

Vergaderjaar 2022–2023

29 818

Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers (Wet medezeggenschap werknemers)

Nr. 46

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 juli 2023

Aanleiding

Het kabinet hecht groot belang aan inspraak van werknemers en de rol die de medezeggenschap speelt als schakel tussen de werkvloer en de bestuurder. Medezeggenschap is een van de middelen waardoor werknemers meer grip op hun werk krijgen en, in het onderwijs, leerlingen, ouders/verzorgers, studenten, docenten en ander personeel op de leeromgeving. Dit is juist van belang in de publieke sector, waar werknemers de minste autonomie bij het werk ervaren.¹ Bij een goed functionerende medezeggenschap werken werknemers en werkgevers samen en worden de gezichtspunten en de ervaringen van de werknemers meegenomen in de besluitvorming. Het kabinet is ervan overtuigd dat medezeggenschap bijdraagt aan betrokkenheid van de werknemers aan een betere leer- en werkcultuur.

Het Nederlandse stelsel van medezeggenschap verenigt twee benaderingen van werknemersparticipatie. De ondernemingsraad is er om de belangen van werknemers te vertegenwoordigen, en is er tegelijkertijd ook in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen.² Hier vinden we een mooie combinatie van het in evenwicht brengen van de machtsverhoudingen binnen de organisatie enerzijds en het inzetten van menselijk talent voor het leervermogen van de organisatie en het creëren van draagvlak voor het beleid van de organisatie anderzijds.³ Medezeggenschap is hiermee van waarde voor zowel de werknemers en de werkgever. Ik ben ervan overtuigd dat een organisatie beter functioneert als de strategische beleidsvoering en het

¹ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*, Den Haag 2020, p. 16.

² Art. 2, lid 1, Wet op de Ondernemingsraden.

³ F. Tros, E. Smit, S. van Houten Pilkes, R. van het Kaar, *Experimenteren in medezeggenschap – Evaluatie van vernieuwingsprojecten in medezeggenschap*, Amsterdam, 2019, p. 6

sociale beleid in samenspraak tussen de medezeggenschap en de werkgever vorm krijgt. Juist actuele thema's zoals het voorkomen van ongewenst gedrag op de werkvloer, duurzame inzetbaarheid, gelijkwaardige kansen, innovatie en vergroening en verduurzaming vragen om een maatschappelijke dialoog. Medezeggenschap is bij uitstek geschikt om deze maatschappelijke dialoog op de werkvloer te laten plaatsvinden. Op 1 februari 2021 (Kamerstuk 35 240, nr. 9) vond een overleg plaats van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid, de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aanleiding voor dit overleg was de Initiatiefnota van de leden Smeulders, Ellemeet, Westerveld en Buitengeweg (GL) over «Samen de baas: een pleidooi voor meer zeggenschap in de zorg, in het onderwijs en bij de politie» van 1 juli 2019⁴ en de kabinetsreactie op deze initiatiefnota van 17 maart 2020.⁵

In het overleg werden drie moties aangenomen:

- a. Motie van het lid Palland (CDA) met het verzoek om de toepassing van werkerscoöperaties voor het versterken van zeggenschap van zelfstandigen en/of platformwerkers nader te onderzoeken en de Kamer hierover te informeren.⁶ Deze motie is in de Zevende voortgangsbrief «werken als zelfstandige» op 20 september 2021 door mijn voorganger beantwoord (Kamerstuk 31 311, nr. 240).
- b. Motie van de leden Palland (CDA), Wörsdörfer (VVD) en Renkema (GL) met het verzoek om voorbeelden van aanvullende medezeggenschap uit de publieke sectoren zorg, onderwijs en politie met de betrokken instellingen te delen.⁷
- c. Motie van het lid Renkema (GL) met het verzoek om te onderzoeken hoe gestimuleerd kan worden dat toezichthouders in de zorg en het onderwijs over de gewenste ervaring beschikken en door de werknemers worden voorgedragen.⁸

Hiernaast deed de minister in het overleg de toezegging om de Kamer per brief te informeren over de structurele betrokkenheid van de ondernemingsraad bij veiligheid in brede zin. De minister zegde toe dat dit onderwerp onderdeel zou worden van een brede brief met uitkomsten van een evaluatie rondom het onderwerp medezeggenschap. Dit is de brief die u nu voor zich heeft.

U vindt hieronder, mede namens de Minister van Justitie en Veiligheid, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister voor Langdurige Zorg en Sport, mijn reactie op de motie over aanvullende medezeggenschap in de publieke sectoren zorg, onderwijs en politie, mijn reactie op de motie over de betrokkenheid van de medezeggenschap bij het aanstellen van toezichthouders in de zorg en het onderwijs en over de structurele betrokkenheid van de medezeggenschap bij veiligheid op de werkvloer in de publieke sector. Omdat het onderwijs, de zorg en de politie onderling verschillen, zal ieder onderwerp per sector behandeld worden.

Vooraf

In het overleg van 1 februari 2021 van de vaste commissies voor J&V, OCW, VWS en SZW sprak de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn waardering uit voor het initiatief van de indieners van de nota

⁴ Kamerstuk 35 240, nr. 2.

⁵ Kamerstuk 35 240, nr. 4.

⁶ Kamerstuk 35 240, nr. 8.

⁷ Kamerstuk 35 240, nr. 7.

⁸ Kamerstuk 35 240, nr. 5.

Samen de baas. Ook onderstreepte hij het belang dat het kabinet hecht aan medezeggenschap.

Nederland heeft een uitgebreid stelsel van medezeggenschap in de publieke sector. De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is van toepassing op de zorgsector, de politie en deels op de onderwijssector. In het onderwijs hebben we verder de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) voor het basis- en voortgezet onderwijs, de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) voor het mbo en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), die deels de medezeggenschap voor het hoger onderwijs regelt. In de zorgsector is er aanvullend aan de WOR nog de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz) en de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz). De naleving van de WOR in de publieke sector is bovengemiddeld hoog: in de zorgsector heeft 89% van alle OR-plichtige ondernemingen een OR, bij de politie is de naleving 100%.⁹

Het kabinet stimuleert de medezeggenschap met gebruik van het bestaande wettelijk instrumentarium. Een algemene maatregel hiervoor is het periodieke nalevingsonderzoek van de WOR, dat in 2023 plaatsvindt. In dit onderzoek wordt ook de structuur en de kwaliteit van de medezeggenschap meegenomen.

