

De OR en het georganiseerd overleg in de praktijk

Op weg naar een succesvolle samenwerking met de vakbond

Amersfoort, 19 mei 2026

Welkom!

Steek je hand op, ik werk voor:

- Rijk (ministeries, Staten generaal, gerechtshoven, UWV, reclassering etc)
- SW en Werk en Inkomen
- gemeenten, provincies, waterschappen
- onderwijs, politie, defensie

Bespreek met je buurman/vrouw in een paar minuten: *heb jij als OR-lid (structureel) overleg met de vakbonden en zo ja waarover?*



Doel van deze workshop



- Hoe werkt de praktijk van het Georganiseerd Overleg (GO) of Lokaal Overleg (LO)?
- Een krachtige positionering als OR
- Welke onderwerpen zijn voor de OR en de vakbonden gezamenlijk?
- Het bespreken van mogelijkheden voor succesvolle invloed
- Behandeling van een casus
- Ingangen voor een succesvolle samenwerking

Het GO/LO/SOR: de praktijk

- Met de inwerkingtreding van de Wnra in 2020: normalisering positie ambtenaren > Burgerlijk Wetboek wordt van kracht en ook de overlegverhoudingen en de omgang met arbeidsvoorwaardenvorming en reorganisaties veranderen.

Hoe is de verhouding sector (cao) - lokaal (OR) anno 2026 geregeld?

- Gemeente Cao: GO wordt vervangen door LO, artikel 12
- Cao Rijk: overleg over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in het Sectoroverleg (SOR), de OR behandelt lokale onderwerpen (m.u.v .van FUWA > sectorafsprak). Reorganisatie/overtolligheid: OR en vakbonden samen: hfd 14 en par. 27.3, VWNW-beleid.

Gemeente Cao, artikel 12

Artikel 12.1 | Het lokaal overleg

1. Het lokaal overleg vindt plaats tussen de werkgever en vakbonden.
2. De werkgever nodigt vakbonden die partij zijn bij de cao uit voor het lokaal overleg.
3. Een andere vakbond kan deelnemen aan het lokaal overleg. Een verzoek om deel te nemen aan het overleg wordt door de deelnemers aan het overleg besproken.
4. De werkgever wijst 1 of meer vertegenwoordigers aan voor het lokaal overleg.
5. Iedere vakbond wijst 1 of meer vertegenwoordigers aan voor het lokaal overleg.

Onderwerpen lokaal overleg gemeenten

Artikel 12.2 | Onderwerpen

1. Het lokaal overleg betreft:
 - invoering, wijziging of intrekking van lokale regelingen/bepalingen op basis van de ruimte die artikelen in de cao geven, namelijk:
 - [artikel 3.1 lid 3](#) Conversietabel functiewaardering- en beloning
 - [artikel 3.7](#) Uitloopschaal
 - [artikel 3.14](#) Inconveniëntentoeelage
 - [artikel 3.21](#) Reis- en verblijfskostenregeling
 - [artikel 3.22 lid 1](#) en [lid 2](#) Reiskostenvergoeding woon-werk
 - [artikel 4.2 lid 5](#) Bronnen IKB
 - [artikel 4.3 lid 2](#) Doelen IKB
 - [artikel 9.1 lid 2](#) Aanvullende afspraken Van werk naar werk-traject
 - afspraken over een sociaal statuut/plan.
2. De werkgever en de vakbonden kunnen in het lokaal overleg ook andere onderwerpen bespreken die van wederzijds belang zijn.

Cao Rijk hoofdstuk 14, VWNW

Hoofdstuk 14. Organisatieverandering en VWNW-beleid

Iedere wijziging van de organisatiestructuur, omvang of taakhoud van uw organisatie waaraan personele consequenties zijn verbonden, is een reorganisatie. Een reorganisatie kan ook betrekking hebben op een onderdeel van uw organisatie. Als een reorganisatie gevolgen heeft voor uw werklocatie of als overtolligheid dreigt, geeft het Van Werk Naar Werk-beleid (VWNW-beleid):

- voorschriften voor uw werkgever en uzelf en
- voorzieningen om u naar ander werk te begeleiden als u dat zelf wilt of als dat nodig is omdat u geen functie meer heeft.

Het uitgangspunt van het VWNW-beleid is een sluitende aanpak om ander werk voor u te realiseren.

Uw werkgever moet u naar ander werk begeleiden en u moet daaraan actief meewerken.

Onderdeel van het VWNW-beleid is dat uw werkgever over de toepassing daarvan ook moet [overleggen met de vakbonden en de ondernemingsraad](#).

Cao Rijk samenwerking OR en vakbond

§ 27.3 Overleg met vakbonden en medezeggenschap bij reorganisaties en toepassen VWNW-beleid

Aanvang voorbereidende fase

Als een werkgever overweegt om voor zijn organisatie of voor een of meer onderdelen daarvan een **voorbereidende fase** te starten, dan moeten de vakbonden in het betreffende decentrale overleg en de betrokken ondernemingsraden daarover vooraf tijdig worden geïnformeerd.

