

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. Zijne Excellentie de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

BETREFT Toekomstgerichte medezeggenschap en actualisering WOR

DEN HAAG 21 april 2026

E-MAIL

ONS KENMERK

TOESTELNUMMER

Geachte heer Vijlbrief,

In de Kamerbrief d.d. 21 december 2023 heeft uw ambtsvoorganger zich uitgesproken over het belang van toekomstgerichte medezeggenschap en de betrokkenheid van een ondernemingsraad (hierna: or) bij maatschappelijke en strategische thema's. Geconstateerd werd dat de Wet op de ondernemingsraden (hierna: de WOR) nog niet voldoende uitnodigt tot langetermijndenken, terwijl de betrokkenheid van de or bij strategisch beleid belangrijk werd bevonden.

In Annex 2 van de Kamerbrief is een overzicht opgenomen van de (voorgenomen) acties die nodig zijn voor (onder andere) de actualisering van de WOR. Daarin wordt benadrukt dat de voorgenomen acties zoveel mogelijk in samenspraak met de Commissie Bevordering Medezeggenschap van de Sociaal Economische Raad (hierna: de CBM) plaatsvinden. Benoemd wordt dat de CBM voorstellen ontwikkelt om de betrokkenheid van de or bij maatschappelijke en lange-termijn-onderwerpen te vergroten (waar nodig met wettelijke verankering). Ook wordt benoemd dat de CBM bij deze voorstellen de modernisering van het schriftelijkheidsvereiste in de WOR meeneemt, evenals de invoering van een mogelijke verplichting voor het opstellen van een scholingsplan inclusief scholing over arbeidsomstandigheden en gezondheid.¹

In reactie op deze brief heeft de CBM op 4 april 2024 haar waardering uitgesproken over de toegenomen aandacht voor medezeggenschap binnen uw departement in het algemeen en de expliciete aandacht voor CBM in het bijzonder.

In deze brief licht de CBM onder 1 toe hoe invulling is gegeven aan de gevraagde acties op het terrein van strategische medezeggenschap (onder meer in de vorm van een SER Handreiking). Daarnaast licht de CBM onder 2 en in de bijlage een aantal adviezen toe voor (op onderdelen) verbetering van de (toepassing van de) WOR.

¹ Kamerbrief 21 december 2023, 2023-0000596384, Annex 2.

Ad 1. SER Handreiking toekomstgerichte medezeggenschap

De CBM benadrukt allereerst het belang van toekomstgerichte medezeggenschap. Onder toekomstgerichte medezeggenschap verstaat de CBM: medezeggenschap waarbij naast de dagelijkse gang van zaken in ondernemingen ook aandacht wordt besteed aan onderwerpen die op de langere termijn actueel en relevant worden. Deze lange-termijn-onderwerpen hebben veelal (ook) betrekking op maatschappelijke thema's en strategische onderwerpen.

De CBM realiseert dat toekomstgerichte medezeggenschap voor ondernemingen een opgave is. Zeker als de dagelijkse bedrijfsvoering al alle aandacht vergt. Maar juist in een tijd waarin ontwikkelingen elkaar snel opvolgen en ondernemingen wendbaar(er) moeten zijn, is het belangrijk dat ondernemingen een duidelijke toekomstvisie hebben die aansluit bij voor de onderneming relevante (maatschappelijke) ontwikkelingen op de korte, maar zeker ook op de middellange en lange termijn.

Door als ondernemer vroegtijdig samen met de or aandacht te besteden aan, en na te denken over, toekomstgerichte en strategische onderwerpen zoals geopolitieke weerbaarheid, duurzaamheid in de onderneming, arbeidsmarktontwikkelingen en de impact van kunstmatige intelligentie, kan noodzakelijke (voorgenomen) besluitvorming daarna rekenen op meer draagvlak, kwalitatieve betere inhoud en een voorspoedig advies/instemmingstraject. Dit heeft aanzienlijke voordelen voor ondernemingen en de aldaar werkzame werknemers.

