



Hoe waarborg je structurele aandacht voor scholing?

In deze Werkwijzer vindt u een antwoord op een aantal praktische vragen. We hopen dat dit vooral de praktische drempels om te gaan scholen weg kan nemen. Maar daarmee bent u er niet. Het ontwikkelen en opzetten van een zinvol scholingsbeleid binnen bedrijven vergt een behoorlijke investering: in tijd, aandacht, creativiteit, expertise en geld. Het is belangrijk alle lagen in de organisatie op een goede manier te betrekken: bedrijfsleiding, middenmanagement, werknemers en werknemersvertegenwoordigers. Dat bevordert het draagvlak en de motivatie, maar kan ook goede ideeën voor zinvolle cursussen en opleidingen opleveren. En dat kan de opbrengst van scholing weer ten goede komen. Uiteindelijk is iedereen erbij gebaat als medewerkers bij kunnen blijven en zich verder kunnen ontwikkelen.

Het is belangrijk de aandacht voor scholing vast te houden. We noemen een paar belangrijke aanknopingspunten:

Regelmatig kijken naar de toekomst

- | | |
|---|--|
| √ | Wat zijn relevante ontwikkelingen in het vak en de stand der techniek? Wat betekent dit voor de competenties van de medewerkers in het bedrijf? |
| √ | Hoe staat het met de vergrijzing, hoeveel werknemers gaan de komende jaren met pensioen? Komen er voldoende mensen van de opleiding om hen te vervangen? |
| √ | Hoe ontwikkelt de vraag naar onze producten zich? En wat betekent dit voor de gewenste competenties? |
| √ | Verwachten we de komende jaren knelpunten bij het vervullen van vacatures? Zijn er medewerkers die kunnen opschuiven naar hoger niveau? |

Wie eens in de zoveel tijd stilstaat bij dit soort vragen zal gemakkelijker in staat zijn vorm te geven aan zinvolle scholing van werknemers. Informeert u ook eens bij de brancheorganisatie, het kenniscentrum of O&O-fonds naar de verwachte ontwikkelingen in de branche.

Medewerkers prikkelen tot nadenken over scholing

Er zijn verschillende instrumenten om medewerkers te prikkelen tot nadenken:

- Leidinggevenden spelen een belangrijke rol: zij kunnen medewerkers motiveren om scholing te volgen. Het kan zinvol zijn leidinggevenden hiervoor een training te laten volgen;
- Het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken of POP-gesprekken leidt ertoe dat de noodzaak tot en behoefte aan scholing eerder ter sprake komt. Het kan zinvol zijn om medewerkers cursussen te laten volgen over hoe ze zich hierop kunnen voorbereiden;
- Taakrotatie of taakverbreding maakt medewerkers breder inzetbaar en kan de behoefte aan scholing prikkelen. Ook korte interne scholing kan leiden tot een scholingscultuur en medewerkers enthousiast maken voor verdere scholing;
- Het beschikbaar stellen van leerbonnen blijkt de deelname aan scholing te kunnen stimuleren, met name onder laagopgeleiden. Alternatief is een studiekostenregeling die werknemers duidelijkheid biedt over de voorwaarden waaronder zij aan scholing kunnen deelnemen.

Planmatige aandacht voor scholing.

Het inbouwen van vaste momenten waarin aandacht is voor scholing kan belangrijk zijn:

- Een jaarlijkse cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken leidt ertoe dat scholing op vaste momenten ter sprake wordt gebracht.
- Een jaarlijks opleidingsplan verplicht bedrijfsleiding en OR/personeelsvertegenwoordiging om stil te staan bij zinvolle scholing. De OR heeft instemmingsrecht met betrekking tot het opleidingsbeleid. Betrek de OR bij het opstellen en implementeren van het bedrijfsopleidingsplan.
- Daarnaast kan in overlegsituaties vaste aandacht uitgaan naar scholing: bijvoorbeeld één keer per jaar een speciaal werkoverleg over scholing op iedere afdeling, of als standaarditem in het overleg met het medezeggenschapsorgaan.

Reserveren van middelen

Veel bedrijven maken rustige en drukke perioden mee. In rustige tijden is er wel tijd, maar niet altijd geld om te scholen. In drukke tijden is er juist wel geld maar geen tijd. Het is verstandig in drukke tijden geld op zij te leggen voor scholing, in een apart (en geoormerkt) budget. Overschotten uit bepaalde jaren kunnen dan worden gebruikt in daaropvolgende perioden waarin er wel tijd is om te scholen. Dit voorkomt dat er in rustige tijden geen geld is om te scholen.

Duidelijk maken van verwachtingen en verantwoordelijkheden

Het is al eerder genoemd: scholing is een verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. Het is belangrijk te (blijven) benoemen wat er van de werknemer wordt verwacht. Daarnaast is het belangrijk duidelijk aan te geven wie binnen het bedrijf verantwoordelijk is voor de invulling van scholingsplannen en de uitvoering daarvan. Dan weten werknemers bij wie ze moeten zijn, en is het beter mogelijk om structurele aandacht in het bedrijf te waarborgen.