

Werkprogramma CBM 2018

1. Inleiding

De SER heeft tot taak de medezeggenschap in ondernemingen te bevorderen¹. Ter uitvoering hiervan is de SER-commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) ingesteld. Haar kerntaak is *“het in brede zin bevorderen van de medezeggenschap en van de kwaliteit daarvan in ondernemingen”*.

Medezeggenschap dient het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen². De CBM ziet als belangrijkste aandachtsgebieden bij de invulling van haar taak:

- bevorderen van het gebruik van bestaande medezeggenschapsmogelijkheden respectievelijk het verminderen van onderbenutting en knelpunten;
- bevorderen van kwaliteit van medezeggenschap;
- bevorderen van innovatie van medezeggenschap in het licht van veranderende arbeidsverhoudingen en organisatiestructuren van ondernemingen³.

Jaarlijks wordt door de CBM een werkprogramma opgesteld. Zoals beschreven in het document *Taken en taakopvatting CBM*, kiest zij - mede op basis van input uit het veld - onderwerpen die zij belangrijk vindt voor de ontwikkeling van medezeggenschap⁴. De CBM hanteert daarbij als leidraad dat haar werkzaamheden een toegevoegde waarde moeten hebben ten opzichte van wat reeds door het veld - ondernemers en werknemers die aan medezeggenschap (moeten) doen en daarbij betrokken intermediairs - zelf wordt gedaan. Daarnaast vloeit een aantal reguliere taken ter bevordering van medezeggenschap voort uit haar instellingsbesluit⁵. Verder kan het voorkomen dat de commissie werkzaamheden verricht die tussentijds opkomen, bijvoorbeeld naar aanleiding van een verzoek van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

De CBM onderscheidt in haar werkprogramma onderwerpen waarvan de beoogde tijd van behandeling meer dan een jaar is en onderwerpen die in beginsel binnen het jaar waarvoor het werkprogramma is geschreven, afgerond kunnen worden.

In de bijlage is een overzicht opgenomen van de werkzaamheden die de CBM in 2017 verrichtte.

¹ Artikel 46a Wet op de ondernemingsraden. Ingevoerd bij Wet van 26 juni 2013 tot aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden in verband met wijziging van de financiering van het scholingsstelsel voor leden van de ondernemingsraad en enkele andere wijzigingen van deze wet, Stb. 2013, 296.

² Artikel 2 Wet op de ondernemingsraden (WOR).

³ *Brief minister van SZW aan de CBM d.d. 16 april 2013*. Volgens het kabinet is een hoger niveau van medezeggenschap vooral te bereiken door verdere bevordering van de naleving van de WOR en door innovaties in de medezeggenschapspraktijk, namelijk aanpassing aan de huidige maatschappelijke omstandigheden en ontwikkelingen in de individuele arbeidsverhoudingen.

⁴ Zie [website](#) SER.

⁵ Zie [website](#) SER.

2. Speerpunten ter bevordering van medezeggenschap

De CBM heeft besloten in 2018 meer aandacht te besteden aan het bevorderen van het ontwikkelen van medezeggenschap in organisaties waar die nog niet plaatsvindt. Daarnaast zal zij voortgaan met werkzaamheden ter bevordering van de kwaliteit van medezeggenschap waar medezeggenschap wel plaatsvindt. Meer concreet komt de CBM tot de keuze om in 2018 te werken aan de navolgende onderwerpen.

2.1 Ontwikkelen van medezeggenschap waar die niet plaatsvindt

Bevindingen uit het in 2017 uitgebrachte onderzoeksrapport *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden* worden daarbij betrokken⁶. Dit onderwerp loopt meerdere jaren.

In opdracht van het ministerie van SZW vindt periodiek onderzoek plaats naar de mate van naleving van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). In voorjaar 2017 heeft dit onderzoek weer plaatsgevonden. Hieruit volgt dat in 83% van de bedrijfsvestigingen medezeggenschap plaatsvindt via een ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) of personeelsvergadering (PV). In 33% van de bedrijfsvestigingen is geen OR ingesteld waar dat op grond van de WOR wel zou moeten. Dit betreft vooral de bedrijfsvestigingen met 50 – 200 werknemers. De CBM onderzoekt op welke punten het bovengenoemde rapport wellicht aanleiding geeft tot acties.