De CBM heeft vanwege het belang van toekomstgerichte medezeggenschap het tot één van haar (meerjarige) speerpunten gemaakt om toekomstgerichte medezeggenschap méér op de agenda van bestuurders, medezeggenschaporganen en professionals te krijgen. De CBM heeft ervoor gekozen hiervoor eerst een (praktische) handreiking op te stellen. In 2024 heeft de SER de handreiking *Toekomstgerichte Medezeggenschap hoe voer je het gesprek over strategische onderwerpen?* uitgebracht.²

Deze handreiking is bedoeld om de or/personneelsvertegenwoording(pvt) en ondernemer praktische handvatten te geven met elkaar het strategische gesprek aan te gaan. De handreiking is breed verspreid in het veld en goed ontvangen. Tegelijkertijd is de realiteit dat de handreiking lang niet alle bestuurders en or'en (heeft) bereikt. Het verdient dan ook aanbeveling om aandacht voor deze handreiking te blijven vragen.

De CBM verzoekt ook uw departement de eigen communicatiemiddelen aan te wenden om bij te dragen aan verdere verspreiding van de handreiking in het werkveld.

Ad 2. Borging toekomstgericht dialoog en overige verbetervoorstellen WOR

De handreiking is een goede start om de dialoog tussen bestuurder en or/pvt over strategische onderwerpen op gang te krijgen. De vraag is of dit voldoende is. De WOR nodigt niet (echt) uit tot langetermijndenken, het huidige jargon van de WOR is op onderdelen achterhaald en relevante (actuele) thema's komen niet goed uit de verf. Met deze constatering van uw ambtsvoorganger heeft de CBM bijgevoegde notitie opgesteld over de actualisering van de WOR.

De CBM constateert dat de WOR toekomstgerichte medezeggenschap niet uitsluit, maar dat er meer aandacht voor nodig kan zijn om het gesprek over toekomstgerichte medezeggenschap te kunnen voeren. Belangrijke rechten als het informatierecht, het

² Handreiking: *Toekomstgerichte Medezeggenschap hoe voer je het gesprek over strategische onderwerpen?* juni 2024

adviesrecht, het instemmingsrecht en het artikel 24-overleg zijn voornamelijk gericht op de gang van zaken van de onderneming op de korte termijn, de gedachte heerst dat dit veelal is gekoppeld aan de termijn van een jaar, terwijl bij toekomstgerichte medezeggenschap verder wordt gekeken dan één jaar. De (middel)langetermijn komt dan in zicht.

Bij toepassing van de WOR zouden bestuurder en or/pvt, kortgezegd, meer aangemoedigd kunnen worden toekomstgerichte medezeggenschap te agenderen. Dit brengt de CBM ertoe de Minister aan te bevelen de WOR op onderdelen te actualiseren, zodanig dat er duidelijkere aanknopingspunten in de WOR komen die toekomstgerichte medezeggenschap kunnen bevorderen.

De aanbeveling licht de CBM toe in bijgevoegde notitie, waarin toekomstgerichte medezeggenschap (1), de modernisering van het schriftelijkheidsvereiste (2), scholing (3) en een eigen regeling voor de pvt (4) nader worden uitgewerkt. De CBM heeft ieder onderwerp voorzien van aanknopingspunten dan wel denkrichtingen die kunnen bijdragen aan een actualisering van de WOR met als doel het bevorderen van toekomstgerichte medezeggenschap.

De CBM hoopt u met deze brief, de bijgevoegde notitie en de handreiking uit 2024 te hebben voorzien in datgene dat uw departement nodig heeft om tot een concreet voorstel tot actualisering van de WOR te komen. Indien gewenst is de CBM graag bereid u van een nadere toelichting te voorzien.

Hoogachtend,

Prof. mr. dr. A.R. (Ruben) Houweling

Voorzitter CBM

Notitie Actualisering WOR

Deze notitie is een toelichting op de aanbeveling van de CBM en een inhoudelijke reactie op hoofdstuk 4.3 uit de brief d.d. 21 december 2023 van uw ambtsvoorganger Van Gennip ten behoeve van de actualisering van de WOR. De Uw ambtsvoorganger heeft in deze brief aangekondigd te komen met een voorstel om de WOR te actualiseren en toekomstbestendig te maken. Deze notitie is in dat kader opgesteld.

