

Scholingsregeling voor behoud personeel

Werkgevers- en werknemersorganisaties binnen de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche hebben de Bedrijfstoneigen Aanpak Kredietcrisis (BAK) in het leven geroepen. Hiermee moet worden voorkomen dat door de economische crisis goed en gekwalificeerd personeel voor de branche verloren gaat.



■ Karel Jan Batenburg, Tectum

De bitumineuze dakbedekkingsbranche kenmerkt zich op het gebied van scholing door een schouder-aan-schouder politiek. Werkgevers en werknemers, vertegenwoordigd door VEBIDAK, FNV Bouw en CNV Hout en Bouw, geven gezamenlijk sinds het begin van de jaren '90 vorm aan het scholingsbeleid binnen deze kleine gespecialiseerde bedrijfstak - op een wijze waar naar mijn mening veel andere, ook veel grotere, bedrijfstakken een puntje aan kunnen zuigen. Middels een uitgekiend subsidiestelsel, dat reeds 20 jaar bestaat, weten de dakbedekkingsbedrijven en de werknemers zich verzekerd van scholing en opleiding, toegespitst op de wensen en behoeften, die goed ingevuld een positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van het werk op het dak en in de bedrijven.

Infrastructuur

In 2000 hebben de sociale partners aan bovenstaande een extra boost gegeven door het ondersteunen van de oprichting van de collectieve werkgever Tectum. Zo kreeg de bedrijfstak een extra mogelijkheid om de instroom van nieuw en vaak jeugdig personeel te stimuleren. Alles vanzelfsprekend in de grootste vrijheid van deelname. Echter, wel zodanig ingericht dat iedereen bijdraagt, of er nu daadwerkelijk via de werkgever geschoold en opgeleid wordt, of niet.

Hoe werkt dit? Het bedrijfstoneigen Sociaal Fonds, formeel bekend onder de naam Sociaal Fonds BIKUDAK, wordt gevuld middels heffingen, afgesproken in de eigen CAO. Deze heffingen bestaan uit werkgevers- en werknemersbijdragen. Doordat alle dakbedekkingsbedrijven en alle werknemers, die vallen onder de werkingssfeer van de CAO, verplicht bijdragen aan de vulling van het fonds, is de collectieve gedachte gewaarborgd. Het "alles is van en voor iedereen"-principe. Uit dit fonds wordt een groot aantal collectieve maatregelen gefinancierd, waaronder ook alle door het Sociaal Fonds erkende initiatieven op het gebied van scholing en opleiding.

Zo'n initiatief is de officiële erkende scholing en opleiding, zoals de vakopleidingen voor dakdekkers, voorlieden, werkvoorbereiders, assistent uitvoerders etc. Deze opleidingen worden voor de bedrijfstak uitgevoerd door Tectum in nauwe samenwerking met

en onder auspiciën van ROC Midden Nederland. Dit op inmiddels vier plaatsen in Nederland. Naast Nieuwegein, Heerhugowaard, Veldhoven en Hoogeveen, gaat de zoektocht naar een geschikte locatie in het Rijnmondgebied onverminderd door. Deze eigen infrastructuur, met goed geoutilleerde opleidingslocaties, regionaal bij iedereen "dicht" in de buurt, is ook een gevolg van de collectiviteitsgedachte. Maar ook middels leveranties aan de vakopleidingen wordt echt samengewerkt met de meeste leveranciers binnen de bedrijfstak. Hierbij blijft vanzelfsprekend de onafhankelijkheid inzake de inhoud van de opleidingen gewaarborgd. Zwaar commerciële belangen spelen in deze samenwerking vanuit de bedrijfstak geen rol, het gaat immers daadwerkelijk om de verbetering van het specifieke dakvakmanschap.

Zo heeft BIKUDAK een scholings- en opleidingsinfrastructuur kunnen optuigen, uniek voor kleinere bedrijfstakken in Nederland.

BAK

E.e.a. heeft geleid tot een nieuw paritair initiatief. Werkgevers en werknemers hebben, in nauwe samenwerking met deskundigen binnen de bedrijfstak op dit gebied, een eigen methode ontwikkeld om de gevolgen van de economische crisis voor de bedrijfstak het hoofd te kunnen bieden.

Reeds in het vroege voorjaar van 2009 zijn de eerste brainstormsessies gehouden, die uiteindelijk hebben geleid tot wat nu naar buiten komt als BAK, Bedrijfstoneigen Aanpak Kredietcrisis. Een regeling, die door inzet van collectieve middelen moet leiden tot het beperkt houden van de uitstroom (lees: ontslag) van uitvoerend personeel (lees: dakdekkers), die vallen onder de werkingssfeer van de CAO BIKUDAK. Dit alles door inzet van het middel dat de kwetsbaarheid van werknemers bij uitsteking tegengaat en de kwaliteit van bedrijven vooral verbetert: scholing en opleiding.

De regeling kenmerkt zich wederom door de collectiviteitsgedachte. Iedereen betaalt mee en mag er gebruik van maken, maar niet iedereen hoeft er gebruik van te maken. Met andere woorden:

die werknemers en bedrijven die participeren, doen dit niet uitsluitend voor zichzelf, maar in zekere zin ook voor de (kwaliteit van de) bedrijfstak. Daarnaast wordt een koppeling gemaakt met hetgeen in het verleden heeft plaatsgevonden. Indien er in het (recente) verleden veel is geschoold en opgeleid, kan er optimaal gebruik gemaakt worden van het gebodene. Andersom, bij weinig scholing in het verleden, kan er ook weinig gebruik gemaakt worden van de regeling. Ook hierin zit weer een grote mate van rechtvaardigheid en collectiviteitsdenken. Het is immers zo dat positief gedrag beloond wordt door middel van financiële middelen vanuit de bedrijfstak.

De regeling steekt even eenvoudig als doeltreffend in elkaar. Op de eerste plaats: alles en iedereen mag meedoen, niemand hoeft mee te doen. Voorwaarde is wel dat werknemers en dakbedekkingsbedrijven vallen onder de werkingssfeer van de CAO BIKUDAK. Naast deze basisgedachte en basisvoorwaarde geldt als uitgangspunt het scholingsverleden van het bedrijf van de afgelopen drie jaar. Een en ander wordt vastgesteld op basis van de officiële cijfers van Cordares, het instituut dat o.a. de scholing van bedrijven en werknemers registreert voor de bedrijfstak.

Na vaststelling van het scholingspercentage in de afgelopen drie jaar, kan er een effectief en evenwichtig scholingsplan worden opgesteld, dat daadwerkelijk kan gaan bijdragen aan het vakmanschap van de (voorman) dakdekker. Hierbij geldt wel de beperking dat CAO-verplichte cursussen, als ook cursussen behorende bij

certificeringen etc., uitgesloten zijn. Hiervoor geldt dan weer de 'gewone' scholingsregeling, bekend in de CAO onder artikel 8b. Het aantal dagen dat ingediend wordt, is afhankelijk van de plannen, alles is in principe mogelijk. De bedrijfstak heeft het plan geaccordeerd voor twee seizoenen en het aantal beschikbare scholingsdagen per seizoen gelimiteerd. Voor gebruikmaking van het plan geldt dus wel de gedachte "...wie het eerst komt, die het eerst ...". Ook kunnen trajecten in het kader van EVC worden ingezet.

Bedrijven die deelnemen, verplichten zich wel dakdekkers aan te melden voor de vakopleidingen, via een dienstverband met het samenwerkingsverband (dat ook weer in het voordeel van alle deelnemers werkt). En logisch ook. Wanneer er zittende dakdekkers geschoold en opgeleid gaan worden, dienen deze dagen die niet gewerkt worden wel ingevuld te worden door nieuw personeel, waardoor de instroom gewaarborgd wordt. Hierin grijpt het plan goed in elkaar en wordt er geen geld over de balk gegooid.

De financiële bijdrage vanuit het fonds aan de deelnemers is even eenvoudig als doeltreffend:

- de overeengekomen scholing wordt aangeboden
- de verletkosten bedragen € 125,= per scholingsdag verlet

De belanghebbenden en belangstellenden zijn inmiddels geïnformeerd. Met een beetje goede wil kunnen de eerste plannen al worden uitgevoerd in het najaar van 2009, maar zeker in de winter van 2010.