1. Aanvullende vormen van medezeggenschap

a. Inleiding

De WOR, WMS, de WEB, de WHW, de Wmcz en de Wkkgz vormen de basis van de medezeggenschap in de publieke sector, en bieden daarbij voldoende ruimte voor maatwerk voor organisaties in verschillende sectoren en van verschillende omvang. Als werkgevers en werknemers besluiten om andere vormen van medezeggenschap op te zetten, kan dat een mooie toevoeging zijn, bijvoorbeeld om meer werknemers dan alleen de OR-leden bij de medezeggenschap te betrekken. Wel is het belangrijk dat deze vernieuwing in de medezeggenschap aanvullend aan de bestaande wettelijke kaders voor medezeggenschap gebeurt.

b. Onderwijs

In het funderend onderwijs hebben het onderwijspersoneel en ouders/verzorgers de mogelijkheid om via de medezeggenschapsraad inspraak te leveren. In het voortgezet onderwijs kunnen ook leerlingen zitting nemen in de medezeggenschapsraad. Daarnaast zien we dat scholen ook leerlingenraden oprichten. Het Ministerie van OCW ondersteunt deze ontwikkeling.

Ook krijgen medezeggenschapsraden steeds vaker een explicietere rol bij de besteding van middelen in het funderend onderwijs. Dit gaat vaak in de vorm van instemmingsrecht op de onderliggende plannen, zoals de instemmingsrechten op bijvoorbeeld het schoolprogramma voor het Nationaal Programma Onderwijs, het activiteitenplan bij de subsidie voor het masterplan basisvaardigheden of de inzet van werkdrukmiddelen.

⁹ De naleving in alle OR-plichtige ondernemingen ligt op 67%. Deze cijfers zijn uit het nalevingsonderzoek van 2017. In 2023 zal een volgend periodiek nalevingsonderzoek worden verricht. Wajon, I, Vlug, P. en Enneking, E., *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden. Stand van zaken begin 2017*, Numansdorp/Rotterdam 2017, p.12. De onderwijssector is niet in de nalevingsonderzoeken meegenomen.

Verschillende veldpartijen bieden ondersteuning aan medezeggenschapsraden. Het gaat hierbij om: PO-Raad, VO-raad, AVS, AOb, CNV Academie, FvOv, LAKS, VOO en Ouders & Onderwijs. Daarnaast kunnen de diverse geledingen bij hun eigen organisaties terecht voor ondersteuning (bijvoorbeeld ouders kunnen informatie vinden bij Ouders & Onderwijs). Tevens biedt de Landelijke Commissie voor Geschillen WMS informatie voor schoolbestuurders en medezeggenschapsraden. Bij deze commissie kunnen schoolbesturen en medezeggenschapsraden ook geschillen voorleggen. Op al deze plekken kunnen medezeggenschapsraden informatie en voorbeelden van aanvullende vormen van medezeggenschap vinden. Deze kunnen als inspiratie dienen voor het vormgeven van de medezeggenschap op school, boven op de wettelijke kaders.

Daarnaast heeft de voormalige Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs een breed gesprek over governance en (mede)zeggenschap in het funderend onderwijs georganiseerd. In het brede gesprek is met schoolbestuurders, intern toezichthouders, schoolleiders, (g)mr-leden, onderwijspersoneel, ouders, leerlingen en veldpartijen gesproken over onder andere hoe we de (mede)zeggenschap van het onderwijspersoneel en de betrokkenheid en inspraak van ouders en leerlingen kunnen versterken. Op 6 juli jl. heeft de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de uitkomsten van het breed gesprek naar de Tweede Kamer gestuurd, tezamen met een reactie op de uitkomsten en een toelichting op hoe onder andere de medezeggenschap in het funderend onderwijs versterkt kan worden.¹⁰

In het funderend onderwijs zijn schoolbesturen verplicht een code goed bestuur te hebben. Veel schoolbesturen gebruiken daarvoor de Code Goed Bestuur van de PO-Raad in het primair onderwijs en de Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-raad voor het voortgezet onderwijs. In deze codes staan afspraken over onder andere de verantwoording en het samenspel tussen het schoolbestuur en het intern toezicht.

In het middelbaar beroepsonderwijs hebben instellingen naast een ondernemingsraad een studentenraad en in voorkomende gevallen een ouderraad. Op veel scholen wordt een combinatie van formele medezeggenschap en informele studentparticipatie georganiseerd. Denk hierbij aan het geven van feedback aan de docent, pizzasessies met studenten of inzet van enquêtes. JOB mbo heeft recent met subsidie van het Ministerie van OCW het onderzoek «Jij Beslist Mee»¹¹ uitgevoerd. Daarbij is gekeken hoe participatie van mbo-studenten kan worden verbeterd.

Het onderzoek dat voorbeelden van participatieplannen voor studentenraden in beeld heeft gebracht, doet aanbevelingen om studentparticipatie te vergroten en wordt door JOB en OCW verspreid onder de relevante partijen in het veld.

In het hoger onderwijs en het mbo heeft de medezeggenschap ook een stevige positie bij de besteding van het budget voor de kwaliteitsafspraken. De medezeggenschap heeft input geleverd en instemmingsrecht gekregen op het definitieve plan voor de besteding van het budget dat door de afschaffing van de basisbeurs beschikbaar is gekomen. Daarnaast hebben OR's en medezeggenschapsraden ook een rol gekregen in de monitoring van de plannen. Ook in het mbo is bij de kwaliteitsafspraken over de periode 2019–2022 getoetst of er sprake is van aantoonbaar draagvlak en commitment bij de medezeggenschap (studentenraad en ondernemingsraad). Dit soort intensievere inzet van de medezeggenschap

¹⁰ Eindrapport Breed gesprek governance en (mede)zeggenschap | Tweede Kamer der Staten-Generaal

¹¹ Onderzoek JOBmbo: Jij Beslist mee 4.0.pdf

op extra investeringen kan ook gezien worden als een vorm van aanvullende medezeggenschap.

Op veel instellingen in het hoger onderwijs is het daarnaast gebruikelijk om studenten die niet in de medezeggenschap zitten om input te vragen. De deelnemers aan deze gesprekken hebben geen formele inspraak- of beslisbevoegdheid, maar aan hen wordt bijvoorbeeld gevraagd om hun mening te geven over de kwaliteit van vakken en opleidingen of over een specifiek thema.

De Inspectie van het Onderwijs heeft recent een themaonderzoek uitgevoerd naar medezeggenschap en governance in het mbo¹². Belangrijke conclusie is dat het samenspel tussen studentenraad en ondernemingsraad, bestuur en de raad van toezicht in het mbo zich kenmerkt door een goede sfeer. Door besturen wordt veel geïnvesteerd in het goed laten functioneren van deze «governance-driehoek». De inspectie ziet ook ruimte voor verbetering en wijst er onder meer op dat de ondersteuning van de raden verschilt. In de kabinetsreactie «Versterken medezeggenschap mbo» van 2 maart 2023¹³ roept de Minister van OCW de mbo-besturen daarom op samen met de ondernemingsraden en studentenraden te bespreken hoe de ondersteuning beter kan en deze wettelijke verantwoordelijkheid ook goed te regelen en worden een aantal maatregelen aangekondigd om dit proces te ondersteunen. Vanaf 2024 komt er een tweejaarlijkse monitor medezeggenschap in het mbo. Doel van de monitor is om structureel te kunnen volgen hoe de ondernemingsraden en studentenraden het samenspel met de besturen en raden van toezicht ervaren, en of de facilitering en ondersteuning op orde is.

Voor kwalitatief hoogwaardig en robuust hoger onderwijs is het noodzakelijk dat de driehoek van zeggenschap, toezicht en medezeggenschap in balans is. Om deze balans te kunnen behouden zal de medezeggenschap zich dan ook altijd moeten blijven ontwikkelen. De medezeggenschap in het hoger onderwijs heeft de afgelopen jaren een stevigere positie gekregen en het faciliteren van de uitvoering van dit uitgebreidere takenpakket vereist onze doorlopende aandacht en denkkracht. Hierop wordt ook door de onderwijsinspectie gewezen in de recent door haar gepubliceerde Staat van het Onderwijs. Om de belangrijke rol van de medezeggenschap, in het bijzonder de opleidingscommissies, te ondersteunen investeert de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in de periode 2022–2025 € 11,5 miljoen extra in de medezeggenschap. Daarnaast is door uw Kamer een aantal moties aangenomen over richtlijnen voor vergoedingen¹⁴ en ondersteuning¹⁵, uitgangspunten voor betrekking bij crisisbesluitvorming¹⁶ en uitvraag over obstakels voor het aanbieden van collegegeldvrij besturen¹⁷. Op dit moment vinden gesprekken plaats met onder meer koepelorganisaties van studenten en onderwijsinstellingen en vertegenwoordigers van medezeggenschaps-gremia van instellingen over de uitvoering van deze moties. Nog voor de begrotingsbehandeling wordt uw Kamer door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap geïnformeerd over de uitkomsten hiervan.

¹² Inspectie van het Onderwijs (2003), Governance in het mbo

¹³ Kamerbrief versterken medezeggenschap in het mbo, Kamerstuk 31 524, nr. 550

¹⁴ Kamerstuk 34 251, nr. 98.

¹⁵ Kamerstuk 31 288, nr. 999.

¹⁶ Kamerstuk 31 288, nr. 1000.

¹⁷ Kamerstuk 34 251, nr. 97.

c. Zorg

In het kader van medezeggenschap in de zorg is de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (Wmcz) van belang. Sinds 1 januari 2021 moeten zorgaanbieders voldoen aan de Wmcz. Deze wet is van toepassing op alle zorgaanbieders die gehouden zijn aan de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz).

Deze wet verplicht aanbieders van een bepaalde omvang en met bepaalde kenmerken een cliëntenraad in te stellen die voor bepaalde besluiten adviesrecht heeft (zoals een wijziging van de doelstelling van de instelling, een fusie waarbij de instelling betrokken is en een overdracht van de zeggenschap over de zorg) en voor bepaalde zaken instemmingsrecht (zoals de medezeggenschapsregeling, de procedure voor het bespreken en opstellen van zorgplannen en het beleid ter zake van kwaliteit, veiligheid en hygiëne). De Wmcz beoogt de positie van cliënten te verstevigen door cliëntenraden meer bevoegdheden en rechten te geven. Cliënten hebben op die manier meer mogelijkheden om mee te praten over de wijze waarop de zorginstelling cliënten zorg verleent.

Naast het voortdurende streven om de medezeggenschap in de zorgsector te verbeteren, gaat er ook veel aandacht uit naar het bevorderen van zeggenschap: het verbeteren van de zeggenschap van medewerkers. In dit kader is het relevant dat de brancheorganisaties die zijn verenigd in de BoZ, gezamenlijk de Governancecode Zorg hebben ontwikkeld. Per 1 januari 2022 is een geactualiseerde code in werking getreden (na die van 2005, 2010 en 2017). Naleving van de code is een lidmaatschapsverplichting voor de bij de BoZ aangesloten brancheverenigingen. Deze code is «principle-based» en bevat bepalingen over professionele zeggenschap. De IGJ betreft de naleving van de Governancecode Zorg in haar toezicht. De primaire verantwoordelijkheid ligt echter bij de werkgever om de code na te leven. In het kader van zeggenschap betekent dit dat zorgorganisaties zelf verantwoordelijk zijn om te borgen dat professionals hun professionele verantwoordelijkheid voor goede zorg kunnen nemen en dragen.

Naast initiatieven vanuit het veld – zoals de Governance Code – wordt door de Minister voor Langdurige Zorg en Sport (LZS) met verschillende beleidsmatige initiatieven ingezet op het bevorderen van zeggenschap. Deze initiatieven richten zich vooral op de verpleegkundige beroepsgroep, omdat uit verschillende onderzoeken blijkt dat met name deze groep nog weinig zeggenschap ervaart. Wegens het maatschappelijke belang om zorg nu en in de toekomst toegankelijk, betaalbaar en kwalitatief goed te houden, is het in de huidige krapte van de arbeidsmarkt en met een toenemende zorgvraag essentieel om zeggenschap te bevorderen. De doelstelling is dat zeggenschap onderdeel moet zijn van goed werkgeverschap, onderdeel wordt van de bedrijfsvoering en cultuur in zorgorganisaties, opdat overheidsinterventie niet meer noodzakelijk is. Ten aanzien van het stimuleren van een cultuur in zorgorganisaties die zeggenschap ondersteunt heeft prof. dr. E. Finnema (de Chief Nursing Officer bij VWS), advies uitgebracht.¹⁸ De Minister van VWS heeft uw Kamer hierover op 30 september 2022 geïnformeerd. Dit advies brengt de Minister van VWS onder de aandacht bij werkgevers.

Eén van de beleidsmatige initiatieven die de Minister voor LZS de afgelopen periode heeft ingezet is de Subsidieregeling Veerkracht en Zeggenschap. Met deze Subsidieregeling is in totaal 12,75 miljoen euro subsidie beschikbaar gesteld om op instellingsniveau met zeggenschap

¹⁸ Kamerbrief Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg Welzijn Programma (TAZ), Kamerstuk 29 282, nr. 485

aan de slag te gaan. Aan 136 organisaties is een subsidie van 50.000 euro toegekend. Parallel hieraan subsidieert het Ministerie van VWS de projectorganisatie van het «Landelijk Actieplan Zeggenschap» die verschillende zeggenschap bevorderende activiteiten organiseert, zoals intervisiebijeenkomsten en dialoogsessies. Tevens wordt aankomende periode binnen het arbeidsmarktprogramma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) ingezet op het thema behoud van zorgmedewerkers, waarbij zeggenschap een essentieel onderdeel is. Binnen dit programma wordt door de sector een plan uitgewerkt voor een meerjarige inzet om zeggenschap te bevorderen. Voor de ontwikkeling van de plannen zijn de eerdergenoemde uitgangspunten in het kader van goed werkgeverschap, cultuur in zorgorganisaties meegegeven. Aanvullend is voor het programma TAZ een klankbordgroep van zorgmedewerkers ingesteld. Onder leiding van de CNO praten zij maandelijks mee over vraagstukken die voortkomen uit het programma TAZ. Op deze manier wordt ook binnen het Ministerie van VWS uitvoering gegeven aan zeggenschap.

Verder vindt de Minister voor LZS het belangrijk dat we de aankomende jaren inzichtelijk maken wat de voortgang is op het thema zeggenschap in de zorg. Daarom zal vanaf 2023 de zeggenschap van verpleegkundigen door Accuralis gemonitord worden. De nulmeting van de monitor wordt op dit moment opgestart.

Tot slot, is in het kader van zeggenschap op 17 mei 2022 een initiatiefwetsvoorstel van de leden Ellemeest (GL) en Tielen (VVD) door uw Kamer aangenomen waarmee zeggenschap voor zorgmedewerkers wettelijk wordt verankerd in de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Dit voorstel is op 1 november 2022 door de Eerste Kamer aangenomen. Het wetsvoorstel treedt in werking op 1 juli 2023. Op dit moment worden de voorbereidingen getroffen voor de implementatie.

d. Politie

Sinds de vorming van de nationale politie is de politie een onderneming in de zin van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met de korpschef als bestuurder. Dit betekent dat er naast de ondernemingsraden een Centrale ondernemingsraad (COR) is ingesteld, die de korpschef als gesprekspartner heeft. De COR heeft alle rechten die in de WOR aan een ondernemingsraad worden toegekend.

Voor de korpschef en de politiechefs is het belangrijk om een goede medezeggenschap als gesprekspartner te hebben, om toekomstige ontwikkelingen van de politie in goede banen te leiden. Verder is een juiste balans in de uitwisseling tussen de Minister van Justitie en Veiligheid, de korpsleiding, de vakbonden en de medezeggenschap van belang. De Centrale ondernemingsraad kan aan dit overleg bijdragen, aangezien zijn leden dicht bij de werkvloer staan en weten wat hier speelt. Daarnaast neemt de COR (als toehoorder) deel aan het Georganiseerd Overleg Korpsleiding en Vakbonden (GOKB) en de Bijzondere commissies van de eenheden waarin werkgever, vakbonden en de ondernemingsraad met de eenheidsleiding spreken over de toepassing van beleid en regelgeving. Dit overleg heeft een signalerende werking naar het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) en is aanvullend aan het op de WOR gebaseerde overleg tussen (C)OR en bestuurder.

Als verdere aanvulling op de overlegstructuur uit de WOR hebben de ondernemingsraden ook jaarlijks een (informeel) overleg met de Minister van Justitie en Veiligheid dat vanaf 2023 halfjaarlijks wordt. Bij het laatste overleg in het najaar van 2022 heeft de Minister J&V met de ondernemingsraden afgesproken om hen te betrekken bij haar visie op de politiefunctie waaraan door het Ministerie Justitie en Veiligheid gewerkt

wordt. Daarnaast schrijft de COR ook regelmatig de vaste Kamercommissie J&V aan met een *position paper*, waarin de belangrijkste aandachtspunten vanuit het perspectief van de COR worden belicht. Het dagelijks bestuur van de COR heeft ook nog jaarlijks een overleg met een vertegenwoordiging van de regioburgemeesters.

Naast de genoemde overleggen bestaat er een afstemmingsoverleg tussen het dagelijks bestuur van de COR en de voorzitters en secretarissen van de ondernemingsraden, waar getracht wordt van elkaar te leren en gezamenlijk richting te geven op belangrijke dossiers. De ondernemingsraden hebben ook samen een *position paper* geschreven voor de huidige Minister van Justitie en Veiligheid ten behoeve van haar aantreden.¹⁹

In 2020 vond er een onderzoek plaats naar de toekomst van de medezeggenschap bij de politie («Onderzoek vernieuwing medezeggenschap politie»), dat inmiddels is afgerond. Het onderzoek moest leiden tot een visie op de toekomst van de medezeggenschap bij de politie. Hiernaast moest het onderzoek concrete stappen beschrijven om tot de gewenste medezeggenschap te komen. Het onderzoek heeft een kwadrant opgeleverd waarin een rolvervulling door een OR beschreven wordt. De COR gebruikt dit model om bewust een rol aan te nemen passend bij het thema. De twee varianten daarin zijn de regio- of strategische rol.

In de regierol blijft de COR meer op afstand en toetst hij vooral of medewerkers met expertise invloed kunnen uitoefenen. In de strategische rol heeft de COR zelf een standpunt en opvattingen waarover hij in dialoog treedt met de bestuurder.

