dergelijke individuele slag is niet haalbaar.”

De sociale partners hebben inmiddels adviesbureau Meijers & Teerling uit Nijmegen ingeschakeld om het Gelderse proefproject met de vouchers te begeleiden. Het ROI Achterhoek Rivierenland uit Doetinchem voert het project uit, samen met Batouwe uit Arnhem. OLC zelf treedt op als projectbewaker namens de sociale partners.

Onlangs kregen ROI en Batouwe de opdracht dertig verschillende installatiebedrijven te zoeken, zowel kleine als grote, die in de vrijhaven van personeelsscholing willen stappen. Bij deze dertig bedrijven wordt onderzocht onder welke voorwaarden ze het aantrekkelijk vinden mee te doen. Voor eind februari moet de eerste informatie beschikbaar komen. Op basis daarvan bepalen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in het OLC-bestuur of en hoe de proef verder gestalte krijgt.

Dat scholing belangrijk is, daar zijn alle betrokkenen het over eens. Employability is het modewoord: de voortdurende ontwikkeling van werknemers, zodat ze meer invloed krijgen op hun eigen loopbaan. Goed voor de baas en goed voor de werknemer zelf.

Uit het proefproject bij de Gelderse bedrijven moet blijken of werkgevers en werknemers in staat zijn samen afspraken te maken over scholing, in beider belang. Maar ook moet blijken welke infrastructuur vanuit de branche of het huidige scholingsfonds nodig is om samen werkbare scholingsafspraken te maken.

Elly Verburg: "Het subsidiesysteem moet eenvoudiger. Dat is de kern. Het moet meer rekenen opleveren voor zowel de werkgever als de werknemer. Maar het kan best zo zijn dat uit het onderzoek blijkt dat een eenvoudiger systeem veel duurder is. Of dat een veel ingewikkelder systeem goedkoper is. Het zijn allemaal bouwstenen. Maar het belangrijkste is: hebben werkgevers en werknemers er méér aan, want nu overheerst een gevoel van onvrede."

Anton van Grunsven – Batouwe

*Voor meer informatie over het Vrijhavenproject in Gelderland:*

*Batouwe, tel. 026 – 445.44.85*

*ROI Achterhoek Rivierenland, tel. 0314 – 36.07.07*