In deze notitie gaat de CBM in op:

1. Toekomstgerichte medezeggenschap;
2. Modernisering van het schriftelijkheidsvereiste;
3. Scholing;
4. Een eigen regeling voor de pvt;

De CBM heeft bij ieder onderwerp aanknopingspunten dan wel denkrichtingen genoemd die kunnen bijdragen aan een actualisering van de WOR met als doel het bevorderen van toekomstgerichte medezeggenschap.

1. Toekomstgerichte medezeggenschap in de WOR

Onder toekomstgerichte medezeggenschap verstaat de CBM: medezeggenschap waarbij naast de dagelijkse gang van zaken in ondernemingen ook aandacht wordt besteed aan onderwerpen die op de langere termijn actueel en relevant worden voor de onderneming. De CBM ziet in de WOR een aantal belangrijke aanknopingspunten die toekomstgerichte medezeggenschap zouden kunnen bevorderen. In het navolgende zullen deze aanknopingspunten worden toegelicht.

Een verbreding van het artikel 24-overleg

Het art. 24-overleg is volgens de CBM bij uitstek een geschikt overleg om de korte- en (middel)langetermijnvisie van de onderneming te bespreken. Art. 24 WOR biedt hiervoor een basis, maar meer aandacht voor de (middel)langetermijnvisie kan nodig zijn om het gesprek over toekomstgerichte medezeggenschap te bevorderen. Een verbreding van het art. 24-overleg kan hieraan bijdragen. Met een verbreding bedoelt de CBM een langere horizon dan het (half)jaar waar ondernemer en or op basis van het huidige artikel veelal overleg over voeren.

Artikel 24 WOR heeft onder andere als doel de or vroegtijdig te informeren over de algemene gang van zaken binnen de onderneming. Dit is een ruim begrip, het is de bedoeling dat specifieke zaken worden besproken die van invloed (kunnen) zijn op de continuïteit van de onderneming en/of impact (kunnen) hebben op de werknemers van de onderneming. De gedachte is de or tijdens het art. 24-overleg al te informeren over dit soort zaken, zodat in de toekomst een soepeler advies- en/of instemmingstraject ontstaat.

Toepassing van het informatierecht helpt bij het agenderen van belangrijke (terugkerende) onderwerpen. Art. 24 WOR is nauw verbonden met het informatierecht zoals opgenomen in de artikelen 31 e.v. WOR. In de artikelen 31a en 31b WOR wordt bijvoorbeeld voorgeschreven welke informatie aan de or moet worden verstrekt ten behoeve van het art. 24-overleg, hoe vaak die informatie moet worden verstrekt en op welke wijze (mondeling en/of schriftelijk). Uit deze artikelen kan worden afgeleid wat onder de algemene gang van zaken van de onderneming moet worden verstaan. Ook kan worden geconstateerd dat deze artikelen ertoe leiden dat ondernemer en or tijdens een art. 24-overleg in ieder geval terugkijken op basis van de resultaten,

omzetontwikkelingen, kosten etc. en de ondernemer de or op de hoogte stelt van de verwachtingen ten aanzien van de werkzaamheden en resultaten in de periode die komt, in het bijzonder daar waar het gaat om aangelegenheden die op grond van art. 25 WOR adviesplichtig zijn. In de huidige formulering van deze artikelen draagt de genoemde tijdshorizon vaak niet bij om over strategische onderwerpen die op de (middel)langetermijn relevant worden een dialoog te voeren tijdens het art. 24-overleg. Veel van de artikelen die zien op het informatierecht zijn gekoppeld aan (half)jaartermijnen, aansluitend op de tijdshorizon van artikel 24 WOR.

