

Zoekt uw OR handvatten voor het beoordelen van een reorganisatie?

Zie het lijstje van mogelijke criteria hieronder

- Beginnen met inventarisatie van bestaande knelpunten.
- Er moet een managementlaag uit.
- Wijziging van functie-inhoud alleen op vrijwillige basis en onder aanbod van scholing en begeleiding
- In het veranderingsproces moeten tevoren ijkpunten worden benoemd.
- De reorganisatie mag niet ten koste gaan van het lopend exploitatiebudget.
- Bevoegdheden moeten lager in de organisatie worden belegd.
- De voortgang van de reorganisatie moet een terugkerend punt in elk werkoverleg zijn.
- Gewijzigde en nieuwe functies moeten beoordeeld worden.
- De reorganisatie moet de interne samenhang vergroten.

Zoekt uw OR handvatten voor het beoordelen van een fusie?

Zie het lijstje van mogelijke criteria hieronder

- Geen gedwongen ontslagen
- Er zijn nog vóór de juridische fusie plannen die de beoogde meerwaarde op het punt van kostenreductie uitwerken en financieel onderbouwen.
- Voor de onvermijdelijke wijziging van werkplekken worden sociale maatregelen getroffen die de ondernemingsraden ter instemming worden voorgelegd.
- Keuzes over de toekomstige medezeggenschapstructuur worden overgelaten aan de bestaande ondernemingsraden.
- Er zijn afspraken over de ontwikkeling van een gemeenschappelijk sociaal beleid in het eerste jaar na de fusie.
- De topstructuur (Raad van Bestuur en Raad van Toezicht) is duidelijk en wordt in aanvang samengesteld op basis van gelijkwaardigheid van de fusiepartners.
- Bij elke verandering in werkprocessen is er aandacht voor een toereikende personeelsvoorziening, zowel kwalitatief als kwantitatief. Kwalitatief vooral in de vorm van bij- en nascholing van al in dienst zijnde medewerkers.
- De fusieplannen voorzien in een evaluatietraject met tevoren afgesproken criteria en momenten.