De aanbevelingen uit het rapport «Onderzoek vernieuwing medezeggenschap politie» krijgen ook navolging bij de verdere ontwikkeling van de COR. De COR is begin 2022, als afgeleide van de OR-verkiezingen, opnieuw samengesteld. De COR heeft een vaste trainer die de OR-leden middels een trainingsprogramma ondersteunt in het onderhouden en ontwikkelen van competenties. Dit programma bestaat onder meer uit trainingdagen, tweemaal per jaar een tweedaagse training, workshops en coaching. Samen met de vaste trainer ontwikkelt de COR zich in de voornoemde strategie- en regierol. Ook heeft de COR zich ingezet bij een zogenaamde MZ-Academy waarin middels zeven workshops medewerkers werden geënthousiasmeerd voor medezeggenschapswerk en ze de basisbeginselen werd bijgebracht. Daarnaast worden door (C)OR-leden, zowel op individueel niveau maar ook op groepsniveau (bijvoorbeeld door een commissie) opleidingen gevolgd.

Naast de training en opleiding op OR-competenties zijn er in het afgelopen jaar door de COR een aantal themadagen georganiseerd over forensische opsporing, digitalisering en cybercrime en diversiteit en inclusie. Bij deze themadagen worden ook (ondersteuners van) de politiechefs en de korpsleiding uitgenodigd. De themadagen, gericht op verdere professionalisering van de medezeggenschap, zullen in 2023 worden voortgezet.

Een ander recent project in de medezeggenschap bij de politie is «boeien en binden van jongere medewerkers». Dit project werd samen met CNV-Jongeren uitgevoerd. In totaal hebben elf van de dertien organisatieonderdelen meegedaan aan dit project. Uit de pilot kwam naar voren dat een persoonlijke en actieve benadering effectief werkt om jonge collega's voor de medezeggenschap te enthousiasmeren. Via netwerkbijeenkomsten werden jongere medewerkers gemotiveerd om betrokken te raken bij medezeggenschap zodat de ondernemingsraad herkenbaar is voor alle leeftijdscategorieën in de politieorganisatie. Het project had 80 deelnemers, waarvan elf zich verkiesbaar hebben gesteld voor de OR en er negen in een OR gekozen zijn. Van de negen jonge OR-leden uit het

¹⁹ <https://www.corpolitie.nl/binaries/content/assets/cor/cor-2021/position-paper-ondernemingsraden-politie.pdf>.

project heeft er nu één zitting in de COR. Intussen zien we dat de ondernemingsraden er alles aan doen om jonge medewerkers te verwelkomen en ervoor te zorgen dat de gekozen jonge medewerkers goed voorbereid de OR ingaan.

2. Medezeggenschap en voordracht toezichthouders

a. Inleiding

Tijdens de Begrotingsbehandeling SZW 2020 op 28 november 2019 dienden de leden Smeulders (GL) en Palland (CDA) een motie in met verzoek aan de regering om onderzoek te doen naar het recht tot voordracht van toezichthouders in de publieke sector.²⁰ In de Kamerbrief van 8 oktober 2020 werd de Kamer geïnformeerd over de uitkomst van de verkenning die naar aanleiding van de motie werd uitgevoerd. In deze brief benadrukte het toenmalige kabinet dat voor een goede medezeggenschap de relatie tussen de gouden driehoek van de Raad van Toezicht/Commissarissen, de Raad van Bestuur en ondernemingsraad/medezeggenschapsraad van belang is. Dit belang wordt ook door het huidige kabinet onderstreept. In het wettelijke stelsel zijn advies- en voordrachtsrecht aan medezeggenschapsraden en OR's in het onderwijs toegekend. In de zorg is een advies- of voordrachtsrecht veelal via de CAO geregeld. De verkenning naar aanleiding van de motie van het lid Renkema (GL) met het verzoek om te onderzoeken hoe gestimuleerd kan worden dat toezichthouders in de zorg en het onderwijs over de gewenste ervaring beschikken en door de werknemers worden aangedragen (Kamerstuk 35 240, nr. 5), heeft een aantal inzichten opgeleverd die u hieronder kunt vinden.

b. Zorg

In de Wmcz heeft de cliëntenraad het recht om een bindende voordracht te doen voor de benoeming van tenminste één lid van het toezicht-houdend orgaan van de instelling. De ondernemingsraad heeft op basis van de WOR geen voordrachtsrecht. In de cao's van ziekenhuizen, VVT, GGZ en gehandicaptenzorg is geregeld dat de OR adviesrecht heeft bij elke benoeming van een lid van de raad van toezicht.

c. Onderwijs

In het funderend onderwijs heeft de gehele (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad een adviesrecht bij het vaststellen van de competentieprofielen van intern toezichthouders.²¹ Deze profielen worden vervolgens openbaar gemaakt.²²

Daarnaast heeft de gehele (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad het recht een bindende voordracht te doen voor een intern toezicht-houder. Dit geldt ook voor de ondersteuningsplanraad van de samenwerkingsverbanden.²³ Bindend wil zeggen dat de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad een intern toezichthouder voordraagt en dat deze door het bevoegd gezag benoemd moet worden.

Door deze beide rechten van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad heeft de werkvloer invloed op de gewenste competenties van de intern toezichthouder en heeft de medezeggenschapsraad zelfs de

²⁰ Kamerstuk 35 300 XV, nr. 43; Handelingen II 2019/20, nr. 30, item 10

²¹ Art. 11, eerste lid, onder q, WMS.

²² Art. 17a, lid 2, WPO en art. 3.1, lid 4, WVO.

²³ Art. 17a, lid 2, WPO en art. 3.1, lid 4, WVO.

mogelijkheid een kandidaat van eigen voorkeur voor te dragen. Op deze manier kan de medezeggenschapsraad invloed uit oefenen op het competentieprofiel, waar gewenste ervaring onderdeel van kan zijn, en op de samenstelling van het intern toezicht.

In het middelbaar beroepsonderwijs hebben de studentenraad en ondernemingsraad een adviesrecht bij het vaststellen van de profielschets voor interne toezichthouders,²⁴ vergelijkbaar met het competentieprofiel in het funderend onderwijs). Deze profielschets wordt openbaar gemaakt.²⁵ Daarnaast heeft de ondernemingsraad het recht een bindende voordracht te doen voor een lid van de raad van toezicht.²⁶

In het themaonderzoek van de Inspectie van het Onderwijs, waaraan ik eerder in deze brief refereerde, is ook het samenspel tussen raden van toezicht en medezeggenschap onderzocht. De inspectie concludeert dat met name de raden van toezicht op veel mbo-scholen nog zoekend zijn naar een goede manier om hun rol en verantwoordelijkheid in te vullen, en dat er vooral nog winst te behalen valt als raden van toezicht om in gesprekken met de medezeggenschap niet alleen informatie te halen, maar ook de eigen visie te delen zodat de gesprekken tweerichtingsverkeer worden. Het is belangrijk een open dialoog te voeren. Het is van belang dat deze inzichten ook worden benut bij evaluatie en aanscherping van de Code Goed Bestuur MBO en de Minister van OCW zal daar ook op toezien als de aangepaste Code wordt voorgelegd voor wettelijke aanwijzing.

