

Commissie Bevordering Medezeggenschap

CBM-werkprogramma 2021 en terugblik 2020

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 de 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 de CBM onderwerpen die zij belangrijk vindt voor de ontwikkeling van medezeggenschap⁴.

De CBM betreft daarbij de input van ondernemers en werknemers die aan medezeggenschap (moeten) doen. Daarnaast hecht de CBM veel waarde aan de dialoog met en input en feedback van relevante stakeholders en intermediairs in het medezeggenschapsveld.

De CBM hanteert als leidraad dat haar werkzaamheden toegevoegde waarde moeten hebben ten opzichte van wat al door anderen zelf wordt gedaan.

Daarnaast vloeit een aantal reguliere taken ter bevordering van medezeggenschap voort uit haar instellingsbesluit⁵.

Verder kan het voorkomen dat de CBM werkzaamheden verricht die tussentijds opkomen, bijvoorbeeld naar aanleiding van een verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

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 scholingssysteem 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 <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2014/taken-taakopvatting-cbm.pdf>

⁵ Zie https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/over-ser/2012_Instelling_Commissie_Bevordering_Medezeggenschap.pdf

De CBM maakt in haar werkprogramma onderscheid tussen 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.

Achtergrond is dat het voor bepaalde onderwerpen behulpzaam is deze gedurende meerdere jaren achtereenvolgend te behandelen, omdat ontwikkelingen zoals het kweken van bewustzijn, het laten landen van (vernieuwende) ideeën en het bevorderen van gedragsverandering, tijd nodig hebben. Anderzijds zijn er thematische items - duidelijk afgegrensde onderdelen van onderwerpen, knelpunten of verzoeken - die zich lenen voor behandeling en afronding binnen een jaar.

In de bijlage is een overzicht opgenomen van de werkzaamheden die de CBM in 2020 verrichtte.

2. Bevordering van medezeggenschap

Context

Het afgelopen jaar zal de geschiedenis ingaan als het jaar waarin Covid-19 de wereld op zijn kop zette. Vanaf maart 2020 wordt ook Nederland zwaar getroffen. Deels zien ondernemingen hun omzet in het niet verdwijnen. Maar er zijn ook ondernemingen die innovatief, creatief of op volle kracht aan de slag gaan. Bij het opstellen van het werkprogramma gelden nog altijd beperkende maatregelen en de onzekerheid blijft groot.

Crisis of niet, ontwikkelingen als internationalisering, technologisering, flexibilisering, vergrijzing en individualisering gaan -soms zelfs versneld- door. Vraagstukken rondom klimaat, energie en duurzaamheid blijken actueler dan ooit. De wendbaarheid en het aanpassingsvermogen van ondernemingen en hun werknemers wordt meer dan ooit op de proef gesteld. Ondernemen en werken is in 2020 voor iedereen (blijvend?) anders geworden.

In het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid "De waarde van werk"⁶ werd in januari 2020 ingegaan op de nog niet volledig benutte mogelijkheden van de WOR. Ook was er ook voor de crisis al meer maatschappelijke aandacht voor de waarde van (mede)zeggenschap van werknemers. De crisis heeft het belang van goed overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging onderstreept. Tegen de achtergrond van een grote crisis en wijzigingen op de arbeidsmarkt en in de arbeidsverhoudingen, moet het overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad vorm krijgen.

2.1. Hoofdthema: Medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming

Het hoofdthema van het CBM-werkprogramma 2021 is:

'Medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming'

Hoe zorg je daarvoor? Ondernemingsraad, bestuurder en toezichthouders moeten samen aan de slag. Samen werken aan een vitale, sociale en duurzame onderneming.

Achtergrond

Deze titel verwijst naar het belang van gezondheid binnen ondernemingen in de breedste zin van het woord. Het gaat niet alleen om de (individuele) gezondheid, het welzijn en de veiligheid van iedereen die in de onderneming werkzaam is. Maar ook om de financieel-economische bestaanszekerheid van de onderneming op de korte en (middel)lange termijn.

Op welke wijze mag, moet en kan de medezeggenschap bij deze vraagstukken betrokken worden? Hoe zorg je dat de medezeggenschap bijtijds betrokken wordt en er goed overleg op strategisch niveau plaatsvindt tussen or en bestuurder, en voor zover relevant in de driehoek met RvC/RvT?