In ieder geval wil de CBM meer zicht krijgen op de redenen waarom in een bepaald % van de bedrijfsvestigingen geen medezeggenschap plaatsvindt en waarom in een bepaald % van de bedrijfsvestigingen geen OR is. In dit kader wil zij in ieder geval met bestuurders spreken. Is er voor gekozen op centraal niveau een OR (in plaats van een COR) in te stellen en op vestigingsniveau een onderdeelcommissie (OC) (in plaats van een OR)?⁷ Vindt medezeggenschap plaats op een alternatieve wijze? Of in het geheel niet? Wat zijn belemmeringen om een OR in te stellen? En wat om medezeggenschap te laten plaatsvinden?

Wanneer meer zicht is op de redenen waarom in een organisatie geen medezeggenschap plaatsvindt of waarom geen OR wordt ingesteld, kan de CBM bevorderende acties formuleren.

2.2 Scholing en ontwikkeling van OR-leden

Bevindingen uit het in 2016 uitgebrachte ITS onderzoeksrapport *Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden* worden daarbij betrokken⁸. Dit onderwerp loopt meerdere jaren.

Het belang van kwalitatief goede medezeggenschap is onomstreden. Scholing en ontwikkeling van OR-leden draagt daaraan bij. Er bestaat een breed palet aan mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling, variërend van groepsgewijze training van een OR tot learning on the job door een individueel OR-lid. De CBM is voornemens het belang van scholing en ontwikkeling nader onder de aandacht te brengen. Zij bekijkt nog op welke wijze ze dit zal doen. Zij wil zo bijdragen aan bewustwording dat kennis en vaardigheden nodig zijn om medezeggenschapstaken goed in te kunnen vullen en aan vergroting van kennis over scholingsrechten. Uit het ITS-onderzoeksrapport *Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden. Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen voor de toekomst* (2016) blijkt dat OR'en en bestuurders scholing nuttig

⁶ Zie [website](#) van de Rijksoverheid.

⁷ De WOR kent aan een onderdeelcommissie minder bevoegdheden, rechten en faciliteiten toe dan aan een OR.

⁸ Zie [website](#) SER.

en effectief vinden. Uit het onderzoek volgt ook dat OR'en van kleine ondernemingen weinig scholing volgen.

Uit genoemd onderzoek blijkt verder dat veel OR'en geen duidelijk beeld hebben van de scholing die zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. In 2017 heeft de CBM daarom gewerkt aan het ontwikkelen van een stappenplan dat een OR ondersteunt bij het formuleren van zijn scholingsvraag: Welke stappen kan een OR nemen om te komen tot het bedenken wat hij aan scholing nodig heeft? En welke stappen kan een OR nemen om te zorgen dat deze scholingsbehoefte verwezenlijkt wordt? De CBM inventariseert reacties op het concept en zal deze verwerken. Zij streeft ernaar het stappenplan in de loop van 2018 af te ronden en langs diverse kanalen onder de aandacht van de doelgroepen te brengen.

2.3 Rol OR bij technologische ontwikkelingen

De rol die een OR kan spelen bij veranderingen in organisaties ten gevolge van technologische ontwikkelingen en de sociale gevolgen daarvan. De in 2016 uitgebrachte SER-Verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* wordt daarbij betrokken⁹. Dit onderwerp loopt meerdere jaren.

Technologische ontwikkelingen gaan door en blijven grote veranderingen voor organisaties met zich meebrengen. In deze situatie is een belangrijke rol voor de OR weggelegd. Hij moet goed kijken naar wat er binnen de organisatie staat te gebeuren, oog hebben voor sociale innovatie en (pro)actief opereren. Wat zijn effecten van technologische ontwikkelingen voor de organisatie en de mensen die daar werken? Hoe kan daarbij worden gezorgd dat de kwaliteit van arbeid behouden blijft? Hoe en wanneer worden medewerkers voorbereid en opgeleid voor nieuwe werkzaamheden? Tijdig overleg tussen bestuurder en OR vergroot de kans dat er goed geanticipeerd kan worden op technologische veranderingen en de sociale gevolgen daarvan.