In het hoger onderwijs geldt eveneens dat de raad van toezicht voorafgaand advies vraagt van de universiteitsraad c.q. medezeggenschapsraad (van de openbare universiteiten, de Open Universiteit en de hogescholen) over een voorgenomen besluit met betrekking tot de profielen voor de benoeming van de leden van de raad van toezicht.²⁷ De benoeming van de leden geschiedt op basis van (deze) voorafgaand openbaar gemaakte profielen.²⁸

Een van de (tenminste drie en ten hoogste vijf) leden van de raad van toezicht van een openbare universiteit wordt benoemd op voordracht van de universiteitsraad c.q. medezeggenschapsraad. De voordracht bevat ten minste twee namen. Indien de voorgedragen kandidaten niet door de minister worden benoemd, wordt een nieuwe voordracht gedaan. De minister kan gemotiveerd afwijken van de tweede voordracht.²⁹

In het hoger onderwijs is het voor personeel en studenten mogelijk om via een van de medezeggenschaps-gremia inspraak te leveren door gebruik te maken van het wettelijk vastgelegde instemmings- of adviesrecht. De verschillende gremia betreffen de gezamenlijke vergadering, de ondernemingsraad, het orgaan dat is ingesteld op grond van de medezeggenschapsregeling,³⁰ de universiteitsraad, de faculteitsraad, de dienstraad, geledingen van de organen van de hiervoor genoemde gremia en de opleidingscommissie. Hierbij geldt dat de medezeggenschap ook altijd ongevraagd adviezen mag geven.

²⁴ Art. 3.1.4, lid 2, WEB.

²⁵ Art. 3.1.4, lid 1, WEB.

²⁶ Art. 3.1.4, lid 6, WEB.

²⁷ Art. 9.33a, lid 3, onder b, WHW, art. 10.20a, lid 3, onder a, WHW en art. 11.13 WHW.

²⁸ Art. 9.7, lid 4 WHW, art. 10.3d, lid 4, WHW en art. 11.5, lid 4, WHW.

²⁹ Art. 9.7, lid 2, tweede t/m vijfde volzin WHW, art. 10.3d, lid 4, vijfde en zesde volzin WHW en art. 11.5, tweede t/m vijfde volzin WHW.

³⁰ Zoals bedoeld in artikel 9.30, lid 3, tweede volzin, WHW.

De universiteitsraad heeft het recht om ten minste twee keer per jaar overleg te hebben met de raad van toezicht. Daarnaast is de universiteitsraad bevoegd om ten minste tweemaal per jaar het college van bestuur uit te nodigen om het voorgenomen beleid te bespreken aan de hand van een door de universiteitsraad opgestelde agenda. De opleidingscommissie is bevoegd het bestuur van de opleiding onderscheidenlijk de decaan ten minste tweemaal per jaar uit te nodigen om het voorgenomen beleid te bespreken aan de hand van een door haar opgestelde agenda.

Ongeveer de helft van de medezeggenschappers in het hoger onderwijs geeft aan dat zij ook in voldoende mate informeel contact hebben met de bestuurders.

3. Veiligheid in brede zin

a. Inleiding

Het kabinet hecht grote waarde aan een structurele en intensieve betrokkenheid van de medezeggenschap bij het waarborgen van veiligheid op het werk en in de leeromgeving. De medezeggenschap heeft een belangrijke signaalfunctie en zorgt ervoor dat de ervaring van de werknemers en, in het onderwijs, leerlingen, studenten, ouders/verzorgers, docenten en ander personeel, meegenomen wordt in de totstandkoming van beleid gericht op een gezonde en veilige werk- en leeromgeving. Bovendien zorgt betrokkenheid van de medezeggenschap voor draagvlak van het arbobeleid bij de werknemers. Een structurele en nauwe betrokkenheid van de medezeggenschap bij veiligheid op de werkvloer is dan ook stevig in ons wettelijk stelsel verankerd.

De WOR, die van toepassing is op de zorgsector en de politie en gedeeltelijk op onderwijsinstellingen,³¹ kent de OR (of bij kleinere ondernemingen de personeelsvertegenwoordiging, PVT) sterke rechten toe op het gebied van het arbeidsomstandighedenbeleid van de onderneming. Ook de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) kent regels die van toepassing zijn op de medezeggenschap. In de Arbowet staan regels voor werkgevers en werknemers om de gezondheid, veiligheid en welzijn van werknemers te bevorderen. De wet heeft als doel om ongevallen en ziekten, die direct verband houden met het werk, te voorkomen. Hierbij wordt de veiligheid van medewerkers in al zijn verschijningsvormen, zoals die in het Commissiedebat van 1 februari 2021 ter sprake kwam, meegenomen

Hier volgt een overzicht van de wettelijke rechten die de WOR toekent aan de OR en de PVT op het gebied van arbeidsomstandigheden:

- De OR en de PVT hebben instemmingsrecht op een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid.³² Dit betekent dat een ondernemer alleen een besluit kan nemen als de OR/PVT daarmee heeft ingestemd. Hiervoor moet de ondernemer het voorgenomen besluit schriftelijk aan de OR/PVT voorleggen, met een motivatie en met een beschrijving van de te verwachten gevolgen voor de werknemers. Pas nadat er een overleg tussen de ondernemer en de OR/PVT heeft plaatsgevonden, neemt de OR/PVT een beslissing en deelt deze schriftelijk en met redenen omkleed aan de ondernemer mee.³³

³¹ Voor een toelichting op het wettelijk kader voor medezeggenschap in de publieke sector zie: Brief van de Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 17 maart 2020, Kamerstuk 35 240, nr. 4, p. 14–15.

³² Art. 27, lid 1, onder d j° lid 35c, lid 3, WOR.

³³ Art. 27, lid 2, j° art. 35c, lid 3, WOR.

Op grond van de Arbowet valt ook de inhoud en de uitvoering van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het takenpakket en de aanstelling van de preventiemedewerker onder het instemmingsrecht van de OR/PVT, beide belangrijke instrumenten voor het bevorderen van veiligheid op het werk.

- De OR heeft adviesrecht op voorgenomen besluiten zoals belangrijke organisatiewijzigingen, het inlenen van arbeidskrachten en invoering of wijziging van belangrijke technologische voorzieningen.³⁴ Het is goed mogelijk dat bij adviesplichtige besluiten ook veiligheidsaspecten een rol spelen, die dan door de OR in het advies worden meegenomen.
- De OR bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden.³⁵
- De OR waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.³⁶
- De OR en de PVT hebben het recht om commissies in te stellen.³⁷ Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 26% van alle OR's een VGWM-commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn, Milieu) heeft.³⁸ Ook werknemers die geen lid van de OR/PVT zijn, kunnen zitting nemen in de VGWM-commissie.³⁹
- De OR kan zich laten bijstaan door deskundigen.⁴⁰ Kosten hiervoor komen voor rekening van de ondernemer.⁴¹ Dit kunnen deskundigen op het gebied van veiligheid zijn.
- De leden van de OR, de PVT en de VGWM-commissie hebben recht op scholing die nodig is om hun taak te kunnen vervullen.⁴² Voor OR- en VGWM-leden is een minimaal aantal dagen geregeld: voor een OR-lid dat geen zitting in een commissie heeft, geldt een minimum van vijf scholingsdagen per jaar, een OR-lid dat ook lid is van een commissie heeft recht op minimaal acht dagen per jaar en een commissielid dat geen OR-lid is, heeft recht op tenminste drie scholingsdagen per jaar.⁴³ De kosten voor scholing komen voor rekening van de ondernemer.⁴⁴
- Leden van de OR, de PVT en de VGWM-commissie verrichten hun werk in werktijd en met behoud van loon.⁴⁵
- De leden van de OR en de PVT hebben recht om in werktijd met de achterban te overleggen en om kennis te nemen van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.⁴⁶
- De OR en de PVT hebben een algemeen informatierecht, dat ze kunnen inzetten om informatie over veiligheid op de werkvloer te verkrijgen.⁴⁷
- De OR heeft initiatiefrecht.⁴⁸ Dit recht op initiatief kan de OR inzetten voor voorstellen voor het verbeteren van de veiligheid op de werkvloer.

³⁴ Art. 25, WOR.

³⁵ Art. 28, lid 1, WOR.

³⁶ Art. 28, lid 3, WOR.

³⁷ Art. 17, lid 1, j° art. 35c, lid 3, WOR.

³⁸ Dit cijfer is uit een onderzoek naar de naleving van de WOR in het algemeen, niet specifiek gericht op OR's in de publieke sector. Wajon, I, Vlug, P. en Enneking, E., *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden. Stand van zaken begin 2017*, Numansdorp/Rotterdam 2017, p. 38.

³⁹ Art. 15, lid 2, WOR.

⁴⁰ Art. 16, WOR.

⁴¹ Art. 22, lid 2, WOR.

⁴² Art. 18, lid 2, j° art. 35c, lid 3, WOR.

⁴³ Art. 18, lid 3, WOR.

⁴⁴ Art. 22, lid 3, j° art. 35c, lid 3, WOR.

⁴⁵ Art. 18, lid 1, j° art. 35c, lid 3, WOR.

⁴⁶ Art. 18, lid 1, j° art. 35c, lid 3, WOR.

⁴⁷ Art. 31, lid 1, j° art. 35c, lid 3, WOR.

⁴⁸ Art. 23, lid 3, WOR.

- Leden van de OR, de PVT en de VGWM-commissie hebben ontslagbescherming.⁴⁹

Ook in de Arbowet speelt de medezeggenschap een belangrijke rol bij het bevorderen van gezondheid en veiligheid op het werk.

- Bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid werken de werkgever en de werknemers samen.⁵⁰
- De werkgever voert overleg met de OR/PVT over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt gewisseld.⁵¹
- Als de Arbeidsinspectie het bedrijf of de inrichting bezoekt, hebben leden van de OR/PVT het recht om de inspecteur tijdens het bezoek te vergezellen. Hiernaast hebben ze het recht om een gesprek onder vier ogen met de inspecteur te voeren.⁵²
- Een maatwerkregeling voor de bijstand van de preventiedeskundigen komt tot stand bij CAO en/of door toestemming van de OR/PVT.⁵³
- De preventiedeskundigen werken nauw samen met de OR/PVT.⁵⁴
- De OR/PVT kan de Arbeidsinspectie verzoeken om een onderzoek in te stellen.⁵⁵
- Bij een bedrijfsongeval stelt de Arbeidsinspectie een rapport op. Dit rapport stuurt zij ook aan de OR/PVT. Ook het inspectierapport wordt door de Arbeidsinspectie aan de OR/PVT gestuurd.⁵⁶

Op het onderwijs is de WOR slechts beperkt van toepassing. Heeft een onderwijsinstelling geen OR/PVT, dan is de Arbowet van toepassing, met uitzondering van de regels die zich specifiek op de OR/PVT richten.

De WMS kent de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad instemmingsrecht toe bij de vaststelling of wijziging van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid.⁵⁷

Een universiteitsraad heeft instemmingsbevoegdheid op een door het college van bestuur te nemen besluit tot de vaststelling of wijziging van regels op het gebied van de arbeidsomstandigheden.⁵⁸ Ook de medezeggenschapsraad op een hogeschool heeft een dergelijke instemmingsbevoegdheid.⁵⁹

b. Onderwijs

In het onderwijs hebben naast medewerkers ook de leerling, student en/of ouder een plaats in de medezeggenschap. Hierdoor kan (sociale) onveiligheid ook voor niet-werknemers beter gesignaleerd worden en is er de mogelijkheid om het gesprek meer integraal te voeren.

In de brief vrij en veilig onderwijs van 18 november 2022 is de Minister voor Primair en Voortgezet onderwijs ingegaan op de veiligheid van het onderwijspersoneel.⁶⁰ Daarnaast is er voor het primair, speciaal en

⁴⁹ BW 7:670, lid 4, 1°.

⁵⁰ Art. 12, lid 1, Arbowet.

⁵¹ Art. 12, lid 2, Arbowet.