Een mooie uitzondering hierop is overigens artikel 31a lid 7 WOR. In dit artikel is al opgenomen dat als een ondernemer een meerjarenplan, een meerjarenraming of een meerjarenbegroting opstelt, hij dit plan of een samenvatting daarvan met een toelichting aan de or verstrekt en dit ook met de or bespreekt. Op deze wijze worden meerjarenplannen – als de ondernemer die heeft – onderwerp van gesprek met de or. Het ligt voor de hand dat hier de verbinding met het art. 24-overleg wordt gezocht. De CBM ziet grote meerwaarde in het betrekken van dit soort plannen in het art. 24-overleg. Om het belang hiervan te vergroten, ziet de CBM art. 31a lid 7 WOR als aanknopingspunt voor het betrekken van relevante maatschappelijke ontwikkelingen en strategische thema's bij het art. 24-overleg. De CBM geeft de Minister dan ook mee dat het wenselijk kan zijn dit artikel verder uit te bereiden en daarin ook andere (optionele) jaarplannen op te nemen, te denken valt bijvoorbeeld aan een strategisch personeelsplan of een duurzaamheidsplan, zodat duidelijk wordt dat een langere horizon niet alleen geldt voor plannen met een financiële component, maar breder geldt. Uitgangspunt blijft dan dat dergelijke plannen bij het art. 24-overleg worden betrokken als de ondernemer dit soort plannen opstelt. Het artikel bevat geen verplichting voor de ondernemer om dit soort plannen op te stellen, zoals dat nu ook niet het geval is.

Daarnaast is het de bedoeling dat tijdens het art. 24-overleg de ondernemer ieder half jaar aan de or toelicht welke (voorgenomen) besluiten er in voorbereiding zijn en wat de or kan verwachten en moeten er afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de or bij de besluitvorming wordt betrokken. Hierbij wordt doorgaans een half jaar vooruit gekeken (naar het volgende artikel 24-overleg). Maatschappelijke ontwikkelingen en strategische onderwerpen kennen echter meestal een langere horizon. Dit soort onderwerpen nodigen uit tot (middel)langetermijndenken. Het zou dan ook bijdragen aan toekomstgerichte medezeggenschap als ook deze onderwerpen worden geagendeerd voor het art. 24-overleg. Een verbreding van de horizon zou volgens de CBM kunnen bijdragen aan meer aandacht voor de (middel)lange termijnvisie van de onderneming. Het is daarbij de bedoeling om ondernemer en or aan te moedigen tot (middel)langetermijndenken en de dialoog te voeren over maatschappelijke ontwikkelingen en strategische onderwerpen die relevant zijn voor de onderneming. De CBM benadrukt daarbij dat het niet de intentie is om de ondernemer te verplichten een dergelijk plan op te stellen of de or formeel advies te vragen over de (middel)langetermijnvisie van de onderneming. Voor een verbreding van de horizon van art. 24 WOR en het benadrukken van het belang van een (toekomstgerichte) dialoog denkt de CBM aan een toevoeging in artikel 24 WOR waarin wordt opgenomen dat ondernemer en or minimaal éénmaal per jaar tijdens een artikel 24-overleg een dialoog kunnen voeren over de (middel)langetermijnvisie van de onderneming. Deze toevoeging dient als aanknopingspunt voor ondernemer en or om relevante ontwikkelingen en strategische onderwerpen op de agenda te zetten en daarover een open dialoog te voeren nog voordat sprake is van formele besluitvorming danwel een formeel besluitvormingsproces. Het is de bedoeling tot een dialoog te komen, waarin kan worden nagedacht en meegedacht over mogelijke relevante toekomstige ontwikkelingen voor de

onderneming. Die ontwikkelingen kunnen in de tijd veranderen en zullen niet altijd leiden tot de voorbereiding of het nemen van een formeel besluit.