De CBM werkt aan een handreiking ter ondersteuning van OR'en op dit thema. In 2017 heeft de CBM daartoe geïnventariseerd waar OR'en in dit opzicht vooral behoefte aan hebben. Zij verwacht de handreiking in 2018 af te ronden. Vervolgens zal deze breed en langs diverse kanalen onder de aandacht van de doelgroepen worden gebracht.

2.4 Medezeggenschap en diversiteit

De OR heeft op grond van artikel 28 lid 3 WOR een stimulerende taak op het gebied van diversiteit in de onderneming. Dit onderwerp loopt meerdere jaren.

Een ondernemingsraad kan binnen zijn organisatie een rol spelen bij het bevorderen van diversiteit in de samenstelling van de mensen die in de onderneming werken. De OR is immers één van de stakeholders in de organisatie die zijn betrokken bij de besluitvorming. Hij kan op die besluitvorming invloed uitoefenen via onder meer zijn instemmingsrecht en recht van initiatief. Zo heeft hij instemmingsrecht op het aanstellings- bevorderings- en ontslagbeleid, kan hij diversiteit agenderen en heeft hij een 'stimulerende taak' om gelijke behandeling te bevorderen en tegen discriminatie te waken¹⁰. Ook heeft de OR het recht op informatie.

Daarnaast zou het een belangrijke stap vooruit zijn als medezeggenschapsorganen meer dan nu een afspiegeling vormen van de diversiteit binnen de onderneming. Denk daarbij naast 'flexwerkers' waar de CBM eerder aandacht voor heeft gevraagd, in het bijzonder ook aan jongeren, mensen met een migratieachtergrond en chronisch zieken/arbeidsgehandicapten. De OR vertegenwoordigt ook deze mensen en behartigt

⁹ Zie [website](#) SER.

¹⁰ Zie respectievelijk artikel 27 WOR, 23 WOR en 28 WOR.

ook hun belangen. Hier zijn drie niveau's van betrokkenheid te onderscheiden. De CBM heeft deze niveaus van betrokkenheid uitgewerkt voor *medezeggenschap en flexwerkers*¹¹. Het eerste niveau is dat de ondernemingsraad oog heeft voor de belangen van deze groepen in de organisatie. Het tweede niveau is dat de ondernemingsraad mensen uit deze doelgroepen actief betreft bij het werk van de ondernemingsraad, bijvoorbeeld via een klankbordgroep. En het derde niveau is dat in de ondernemingsraad of commissies van die raad ook mensen vanuit deze doelgroepen zitten.

De CBM wil stimuleren dat OR'en zich inzetten om diversiteit binnen hun organisatie te bevorderen en om de verschillende doelgroepen te betrekken bij de medezeggenschap. Zij zal in 2018 verschillende daarop gerichte acties ontplooiën.

2.5 Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen

In februari 2017 heeft de SER het advies *Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen* uitgebracht¹². In dat advies heeft de SER onder meer aanbevolen om de bekendheid en naleving te bevorderen van reeds bestaande verplichtingen en mogelijkheden binnen én buiten de WOR.

In de officiële kabinetsreactie op dit advies heeft de Minister van SZW aangegeven het toe te juichen wanneer sociale partners de hiervoor genoemde aanbeveling oppakken¹³. De CBM zal een overzicht maken van de mogelijkheden die de WOR kent voor medezeggenschap in kleine ondernemingen over de arbeidsvoorwaarde pensioen.

2.6 De rol van de OR bij internationalisering

Een blijvend punt van aandacht is de rol van de OR binnen een internationaal concern. Veel belangrijke principe besluiten die een Nederlandse vestiging raken – zoals een fusie of reorganisatie - worden in het buitenland genomen, waardoor de OR zijn adviesrecht (of andere rechten) veelal niet kan uitoefenen. Dit komt door de territoriale werking van de WOR¹⁴. De bestuurder en OR van de Nederlandse vestiging worden dan met het principe besluit geconfronteerd en kunnen alleen nog met elkaar overleggen over de uitvoeringsbesluiten. Marcus Meyer schrijft over dit onderwerp een proefschrift en verwacht in 2018 zijn proefschrift te mogen verdedigen¹⁵.

In 2018 wordt verkennend onderzocht of dit thema in 2019 zal worden opgenomen in het werkprogramma van de CBM. In het bijzonder wordt gekeken of en zo ja, welke werkzaamheden van de CBM van toegevoegde waarde kunnen zijn op dit thema waarover al veel is gepubliceerd.

3. Overige werkzaamheden

De CBM verricht naast het werken aan de speerpunten, nog een aantal andere werkzaamheden. Daartoe behoren onder meer het contact houden met diverse bij medezeggenschap betrokken personen en organisaties, het leveren van bijdragen aan vakbladen en aan congressen die door andere organisaties dan de SER worden georganiseerd, het monitoren van de werkzaamheden van de bedrijfscommissies Markt I en Markt II, het formuleren van de richtbedragen voor scholing en ontwikkeling van OR-leden, het behandelen van verzoeken om ontheffing van de verplichting een OR in te stellen en het actief voorlichting blijven geven over eerder behandelde onderwerpen aan

¹¹ Zie op de [website](#) van de SER.

¹² Zie [website](#) SER.

¹³ Zie [website](#) Rijksoverheid

¹⁴ De WOR is een Nederlandse wet en daarmee is zijn rechtskracht beperkt tot Nederland.

¹⁵ Zie [website](#) van de Universiteit van Maastricht.

de hand van eerder daarover uitgebrachte handreikingen en aanbevelingen. Deze werkzaamheden zal de CBM ook in 2018 verrichten.

Daarnaast is de CBM voornemens weer een of meer bijeenkomst(en) te organiseren, waarbij gedacht kan worden aan één landelijk congres, of/en een paar bijeenkomsten verspreid over het jaar.

4. Planning

De CBM vergadert vier keer per jaar. De volgende planning is indicatief.

Maart 2018

- Rol OR bij veranderingen door technologische ontwikkelingen (vaststellen document)
- Stappenplan vraagarticulatie scholingsbehoefte (input externen)
- Medezeggenschap en diversiteit (opzet document)
- Voorlichtingsdocument bestaande medezeggenschapsrechten op grond van de WOR bij pensioen in kleine ondernemingen (startnotitie)
- Ontwikkelen van medezeggenschap waar die niet plaatsvindt (plan van aanpak)
- Uitdragen belang scholing (plan van aanpak)

Juni 2018

- Stappenplan vraagarticulatie scholingsbehoefte (vaststellen stappenplan)
- Uitdragen belang van scholing (acties)
- Voorlichtingsdocument bestaande medezeggenschapsrechten op grond van de WOR bij pensioen in kleine ondernemingen (vaststellen document)
- Medezeggenschap en diversiteit (vaststellen document)
- Ontwikkelen van medezeggenschap waar die niet plaatsvindt (vervolg)

Oktober 2018

- Themabijeenkomst Medezeggenschap en diversiteit
- Resultaten van het volgen van de werkzaamheden van de bedrijfscommissies Markt I en Markt II (alleen wanneer er bijzondere ontwikkelingen zijn)
- Formuleren richtbedragen scholing en vorming leden OR 2019
- Rol OR bij internationalisering (afronding verkenning)
- Inventariseren van onderwerpen ten behoeve van het werkprogramma 2019

December 2018

- Vaststellen van het werkprogramma 2019
- Ontwikkelen van medezeggenschap waar die niet plaatsvindt (formuleren acties)

Bijlage:

- Overzicht van in 2017 door de CBM verrichte werkzaamheden

Overzicht van in 2017 door CBM verrichte werkzaamheden

Hieronder wordt een overzicht gegeven van onderwerpen waar de CBM zich in 2017 mee bezig heeft gehouden en de publicaties die zij heeft uitgebracht. Een aantal onderwerpen wordt gedurende meerdere jaren behandeld en komt ook terug in het werkprogramma van de CBM voor 2018.

1. Overzicht van gemaakte publicaties

De CBM heeft in 2017 de volgende tools en brochures uitgebracht.

Uitgangspunten goede medezeggenschap

De CBM heeft, al enige tijd geleden, elf uitgangspunten geformuleerd voor een goede medezeggenschap en voorzien van een toelichting en voorbeelden uit de praktijk. Er zijn nu een [brochure](#) en een [webpagina](#) met doorklikbare websitetekst van gemaakt¹⁶. Zo zijn de uitgangspunten eenvoudig toegankelijk voor een ieder. Ze zijn bestemd voor bestuurders, OR-leden, leden van raden van commissarissen (RvC) en leden van raden van toezicht (RvT).

Medezeggenschap in midden- en kleinbedrijf

De CBM heeft voor bedrijven met minder dan 100 werknemers een [handreiking](#) gemaakt over de meerwaarde van betrokkenheid van medewerkers. De handreiking bevat tevens een zelftoets waarmee nagegaan kan worden in welke mate een ondernemer zijn medewerkers al betreft bij het bedrijf¹⁷.

Medezeggenschap en flexwerkers

De CBM heeft op haar website een aparte [webpagina](#) ingericht over het thema medezeggenschap en werkenden zonder vaste arbeidsovereenkomst of aanstelling ("flexwerkers"). Deze bevat veel informatie. Ook worden hierop tips en ideeën gegeven voor meer betrokkenheid¹⁸.

Vestigen en verstevigen relatie OR en RvC: handreiking voor OR-leden

De CBM heeft eerder een handreiking uitgebracht die gericht is aan leden van raden van commissarissen en raden van toezicht en ziet op het versterken van de relatie van deze raden met de OR. Nu heeft de CBM ook een [handreiking](#) over dit onderwerp uitgebracht die gericht is op OR-leden. Dit is de handreiking *Vestigen en verstevigen relatie OR en RvC: voor OR'en*. Hierin zijn informatie en tips opgenomen over het opbouwen en onderhouden van onderlinge contacten en wederzijds vertrouwen tussen de OR en de raad van commissarissen (RvC) of de raad van toezicht (RvT)¹⁹.

OR-reglement nu met de module lijstenstelsel: digitale versie

In samenwerking met Performa heeft de SER in november 2016 een online tool gemaakt waarmee OR'en eenvoudig een op maat gemaakt OR-reglement kunnen maken. De tool is gebaseerd op het SER-Voorbeeldreglement en biedt een menu met verschillende keuzemogelijkheden waarmee een OR zijn eigen reglement kan opstellen. De online tool biedt inmiddels naast de module personenstelsel ook de module lijstenstelsel. De tool is

¹⁶ Zie op de [website](#) van de SER.

¹⁷ Zie op de [website](#) van de SER.

¹⁸ Zie op de [website](#) van de SER.

¹⁹ Zie op de [website](#) van de SER.

te raadplegen op www.or-reglement.nl en via de [website](#) van de SER (inclusief instructiefilmpje)²⁰.

SER-richtbedragen scholing en vorming leden OR 2018

Jaarlijks stelt de SER [richtbedragen](#) scholing en ontwikkeling van OR-leden vast. Daarbij is de werkwijze dat het dagelijks bestuur van de SER de richtbedragen vaststelt op basis van een door de CBM voorbereid voorstel. Het betreft richtbedragen voor maatwerk cursussen en open inschrijvingscursussen. Zij dienen als handvat voor OR'en en bestuurders. De hoogte van de richtbedragen en nadere informatie staan in de brochure SER-richtbedragen scholing en vorming 2018²¹.

2. Beknopte beschrijving van behandelde onderwerpen

De CBM heeft in 2017 in het bijzonder gewerkt aan de volgende onderwerpen.

Medezeggenschap voor werkenden zonder vaste arbeidsovereenkomst of aanstelling

Dit thema liep gedurende meerdere jaren. Het wordt ook wel aangeduid als het thema *Flexwerkers en medezeggenschap*. In 2015 heeft de CBM ten aanzien van dit thema diverse punten verkend²². Op 15 oktober 2015 vond het symposium *Iedereen Betrokken? Flexwerkers en medezeggenschap* plaats²³. De CBM ziet een breed palet aan niveaus en vormen van het betrekken van flexwerkers (zgn. drietrapsraket). In 2016 heeft de CBM het thema nader onder de aandacht gebracht en is zij verder gegaan met de vraag hoe het betrekken van flexwerkers bij de medezeggenschap goed vorm kan worden gegeven. In 2017 heeft de CBM een webpagina gemaakt over het thema medezeggenschap en flexwerkers met veel informatie, tips en ideeën rondom dit thema²⁴.

