

Tips voor het schrijven van een advies met invloed	
1	<p>Geef een korte samenvatting van de inhoud van de adviesvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ bevat het voldoende informatie over de beweegredenen, de gevolgen voor de organisatie/personeel en de maatregelen ○ Maak een opsomming op welke informatie het advies gebaseerd is <p><i>Tip: blijf niet te lang en teveel en om informatie vragen. Maximaal 7 vragen...</i></p>
2	<p>Hoe is tijdens het adviestraject de afstemming met de bestuurder verlopen?</p> <p><i>Tip: Benoem de (minder) goede aspecten en neem hierover adviespunten op.</i></p>
3	<p>Wat heeft de OR als belangrijkste speerpunten/voorwaarden? Heb je deze besproken met collega's? Zodra de bestuurder de reorganisatie heeft aangekondigd kan je aan de slag.</p> <p><i>Tip: Formuleer z.s.m. de speerpunten/criteria in de beginfase en ga vooral de dialoog aan. Zo voorkom de bekende OR- valkuil "radiostilte" en je minder invloed krijgt tijdens het formele traject het laatste moment.</i></p>
4	<p>Welke toezeggingen heeft de bestuurder tijdens het traject aan de OR gedaan?</p> <p><i>Tip: Het advies is een samenvatting van een langer traject. Vermeld alles in het einddocument.</i></p>
5	<p>Adviseer zo concreet mogelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Welke wensen heeft de OR nog ten aanzien van het voorgenomen besluit ○ Wat is de zwaarte daarvan (voorwaarde, suggestie) <p><i>Tip: Formuleer een inhoudelijk advies en geef de zwaarte per adviespunt aan. Sommige bestuurders hechten erg aan een positief advies. Als de bestuurder in alle belangrijke voorwaardes tegemoet komt kan de bestuurder het beschouwen als positief advies.</i></p>
6	<p>Inhoudelijke tips:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Wanneer wil de OR het effect van de reorganisatie evalueren? ○ Denk aan vertrekkers en achterblijvers. ○ Hoe beoordeelt de OR nut en noodzaak de voorgenomen reorganisatie? Is dit ook voldoende bekend bij collega's? Je helpt de bestuurder bij het krijgen van draagvlak als de OR aangeeft de redenen te begrijpen. ○ Stimuleer als OR dat medewerkers participeren in de reorganisatie. Medewerkers weten als geen ander wat er mis gaat en hoe het beter kan. Borg zorgvuldige terugkoppeling na input van medewerkers.
7	<p>Wat wil de OR in ieder geval terugzien in het voorgenomen besluit?</p> <p><i>Tip: formuleer zo concreet mogelijk eventuele voorwaarden en hoe de OR deze geconcretiseerd wil hebben in het besluit.</i></p>