⁵² Art. 12, lid 4, Arbowet.

⁵³ Art. 14, lid 9, Arbowet.

⁵⁴ Art. 14 lid 1 onder i Arbowet.

⁵⁵ Art. 24, lid 7, Arbowet.

⁵⁶ Art. 24, lid 5, Arbowet.

⁵⁷ Art. 12, WHW.

⁵⁸ Art. 9.33, lid 1, onder e WHW, art. 11.13, lid 1, WHW.

⁵⁹ Art. 10.20, lid 1, onder f, WHW.

⁶⁰ Brief van de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, Kamerstuk 31 293, nr. 653

voortgezet onderwijs de Wet Veiligheid op school, waarin staat dat scholen een veiligheidsbeleid moeten voeren en de beleving van veiligheid van de leerlingen moeten monitoren. Tevens moet elke school over een coördinator van het beleid tegen pesten beschikken, en over een aanspreekpunt waar leerlingen en ouders pesten kunnen melden. Scholen zijn zelf verantwoordelijk voor de veiligheid op scholen, maar zij kunnen hierbij wel hulp krijgen van de Stichting School & Veiligheid. De Inspectie van het Onderwijs controleert of scholen maatregelen nemen voor een veilige omgeving voor leerlingen. Hierbij let de inspectie er vooral op of scholen de sociale veiligheid van hun leerlingen monitoren. Op dit moment is een wetsvoorstel in voorbereiding waarin de eisen aan het veiligheidsbeleid van scholen worden aangescherpt. Zo wordt de monitoring uitgebreid naar onderwijspersoneel, wordt een meldplicht voor situaties van ernstige onveiligheid ingevoerd en wordt het klachtenstelsel versterkt.

Ook in het mbo is sociale veiligheid een belangrijk thema. Daarom zijn in de Werkagenda mbo die de Minister van OCW dit voorjaar met de mbo-sector en de belangrijke partners van het mbo heeft afgesloten, maatregelen aangekondigd om het studentenwelzijn en de (integrale) veiligheid op scholen en leerbedrijven te verbeteren. Scholen en studenten gaan met elkaar in gesprek over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om gezamenlijk te komen tot een visie, beleid en laagdrempelige voorzieningen voor studenten. Alle scholen breiden hun sociaal veiligheidsplan uit. Studenten en personeel worden betrokken bij het opstellen van het plan. Om te kunnen volgen hoe (sociaal) veilig studenten zich op school voelen en het effect van deze maatregelen te vaststellen komt er een representatieve monitor integrale veiligheid mbo. In de brief Integrale aanpak sociale veiligheid in het hoger onderwijs en wetenschap⁶¹ kondigt de Minister van OCW verschillende maatregelen aan om het toezicht en de handhaving van sociale veiligheid beter te borgen en wordt er een landelijk programma sociale veiligheid aangekondigd. In het bestuursakkoord met de hoger onderwijsinstellingen is afgesproken dat zij gedragsregels opstellen tegen onveilig en grensoverschrijdend gedrag en dat zij zorgen voor een monitor van ervaren sociale veiligheid. Ook zal de Minister van OCW een onderzoek laten uitvoeren naar de kwaliteit en bekendheid van de klachtenprocedures.

c. Politie

De politie werkt hard aan een sociaal veilige en inclusieve organisatie, die professioneel politiewerk biedt aan alle burgers. Hierbij houdt zij oog voor de verschillende culturen, leefstijlen en aandachtsgebieden in onze samenleving en is er geen ruimte voor uitsluiting, discriminatie en racisme. Extra inspanningen zijn nodig om ervoor te zorgen dat ook studenten en jong-gediplomeerden al dan niet met een (cultureel) diverse achtergrond zich veilig en thuis voelen in de politieorganisatie. De COR ondersteunt deze visie van de politie en blijft dit thema onverminderd agenderen en met de korpsleiding bespreken. Dit met als doel om gezamenlijk impulsen af te geven aan medewerkers om met elkaar in gesprek te gaan en te blijven over de wijze waarop de politie nog inclusiever en veiliger kan worden.

Conclusie

In het onderwijs, de zorg en bij de politie zijn er tal van initiatieven om de medezeggenschap, inclusief aanvullende vormen van medezeggenschap,

⁶¹ Kamerbrief Integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap, Kamerstukken 31 293 en 31 288, nr. 131

te stimuleren. Zo is de medezeggenschap in het onderwijs nauw betrokken (geweest) bij de (totstandkoming van) de Kwaliteitsafspraken, investeert het Ministerie van VWS in verschillende programma's om de zeggenschap in de zorg te verbeteren en heeft de COR van de politie meer jonge medewerkers bij de medezeggenschap weten te betrekken. In de hele publieke sector houdt de medezeggenschap zich intensief met alle aspecten van veiligheid op de werkvloer bezig. Ook de verbinding tussen de medezeggenschap en de toezichthouders in de zorg en het onderwijs is in het huidige stelsel geborgd. Door middel van advies- en voordrachtsrecht hebben OR's in de zorgsector en universiteits- c.q. medezeggenschapsraden in het onderwijs invloed op de samenstelling van de raad van toezicht. Hiermee kunnen ze eraan bijdragen dat toezichthouders met de gewenste competenties worden aangesteld.

Alle werknemers die bij een onderneming met tenminste 50 werknemers werken, kunnen via de medezeggenschap in gesprek met de werkgever en krijgen een stem in het beleid van de onderneming. Ook voor de werkgever is de dialoog met de werknemers, en in het onderwijs, van leerlingen, ouders/verzorgers, studenten, docenten en ander personeel, van belang: zo maakt de organisatie optimaal gebruik van het talent in huis en krijgt het beleid van de werkgever een breed draagvlak in de organisatie. Het hoort bij goed werkgeverschap om de werknemers bij de strategische beleidsvoering en het sociale beleid van de onderneming te betrekken.

Medezeggenschap staat dus midden in de maatschappelijke ontwikkeling, zoals we nu in de publieke sector zien bij actuele thema's als autonomie en veiligheid. Dit betekent dat we er met het wettelijk kader en de huidige initiatieven niet zullen zijn, er zullen zich steeds weer andere maatschappelijke thema's aandienen waartoe de medezeggenschap zich moet verhouden. Het stimuleren van de medezeggenschap blijft een voortdurend proces, waar het kabinet zich in overleg met de Kamer verder voor zal inzetten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip