

NOTULEN

Vergadering:	Raad, nr. 762
Datum en tijd:	17 oktober 2024, 10.1517 oktober 2024 uur
Plaats:	SER-kantoor Den Haag
Aanwezig:	
De (plv.) leden:	Putters (voorzitter), Arends, Bharosa, Boelens, De Boer, Den Boer, Bolster-Damen, Borghouts, Van Eijck, Elzinga, Fortuin, Helder, Henrar, Van den Heuvel, Van Holstein, Hoogstraaten, Houweling, Kroes, Laagland, Lückerath-Rovers, Van der Meulen, Piersma, Rietbergen, Thijssen, Van Veldhuizen, Ter Weel, Westerlaken, Weurding, Van Woerkom, Wuite
Secretariaat:	Prins (algemeen directeur), Van Steveninck (directiesecretaris), Van Selm (directeur beleid), Blijden, Datema, Van der Linden, Plaisier, Scheper, Van Son (rapporteurs zes tafels), Kuik, Veldhuizen (audiovisuele ondersteuning), Dirven (notulist)

1. Opening en mededelingen

De heer *Putters*, voorzitter, opent de vergadering met een woord van welkom.

Mevrouw Bolster-Damen verlaat de vergadering wegens verplichtingen elders eerder.

Vitale interventie

Zoals afgesproken in de vorige vergadering, heeft mevrouw Arends van de FNV, voorafgaand aan de formele opening van de vergadering, een inleiding gehouden over het belang van meer aandacht voor vitaliteit in brede zin, afgesloten met enkele concentratie-, rek- en strek- en spierversterkende oefeningen die zittend op een stoel kunnen worden gedaan.

Doel van deze interventie is volgens mevrouw *Arends* om bij de raadsleden interesse te wekken voor het onderwerp vitaliteit en te laten zien dat de oefeningen laagdrempelig toepasbaar zijn in de hoop dat er 'honger' is naar vitaliteit 2.0, waarin we dieper door kunnen gaan in het fysieke en mentale bewegen.

- Vitaliteit is een moeilijk grijpbaar begrip met meerdere, samenhangende dimensies: Fysieke en mentale vitaliteit is voor een individu belangrijk. Je moet bewegen en goed voor je lichaam zorgen en als het in je koppie goed zit, kun je de hele wereld aan. Vitaliteit heeft ook een sociale dimensie; je kunt het samen met anderen doen en je ervaart werkgeluk.
- Maar ook financiële vitaliteit is belangrijk. Wat als je geen werkgeluk ervaart, maar meerdere banen nodig hebt om te kunnen overleven? En als je net teveel verdient, kun je ook geen aanspraak maken op bijvoorbeeld de sportsubsidie van je kinderen. Deze mensen en deze medewerkers moeten we zien te bereiken.
Als lid van het algemeen bestuur van de FNV benadrukt zij hier een signalerende en preventieve aanpak. En vooral ook samen met de werkgever. In feite moet hier sprake zijn van een maatschappelijke inspanning. Medewerkers praten niet snel over hun financiële situatie. Dit blijft vaak verborgen. De gevolgen zien we op de werkvloer: de prestaties nemen af, medewerkers vallen uit door onder meer psychische klachten en het ziekteverzuim stijgt.
- Er is ook economische vitaliteit. In welk vakgebied werk je, is er voldoende werk voor je en kun je daardoor in je eigen levensonderhoud voorzien?

- En er is sociale vitaliteit. Hoeveel mensen vallen niet buiten de boot of worden buitengesloten, zichtbaar en onzichtbaar? Vooral ook in de SER moeten we oog hebben voor hen. Vitaliteit moet ook onderdeel blijven van de werkagenda van het bevorderen van brede welvaart.

Vitaliteit kent meer dimensies. En het is niet zo dat wanneer je één dimensie op orde hebt, je in balans bent. Juist daarom is sprake van een maatschappelijk belang.

Niet iedereen heeft bijvoorbeeld de kans om lekker te gaan bewegen. We hebben het allemaal druk. De 24/7 economie gaat door. We volgen technologische ontwikkelingen, zoals AI die ook voor nieuwe banen gaat zorgen. Vaak lopen we achter de feiten aan. Brengen we ons alleen in balans of doen we dat met elkaar? Voor een ander zorgen omdat een ander recht op bewegen en gezondheid heeft.

Vitaliteit is ook dat je je even kunt ontspannen. En je kiest de ontspanning die bij je past. Daarvoor moet je wel tijd nemen. Stel je eigen individuele doelen iedere dag. Het zou mooi zijn wanneer je dit als medewerker of zzp'er samen met je werkgever of opdrachtgever zou kunnen doen.

De discussie hoe we dit moeten aanpakken, moeten we niet uit de weg gaan.