⁶ <https://www.wrr.nl/publicaties/working-papers/2020/01/15/waarde-van-werk-in-nederland>

Met dit hoofdthema wil de CBM bevorderen dat de medezeggenschap sterker uit de COVID-19-crisis komt en kansen benut. Daarmee is het belang van ondernemingen en hun medewerkers op de korte en langere termijn gediend.

Activiteiten

De CBM buigt zich begin 2021 over de nadere uitwerking van het hoofdthema en de in dat kader te verrichten activiteiten. De CBM betreft daarbij ook de in september 2020 door de CBM gepubliceerde *Handreiking overleg or en bestuurder over de gevolgen van Covid-19: Wat mag, moet en kan?*⁷.

Onderwerpen die binnen het hoofdthema *in relatie tot medezeggenschap* in ieder geval aan bod komen zijn:

- *Strategische medezeggenschap;*
Hoe zorg je dat de medezeggenschap bijtijds betrokken en serieus genomen wordt en er goed overleg op strategisch niveau kan plaatsvinden tussen or en bestuurder, en in de driehoek met RvC/RvT?
- *(De effecten van) structureel anders werken in organisaties;*
- *Arbeidsomstandigheden en privacy;*
Denk bij deze onderwerpen bijvoorbeeld aan mondkapjes, testen, vaccineren en (toezicht via) de camera op de (thuis)computer.
- *Thuiswerken*
Door de Covid-19-crisis zijn veel medewerkers vaker of helemaal gaan thuiswerken. De kans is groot dat er na de crisis blijvend meer thuisgewerkt gaat worden dan daarvoor. Dat heeft nu en in de toekomst invloed op allerlei gebieden (bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden en privacy, mobiliteit, welzijn, aansturing etc.)
Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid B. van 't Wout heeft op 16 november 2020 in een brief aan de Tweede Kamer⁸ aangekondigd dat hij samen met de SER tot een toekomstagenda wil komen voor thuiswerken.
De staatssecretaris gaat in samenwerking met de SER het gesprek aan met de samenleving en betreft sociale partners daarbij. Centraal staat de vraag: Hoe gaan we ons werk in de toekomst optimaal vormgeven, wat is een goede balans tussen op kantoor en thuiswerken? In het eerste kwartaal van 2021 volgt een adviesaanvraag richting de SER over het thuiswerken in de toekomst, bezien van uit arbeidsomstandigheden.
Waar relevant betreft de CBM t.z.t. het SER-advies bij dit onderwerp.
- *Het welzijn van medewerkers;*
Hiermee wordt bedoeld vitaliteit en mentale weerbaarheid, het voorkomen van een burn-out, medewerkerstevredenheid etc.
Er is al veel gepubliceerd over de gevolgen voor gezondheid en veiligheid van het (weer) werken tijdens de COVID-19-crisis en de rol van de or daarbij (bijvoorbeeld op grond van artikelen 27 en 28 WOR⁹).
Over de gevolgen voor het welzijn van het (weer) werken voor werknemers en de rol die de or daarbij kan spelen is nu nog niet veel informatie.
- *Het contact met de medewerkers in de organisatie;*
Als iedereen of een deel van de werknemers thuis- of roulerend op wisselende dagen werkt verloopt het contact met medewerkers anders dan wanneer de meeste medewerkers tegelijk op de werkvloer aanwezig zijn. Dat geldt ook voor het contact met en het betrekken van de achterban door de or.
Dit terwijl goed en effectief contact met medewerkers in crisistijd eens te meer van belang is.

⁷ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/or-gevolgen-covid-19>

⁸ <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=60bc004e-94aa-4b63-a610-a99fd4a22d9a&title=Gezond%20en%20veilig%20thuiswerken.docx>

⁹ Artikel 27 WOR: instemming regelingen arbeidsomstandigheden. Artikel 28: stimulerende taken.

De CBM betreft hierbij ook de in september 2014 door haar uitgebrachte publicatie 'Or en achterban' en de suggesties (mindmaps) op de SER-website¹⁰.

- *Solvabiliteit en insolventie;*

Naarmate de Covid-19-crisis langer duurt kan de bestaanszekerheid van de onderneming op de korte en (middel)lange termijn meer onder druk komen te staan.

Liquiditeitsproblemen en het aantal faillissementen en surseances van betaling nemen toe. Daarom overweegt de CBM ook aandacht aan dit onderwerp te besteden. De CBM betreft daarbij ook de door haar op de SER-website gepubliceerde informatie over 'OR en faillissement'¹¹ en de publicatie 'Stroomschema Insolventieprocedures en toepasselijke medezeggenschapsrechten' d.d. maart 2016¹².

De al beschikbare informatie wordt tevens aangepast in verband met de inwerkingtreding van de Wet homologatie onderhands akkoord op 1 januari 2021.

De CBM zal bij de uitwerking van het hoofdthema relevante stakeholders/intermediairs in het medezeggenschapsveld betrekken.

De CBM neemt zich voor om in het kader van het hoofdthema in 2022 e.v. aandacht te besteden aan de Sustainable Development Goals of Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's), die betrekking hebben op werk en relevant zijn voor de medezeggenschap¹³. Denk daarbij bijvoorbeeld aan:

- SDG 4 - Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen;
- SDG 8 - Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen
- SDG 13 - Neem dringend actie om klimaatverandering en haar impact te bestrijden.

In dat kader wordt ook aandacht besteed aan 'Medezeggenschap, baan en loopbaan(beleid)'.

Dit hoofdthema ziet op de korte en de (middel)lange termijn en bestrijkt meerdere jaren.

2.2. Overige onderwerpen

De CBM heeft het voornemen om in 2021 aan de navolgende onderwerpen te werken.

2.2.1 Jong(eren) denken en doen in MZ

Verjonging en vernieuwing van de medezeggenschap blijft een belangrijk onderwerp voor de CBM. De activiteiten in dit speerpunt bouwen voort op de inzichten die in 2019 zijn opgedaan en de activiteiten die in 2020 zijn uitgevoerd.

Achtergrond

Kwalitatief goede medezeggenschap is in het belang van de onderneming en al haar medewerkers. Een evenwichtige(r) leeftijdsopbouw in de medezeggenschap die aansluit bij de leeftijdsopbouw in het personeelsbestand draagt daar aan bij. Daardoor neemt veelal de afspiegeling van de organisatie en belangenbehartiging van alle werkenden in de onderneming toe. Dat draagt bij aan een evenwichtigere dialoog in de or zelf en tussen or en bestuurder. Dat leidt tot betere besluitvorming en beter functioneren van de onderneming. Daar is iedereen bij gebaat.

¹⁰ https://publicaties.ser.nl/handreiking_or_covid-19/1-3-contactmetcollegas.

¹¹ <https://www.ser.nl/nl/thema/or-medezeggenschap/rechten/or-faillissement>

¹² *Stroomschema Insolventieprocedures en toepasselijke medezeggenschapsrechten (PDF, 138 kB)*
<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/or/insolventieprocedures.pdf>

¹³ De SDG's zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken. De SDG's zijn afgesproken door de landen die zijn aangesloten bij de Verenigde Naties (VN). De SDG's startten in 2015 en lopen nog tot 2030. Ze zijn een mondiaal kompas voor uitdagingen als bijvoorbeeld armoede, onderwijs en de klimaatcrisis. Het zijn de opvolgers van de Millenniumdoelen, die liepen van 2000 tot 2015.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

Dit thema ziet zowel op medezeggenschap en jongeren, als op het aansluiten bij de tijdsgeest en huidige en te verwachten ontwikkelingen relevant voor de medezeggenschap. Denk bij dat laatste aan maatschappelijke omstandigheden, ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen en de samenstelling en behoeften van het personeelsbestand. Dit onderwerp heeft raakvlakken met diverse andere CBM-thema's, zoals: medezeggenschap en flexwerkers, diversiteit en innovatie.

Activiteiten

In 2019 zijn door middel van enquêtes, expertmeetings en het CBM-congres waardevolle inzichten vergaard en adviezen en tips verzameld voor het betrekken van jongeren bij de medezeggenschap, zie ook: <https://www.ser.nl/nl/thema/or-medezeggenschap/medezeggenschap-jongeren>.

In 2020 is begonnen met het ontwikkelen van een online tool waarmee deze inzichten, goede voorbeelden en adviezen kunnen worden ontsloten. Ook zijn goede voorbeelden uit het veld verzameld en gepubliceerd. Doel is de primaire doelgroep (ondernemingsraden en jongeren) te stimuleren om actief met het thema verjonging en vernieuwing van de medezeggenschap aan de slag te gaan. In 2021 wordt de tool gelanceerd en breed verspreid. Daarna zal de CBM ook specifiek aandacht richten op het betrekken/stimuleren van secundaire doelgroepen (medezeggenschapstrainers/-adviseurs, bestuurders, hr-adviseurs en toezichthouders), zodat ook zij met het thema aan de slag gaan.

Daarnaast zal de CBM in presentaties en workshops aandacht aan dit onderwerp besteden.