Scholing en ontwikkeling van OR-leden

Het onderwerp *Scholing en ontwikkeling van OR-leden* is een onderwerp dat voor meerdere jaren op de agenda van de CBM staat en zal blijven staan. Uit het in 2016 uitgebrachte ITS onderzoeksrapport *'Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden. Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen voor de toekomst'* volgt onder meer dat veel OR'en geen duidelijk beeld hebben van de scholing die zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen²⁵. Twee derde van de OR'en heeft geen scholings- of ontwikkelingsplan. Waar wel een plan is, is dit zelden concreet ingevuld en uitgewerkt.

De CBM heeft in 2017 onderzocht of het mogelijk zou zijn een 'Voorbeeld scholingsplan' te maken met een invulmodel dat ruimte laat voor maatwerk en met relevante informatie om tot een geschikt plan te komen. Geconstateerd is dat het niet mogelijk is een dergelijk invulmodel te maken dat voldoende ruimte laat voor het vereiste maatwerk. Daarop heeft de CBM besloten hiervan af te zien, de vraagstelling te herformuleren en te kijken of het mogelijk is een stappenplan te ontwikkelen dat OR'en ondersteunt bij het komen tot het formuleren van hun scholingsvraag: Welke stappen kan een OR nemen om te komen tot het bedenken wat hij aan scholing nodig heeft en

²⁰ Zie op de [website](#) van de SER.

²¹ Zie op de [website](#) van de SER.

²² Deze betroffen enerzijds 'Op welke wijze kan in (de medezeggenschap binnen) de onderneming beter rekening worden gehouden met de belangen van flexwerkers?' En anderzijds 'Dienen flexwerkers medezeggenschapsrechten uit te kunnen oefenen in een situatie waarin iemand voor langere tijd bij een specifieke organisatie te werk is gesteld en zo ja, hoe zou dit vorm kunnen worden gegeven?'

²³ Zie verslag van het symposium op de [website](#) SER.

²⁴ Zie [website](#) SER

²⁵ Het volledige rapport is te raadplegen op de [SER-website](#).

welke stappen kan een OR nemen tot het verwezenlijken van die scholingsbehoefte? Aan het ontwikkelen van dit stappenplan wordt gewerkt. De CBM heeft overigens geen bemoeienis met de concrete invulling van de scholing(sbehoefte) van een OR.

Verder is de KoersKaart Medezeggenschap uitgebracht. Dit is een *tool* die OR'en helpt om een eerste inzicht te krijgen in strategie en prioriteiten. De tool ziet eruit als een bordspel en is ontwikkeld in samenwerking met De Koers²⁶.

Medezeggenschap in midden- en kleinbedrijf

In 2016 heeft de CBM gewerkt aan een praktische *handreiking en zelftoets* om werkgevers en werknemers in ondernemingen tot 100 werknemers te stimuleren van medezeggenschap gebruik te maken. Uitgangspunt hierin is de visie dat medezeggenschap een middel is om doelen binnen de organisatie te bereiken in overleg met werknemers. Deze handreiking en zelftoets zijn in 2017 definitief uitgebracht en langs diverse kanalen onder de aandacht van de doelgroepen gebracht²⁷.

Rol OR bij digitale ontwikkelingen

De CBM heeft in 2017 gewerkt aan een *handreiking* voor ondernemingsraden voor het invullen van hun rol bij grote veranderingen in de organisatie ten gevolge van digitale technologieën. Zij heeft daarbij gesproken met verschillende OR-leden, ambtelijk secretarissen en opleiders. Eerder, tijdens het CBM congres van 2016 dat als titel had *OR klaar voor de toekomst!? Samen actief inspelen op de digitale samenleving*, is stilgestaan bij de grote veranderingen die op ondernemingen afkomen ten gevolge van digitalisering en robotisering. Er is veel aandacht besteed aan de rol van de OR die nog belangrijker wordt naarmate de technologische ontwikkelingen verder gaan. Juist dan moet een OR ook goed kijken naar wat er binnen de organisatie staat te gebeuren, oog hebben voor sociale innovatie en daarin (pro)actief opereren. Ook in de SER-Verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* is een belangrijke rol voor medezeggenschap ingeruimd²⁸. In deze verkenning wordt gewezen op de rol van medezeggenschap bij het behoud van de kwaliteit van arbeid bij veranderingen door toekomstige digitale technologieën. Ook wordt gewezen op de rol van medezeggenschap in het overleg; tijdig overleg tussen werkgevers en werknemers vergroot de kans dat er goede afspraken gemaakt kunnen worden en dat er geanticipeerd kan worden op technologische veranderingen.