Daarbij denkt de CBM dat het behulpzaam is en de duidelijkheid ten goede komt om dit in de MvT bij art. 24 WOR verder toe te lichten. Toegelicht kan worden dat het de bedoeling van deze toevoeging is dat de ondernemer en de or de voor de onderneming relevante maatschappelijke en strategische thema's die betrekking hebben op de (middel)langetermijnvisie van de onderneming met elkaar bespreken tijdens een verkennende dialoog (en dat deze thema's in de tijd kunnen veranderen). Daarbij kunnen voorbeelden worden genoemd van onderwerpen en thema's die in het kader van de (middel)langtermijnvisie van de onderneming relevant en/of actueel kunnen zijn, zoals: duurzaamheid, geopolitieke verschuivingen, energietransitie, klimaat, grondstoffen, strategische personeelsplanning etc. Door gebruik te maken van een open norm (een middellange- en langetermijnvisie) met voorbeelden in de MvT blijft de wettekst zo actueel mogelijk. Ontwikkelingen en relevante thema's zullen immers in de tijd weer veranderen. Opmerking verdient dat het voeren van de bedrijfsvoering door de ondernemer uiteraard vergt dat in de gegeven omstandigheden soms besluitvorming kan afwijken van deze eerder geformuleerde (middel)langetermijnvisie.

Het staat de or en ondernemer uiteraard vrij om aanvullend op andere momenten, bijvoorbeeld tijdens de overlegvergadering of in een los benen-op-tafel-overleg, met elkaar te spreken over de toekomst van de onderneming en de ontwikkelingen die de ondernemer op zich ziet afkomen. Het voorgaande doet daar niets aan af. De WOR is steeds het minimum. Ondernemer en or kunnen afspraken maken over de wijze waarop daar invulling aan wordt gegeven.

Uitbreiden verschijningsplicht artikel 24 lid 2 WOR

Aanvullend op het voorgaande vindt de CBM het in het kader van de actualisering van de WOR wenselijk om aan artikel 24 lid 2 WOR toe te voegen dat ook voor leden van een raad van toezicht de verschijningsplicht geldt. Artikel 24 lid 2 WOR bevat de verschijningsplicht van (andere) bestuurders en commissarissen bij het halfjaarlijkse artikel 24-overleg. Deze verschijningsplicht is op dit moment gekoppeld aan de rechtsvorm van een onderneming en geldt als de onderneming in stand wordt gehouden door een naamloze vennootschap, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, een coöperatie of een onderlinge waarborgmaatschappij. Dit heeft tot gevolg dat voor ondernemingen die een andere rechtsvorm hebben, zoals verenigingen en stichtingen, geen verschijningsplicht geldt voor andere bestuurders, commissarissen of leden van toezichthoudende organen. Dit acht de CBM niet meer actueel. Per 1 juli 2021 is de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen ingevoerd die voorziet in maatregelen om de kwaliteit van bestuur en toezicht bij verenigingen en stichtingen te verbeteren. De regels die in deze wet worden opgelegd aan bestuurders en toezichthouders zijn vergelijkbaar met de regels die gelden voor naamloze vennootschappen en besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid. Een onderscheid in rechtsvormen voor de verschijningsplicht bij het art. 24-overleg lijkt dan ook niet meer actueel. Er wordt groot belang gehecht aan goede governance. Bovendien zijn strategische onderwerpen veelal onderwerp van gesprek tussen alle bestuurders, commissarissen en toezichthouders. Daarom acht de CBM het passend om de verschijningsplicht in de zin van art. 24 lid 2 WOR ook van toepassing te laten zijn op ondernemingen met de rechtsvorm vereniging en stichting, zodat ook de andere bestuursleden, commissarissen en leden van de raad van toezicht van die ondernemingen verplicht zijn te verschijnen op het art. 24-overleg, zoals dat nu wordt voorgeschreven in het tweede lid van art. 24 WOR. Dit zorgt voor een gelijk speelveld voor alle ondernemingen ongeacht rechtsvorm.