Daarbij legt de werkgever aan de betrokken ondernemingsraden een globale beschrijving van de toekomstige organisatie voor. De betrokken ondernemingsraden krijgen de gelegenheid hun mening te geven over de hierbij betrokken functiegroepen en over de argumentatie van de werkgever waarom er functies zullen verdwijnen.

Vervolgens legt de werkgever de globale beschrijving van de toekomstige organisatie samen met de mening van de betrokken ondernemingsraden daarover voor aan de vakbonden. De werkgever geeft de vakbonden gelegenheid te adviseren over de omvang van de aangewezen groep en over de duur van de voorbereidende fase. De werkgever kan alleen gemotiveerd afwijken van het advies van de vakbonden.

De werkgever betreft de vakbonden bij de voorlichting van de betrokken werknemers over de voorbereidende fase en bij de manier waarop die werknemers tijdens de voorbereidende fase worden begeleid.

Het GO/LO/SOR: de praktijk

- Cao Waterschappen: decentralisatiebepalingen > lokaal overleg en arbeidsvoorwaardencommissie en experimenteerruimte artikel 8.1
- Cao universiteiten: idem als cao Waterschappen



Waar zit belangrijkste overlap tussen sector en lokaal?

Rijk: voorbereidende fase reorganisatie (bijv. departement) en uitvoering reorganisatie (VWNW)

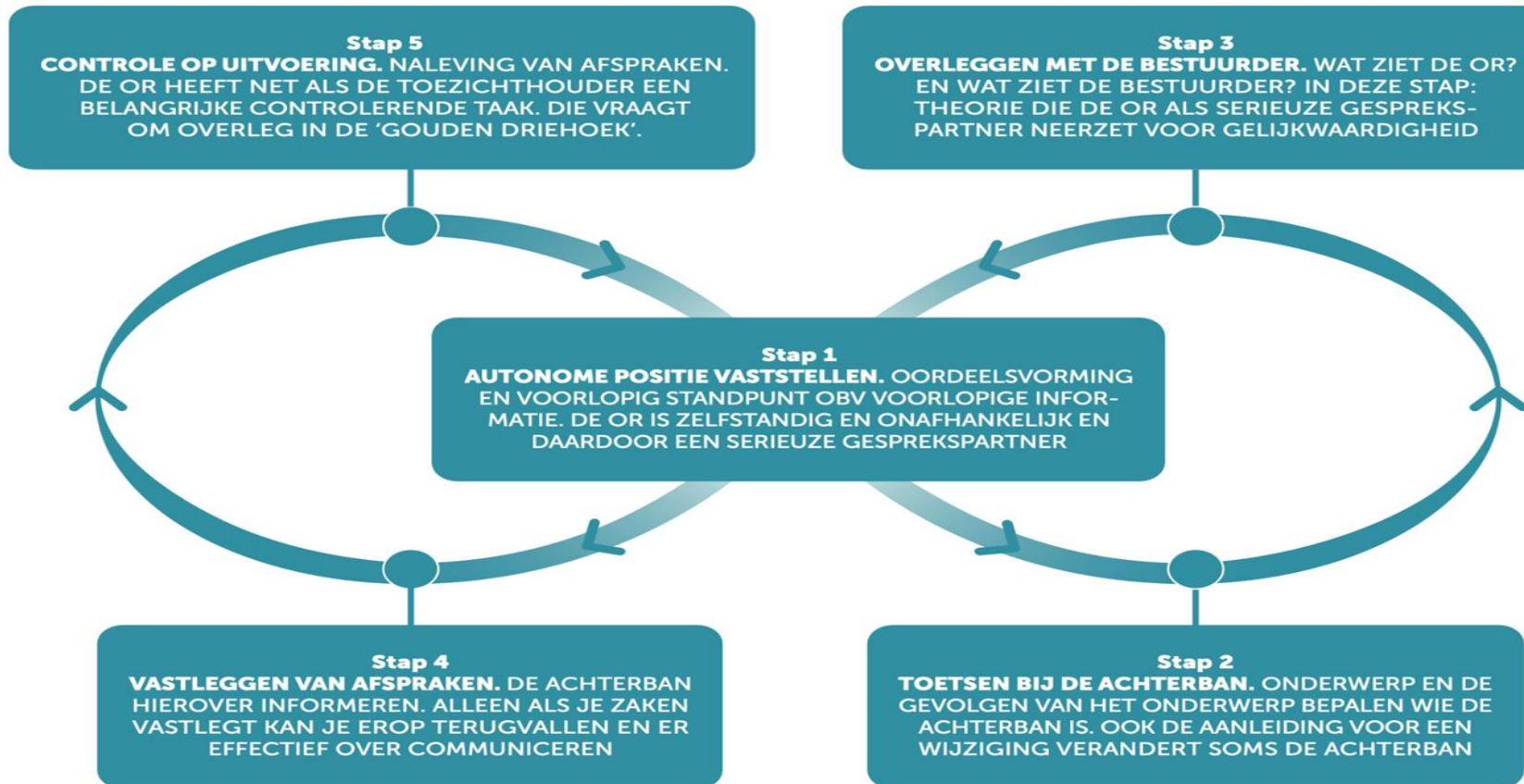
gemeenten: landelijk functiewaarderingssysteem (HR21) en lokale conversie FUWA, lokaal Individueel Keuzebudget (IKB = een keuzemodel voor arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid) en sociaal plan