2.2.2. Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid or-leden en bestuurders

De CBM vindt het belangrijk om het belang van ontwikkeling en scholing blijvend onder de aandacht te brengen van or-leden, bestuurders, hr-medewerkers en toezichthouders.

Achtergrond

Uit onderzoeken volgt dat scholing nuttig en effectief is maar er minder frequent gebruik van wordt gemaakt¹⁴. Nog niet is bekend wat de precieze effecten van de Covid-19-crisis zijn op ontwikkeling en scholing van or-leden en bestuurders.

De CBM wil:

- Bewustwording bevorderen dat deskundigheid (kennis en kunde) nodig is om medezeggenschap aan beide kanten goed in te kunnen vullen;
- Stimuleren dat or'en en bestuurders blijvend investeren in het verkrijgen en behouden van deskundigheid (kennis en kunde op gebied medezeggenschap, inhoud, proces en onderlinge relaties);
- De kennis vergroten over scholingsrechten bij beide partijen, en over de mogelijkheden om deze zo goed mogelijk in te vullen.

Dit vraagt om een goed geëquipeerde bestuurder en or, die allebei investeren in het verkrijgen en behouden van deskundigheid. De in 2018 door de CBM uitgebrachte handreiking '[In vijf stappen naar een scholingsplan](#)' kan behulpzaam zijn bij het effectief ontwikkelen van die deskundigheid¹⁵.

Activiteiten

Vanaf 2019 wordt het in het kader van dit speerpunt gemaakte plan van aanpak uitgevoerd. Kernboodschap is dat om invulling te geven aan goede medezeggenschap zowel de bestuurder als de or investeren in hun deskundigheid. Deze boodschap is vertaald naar verschillende doelgroepen

¹⁴ Zie de onderzoeksrapporten '[Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden. Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen voor de toekomst](#)' (ITS, 2016) en '[Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden](#)' (in opdracht van SZW, 2017). <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/03/05/eindrapport-onderzoek-naleving-wet-op-de-ondernemingsraden>

¹⁵ Daarbij is het ITS-onderzoeksrapport '[Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden. Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen voor de toekomst](#)' (2016) betrokken. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/congressen/2016-tillaart-van-den.pdf>

(or-leden, bestuurders en hr-functionarissen) en wordt herhaaldelijk via diverse kanalen en in verschillende uitingsvormen verspreid. In 2021 wordt deze aanpak voortgezet. Daarnaast wordt de kernboodschap in 2021 ook vertaald naar de doelgroep toezichthouders (leden van raden van commissarissen en raden van toezicht).

2.2.3 Bevorderen naleving WOR

Het gaat de CBM bij dit speerpunt zowel om naleving van de verplichting een or in te stellen¹⁶ als om deelname aan een ingestelde or te bevorderen.

Achtergrond

In 2019 heeft de CBM op verzoek van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een advies uitgebracht over de verkorting van de termijnen voor actief en passief kiesrecht voor personen die in de onderneming werkzaam zijn en voor uitzendkrachten. Ook heeft de CBM de mogelijke obstakels voor deelname aan de or in kaart gebracht en advies uitgebracht over het wegnemen daarvan.

Op 29 april 2020 heeft de CBM nader advies uitgebracht over de vraag van de minister om te onderzoeken of er –naast kiesdrempels- andere obstakels zijn die werknemers tegenhouden om zitting te nemen in de or en of de CBM mogelijkheden ziet om deelname van werknemers aan de or te bevorderen en eventuele belemmeringen weg te nemen. De CBM adviseert in het advies van 29 april 2020 onder meer om de Wet op de ondernemingsraden (WOR) op enkele punten aan te passen en informeert de minister over aanpassingen in het SER Voorbeeldreglement ondernemingsraden (Voorbeeldreglement) en over een nieuwe serie voorlichtingsfilmpjes over or-werk.

Activiteiten

Op 30 juni 2020 heeft de minister namens het kabinet gereageerd op de adviezen van de SER¹⁷. Op basis daarvan worden vervolgvacatures in gang gezet.

2.3 In 2021 te verwachten publicaties

2.3.1. Online tool MZ en jongeren met tips en praktijkvoorbeelden

De publicatie hiervan is voorzien in het eerste kwartaal van 2021.

Zie voor meer informatie over de online tool paragraaf 2.2.1.

2.3.2 Rechten or bij fusies en overnames

Naar aanleiding van een verzoek van minister Koolmees van SZW d.d. 8 oktober 2018 werkt de CBM aan een handreiking over de rol en de rechten en bevoegdheden van de or bij fusies en overnames.