Bovengenoemde punten voor medezeggenschap worden in genoemde handreiking nader uitgewerkt. Naar verwachting zal de handreiking in het voorjaar van 2018 gereed zijn en langs diverse kanalen onder de aandacht van de doelgroep gebracht worden.

Medezeggenschap en diversiteit inclusief jongeren en flexwerkers

Zoals hiervoor is aangegeven houdt de CBM zich al een aantal jaren bezig met het thema *medezeggenschap en flexwerkers* en heeft zij in 2017 een *webpagina* gemaakt met veel informatie, tips en ideeën over dit thema.

Daarnaast heeft de CBM gewerkt aan het thema diversiteit rondom andere doelgroepen zoals jongeren, mensen met een migratie achtergrond en chronisch zieken / arbeidsgehandicapten. Een ondernemingsraad kan binnen zijn organisatie een rol spelen bij het bevorderen van diversiteit in de samenstelling van de mensen die in de onderneming werken. Hij kan ook een rol spelen in het bevorderen van diversiteit binnen de medezeggenschap. De werkzaamheden van de CBM op dit thema lopen door in 2018.

²⁶ Zie [website](#) SER.

²⁷ Zie [website](#) SER.

²⁸ Zie [website](#) SER.

Medezeggenschap en toezicht

Goed contact tussen de RvC/RvT en de OR kan bijdragen aan het bewaken van de koers en continuïteit van de onderneming op lange termijn. De CBM bracht in dit kader in 2015 een *handreiking* uit gericht op leden van de RvC/RvT. Deze is in 2017 geactualiseerd. Bovendien is in 2017 een *handreiking* over dit thema uitgebracht die gericht is op leden van de OR. Beide handreikingen zijn langs diverse kanalen onder de aandacht van de doelgroepen gebracht.

3. Overige activiteiten

Naast de hierboven benoemde activiteiten, heeft de CBM diverse nieuwsberichten uitgebracht, bijdragen geleverd aan vakliteratuur en workshops of lezingen gegeven op verschillende OR-congressen en bijeenkomsten die door anderen dan de SER waren georganiseerd. Verder heeft zij richtbedragen voor scholing en vorming van OR-leden geformuleerd voor 2018 en monitoringsgesprekken gevoerd met de Bedrijfscommissies Markt I en Markt II. Ook heeft zij contacten onderhouden met diverse personen en organisaties die betrokken zijn bij medezeggenschap. Deze contacten verliepen zowel bilateraal als via verschillende door de CBM georganiseerde kleinere bijeenkomsten, waaronder twee bijeenkomsten voor OR-platformen²⁹ en tweemaal een bijeenkomst met zes landelijk opererende beroeps- en brancheverenigingen op het gebied van medezeggenschap³⁰.

In 2017 heeft de SER geen verzoeken ontvangen om ontheffing van de verplichting een OR in te stellen als bedoeld in artikel 5 WOR. De CBM heeft derhalve ook geen ontheffingsbesluiten voorbereid.

²⁹ Deze twee bijeenkomsten zijn gericht op het uitwisselen van kennis en ervaringen. Zij zijn georganiseerd samen met de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap. De bestuursleden van OR-Platformen vormen de primaire doelgroep van deze bijeenkomsten.

³⁰ Dit zijn de Beroepsvereniging voor medezeggenschapsprofessionals (BVMP), de Branchevereniging medezeggenschap (BVMZ), Beroepsvereniging voor Adviseurs/Secretarissen van de medezeggenschap (Vasmo), Nederlandse Vereniging voor medezeggenschap (NVMedezeggenschap), Stichting multinationale ondernemingsradenoverleg (St. MNO), Stichting onderzoek medezeggenschap (SOMz).