Actualisering formulering WOR in verband met strategische thema's

De CBM vraagt de Minister kritisch te kijken naar de huidige formulering van de WOR om te toetsen of deze formulering nog voldoende aansluit op de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en strategische thema's. De CBM kan zich voorstellen dat het wenselijk is om het jargon in de WOR op onderdelen te actualiseren. In het bijzonder wijst de CBM op de formulering van het adviesrecht (art. 25 WOR), het instemmingsrecht (art. 27 WOR) en de stimulerende taken van de or (art. 28 WOR). Uw ambtsvoorganger constateerde dat het huidige jargon van de WOR achterloopt en enkele actuele thema's in de WOR nog niet goed uit de verf komen. Als voorbeeld verwees zij naar art. 28 WOR en de daarin in het derde lid opgenomen zinsnede 'de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.' De CBM herkent dit voorbeeld en ziet dat het jargon in dit artikel niet meer van deze tijd is en het wenselijk is de WOR op dit punt te actualiseren. Daarbij is breed geformuleerde terminologie belangrijk om daarmee een bepaalde mate van flexibiliteit te houden. Mogelijk zijn er nog meer onderwerpen waarvoor dit geldt. In dat kader verwijst de CBM met name naar art. 25 en art. 27 WOR en ziet zij ruimte om meer aandacht te besteden aan strategische onderwerpen in de lijsten van regelingen die ter instemming of advisering aan de or moeten worden voorgelegd. Als voorbeeld wijst de CBM hierbij op onderwerpen zoals de energietransitie, digitalisering van systemen of werkprocessen en/of andere technologische ontwikkelingen, inclusiviteit en diversiteit, duurzame inzetbaarheid, etc.

Bij het eventueel doorvoeren van een actualisering op terminologie van de WOR benadrukt de CBM wel dat het een zoektocht is en een zorgvuldige afweging vergt om tot een terminologie te komen die zoveel mogelijk tijdloos is of in elk geval toekomstbestendig is. De CBM adviseert daarbij zoveel mogelijk aan te sluiten op bestaande terminologie in wet- en regelgeving en in het bijzonder zoveel mogelijk aan te sluiten op de Europese regelgeving die onlangs is of binnenkort moet worden geïmplementeerd, daar waar het gaat over onderwerpen die de WOR kunnen raken.

Tevens is het mogelijk dat er onderwerpen zijn die tijdens de toekomstgerichte dialoog tussen ondernemer en or kunnen worden besproken die nu nog niet (duidelijk) zijn benoemd in de WOR. Tegelijkertijd vindt de CBM het belangrijk te benoemen dat (nog) niet is komen vast te staan dat de huidige formuleringen van het advies- en instemmingsrecht beperkend werken. Ook met de huidige formuleringen kunnen actuele thema's in de meeste gevallen wel onder een nu al limitatief onderwerp van het advies- of instemmingsrecht worden geplaatst.

De CBM vraagt in dit kader wel aandacht voor het onderwerp AI. AI speelt een steeds belangrijker rol in ondernemingen, maar is nog niet voldoende geborgd in de WOR. Minister van Gennip stelt dat zij bij de uitwerking van het voorstel om de WOR te actualiseren, zal onderzoeken hoe de inzet van algoritmes een plek kan krijgen in de WOR.³ De CBM doet de aanbeveling hier extra aandacht voor te hebben bij zowel de actualisering van de WOR als de implementatie van Europese AI-verordening, zoals ook opgenomen in het advies van de SER *AI en werk* waarin onder andere aandacht is besteed aan de verplichting uit de AI-verordening om werknemers te informeren over hoogrisico-AI-systemen en de implementatie daarvan in de WOR.⁴ Gedacht zou kunnen worden aan het invoeren van een informatierecht over het in gebruik nemen van hoogrisicosystemen uit de AI-verordening.

³ Kamerbrief 21 december 2023 2023-0000596384, paragraaf 4.3.c.

⁴ *AI en werk. Samen naar een werkende toekomst met AI, mei 2025, pagina 99*

Ten slotte hecht de CBM eraan op te merken dat zij op dit punt niet per artikel heeft getoetst of sprake is van achterhaald jargon of het ontbreken van actuele thema's. De CBM heeft hiervoor een aantal in het oog springende thema's benoemd.