Doel van de op te stellen publicatie is voorlichting en bewustwording. De handreiking is gericht op or's. Na publicatie zal bekeken worden of het wenselijk is een variant te maken gericht op bestuurders en leden van een RvC en RvT.

De publicatie hiervan is voorzien medio 2021.

2.3.3 Online tool Voorbeeldreglement or en SER Leidraad pvt

De SER publiceert al sinds jaar en dag het SER Voorbeeldreglement ondernemingsraden (Voorbeeldreglement or) en de Leidraad personeelsvertegenwoordiging (Leidraad pvt).

Het Voorbeeldreglement or en de Leidraad pvt bevatten (een) modelreglement(en), met voor bepaalde situaties ook suggesties voor alternatieve reglementsbepalingen.

¹⁶ In 2017 is het onderzoeksrapport *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden* (Nalevingsonderzoek) uitgebracht, zie Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/03/05/eindrappport-onderzoek-naleving-wet-op-de-ondernemingsraden>

¹⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/30/kamerbrief-met-reactie-op-brieven-ser-en-cbm-over-stimuleren-naleving-wet-op-ondernemingsraden-en-deelname-flexwerknemers>

Het Voorbeeldreglement or is in 2020 herzien en geactualiseerd. De hierop gebaseerde herziene online tool wordt in het eerste kwartaal van 2021 uitgebracht.

De herziening van de Leidraad pvt (voor het laatst herzien in 2015) vindt plaats in het eerste kwartaal van 2021. De herziene Leidraad pvt wordt zo spoedig mogelijk daarna gepubliceerd.

3. Overige werkzaamheden

3.1 Reguliere werkzaamheden

De CBM verricht naast het werken aan de speerpunten, nog een aantal andere werkzaamheden. Daartoe behoren onder meer:

- 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;
- Het actief voorlichting blijven geven over eerder behandelde onderwerpen aan de hand van eerder daarover uitgebrachte handreikingen en aanbevelingen;
- Het leveren van bijdragen aan vakbladen en aan congressen die door andere organisaties dan de SER worden georganiseerd;
- Het contact houden met diverse bij medezeggenschap betrokken personen en organisaties; het organiseren en voeren van een dialoog over medezeggenschap met relevante stakeholders in het medezeggenschapsveld;
- Het monitoren van het werk van de Bedrijfscommissies.
- Gedurende het vergaderjaar ad hoc opkomende verzoeken of onderwerpen.

Deze werkzaamheden zal de CBM ook in 2021 verrichten.

3.2 Overige werkzaamheden

Het secretariaat zal in 2021:

- Via diverse kanalen door CBM gemaakte handreikingen en producten (opnieuw) onder de aandacht brengen;
- Een bijdrage leveren aan publicaties/evenementen waarmee het belang van medezeggenschap voor de onderneming en werkenden onder de aandacht wordt gebracht;
- Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor (verdere) krachtenbundeling van/versterking van de activiteiten van CBM en sociale partners, wetenschap en relevante netwerken en allianties.

3.3 Bijeenkomsten

De CBM heeft het voornemen om in 2021 een of meer bijeenkomst(en) te organiseren waarvoor externen worden uitgenodigd. Daarbij kan worden gedacht aan één landelijk congres of webinar, en/of een paar (kleinere) bijeenkomsten verspreid over het jaar.

De CBM vergadert zelf vier keer per jaar.

Globale planning (indicatief)
Maart 2021
Medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming
Jong(eren) denken en doen in MZ
Leidraad pvt
Rechten or bij fusies en overnames
Bijeenkomst (eventueel online)
Mei/Juni 2021
Medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming
Jong(eren) denken en doen in MZ
Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid or-leden, bestuurders, hr en RvC/RvT
Bevorderen deelname aan or en wegnemen belemmeringen
Rechten or bij fusies en overnames
Bijeenkomst (eventueel online)
September 2021
Medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming
Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid or-leden, bestuurders, hr en RvC/RvT
Onderwerpen ten behoeve van werkprogramma 2022
SER Richtbedragen 2022
Monitoring Bedrijfscommissies
Bijeenkomst (eventueel online)
December 2021
Medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming
Jong(eren) denken en doen in MZ
Bevorderen deelname aan or en wegnemen belemmeringen
Werkprogramma 2022

Bijlage 2

Bijlage bij Werkprogramma CBM 2021

Overzicht van in 2020 door de CBM verrichte werkzaamheden

Hierna wordt een overzicht gegeven van onderwerpen waar de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) in 2020 aan heeft gewerkt 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 2021.