Als we met ons allen meer in balans komen, heeft dat veel maatschappelijke voordelen. Het ziekteverzuim wordt beperkt, onze concentratie verbetert, we dringen uitsluiting terug, we zijn flexibeler en productiever en we ervaren minder stress. En uiteraard nemen de zorgkosten af.

Het is ook een kwestie van mentaliteitsverandering. En dan is het niet raar dat zelfs tijdens vergaderingen op het hoogste niveau de deelnemers niet alleen maar hoeven te zitten. Je kunt gaan staan of je benen ontspannen bewegen.

Graag geeft mevrouw Arends deze boodschap mee aan de raadsleden. Vitaliteit zou maatschappelijk meer gedragen moeten worden, van jong tot oud, in elke sector. Vitaliteit is ook een belangrijk onderwerp voor de werkagenda van de SER en roept de raadsleden op hiermee verder door te gaan.

De *voorzitter* dankt mevrouw Arends voor haar inleiding en praktische oefeningen, waarin de raadsleden hem met applaus bijvallen.

Agenda

De agenda wordt vastgesteld.

Vanwege het openbare karakter worden plenaire vergaderingen gestreamd. Zie hiervoor de volgende link: <https://www.youtube.com/live/OZjlrHiIG4>

De vergadering wordt ondersteund met behulp van een PowerPointpresentatie. De informatie hieruit is verwerkt in de verslaglegging.

2. Vaststelling verslag raadsvergadering 26 september 2024 (conceptverslag R/3090)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld met dank aan de notulist, de heer Dirven. Het verslag geeft verder geen aanleiding tot opmerkingen.

3. Stand van zaken advies *Politiek primaat in de WOR* en een update over medezeggenschap

3.1 Inleiding voorzitter

De heer Houweling zal in een presentatie de stand van zaken met betrekking tot de in voorbereiding advisering *Politiek primaat in de WOR* toelichten, maar ook breder ingaan op de taken van de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) en aan andere aan medezeggenschap verbonden organisaties en commissies. Met dit laatste geven we invulling aan een eerdere afspraak om periodiek de taken van uitvoerende commissies in raadsvergaderingen over het voetlicht te brengen, zodat de raadsleden goed op de hoogte zijn van de activiteiten van de SER.

3.2 Toelichting heer Houweling, tevens voorzitter van de CBM

Medezeggenschap

Medezeggenschap is de ruggengraaf voor alles waarvoor de SER staat, meer in het bijzonder de brede welvaartsagenda. Medezeggenschap zorgt voor (i) betere bedrijfsresultaten, (ii) meer betrokken en

gemotiveerd personeel, veilige en gezonde werkomstandigheden en een inclusieve organisatie en (iii) draagvlak binnen arbeidsorganisaties om de ecologische footprint zo klein mogelijk te laten zijn. Hoe mooi zou het zijn wanneer bij elk(e) verkenning of advies van de SER ook getoetst wordt of de medezeggenschap hierin goed is meegenomen. Dit is overigens vaak het geval. Binnen de SER geeft de CMB uitvoering aan de taken op het gebied van de medezeggenschap. Ook zijn er op dit gebied taken voor de Stichting SCOOR-RMZO, de bedrijfscommissie(s) voor de marktsector en de Alliantie Medezeggenschap & Governance (AMG). Hierover zo meteen meer.

Niet alleen is medezeggenschap vanuit onze ideologische visie relevant. Ook de Europese en nationale wetgever heeft medezeggenschap hoog in het vaandel staan. In vrijwel elke EU-richtlijn is de inspraak en betrokkenheid van werknemers verwerkt. Twee andere richtlijnen die kunnen worden genoemd zijn de wijziging Richtlijn Europese Ondernemingsraden en Richtlijn Loontransparantie.

Ook in het kader van deregulering wordt echter gekeken naar zelfregulering via bijvoorbeeld kaderwetgeving door medezeggenschap. Randvoorwaarde is dan dat binnen arbeidsorganisaties ook medezeggenschap aanwezig is om het maatwerk goed op orde te krijgen.

De CBM is volgens spreker de leukste commissie van de SER. De SER heeft op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) een medebewindstaak op het gebied van medezeggenschap. Artikel 46a WOR stelt dat de Raad tot taak heeft de medezeggenschap in ondernemingen te bevorderen en wel in de breedste zin van het woord. Daarvoor is de CBM opgericht, een artikel 43-commissie van de Wet op de SER, die rechtstreeks advies kan uitbrengen aan de minister. De CMB kent net als de SER onafhankelijke leden, ondernemersleden en werknemersleden en een adviserend lid vanuit het ministerie van BZK (<https://www.ser.nl/nl/ser/raad/commissies/CBM>).

Activiteiten van de CBM

Zoals gezegd, is de kerntaak van de CBM het in brede zin bevorderen van de medezeggenschap en van de kwaliteit daarvan in ondernemingen. Dit doet de CBM door:

- Het ontwikkelen van handreikingen en tools. Het voorbeeldreglement en de modelreglementen voor ondernemingsraden zijn de meest gedownloade documenten van de SER. Een ander mooi voorbeeld van een handreiking is de *Notitie Toekomstgerichte medezeggenschap* over hoe je het gesprek over er strategische onderwerpen. Hoe gaan we bijvoorbeeld om met de energietransitie? Zijn de langetermijneffecten van krapttes op de arbeidsmarkt onderwerp van gesprek?
- Contact te houden met het veld onder meer via dialoog om zaken te agenderen, faciliteren en aan te jagen. Ook wordt input vanuit de praktijk opgehaald. Op deze manier werkt de CBM samen met het veld. Enkele voorbeelden hiervan: een werkbezoek bij een bedrijf te Apeldoorn dat een alternatieve vorm van medezeggenschap heeft, een dialoogsessie van de jonge ondernemers van AWWN Jong en het jaarlijks faciliteren van de Maand voor de Medezeggenschap. Recent heeft een delegatie van de commissie een gesprek gevoerd met vertegenwoordigers van een aantal chemische bedrijven uit de Botlek. Eén van de thema's was welke rol nationale medezeggenschap nog heeft nu bedrijven steeds meer worden geregeerd door internationale stakeholders.
- Contact te houden met SCOOR-RMZO, de bedrijfscommissie en AMG.
- En natuurlijk door de politiek te adviseren.

Foci in de periode 2023-2025

- Het bevorderen van de naleving van de WOR. Nog steeds heeft ca. 70% van de ondernemingen die OR-plichtig zijn een OR, 30% dus niet. Wat zijn daarvan de oorzaken? De CBM is in gesprek met een aantal brancheverenigingen en vakbondsvertegenwoordigers van branches/sectoren die nog verder achterblijven en denkt samen met SZW na over een sectorale aanpak. Soms zijn er praktische bezwaren en soms is sprake van onwil.
- Toekomstgerichte medezeggenschap, waarvoor spreker nogmaals verwijst naar de *Notitie Toekomstgerichte medezeggenschap*.
- Vernieuwing van de medezeggenschap: een verdere verkenning van vernieuwende vormen van medezeggenschap binnen de huidige, wettelijke structuur. Hoe verhogen we de betrokkenheid op een meer eigentijdse manier?

Niet alleen CBM

Zoals gezegd, herbergt de SER ook andere organisaties die zich met medezeggenschap bezighouden:

- Stichting SCOOR-RMZO heeft als doel om de medezeggenschap te bevorderen door de kwaliteit van trainingenadviezen voor leden van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen te bewaken. Dit gebeurt door certificering van bureaus en registratie van professionals die zich bezighouden met medezeggenschap.

- De bedrijfscommissie(s) voor de marktsector geven voorlichting en beantwoorden via een vragenservice concrete vragen over medezeggenschap en de WOR. Daarnaast bemiddelen ze bij geschillen over medezeggenschap.
- Alliantie Medezeggenschap & Governance wil de dialoog in organisaties tussen (de driehoek van) toezichthouder, bestuur en medezeggenschap stimuleren en de positie van de voordrachtscommissies versterken.

Gevraagde feedback over de agenda van de CBM 2023-2025

In ieder geval de tafelgesprekken bij het volgende agendapunt kan door de raadsleden input worden gegeven over de vraag welke andere punten voor de agenda van de CBM tot 2025 belangrijk zijn, naast de huidige foci: (i) bevorderen van de naleving, (ii) toekomstgerichte medezeggenschap en (iii) vernieuwing van de medezeggenschap.

Het adviestraject Politiek primaat in de WOR

Waar gaat het over bij deze adviesaanvraag?

In de WOR staat een bepaling dat wanneer een ondernemingsraad in een overheidsorgaan geen medezeggenschapsrechten heeft ten aanzien van een besluit dat op democratische wijze is genomen. Een voorbeeld van zo'n politiek besluit is de verplaatsing van een gevangenis. De ondernemingsraad kan dan niet als een soort schaduwkabinet opereren. Dit klinkt logisch.

De vraag is dan wanneer al dan niet sprake is van een politiek besluit. De Hoge Raad heeft daarover inmiddels in negen uitspraken een oordeel gegeven. In de kern komt het erop neer dat wanneer een besluit dat in de keten van mandaat terug te voeren is op een politiek genomen besluit (lees: wanneer een besluit een financiële grondslag heeft in bijvoorbeeld de voor SZW vastgestelde begroting) en heeft de ondernemingsraad geen medezeggenschapsrechten.

Het wordt spannend en ingewikkeld wanneer je de grenzen ervan opzoekt. Overheidswerkgevers wijzen er dan op dat dit in feite voor alle kwesties gaat. Dan wordt het ook ingewikkelder. Want ook bij bijvoorbeeld het verplaatsen van de gevangenis of het snijden in het ambtenarenapparaat kan het nuttig zijn de stem van de betrokken ambtenaren in de besluitvorming te betrekken.

Dit heeft er ook toe geleid dat het voorbereidend overleg van deze adviesaanvraag lang heeft geduurd.

CBM en ROB stellen samen het advies op

Samen met de Raad voor Openbaar Bestuur (ROB) werkt de CBM het adviestraject uit. De verbintenis met de ROB is logisch omdat het ook om een visie op governance gaat: hoe zouden openbare besturen hun werk moeten doen, op welke momenten zou er medezeggenschap moeten zijn, hoe is de verhouding tussen democratisch gekozen vertegenwoordigers die namens de samenleving besluiten nemen en het achterliggende proces van bedrijfsvoering.

Waar staan we?

- Juli 2024 vond de kick-off bijeenkomst plaats met leden van de ROB en CBM.
- In september/oktober vonden/vinden bijeenkomsten met stakeholders en experts plaats. Er is met veel 'medezeggenschappers' gesproken, zowel van werknemerszijde als van de zijde van de bestuurders, en er zijn veel inzichten opgehaald. De centrale OR van het Rijk is uiteraard een ander niveau dan medezeggenschap bij de gemeente Barendrecht. Op gemeenteniveau heeft het primaat van de politiek nog directer invloed. Bij experts zijn ook veel inzichten opgehaald, bij staatsrechtgeleerden en bestuurlijke deskundigen. Het blijkt bijvoorbeeld moeilijk om totstandkoming van een besluit los te zien van de personele gevolgen. Ambtenaren zijn immers al betrokken bij het opstellen van het besluit en in die zin is er ook verwevenheid met de personele gevolgen.
- Nu de laatste kennissessies hebben plaatsgevonden en input is verkregen uit de praktijk, wetsgeschiedenis en jurisprudentie, zullen in november/december de eerste gezichtspunten worden geformuleerd.
- In januari/februari 2025 zullen de voorlopige bevindingen worden getoetst in een vervolgbijeenkomst met stakeholders. Ook dat is noodzakelijk als het gaat om participatie vanuit het veld.
- Het streven is erop gericht in maart/april 2025 het advies af te ronden.

3.3 Vragen en reacties van de raadsleden

De *voorzitter* dankt de heer Houweling voor de heldere en beknopte presentatie. Hij stelt voor eerst de vragen en opmerkingen over de CBM te bespreken.

De heer *Henrar* vindt de toelichting over medezeggenschap ook interessant, bijvoorbeeld waar het gaat om medezeggenschap in relatie tot internationale stakeholders.

De WOR is vanuit het bedrijfsleven van groot belang, zeker wanneer strategische onderwerpen met de ondernemingsraad kunnen worden geagendeerd. Waarom zit er geen ondernemer in de CBM?

De heer *Houweling* gaat ervan uit dat de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties, die zitting hebben in de CBM, het ondernemingsperspectief naar voren brengen. Maar ook door dialogosessies te houden buiten de SER en werkbezoeken af te leggen.

Hij ziet de vraag van de heer *Henrar* als een mooie suggestie. Misschien zou een persoon met een ondernemersachtergrond als onafhankelijk lid kunnen fungeren. Anderzijds is het dan maar één bepaald lid. Belangrijker is dat signalen uit de praktijk tijdig de CBM bekend worden en dat de CBM zich ook naar buiten toe meer op de kaart zet.

De heer *Van Veldhuizen* kan zich indenken dat het thema sociale innovatie ook in de missie van de CBM wordt betrokken.

De heer *Houweling* licht toe dat sociale innovatie regelmatig terugkomt in de gesprekken binnen de CBM, vooral als strategisch onderwerp voor de agenda van de OR in relatie tot toekomstgerichte medezeggenschap. Ook is er een relatie met het onderwerp vernieuwing van de medezeggenschap: hoe kan op innovatieve wijze invulling worden gegeven aan de WOR en de kernwaarden ervan?

De *voorzitter* merkt op dat verwacht mag worden dat de medezeggenschap ook steeds meer betrokken zal worden bij de invoering van nieuwe technologie en met name waar het gaat om het raakvlak met sociale innovatie.

Spreker stelt vast dat er verder geen vragen en opmerkingen leven over medezeggenschap en stelt voor nu de in voorbereiding adviesaanvraag over het primaat van de politiek te bespreken.

Spreker nodigt de heer *Houweling* uit wat meer inhoudelijk in te gaan op de adviesvoorbereiding: aan welke balans CBM en ROB denken tussen medezeggenschap enerzijds en politiek primaat anderzijds.

De heer *Houweling* doet dit graag. Het onderwerp is actueel vanwege de uitspraken van de Hoge Raad. Eén van de uitspraken was aanleiding voor een initiatief van ambtenaren van BZK om een petitie te starten.

De bestuurders van de medezeggenschap van een ministerie, een SG of DG, hebben toegelicht niet als eerste de kaart te willen trekken van het primaat van de politiek, omdat zij willen inzetten op betrokkenheid en draagvlak. Trekt een bestuurder wel de kaart van het primaat van de politiek dan is het overleg met het medezeggenschapsorgaan lange tijd verstoord. Bestuurders willen er kortom prudent mee omgaan. In de praktijk ontstaat daarom allerlei flankerend beleid, die zienswijzen worden genoemd, met vormen van informele medezeggenschap.

Aan de andere kant bevestigen de ambtenaren zelf dat er een politiek primaat is. Wanneer vanuit de samenleving een besluit wordt genomen, dan gaan zij dat besluit naar beste vermogen binnen de wettelijke kaders uitvoeren.

In deze situatie zijn er grofweg drie opties:

- De uitspraak van de HR wordt als uitgangspunt genomen. De ondernemingsraad heeft geen medezeggenschapsrechten wanneer een besluit in de keten van mandaat terug te voeren is op een politiek genomen besluit (lees: wanneer een besluit een financiële grondslag heeft in bijvoorbeeld de voor SZW vastgestelde begroting). Het medezeggenschapsorgaan is dan overgeleverd aan de welwillendheid van zijn bestuurder.
- Aan de andere kant van het spectrum kan worden uitgegaan van de Wet normalisering ambtenaren in 2020. De ambtenaar wordt hierin als een gewone werknemer gezien, waarop het gewone arbeidsrecht van toepassing is. Daar hoort dan ook bij dat voor de werkgever het gewone medezeggenschapsrecht van toepassing is ofwel de volwaardige WOR, met de kanttekening dat er adviesrecht voor een voorgenomen besluit en dat in de beoordeling van dat advies door de bestuurder ten behoeve van zijn definitieve besluit zwaar mee zal wegen dat sprake is van een politieke opdracht. In die optie kan een ondernemingsraad van een gemeente of ministerie, indien hij vindt dat de bestuurder een onredelijk besluit heeft genomen, in beroep gaan naar de Ondernemingskamer of naar de rechter gaan.
- Een tussenoptie, dat mogelijk een aanvaardbaar compromis kan zijn, is om de ondernemingsraad ten aanzien van deze voorgenomen besluiten wel adviesrecht te geven maar zonder rechtsmiddel. De bestuurder moet dan advies vragen aan de ondernemingsraad over een voorgenomen besluit, dat advies moet dan in de besluitvorming worden betrokken, ook in de eventuele verdere politieke besluitvorming (na openbaarmaking), maar de ondernemingsraad kan niet in beroep gaan tegen een van het advies afwijkend besluit.

Mevrouw *Thijssen* merkt op dat de ondernemingsraad geen adviesrecht heeft in het voorbeeld van de verplaatsing van een gevangenis omdat dat een politiek besluit was. Kan worden overwogen de ondernemingsraad wel advies te geven over de consequenties van dat besluit voor de medewerkers?

De heer *Houweling* licht toe dat dit de strekking van de wettelijke bepalingen is. Een ondernemingsraad heeft geen medezeggenschapsrechten over een besluit dat tot het politiek primaat hoort, maar wel over de personele gevolgen. In de praktijk zijn die twee vaak sterk met elkaar verbonden. De keuze voor bijvoorbeeld het aantal en de inrichting van een Rijksgebouw heeft onmiddellijke impact op het aantal ambtenaren in dat gebouw en de wijze waarop zij moeten werken. In de praktijk wordt het besluit vervolgens opgeknipt in kleine onderdelen waarvan de minst relevante dan voor advies wordt voorgelegd.

In feite is de bepaling in de WOR een opdracht aan de politiek om niet aan micromanagement te doen en besluiten op hoofdlijnen te nemen.

Anderen in deze discussie bepleiten de scheidslijn van het politiek primaat te verduidelijken. Dit is geen werkbare optie, omdat voorwaarde daarvoor is dat je zelf niet een begin van een antwoord kan geven over wat die scheidslijn dan is. In de gesprekken met alle stakeholders is hierop geen duidelijke reactie gegeven.

3.4 Afronding bespreking

Mede in verband met de tijd rondt de *voorzitter* de inhoudelijke bespreking af. Hij wenst de commissie succes met het opstellen van haar advies dat zij (als commissie ex artikel 43 van de Wet op de SER) rechtstreeks zal uitbrengen aan regering en parlement.

Met applaus geven de raadsleden blijk van hun waardering voor de toelichting door de heer Houweling.

4. Stand van zaken advies *AI en werk* (notitie R/3091)

4.1 Inleiding voorzitter

In januari 2024 heeft de toenmalige staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, als coördinerend bewindspersoon voor digitalisering, namens de andere betrokken departementen de SER gevraagd advies uit te brengen over AI, de toekomst van werk en sociaaleconomische implicaties.

In de raadsvergadering van februari jl. is deze adviesaanvraag besproken. De verkregen input is meegegeven aan de commissie bij de start van dit traject.

Nu de commissie van voorbereiding de omslag maakt van feitenanalyse naar aanbevelingen, is het een goed moment om de Raad tussentijds te betrekken bij het proces.

De voorliggende notitie (R/3091) bevat achtergrondinformatie, de adviesvragen, een samenvatting van de analyse in tabelvorm, inclusief de handelingsperspectieven op verschillende niveaus.

Met de bespreking aan zes dialoogtafels van enkele van deze handelingsperspectieven wil de commissie het advies een stap verder brengen.

De raadsleden hebben met deze tussentijdse bespreking de mogelijkheid om voor hen relevante elementen voor de eindfase van het advies naar voren te brengen.

4.2 Toelichting door mevrouw Piersma

Wegens de verhinderdheid van de voorzitter van de commissie van voorbereiding, mevrouw Gerbrandy, geeft mevrouw *Piersma* een korte, inhoudelijke toelichting op dit adviestraject.

Geconstateerd kan worden dat AI nog steeds met veel mystificatie is omgeven. Zij illustreert dit met twee voorbeelden.

Begin 1900 had een slimme man in Turkije een geautomatiseerd schaakspel bedacht, waarmee het spel kon worden gespeeld zonder dat er een tweede speler meedeed. Later bleek dat de uitvinder zelf onder de tafel kroop en de schaakstukken zo kon verplaatsen.

Vorige week heeft Elon Musk van Tesla de optimus-robot geïntroduceerd. Deze robot kon alles. De robot ging ook achter de bar op bestelling drankjes gereedmaken. Later bleek dat een aantal medewerkers met VR de robot aanstuurden.

Deze handelwijzen zijn manieren om ons te laten helpen met een techniek die nu beschikbaar is door de techniek te gaan toepassen. Dan gaat het niet om technische maar om sociale innovatie. Er is veel over de techniek te vertellen, maar deze is continu in ontwikkeling. We moeten gaan wennen aan 'permanent bèta': wat vandaag werkt, werkt morgen beter of anders. Het gesprek zou dan ook meer moeten gaan aan wat technologie kan bijdragen aan de economie en de maatschappij.

Deze benadering kan worden samengevat met het motto: kansen pakken, mensen meenemen en misstanden voorkomen. Lang is vooral gesproken over de misstanden en daarmee missen we de vraag hoe we de kansen kunnen gaan pakken en mensen kunnen meenemen. Het lukt ons nog niet goed om de kansen en risico's af te wegen.

In die lijn zijn vandaag voor de dialoogtafels drie thema's gekozen:

- Betrekken van werknemers: Hoe kunnen medewerkers effectief bij AI worden betrokken? Wanneer heeft hun betrokkenheid wel en geen meerwaarde? Hoe kunnen we de kansen van AI pakken?
- Strategische besluitvorming over AI: Op welk niveau beslissen we, wie nemen we daarin mee en wat moeten de bestuurders weten om een goede beslissing te kunnen nemen?
- Iedereen meenemen: Welke kennis en vaardigheden hebben mensen nodig en hoe vullen we het werk in wanneer we AI gaan inzetten?

Notitie R/3091 geeft per thema ook meer informatie over het belang, het probleem, hoe de situatie kan worden verbeterd en een aantal vragen. Ook voor de adviesvragen, de bevindingen in de analyse en de handelingsperspectieven (aanbevelingen) kan worden verwezen naar deze notitie.

4.3 Gesprek aan zes dialoogtafels

Aan zes dialoogtafels worden, zoals gezegd, drie thema's besproken.

Twee tafels houden zich (onder leiding van mevrouw Laagland en de heer Houweling) bezig met het thema betrekken van werknemers.

Twee andere tafels (onder leiding de heer Bharosa en mevrouw Piersma) bespreken het thema strategische besluitvorming over AI.

De laatste twee tafels (onder leiding van de heren Ter Weel en Van Eijck) bespreken het thema iedereen meenemen.

Voor de bespreking aan de tafels zijn ca. 40 minuten beschikbaar.

4.3 Afronding bespreking agendapunt 4

De *voorzitter* dankt de raadsleden voor hun input in de gesprekken aan de tafels en rondt de bespreking af.

Om een optimaal van die beschikbare tijd gebruik te maken, wordt afgezien van een plenaire terugkoppeling.

De rapporteurs vanuit het secretariaat maken aantekeningen en de verkregen input zal worden doorgeleid naar de commissie van voorbereiding.

In een bijlage van de notulen van vandaag zal, vanwege het openbare karakter van raadsvergaderingen, een samenvatting c.q. verslag op hoofdlijnen van de gevoerde gesprekken worden opgenomen. Hiermee kunnen de raadsleden hun vertegenwoordigers in de commissie van voorbereiding ook informeren over de bespreking tijdens de raadsvergadering.

Verdere opmerkingen of suggesties voor de aanbevelingen van dit adviestraject kunnen ook bilateraal aan het secretariaat worden doorgegeven. Het streven van de commissie van voorbereiding is erop gericht om het conceptadvies begin 2025 af te ronden.

5. Vaststelling begroting SER 2025 (conceptbegroting R/3088)

De *voorzitter* wijst erop dat volgens de Wet op de SER de Raad de begroting moet vaststellen en deze dient vóór 1 oktober te worden aangeboden aan de Raad. De begroting is eerder per mail aangeboden, na eerdere behandeling in het dagelijks bestuur van de SER. Er zijn geen schriftelijke reacties ontvangen over de begroting.

De Raad stelt de conceptbegroting SER 2025 unaniem vast met de aantekening van de heer Van Veldhuizen dat in de titel van de toelichting (pag. 9) abusievelijk is verwezen naar de begroting van 2024. Dit moet uiteraard de begroting van 2025 zijn.

De begroting zal conform de gebruikelijke procedures vóór 15 november a.s. ter goedkeuring worden aangeboden aan de minister van SZW.

6. Rondvraag en sluiting

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

De volgende raadsvergadering vindt plaats op donderdag 21 november a.s. om 10.15 uur.

De vergadering wordt om ca. 12.00 uur beëindigd. Hierna is er gelegenheid voor een netwerklunch.

Verslag van de bespreking van het Adviestraject over AI in de raadsvergadering van 17 oktober 2024

Advies algemeen

Op de raadsvergadering van 17 oktober 2024 is de tussentijdse stand van zaken besproken van het adviestraject AI en werk. Kroonlid Nanda Piersma opende met een inleiding gaf over de ontwikkeling van AI over de afgelopen jaren tot nu. De algemene boodschap was: AI is niet eng, laten we het vooral hebben over de kansen en hoe we mensen mee kunnen nemen en mistanden kunnen voorkomen.

Na het inleidende verhaal werd aan de hand van drie vraagstellingen (betrekken van medewerkers, het maken van strategische besluitvorming en iedereen meenemen) de factoren besproken die een rol spelen bij het implementeren van AI.

Tijdens de bespreking werd genoemd dat het Advies een eerlijk verhaal moet bieden over wat AI wel of niet kan doen. De basis voor effectief inzetten van AI is namelijk het vertrouwen dat het wordt ingezet op een goede manier en dat risico's worden gelimiteerd. Tegelijkertijd moet er bij AI, en soortelijke technologische ontwikkelingen, voldoende adaptief vermogen zijn van overheid, medewerkers en bedrijven, want een innovatie kun je niet van vooraf aansturen.

Betrekken medewerkers

Om een AI-toepassing succesvol te implementeren in een bedrijf helpt het als medewerkers worden meegenomen. Dit kan zowel via formele besluitvorming, zoals Ondernemingsraden, als op een informele manier worden ingevuld. Het betrekken van medewerkers vergroot het vertrouwen op de werkvloer om met de toepassing te werken en zorgt ervoor dat de (ethische) gevolgen van de AI-toepassing beter in kaart zijn gebracht. Bij sommige organisaties wordt aparte ethische commissie opgericht die zich specifiek bezighoudt met het in kaart brengen van de effecten van de AI-toepassing op het werk, maar ook op de samenleving.

Het betrekken van medewerkers is vaak een langdurig proces dat in een zo vroeg als mogelijk stadium kan worden gestart. Er werd benoemd dat voor een implementatietraject zowel de organisatie als de medewerkers elkaar vertrouwen en samen willen leren over hoe AI in de praktijk uitpakt, bijvoorbeeld door pilots en experimenten uit te voeren. Dit houdt wel in dat er aan de start van een implementatietraject nagedacht is over de mogelijke risico's die zich kunnen voordoen, zoals bias en discriminatie en dat er open en transparant over wordt gecommuniceerd. Vooral als de innovatie ook mensen treft die al langer in een functie zitten, zij vragen zich vaker af "What is in it for me?" om deze nieuwe technologie te gebruiken of denken dat ze hun baan kunnen verliezen.

Een Ondernemingsraad (OR) heeft op basis van de WOR adviesrecht op de invoering van grote technologische innovaties die het werk veranderen. AI is de informatie en instemmingsrecht niet altijd bekend bij verschillend bedrijven. Ook hebben veel organisaties nog geen OR of zijn niet WOR-plichtig. Aan de tafels wordt hierbij ook de vraag gesteld; op welk moment de OR betrokken moet worden bij zelflerende AI-systemen, hoe is daarop de WOR van toepassing?

Om de OR te ondersteunen zou een soort beslisboom (wat wel, wat niet, onder welke voorwaarden) kunnen helpen en hier zit op een hoger niveau ook een rol voor de sociale partners. Maar ook veel werkgevers hebben niet alle kennis in huis. Bij LTO wordt dit geadresseerd middels een co-operatiemodel, waarbij in gezamenlijkheid (meerdere bedrijven bij elkaar) wordt gekeken naar de mogelijkheden van AI. Een andere mogelijkheid van een OR is om zelf een strategische agenda op te stellen waarin de onderwerpen staan die de organisatie gaan raken of zij kunnen inspiratie/innovatiedagen organiseren (zoals bij BP).

In sommige organisaties zijn het de medewerkers die zelf met AI gaan experimenteren om hun werk efficiënter in te vullen. Deze voorlopers zouden door de bedrijven benut kunnen worden en hen moet genoeg ruimte worden geboden. Als voorbeeld werd aan een van de tafels genoemd een arts die AI gebruikt om mails van patiënten te beantwoorden. Die arts spreekt hier met veel collega's over en ziet dat de bestuurders enthousiast zijn. De OR wil echter een gesprek hierover omdat er bij andere mensen toch onduidelijkheid zit over hoe dit hun werk kan beïnvloeden. Om de AI-toepassing in te zetten binnen de hele organisatie, wordt in dit voorbeeld benoemd dat de arts voldoende ruimte krijgen om te experimenteren en in gesprek met de OR zorgen dat er een gedeelde werkwijze komt van hoe deze technologie het beste ingezet kan worden.

Strategische besluitvorming over AI

Voor een succesvolle implementatie van een AI-toepassing is het van belang om een nauwe verbondenheid met de organisatorische (bedrijfs-)processen te realiseren en te zorgen dat AI een versterking is van de wijze waarop het werk dat al wordt gedaan. De uitdaging is om te zorgen dat op bestuursniveau voldoende kennis aanwezig is om besluiten te nemen over de inzet, (door)ontwikkeling en evaluatie van AI. Vooral bij het MKB is dit een zorg, omdat grote bedrijven gemakkelijker eigen keuzes kunnen afdwingen en MKB meer afhankelijk is van de markt. Het is ook belangrijk om na te denken over het doel van de inzet van AI en de achterliggende waarden - wat probeer je door de inzet van AI te verbeteren en waarom.

Als bestuurder ben je verantwoordelijk voor de langere termijn ontwikkelingen binnen de organisatie en draag je zodoende ook als taak om de technologische ontwikkelingen bij te benen. Inzetten van nieuwe technologie en je medewerkers meenemen is eigenlijk de enige keuze die je als bedrijf kan maken. Ondernemers hebben behoefte aan experimenteerruimtes waar ze ook verschillende

softwareproducten kunnen uitproberen, zonder dat ze er meteen aan vast zitten. Om kleinere bedrijven mee te nemen in de digitale ontwikkelingen kan gebruik worden gemaakt van coalities of ketens van grote en kleine bedrijven die samenwerken om de kennis over AI te vergroten. Grotere bedrijven kunnen kleinere bedrijven meenemen en de lessen delen over hoe zij AI inzetten binnen hun bedrijf. Daarnaast is het belangrijk op de aansluiting tussen het bedrijfsleven en de wetenschap te verbeteren, zodat daar de arbeidsmarkt beter van wordt. De Brainport regio rondom Eindhoven is hier een goed voorbeeld van, dit is een gebied waar door de gemeente en de techbedrijven samen en lokaal wordt gewerkt om elkaar te versterken en nieuwe ideeën verder te ontwikkelen.

Iedereen meenemen

Bij de AI transitie is het van belang om in een vroeg stadium al de verdelingsvraagstukken mee te nemen, we moeten immers geen groepen vergeten. De overheid heeft een signalerende functie om de mogelijke gevolgen van AI en onzekerheid over nieuwe verdienmodellen in kaart te brengen en te monitoren.

De overheid zou kunnen bijdragen aan een betere adoptie van AI in de samenleving door het aanbieden van objectieve informatie over de risico's van AI en een visie creëren die richting geeft over waar Nederland heen gaat. Ook kan de overheid de onzekerheid verminderen door een versterking van sociale zekerheid en een vangnet voor ZZP-ers te organiseren.

Om AI ontwikkeling tot bloei te laten komen moet er een goede verbinding zijn tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Daarmee kan gezorgd worden dat de beroepsbevolking de juiste vaardigheden hebben om met AI om te gaan. In Nederland doen we het niet goed op het post-funderend onderwijs, en daardoor is het lastig voor sommige beroepsgroepen om te wisselen van werk.

Vaardigheden die van belang zijn:

- Design thinking
- Digital skills
- Basisvaardigheden (taal-rekenen-geschiedenis)
- Technologische burgerschap