2. Modernisering schriftelijkheidsvereiste in de WOR

Minister van Gennip heeft geconstateerd dat de WOR achterstallig onderhoud kent.⁵ In dat kader heeft zij in paragraaf 4.3.b van haar brief d.d. 21 december 2023 een alinea gewijd aan het toestaan van digitale mogelijkheden in de WOR. De huidige WOR kent het schriftelijkheidsvereiste of de verplichting tot fysieke aanwezigheid. De CBM adviseert dat de WOR wordt aangepast aan de ontwikkelingen in de or-praktijk door in de wettekst te verduidelijken dat het ook mogelijk is om zaken digitaal te regelen dan wel te organiseren. De ervaring leert dat in veel organisaties (mede) als gevolg van coronapandemie al flexibel met het schriftelijkheidsvereiste en de fysieke aanwezigheid wordt omgegaan. Ook in steeds meer OR-reglementen wordt daarmee rekening gehouden. De CBM ziet het dan ook als een logische stap om de WOR daarop te laten aansluiten door te verduidelijken dat het mogelijk is voor de or en de ondernemer gebruik te maken van moderne communicatiemiddelen en zaken ook digitaal te regelen en te organiseren. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door een definitie van "schriftelijk en/of fysiek" toe te voegen aan de WOR, waarbij wordt benoemd dat ook aan een in de wet opgenomen schriftelijkheidsvereiste wordt voldaan met digitale communicatiemiddelen en/of te bezien welke artikelen een aanpassing behoeven.⁶

3. Scholing

Strategische onderwerpen zijn ingewikkeld en vragen om een andere vorm van medezeggenschap. Deskundigheidsbevordering, waaronder kwalitatief goede scholing is daarbij van groot belang.⁷ De CBM hamert al jaren op het belang hiervan en werkt hierin nauw samen met Stichting SCOOR-RMZO, het keurmerk voor medezeggenschapsprofessionals.

Ondanks de gedane inspanningen blijkt dat scholingsrecht van or's en pvt's vaak toch nog onderbenut is.⁸ Tegelijkertijd hebben ondernemers zorgen over de kwaliteit van or's en pvt's. Een goedwerkend instrument om scholing meer op de agenda te krijgen én

⁵ Kamerbrief 21 december 2023 2023-0000596384, paragraaf 4.3.b.

⁶ De CBM stelt vast dat in ieder geval in de volgende artikelen een schriftelijkheidsvereiste in de WOR is opgenomen:

- 5a lid 2 (vrijwillig instellen OR)
- 9 (verkiezingen)
- 12 lid 4 (ontslag OR-lid)
- 15 lid 1 (instellen commissies)
- 16 lid 3 (uitnodigen deskundige)
- 20 (geheimhoudingsverplichting)
- 23 lid 3 (initiatiefrecht OR)
- 25 (adviesrecht OR)
- 27 (instemmingsrecht OR)
- 31 (informatieplicht)
- 1a (verstrekking financiële gegevens)
- 31b (verstrekking gegevens personeelsbeleid en sociaal beleid)
- 31d (informatierecht hoogte inkomen)
- 31f (informatieplicht uitvoeringsovereenkomst pensioen)
- 35b (personeelsvergadering)
- 35c (personeelsvertegenwoordiging)

⁷ Een andere mogelijkheid is om een (interne of externe) deskundige in te schakelen bij specifieke onderwerpen op grond van art. 16 WOR.

⁸ Joost Witteman, Marilou Vlaanderen e.a., *Naleving op de wet op Ondernemingsraden Nalevingsonderzoek 2023*, p. 41.

gericht in te zetten is het opstellen van een scholingsplan. Ook het belang van het scholingsplan draagt de CBM al geruime tijd uit onder meer met de handreiking *In vijf stappen naar een scholingsplan*.⁹

Om het belang van scholing nog verder te vergroten, maar ook om aandacht te vragen voor op maat gemaakte scholing voor or-leden en pvt-leden deelt de CBM het voorstel van Minister van Gennip om het scholingsplan steviger in de WOR te verankeren.¹ Een scholingsplan helpt leden van een or of pvt dan wel een commissie gericht te scholen en scholing strategischer in te zetten. Scholing sluit dan beter aan op onderwerpen en thema's die relevant zijn voor de onderneming. Dit bevordert het inhoudelijke gesprek tussen ondernemer en pvt of or en daarmee de kwaliteit van medezeggenschap. Als suggestie geeft de CBM mee om de optie tot het opstellen van een scholingsplan in samenspraak met de or desgewenst toe te voegen aan art. 18 WOR.

De CBM is het met uw voorganger eens dat arbeidsomstandigheden voor iedere onderneming een belangrijk thema is en op de agenda zou moeten staan. In iedere onderneming zijn er – als het goed is – veel deskundigen aanwezig op het gebied van arbeidsomstandigheden (denk aan: preventiemedewerkers, arbo-consulenten, verzuimadviseurs etc.) en het is om die reden de vraag of een or in ieder scholingsplan verplicht moet worden op dit gebied scholing te volgen. Dit kan beperkend werken als scholing op andere thema's acuter is of meer voor de hand ligt. Scholing op het gebied van arbeidsomstandigheden zou daarom, net als voor andere thema's, afhankelijk moeten zijn van de al bestaande expertise binnen de or/pvt en de behoefte om daaraan al dan niet expertise aan toe te voegen. Bij nieuwe ontwikkelingen die gaan spelen in de onderneming of gewijzigde wetgeving, kan het wederom noodzakelijk zijn scholing te volgen.

De CBM benadrukt dat het ook op bij deze eventuele wijziging van de WOR belangrijk is dat er in de MvT wordt toegelicht wat de bedoeling is van het opstellen van een scholingsplan en hoe daaraan invulling kan worden gegeven. Goede voorbeelden om te benoemen zijn de mogelijkheden om scholing af te stemmen op actuele thema's binnen de onderneming, toekomstgerichte of strategische thema's, maar ook het benoemen van de mogelijkheid om zowel intern als extern te kunnen worden geschoold en/of het volgen van gezamenlijke scholing met bestuurder en/of andere functionarissen zal bijdragen aan een goed gesprek over de scholingsbehoefte tussen bestuurder en or. Het scholingsplan wordt dan gebruikt als middel om beter invulling te geven aan scholing voor de medezeggenschap. Aandacht hiervoor en een stevige verankering in de WOR zal aanmoedigen om na te denken over passende scholing met als doel een professionalisering van de medezeggenschap.

De CBM vraagt in het verlengde van het voorgaande ook aandacht voor scholing van leden van pvt's. Uit onderzoek is gebleken dat ook of juist leden van pvt's weinig scholing genieten.¹⁰ Het lijkt daarom passend de optie tot het opstellen van het scholingsplan zowel voor or's als pvt's in de WOR op te nemen, zoals ook uw ambtsvoorganger in haar brief voorstelt.

Ten slotte beveelt de CBM aan een evaluatie uit te voeren op de inzet van scholing door leden van or's en pvt's als het scholingsplan steviger wordt verankerd in de WOR. Onderzocht zou kunnen worden of het benoemen van het scholingsplan in de WOR effect heeft op het scholingsgedrag van or's en pvt's.

⁹ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2018/scholingsplan-or.pdf>

¹⁰ Joost Witteman, Marilou Vlaanderen e.a., *Naleving op de wet op Ondernemingsraden Nalevingsonderzoek 2023*, p. 26.

4. Eigen regeling PVT in de WOR

Hoewel dit punt niet door uw ambtsvoorganger aan de CBM is bevroegd, vraagt de CBM bij een actualisering van de WOR ook aandacht voor de pvt. De CBM ziet dat de wettelijke regeling voor de pvt en de rechten en plichten van een pvt op verschillende plekken zijn gereguleerd. In de WOR wordt regelmatig verwezen naar artikelen die van overeenkomstige toepassing zijn op de pvt en dat komt de leesbaarheid en duidelijkheid niet ten goede. De CBM ziet geen reden tot wijziging van rechten en bevoegdheden voor de pvt, maar beveelt aan om de pvt - zonder wijzigingen in rechten en bevoegdheden - een eigen duidelijke plek te geven binnen de WOR.