A. Publicaties

- **Werkprogramma CBM 2021 en terugblik 2020**
Het werkprogramma voor 2021 is te raadplegen op de SER-website. Het werkprogramma van de CBM richt zich jaarlijks op enkele specifieke onderwerpen die de CBM belangrijk vindt voor de ontwikkeling van medezeggenschap. Als bijlage bij het werkprogramma 2021 is een terugblik op de in 2020 verrichte werkzaamheden opgenomen.
- **Artikelen in vakbladen over medezeggenschap en jongeren**
In het aprilnummer van OR Magazine en in het meinummer van OR Rendement zijn twee door het secretariaat geschreven artikelen verschenen over medezeggenschap en jongeren:
 - OR Magazine 2020-4
Titel: [Betrekt jongeren bij medezeggenschap / CBM en de jongeren](#);
 - OR Rendement 2020-5:
Titel: [Weinig jongeren in uw or? Een gemiste kans! / Verjong uw or](#).
- **Advies Bevorderen van deelname medewerkers aan or**
Op 29 april 2020 heeft de CBM een derde [advies](#) uitgebracht aan minister Koolmees van SZW naar aanleiding van zijn brief d.d. 8 oktober 2018. In die brief stelde de minister een aantal vragen in het kader van de bevordering naleving WOR. Hij verzocht onder meer te onderzoeken of kiesdrempels een belemmering vormen voor de betrokkenheid van flexkrachten bij de or en deelname van flexkrachten aan de or. Ook vroeg hij de SER te onderzoeken of er andere obstakels zijn die werknemers tegenhouden om zitting te nemen in de or en of de CBM mogelijkheden ziet om deelname van werknemers aan de or te bevorderen en eventuele belemmeringen weg te nemen.
Dit [briefadvies](#) is een vervolg op eerdere adviezen aan de minister d.d. [19 juli 2019](#) en [8 oktober 2019](#).

De CBM adviseert in het advies van 29 april 2020 onder meer om de Wet op de ondernemingsraden (WOR) op enkele punten aan te passen en informeert de minister over aanpassingen in het SER Voorbeeldreglement ondernemingsraden (Voorbeeldreglement) en over een nieuwe serie voorlichtingsfilmpjes over or-werk.

- **SER Voorbeeldreglement ondernemingsraden**
In 2019/2020 heeft de CBM het Voorbeeldreglement ondernemingsraden op diverse punten aangepast. Het [herziene Voorbeeldreglement](#) is in juni 2020 gepubliceerd op de SER-website. De [voorbeeldformulieren](#) zijn eveneens gewijzigd.
- **SER Voorbeeldreglement ondernemingsraden – bijlage**
Hoofdstuk 4 van het SER Voorbeeldreglement ondernemingsraden licht toe wanneer er een cor wordt ingesteld en bevat een modelreglement voor een cor. In deze [bijlage](#) wordt beschreven op welke wijze de cor kan worden samengesteld.
- **Handreiking overleg or en bestuurder over de gevolgen van Covid-19: Wat mag, moet en kan?**
Deze [Handreiking](#) van de CBM gaat in op de rol van het overleg tussen or en bestuurder in deze crisistijd. Het gaat niet alleen over het overleg tussen or en bestuurder, maar ook over het contact van de or met vakbonden en collega's. Dit alles onder het motto: *Wat mag, moet, kan én wat niet?* De handreiking is bedoeld voor zowel or's als bestuurders.
- **SER-Richtbedragen scholing en vorming 2021**
Jaarlijks stelt de SER de [richtbedragen scholing en vorming](#) van or-leden vast. In de WOR staat dat de SER dit kan doen. De richtbedragen dienen als handvat voor or's en bestuurders. Het betreft richtbedragen voor maatwerk cursussen en open inschrijvingscursussen. De hoogte van de richtbedragen en nadere informatie staan op de website van de SER.
- **Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen**
In 2019 publiceerde de CBM de [handreiking Praten over pensioen: wanneer, hoe en met wie doe je dat?](#) In aanvulling daarop is een handreiking verschenen over de medezeggenschapsrechten van medewerkers bij pensioen in kleine ondernemingen. Die [handreiking is bestemd voor tussenpersonen / financieel adviseurs](#), die bestuurders van kleine ondernemingen adviseren over pensioenregelingen. De handreiking behandelt in welke situaties en waarover de ondernemer met zijn medewerkers moet spreken en in welke gevallen medewerkers hierbij medezeggenschap hebben.
- **Stappenplannen instellen or voor ondernemers en voor werknemers**
Ter bevordering van de naleving van de WOR heeft de CBM een stappenplan voor het instellen van een or ontwikkeld [voor ondernemers](#).
Zo'n stappenplan kan het instellen van een or makkelijker maken.
Eenzelfde soort stappenplan is ontwikkeld voor de [doelgroep werknemers](#).
- **Rol OR bij energietransitie**
[Publicatie naar verwachting begin 2021]
Een voorbeeld van technologische ontwikkelingen met verstrekkende gevolgen voor de arbeidsmarkt is de energietransitie. Deze handreiking van de CBM gaat in op hoe de or daarop kan inspelen. Tijdig overleg tussen bestuurder en or vergroot de kans dat er goed geanticipeerd kan worden op een energietransitie en de sociale gevolgen daarvan.
De CBM heeft het in 2018 uitgebrachte SER-advies *Energietransitie en werkgelegenheid: kansen voor een duurzame toekomst* hierbij betrokken.

