[VOORBEELD ADVIESAANVRAAG OR]

**Adviesaanvraag op basis van art. 25 Wet op de ondernemingsraden**

PLAATS, DATUM

Betreft: voornemen tot reorganisatie

Beste collega’s,

Via deze weg delen wij met jullie ons voornemen tot een reorganisatie. Wij verzoeken jullie om een advies uit te brengen over dit voorgenomen besluit conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Achtergrond en beweegredenen
Een toelichting en beschrijving van de achtergrond en beweegredenen van het voorgenomen besluit. Ingaan op:

* De situatie benoemen waarin de onderneming zich bevindt;
* Waarom het noodzakelijk is om het voorgenomen besluit te nemen;
* Welke maatregelen al waren getroffen om kosten te besparen om een reorganisatie te voorkomen (maar dat dit niet voldoende blijkt te zijn);
* Wanneer gebruik wordt gemaakt van de NOW-regeling, benoemen waarom ondanks deze steunmaatrelen een reorganisatie noodzakelijk is.

Gelet op het voorgaande is het noodzakelijk dat er nu maatregelen worden genomen om de onderneming duurzaam toekomstbestendig te maken. Een reorganisatie is noodzakelijk om op structurele kosten te besparen. Om die redenen hebben we een voorgenomen besluit tot reorganisatie genomen.

Het voorgenomen besluit
Het volgende reorganisatieplan hebben wij nu voor ogen:

Ingaan op:

* Welke maatregelen worden genomen;
* In welke afdelingen en functies zal worden gesneden en met hoeveel fte;
* Hoe past deze maatregel in de visie en strategie van de onderneming;
* Wat zijn de kosten bij de reorganisatie (denk aan transitievergoeding en eventuele aanvullende vergoedingen (in het kader van een sociaal plan);
* Wat is de opbrengst / waar werken we naartoe;
* Tijdspad.

Gevolgen van het voorgenomen besluitWij realiseren ons dat deze voorgenomen reorganisatie ingrijpende gevolgen zal hebben. Graag lichten we zo concreet mogelijk toe wat de exacte gevolgen voor de organisatie en de medewerkers zijn, zowel vanuit financieel als vanuit organisatorisch perspectief.

Ingaan op:

* Beschrijving van de gevolgen (aan te raden: toevoegen een organogram van de onderneming vóór en ná de reorganisatie);
* Per afdeling / functiegroep de inkrimping uitwerken;
* Indien van toepassing: benoemen wijziging in werkwijze, werkmethoden, digitalisering, efficiënter werken.

Maatregelen om de personele gevolgen op te vangenOm de personele gevolgen zoveel als mogelijk op te vangen willen wij de volgende maatregelen treffen:

Ingaan op:

* Sociaal Plan;
* Begeleiding;
* Opleidingsbudget;
* Spreekuur voor directbetrokkenen;
* Ondersteuning / faciliteiten vanuit de vakbond.

Verzoek om advies

Met deze adviesaanvraag gaan we ervan uit jullie voldoende inzicht te hebben gegeven in de achtergrond, beweegredenen en maatregelen ter opvanging van de personele gevolgen van het voorgenomen besluit tot reorganisatie.

Graag verzoeken wij jullie dan ook om zo spoedig mogelijk, docht uiterlijk op DATUM, jullie advies op dit voorgenomen besluit te geven.

In de tussentijd nodigen wij jullie uit voor een overlegvergadering op [DATUM]. Tijdens deze vergadering kunnen eventuele vragen worden beantwoord en kunnen wij desgewenst een nadere toelichting geven. Uiteraard zijn wij ook buiten de overlegvergadering beschikbaar voor nader overleg.

Geheimhouding en communicatie

Omdat het voorgenomen besluit gevoelige informatie betreft en nog niet intern is gecommuniceerd, vragen wij jullie om de toegestuurde documenten en medegedeelde informatie over dit onderwerp en deze adviesaanvraag als zeer vertrouwelijk te behandelen. Het is dan ook niet toegestaan om stukken te vermenigvuldigen en/of te verspreiden. Deze verplichting tot geheimhouding geldt totdat al het personeel, dan wel de betrokken medewerkers over deze adviesaanvraag zijn ingelicht of totdat wij jullie uit jullie geheimhoudingsplicht hebben ontheven.

Graag stemmen wij met jullie tijdens de overlegvergadering ook de verdere (interne) communicatie af.

[--- optioneel---]: Overige mededelingen

* Bijvoorbeeld dat het UWV wordt ingelicht over dit voorgenomen besluit;

Met vriendelijke groet,

NAAM ONDERNEMER/DIRECTIE

*Bijlagen:*

1. *Organogram vóór en ná de reorganisatie*
2. *Overzicht gevolgen per afdeling in aantal medewerkers en FTE*

*Dit voorbeeld van* [*Hulp Bij Reorganiseren*](https://hulpbijreorganiseren.nl/) *is bedoeld als hulpmiddel. Met het beschikbaar stellen daarvan beoogt Hulp Bij Reorganiseren niet een juridisch advies te geven. Aan de uitkomst van (het gebruik van) dit voorbeeld kunnen dan ook geen rechten worden ontleend en Hulp Bij Reorganiseren is niet aansprakelijk voor (de gevolgen van) het gebruik daarvan. Mocht u vragen hebben over dit document, dan kunt u contact met ons opnemen via het* [*contactformulier*](https://hulpbijreorganiseren.nl/contact/)*.*