waterschappen: IKB, sociale plannen en reorganisatie

universiteiten: IKB, sociale plannen en reorganisaties



Positionering OR: betekenis en werkvloer



Positionering OR: betekenis en werkvloer

- Positionering is belangrijk om van betekenis te zijn: een OR die proactief en resultaatgericht is en 'werkvloerwijsheid' toevoegt aan de plannen van de bestuurder (of de vakbond)
- De positionering kan wijzigen afhankelijk van het te behandelen onderwerp
- Wat helpt: werken met een jaarplan en prioritering > een gestructureerde OR is koersvast en heeft 'houvast'
- Macht vraagt om tegenmacht: oftewel, organiseer als OR democratische tegenspraak > focus op samenwerking met de achterban

Succesvolle invloed



- Begint met een duidelijke koers/ambitie met eigen OR speerpunten, een goede samenwerking met de achterban (werkvloerwijsheid als waarde) en bewustzijn van belangrijke stakeholders (bestuurder, bonden, HR)
- Zichtbaarheid en lef
- Inzicht in besluitvormingstrajecten (GO, LO, OR > wat, wanneer, waar?)
- Een goede oriëntatie op het vraagstuk (gebruik bijvoorbeeld het 7 stappenmodel of resultaatgericht werken)
- Bedenk: welk WOR artikel helpt ons vooruit: artikel 30, 25, 27, 23, 24 of 28 al naar gelang de situatie en de gewenste strategie
- Formaliseer (> overlappende onderwerpen) en structureer de samenwerking met de vakbond en investeer in de relatie

Oefening casus 1 Rijk

Zoek je buurman/vrouw weer op en bedenk in 3 minuten met: welke eerste stap zet de OR als:

Er een reorganisatie binnen een ministerie wordt aangekondigd:

Situatie:

- *2 directies worden samengevoegd tot 1*
- *120 fte → wordt 95 fte*
- *Nieuwe functiestructuur is aan de orde*
- *Sociaal plan is nodig*



Oefening casus 2 (gemeenten, waterschappen, universiteit)

Zoek je buurman/vrouw weer op en bedenk in 3 minuten: welke eerste stap zet de OR in deze situatie:

Een gemeentesecretaris van een middelgrote gemeente wil het lokale IKB moderniseren en beter laten aansluiten op hybride werken en duurzame inzetbaarheid. Hij bespreekt dit in het LO maar betreft in eerste instantie niet de OR, waardoor de OR op achterstand wordt gezet.



Invulling overleg vakbonden



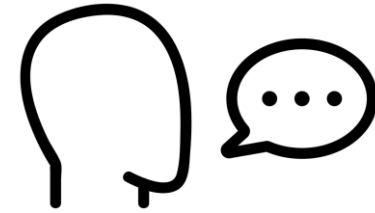
- Structureer het overleg. Maak vaste afspraken over ‘de basis’ (convenant), minimaal per kwartaal. Leg de verschillende rollen en de tijdlijnen vast voor actuele, te behandelen thema’s en werk dat jaarlijks bij.
- Informeer de vakbond op regelmatige basis over wat er speelt binnen de organisatie en de OR.
- Timing en gezamenlijk optrekken is belangrijk als het om urgente, onderwerpen/overlap gaat, liever te vroeg dan te laat
- Investeer in de relatie (ook van toepassing op de bestuurder en HR)

Een pleidooi voor aandacht

Uit 'Zullen we nu weer aan het werk gaan' van Peter Ros over aandacht anders dan focus:

'Ons onbewuste doet veel meer dan we denken. Wanneer we niet bewust nadenken, verwerkt ons brein indrukken, ruimt het tijdens onze slaap afvalstoffen op en legt het nieuwe verbanden. Juist in momenten van mijmeren ontstaan frissen ideeën. Daar ontstaan creatieve sprongen. En wanneer we onze aandacht richten op elkaar groeien begrip, verbinding en vertrouwen terwijl frictie afneemt.'

Relatie, gedrag en communicatie



- Wat kom je halen, wat kom je brengen? Bij elk gesprek, formeel of informeel. Ben je klant of ben je leverancier?
- Aandacht en het goede gesprek.
- Liever live dan een 'e-mail
- Liever pull dan push

Matrix

gedragsbeïnvloeding:

<i>Middel/resultaat</i>	<i>Weten</i>	<i>Mening</i>	<i>Actie</i>
<i>Weten</i>	informereren	alternatieven	aanprijzen/veroordelen
<i>Mening</i>	overtuigen	dialogoog	dreigen
<i>Actie</i>	tonen	verwarren	dwingen

Ter afsluiting

Wat neem jij meer naar het eerstvolgende OR-overleg?

Dank je wel voor jouw aandacht en tot ziens!

Marion van Geest - 06 441 31 861