B. Beknopte beschrijving van behandelde onderwerpen

De CBM heeft in 2020 in het bijzonder gewerkt aan de volgende onderwerpen.

Verjonging en vernieuwing van de medezeggenschap

Uit onderzoek blijkt dat medezeggenschap onvoldoende leeft, in het bijzonder onder jongeren. Kwalitatief goede medezeggenschap is in het belang van de onderneming en al haar medewerkers. Een evenwichtige(r) leeftijdsopbouw in de medezeggenschap die aansluit bij de leeftijdsopbouw in het personeelsbestand draagt daar aan bij. Daardoor neemt veelal de afspiegeling van de organisatie en belangenbehartiging van alle werkenden in de onderneming toe. Dat draagt bij aan een evenwichtiger dialoog in de or zelf en tussen or en bestuurder. Dat leidt tot betere besluitvorming en beter functioneren van de onderneming. Daar is iedereen bij gebaat.

In de praktijk blijkt echter dat jongeren ondervertegenwoordigd zijn in de or. Van alle werkenden zijn relatief veel jongeren werkzaam als flexwerker. Er is winst te behalen.

Dit onderwerp staat voor meerdere jaren op de agenda van de CBM.

In 2019 zijn door middel van enquêtes, expertmeetings en het CBM-congres waardevolle inzichten vergaard en adviezen en tips verzameld voor het betrekken van jongeren bij de medezeggenschap, zie ook: <https://www.ser.nl/nl/thema/or-medezeggenschap/medezeggenschap-jongeren>.

In 2020 is begonnen met het ontwikkelen van een online tool waarmee deze inzichten, goede voorbeelden, tips en adviezen kunnen worden ontsloten. Ook verzamelt en publiceert de CBM goede voorbeelden over medezeggenschap en jongeren op de SER-website. Doel is om daarmee niet alleen de primaire doelgroep (jongeren en ondernemingsraden), maar ook bestuurders, hr-adviseurs en toezichthouders (leden RvC's en RvT's) te stimuleren om actief met het thema verjonging en vernieuwing van medezeggenschap aan de slag te gaan. In 2021 zal de tool worden gelanceerd en breed worden verspreid.

Daarnaast is een SER Jongeren netwerk Medezeggenschap ingesteld en heeft het CBM-secretariaat diverse presentaties en workshops gegeven voor or's en jongeren en enkele artikelen gepubliceerd over dit thema.

Ontwikkeling en scholing deskundigheid OR-leden en bestuurders

Uit onderzoeken volgt dat scholing nuttig en effectief is maar er minder frequent gebruik van wordt gemaakt.

De CBM wil:

- Bewustwording bevorderen dat deskundigheid (kennis en kunde) nodig is om medezeggenschap aan beide kanten goed in te kunnen vullen;
- Stimuleren dat or's en bestuurders blijvend investeren in het verkrijgen en behouden van deskundigheid (kennis en kunde op gebied medezeggenschap, inhoud, proces en onderlinge relaties);
- De kennis vergroten over scholingsrechten bij beide partijen, en over de mogelijkheden om deze zo goed mogelijk in te vullen.

Kernboodschap van dit speerpunt is dat om invulling te geven aan goede medezeggenschap zowel de bestuurder als de or investeren in hun deskundigheid. Deze boodschap is in 2020 vertaald naar verschillende doelgroepen (or-leden, bestuurders en hr-functionarissen). Hetzelfde gebeurt in 2021 voor leden van RvC's/RvT's.

