

Justitievakbond Juvox CHECKLIST BIJ REORGANISATIES

Naam reorganisatie:.....

Reageren vóór:

Naam commissielid:.....

Algemene werkwijze

Hanteer het BOB-model (Beeldvorming, Oordeelvorming, Besluitvorming)

Stap 1, beeldvorming:	informatievergaring, bureaustudie
Stap 2, oordeelvorming:	toetsen van de informatie toetsingscriteria
Stap 3, Besluitvorming:	formuleren van het advies

1. Fase Beeldvorming:

A. Is het dossier compleet? Een compleet reorganisatiedossier bestaat uit navolgende inhoud:

1. Aanleiding/noodzaak reorganisatie
2. Doel reorganisatie
3. Beschrijving huidige organisatie
4. Organogram huidige organisatie
5. Beschrijving nieuwe organisatie
6. Organogram nieuwe organisatie
7. Formatieplan oud (functies, aantal per functie, schaalniveau)
8. Formatieplan nieuw (functies, aantal per functie, schaalniveau)
9. Overzicht personele gevolgen
10. Financiële onderbouwing reorganisatie
11. Plaatsingsprocedure
12. Communicatie tijdens de reorganisatie
13. Tijdplan uitvoering reorganisatie
14. Het overleg met de ondernemingsraad
15. Het overleg met het georganiseerd overleg (vakbonden)

Conclusie:.....

B. Wat vinden betrokken medewerkers en de OR? Doe navraag bij leden of bij de OR.

Conclusie:.....
.....
.....

In voorkomende gevallen kan de Justitievakbond Juvox een bezoek brengen aan het betreffende dienstonderdeel.

2. Fase Oordeelvorming

Onderwerp	Toetsingscriteria	ja / nee / bijzonderheden
Aanleiding / doel reorganisatie	De noodzaak van de reorganisatie wordt voldoende aangetoond	
	Er ligt een heldere financiële onderbouwing onder de reorganisatie.	
	Beschikbare financiële middelen worden adequaat ingezet	
	De OR is om advies gevraagd (art. 25 WOR)	
	Er wordt overleg gevoerd met het GO (art. 113 ARAR)	
Personele gevolgen ('zachte' en 'harde')	Er is in algemene zin draagvlak voor de reorganisatie onder de medewerkers verworven	
	De reorganisatie is zorgvuldig voorbereid en goed gecommuniceerd, er is stabiliteit tijdens het reorganisatieproces	
	De personele gevolgen blijken duidelijk uit het dossier	
	Er wordt rekening gehouden met de medewerkers die personele gevolgen ondervinden. De dienstleiding is met hen in gesprek	
	De betrokken medewerkers zijn z.s.m. geïnformeerd over wie hun nieuwe manager wordt	
Wijze opvangen personele gevolgen	De personele gevolgen kunnen volledig met de inhoud van het Sociaal Flankerend Beleid sector Rijk opgevangen worden, er zijn geen aanvullende afspraken nodig	
	De 'kan-bepalingen' uit het SFB sector Rijk worden waar nodig in individuele situaties toegepast. Betrokken gaan er in financiële zin niet op achteruit.	
	Betrokken medewerkers krijgen zo mogelijk 'baanzekerheid' bij het betrokken dienstonderdeel	
	Betrokken medewerkers krijgen zoveel als mogelijk een functie op hun huidige niveau aangeboden	
	De (nieuwe) plaats van tewerkstelling voor de betrokken medewerkers blijft zo dicht mogelijk bij hun woonplaats	
	De nieuwe werksituatie biedt betrokken medewerkers voldoende uitdaging	

3. Fase besluitvorming, conclusie

- A. Verwachte advies(-richting) OR:
- positief
 - positief onder voorwaarden
 - negatief
- B. Is er reden voor Justitievakbond Juvox om overleg te voeren over de personele gevolgen en het opvangen daarvan in het GO Raad voor rechtspraak of het GO Ministerie van Justitie?
- Nee
 - Ja, over.....
- C. Eindconclusie: