

# Vrijhavenproject: scholingsregeling tijdelijk negeren

‘Werknemers moeten bij scholing de regie meer in handen krijgen’

---

De sociale partners in de installatiebranche stoeien al jaren over een betere scholingsverlofregeling. FNV Bondgenoten Metaal & Techniek wil een persoonsgebonden scholingsbudget voor elke medewerker; de werkgeversorganisatie VNI, de Vereniging van Nederlandse Installatiebedrijven, vreest dat zo’n individuele regeling vooral leidt tot extra bureaucratie. Om uit de impasse te komen hebben beide partijen nu afgesproken de huidige scholingsregeling binnen de installatiebranche even helemaal overboord te zetten. Op proef. En op beperkte schaal. Het Vrijhavenproject.

---

“Er is best lef voor nodig om de regeltjes even te vergeten, vooral omdat we niet weten hoe het gaat uitpakken. Maar beide partijen willen hun nek uitsteken.” Nolly Eektimmerman is bestuurder Metaal & Techniek bij FNV Bondgenoten. Binnen het scholingsfonds van de installatiebranche, de stichting OLC, praat ze al jaren met de werkgeversorganisatie VNI over het scholingsrecht van werknemers.

“Nu is er een collectief recht. Elke werknemer krijgt volgens de CAO één scholingsdag per jaar, maar de werkgever kan aangeven wie er schoolt. Dat willen wij als bond veranderen. Wij willen dat de werknemer, natuurlijk wèl in overleg met de werkgever, meer zeggenschap krijgt over scholing.”

Binnen het bestuur van het scholingsfonds OLC pleitte Nolly Eektimmerman meermalen voor een individueel scholingsrecht, bijvoorbeeld in de vorm van een persoonlijk opleidingsbudget. Van zo’n budget zouden werknemers hun eigen bijscholing kunnen financieren. Maar de VNI wilde daar niet aan, bevreesd voor extra administratieve rompslomp en bureaucratie.

“Er was een patstelling”, stelt Eektimmerman vast. “De VNI kwam toen met het idee van vouchers. Dit zou moeten behelzen dat er meer gelijkwaardigheid ontstaat tussen werkgever en werknemers. De werknemer krijgt een voucher en kan dan met de werkgever overleggen wat hij daar mee wil.”

Een voucher (spreek uit: vautsje) is een soort waardebon, vergelijkbaar met de vakantiezegels uit de bouw. Met zo’n waardebon in de hand zouden werknemers bij hun baas een opleiding kunnen kopen, zo is de achterliggende gedachte. “Belangrijk voor ons is dat de werknemer meer de regie in handen krijgt als het over scholing gaat, dat er communicatie op gang komt met de werkgever en dat er vervolgens meer gestructureerd wordt geschoold.”

Uit onderzoek van de sector Metaal & Techniek van FNV Bondgenoten kwam naar boven dat veertig procent van de werknemers in deze branches de laatste drie jaar niets aan scholing heeft gedaan. “Hun marktwaarde holt alleen maar achteruit, kun je wel stellen. Vooral in kleine bedrijven wordt via de huidige scholingsverlofregeling weinig geschoold.”

Volgens Eektimmerman ziet ook de branchevereniging VNI de noodzaak in van voortdurende en planmatige scholing van personeel. “Scholing is belangrijk om bij te blijven, nu en in de toekomst. Het is nuttig voor beide partijen: voor de arbeidsmarktwaarde en loopbaanontwikkeling van de werknemer, maar ook voor de strategische waarde en de concurrentiepositie van het bedrijf.”

Zowel werkgevers als werknemers moeten daarom in scholing investeren, vinden FNV en VNI. Ze zijn benieuwd of een systeem met vouchers, met scholingswaardebonnen dus, zou kunnen werken. En vooral ook: onder welke omstandigheden het zou kunnen werken.

“Wij hebben nu een bureau benaderd, Frans Meijers, dat het project gaat begeleiden. Het ROI Achterhoek Rivierenland uit Doetinchem voert het uit, samen met Batouwe uit Arnhem. Het is de bedoeling dat ze in Gelderland dertig verschillende installatiebedrijven zoeken, zowel kleine als grote. Aan die bedrijven wordt gevraagd of ze aan het project willen meedoen en onder welke voorwaarden ze het aantrekkelijk vinden om mee te doen. Dat kunnen ze zelf aangeven, werkgevers én werknemers.”

Voor eind februari moet de eerste informatie beschikbaar komen. Op basis daarvan bepalen werkgevers en werknemers hoe de proef verder gestalte krijgt. Van de initiatiefnemers mogen de deelnemende bedrijven de bestaande scholingsverlofregeling, die een uitwerking is van de CAO, tijdelijk negeren.

“Een vrijhaven. Dus we kijken even niet zo strikt naar regeltjes”, aldus Eektimmerman. Ze voegt daar wel aan toe dat de CAO een minimumpakket aan arbeidsvoorwaarden bevat. “Het is niet de bedoeling daar ónder te gaan zitten.”

De FNV-bestuurster weet dat de uitkomsten van het proefproject alle kanten op kunnen. Toch zijn haar verwachtingen hooggespannen. “Voor mij is het geslaagd als werknemers op het gebied van scholing een meer gelijkwaardige positie krijgen in het bedrijf. En als er op een meer volwassen manier met elkaar wordt omgegaan in de arbeidsverhoudingen. Ik hoop dat er een cultuur ontstaat, bij zowel werknemers als werkgevers, dat scholing erg belangrijk is naar de toekomst toe. Dat er stelselmatig geïnvesteerd wordt in mensen en dat als er een piek in het werk is, er niet zomaar wordt gezegd: laat die scholing maar zitten.”

Nadenken, bewustwording en overleg, daar draait het volgens Eektimmerman om bij het Vrijhavenproject. En vervolgens een paar concrete stappen zetten, die uiteindelijk kunnen leiden tot een nieuw CAO-voorstel op het gebied van scholing. “Naar beide partijen toe zou ik willen zeggen: zie het als een kans, niet als een bedreiging. Probeer het positief te benaderen en zie het niet als alwéér een *pilotje*. Het is de bedoeling dat er écht iets gaat veranderen en in beweging wordt gezet.”

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*