

Onbekend maakt **onbemind**

Cao-maatregelen scholing en functiehandboek verdienen meer aandacht



De huidige cao-maatregelen voor scholing zijn niet algemeen bekend bij werkgevers en werknemers in de timmerindustrie. Daarnaast sluit de inhoud van deze cao-maatregelen onvoldoende aan op de praktijk. Het functiehandboek is bekend bij een belangrijk deel van de werkgevers, maar loopt sterk achter op de ontwikkelingen in de sector. Het functiehandboek wordt bovendien vooral voor inschaling gebruikt en nauwelijks voor groei en loopbaanadvies van werknemers. Dit blijkt uit een onderzoek van Bureau Bartels uit Amersfoort onder werkgevers en werknemers in de timmerindustrie. Timmerfabrikant sprak onderzoekers Henk Tissing en Anandi Schelfhout.

TEKST EN BEELD Kees de Vries



Wie wil weten wat er in de hedendaagse timmerindustrie leeft, waar de sector tevreden over is en wat er nog verbeterd kan worden, kan het beste terecht bij Bureau Bartels. Dit bureau voor onderzoek en beleidsadvies doet al bijna drie decennia onderzoek voor het Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (SSWT). Het is ook het bureau achter de periodieke Arbeidsmonitor die dit jaar opnieuw gaat plaatsvinden. Senior onderzoeker en directeur Henk Tissing zegt: “Op basis van de gegevens die wij leveren kunnen sociale partners aan de slag. Wij doen desgevraagd voorstellen, maar de uiteindelijke vervolgstappen en beslissingen worden genomen door de betrokken sociale partners.”

Steekproefsgewijs

Recentelijk deed Bureau Bartels onderzoek naar de bekendheid en het gebruik van cao-maatregelen op het gebied van scholing en naar integratie van de dialoog over duurzame inzetbaarheid in het functiehandboek. Tissing: “Wij verrichten ons onderzoek op basis van een vragenlijst en persoonlijke interviews. Omdat deze twee onderwerpen elkaar raken, hebben we onder werkgevers een koppeling in het veldwerk gemaakt.” Voor beide onderzoeken zijn

1/2 **Onderzoekers**
Henk Tissing en
Anandi Schelf-
hout.

3 **De inhoud van de cao-maatregelen voor scholing sluit onvoldoende aan bij de praktijk, zo lieten de geïnterviewden weten.**

4 **Het functie-handboek loopt naar de mening van de geïnterviewden sterk achter op de ontwikkelingen in de sector.**



3

steekproefsgewijs minimaal vijftig werkgevers en een aselece- te groep van 1.500 werknemers geselecteerd, waarvan 246 mensen de vragenlijst hebben geretourneerd.

Cao en scholing

Tissing en collega Lindsay Reissaus zagen in hun onderzoek dat de huidige cao-maatregelen voor scholing niet algemeen bekend zijn bij werkgevers en werknemers in de timmerindustrie. Ook zetten de geïnterviewden vraagtekens bij de aansluiting van de regels op de praktijk en dus bij de beoog-

de stimulerende werking ervan, concludeert Tissing. “Met alleen het verbeteren van de bekendheid onder doelgroepen zullen de toepassing en de effectiviteit van de maatregelen naar verwachting niet sterk toenemen. Bij enkele regelingen is namelijk een herformulering van de inhoud nodig. Ook kan bij een aantal regelingen worden verwacht dat andere vormen van interventies dan het opleggen van een cao-maatregel meer effect hebben.”

De inhoud van de cao-maatregelen voor scholing sluit onvoldoende aan op de praktijk, zo lieten de geïnterviewden weten. Het doorbetalen van minimaal twee scholingsdagen per fulltime medewerker is redelijk bekend bij werkgevers, maar wordt niet breed omarmd. Er is maar incidenteel sprake van een bewuste vertaling van de regeling naar het scholingsbeleid van de onderneming. “Kenmerkend voor de scholingsactiviteiten in de timmerindustrie is dat deze vooral een informeel karakter hebben en *on the job* plaatsvinden”, aldus Tissing. Als aanbeveling doet Bureau Bartels de voorzet om andere middelen in te zetten om de interesse voor scholing bij werknemers te stimuleren. “Het voeren van een goed gesprek, al dan niet in combinatie met een persoonlijk ontwikkelbudget, stimuleert op bedrijfsniveau veel meer dan een minimum aantal doorbetaalde scholingsdagen.”

Verbeterpunten

Werkgevers geven een aantal verbeterpunten om de huidige cao-maatregelen op het gebied van scholing en loopbaanad-

4



vies meer bekendheid te geven. Zo willen zij meer informatie ontvangen. Ook een overzicht van alle regelingen, het organiseren van informatiebijeenkomsten en een beter leesbare nieuwsbrief staan op het verlanglijstje. “Het declareren van studie- en verletkosten zou makkelijker kunnen,” zegt Tissing, “bijvoorbeeld in een digitaal portaal waar alle relevante informatie is gebundeld en met een zoekstelsel is ontsloten.” Een veelgehoord probleem is dat er geen passende opleidingen beschikbaar zijn voor werknemers in de verschillende deelsectoren van de timmerindustrie, waardoor veel werkgevers genoodzaakt zijn om intern scholing aan te bieden. Een groep werknemers roept dan ook op tot het verbeteren van de kwaliteit van de basisopleiding en meer verdiepende cursussen.

Functiehandboek

Bureau Bartels keek ook naar het gebruik van het functiehandboek voor de dialoog tussen werkgever en werknemers op gebied van duurzame inzetbaarheid. Uit de uitkomsten merkten onderzoekers Tissing en Anandi Schelfhout op dat het functiehandboek bekend is bij een belangrijk deel van de werkgevers in de timmerindustrie. Het functiehandboek loopt naar de mening van de geïnterviewden wel sterk achter op de ontwikkelingen in de sector. Het kent bovendien verouderde of missende functieomschrijvingen en heeft actualisatie nodig. Schelfhout: “Als gevolg hiervan wordt het functiehandboek vooral gebruikt voor inschaling en nauwelijks voor groei en loopbanen van werknemers. Ook zeggen werkgevers dat het functiehandboek te ingewikkeld is voor de dialoog met medewerkers over bijvoorbeeld

duurzame inzetbaarheid.” Tissing vervolgt: “Hier ligt voor sociale partners echt een taak.”

Handzamere functieprofielen

Ideeën die werkgevers opperen zijn een interactieve functielijst, een competentiematrix of een app die door middel van een beslisboom ondersteunt bij het correct indelen van functies. Ook heeft een aantal van hen behoefte aan een digitaal portaal met gebundelde informatie over de cao en het functiehandboek. Een cursus of een sparringpartner zou ook helpen. Daarnaast willen werkgevers handzamere functieprofielen. “Duurzame inzetbaarheid leeft in de sector, maar een aantal werkgevers wil ondersteuning krijgen bij de personeelsplanning binnen hun bedrijf”, legt Schelfhout uit. “Hierbij maken ze een verbinding met de toepassing van de regeling voor vitaliteitsverlof. Doordat oudere werknemers via deze regeling minder uren gaan werken, ontstaan er gaten in de personele bezetting.” Tissing: “Een goede planning houdt de werkdruk in de organisatie goed onder controle.”

Schelfhout: “Werkgevers zien twee ontwikkelingen. Enerzijds het toenemende gebruik van de vitaliteitsregeling waardoor oudere werknemers minder gaan werken. Anderzijds werken vooral jongere mensen vaker parttime waardoor het lastiger is om het rooster rond te krijgen. In het verlengde hiervan pleiten werkgevers dan ook om meer aandacht te schenken aan jonge medewerkers in de sector.” Sociale partners hebben in het licht van de komende cao-onderhandelingen op basis van deze onderzoeken genoeg om over na te denken. De integrale rapporten zijn te downloaden op sswt.nl.

- 5 Het voeren van een goed gesprek stimuleert scholing op bedrijfsniveau meer dan een minimum aantal doorbetaalde scholingsdagen.



5