De doelgroepgerichte kernboodschappen zijn herhaaldelijk via diverse kanalen en in verschillende uitingsvormen verspreid. In 2021 wordt deze aanpak voortgezet.

Bevordering naleving WOR

Op 29 april 2020 heeft de CBM [advies](#) uitgebracht aan minister Koolmees van SZW naar aanleiding van zijn brief d.d. 8 oktober 2018. In die brief stelde de minister een aantal vragen in het kader van de bevordering naleving WOR. Hij verzocht onder meer te onderzoeken of kiesdrempels een belemmering vormen voor de betrokkenheid van flexkrachten bij de or en deelname van flexkrachten aan de or. Ook vroeg hij de SER te onderzoeken of er andere obstakels zijn die werknemers tegenhouden om zitting te nemen in de or en of de CBM mogelijkheden ziet om deelname van werknemers aan de or te bevorderen en eventuele belemmeringen weg te nemen. Dit [briefadvies](#) is een vervolg op eerdere adviezen aan de minister d.d. [19 juli 2019](#) en [8 oktober 2019](#). De CBM adviseert in het advies van 29 april 2020 onder meer om de Wet op de ondernemingsraden (WOR) op enkele punten aan te passen en informeert de minister over aanpassingen in het SER Voorbeeldreglement ondernemingsraden en over een nieuwe serie voorlichtingsfilmmpjes over or-werk.

Daarnaast zijn twee stappenplannen ontwikkeld en gepubliceerd voor het instellen van een or; een ten behoeve van [ondernemers](#) en een ten behoeve van [werknemers](#).

Voorbeeldreglement ondernemingsraden

De herziening van het Voorbeeldreglement ondernemingsraden is in 2020 afgerond. Het nieuwe [Voorbeeldreglement](#) is gepubliceerd op de website van de SER.

Medezeggenschap en de gevolgen van Covid-19

In februari 2020 bereikte het coronavirus (Covid-19) ook Nederland. De impact van de pandemie is groot en heeft ook invloed op de medezeggenschap. Daarom heeft de CBM in het voorjaar van 2020 besloten om het onderwerp Medezeggenschap in tijden van Covid-19 met voorrang op te pakken.

Bij een crisis als deze is het voor veel ondernemingen alle hens aan dek. Het werk verandert of moet anders worden ingericht, de inkomsten lopen terug en de kosten moeten drastisch ingeperkt; kortom het voortbestaan van de onderneming staat op het spel. Ook de arbeidsmarkt, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden zijn onderwerp van gesprek. Ook voor de medezeggenschap betekent dit dat de omstandigheden heftig kunnen zijn, dat de werkwijze mogelijk aanpassing behoeft, dat er snelheid geboden is qua besluitvorming en dat er andere onderwerpen besproken worden. De medezeggenschap op zichzelf staat echter niet ter discussie. Misschien nog wel meer dan anders hebben bestuurder, medezeggenschap en ook toezicht elkaar nodig om de crisis het hoofd te bieden.

De CBM heeft er voor gekozen om op zo kort mogelijke termijn een handreiking op te stellen voor or's en bestuurders. Dat heeft geleid tot de [Handreiking overleg or en bestuurder over de gevolgen van COVID-19. Wat mag, moet en kan?](#) Deze handreiking gaat in op de rol van het overleg tussen or en bestuurder en het contact van de or met vakbonden en collega's. Tegelijkertijd is een korte enquête uitgezet onder het in 2019 ingerichte CBM-klankbordpanel over de gevolgen van Covid-19. De resultaten daarvan zijn verwerkt in de handreiking. De handreiking wordt met enige regelmaat geactualiseerd en aangevuld.

C. Overige activiteiten

Naast de hierboven genoemde activiteiten, heeft de CBM diverse nieuwsberichten uitgebracht, bijdragen geleverd aan vakliteratuur en – al dan niet online - workshops of lezingen gegeven op verschillende or-congressen en bijeenkomsten die door anderen dan de SER zijn georganiseerd. 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.

Bij enkele publicaties is een aantal deelnemers aan het CBM-klankbordpanel op basis van hun expertise en belangstelling gevraagd te reageren op de concept-publicatie of concept kernboodschap.

De CBM fungeert verder als voorbereidingscommissie bij besluiten van de SER op grond van de WOR. Met betrekking tot de SER-Richtbedragen scholing en vorming or-leden 2021 heeft de SER de richtbedragen vastgesteld overeenkomstig het door de CBM geformuleerde voorstel.