



# Het sociaal plan voor de overheid

Handleiding voor verantwoord  
reorganiseren: een integrale aanpak

*mr. drs. R.J. van der Ham*  
*T.S.J. Hofman RA*  
*mr. drs. A.E. Hol*  
*mr. A. de Ruijter*

**Sdu** UITGEVERS

EDITIE 2012-2013

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>11</b>
<b>Woord vooraf</b>	<b>13</b>
<b>Afkortingenlijst</b>	<b>17</b>
<b>Inleiding</b>	<b>19</b>
<b>1. De reorganisatie als aspectensysteem</b>	<b>21</b>
1.1 Het bestuurlijke aspect	21
1.2 Het financiële en fiscale aspect	22
1.3 Het bedrijfspolitieke aspect	23
1.4 Het vakinhoudelijke en marketingaspect	24
1.5 Het organisatorische aspect	25
1.6 Het medezeggenschapsaspect	25
1.7 Het personele en juridische aspect	26
<b>2. Regelgeving en beleidsuitgangspunten voor reorganisatie bij de overheid</b>	<b>29</b>
2.1 Ambtenarenwet	29
2.2 Algemene wet bestuursrecht (Awb)	30
2.3 Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)	30
2.4 Wet op de ondernemingsraden (WOR)	30
2.5 Georganiseerd overleg	31
2.6 Sector Rijk	31
2.7 Sector gemeenten	31
2.8 Sociaal plan en privatisering	31
2.9 Burgerlijk Wetboek (BW)	32
2.10 Wet overgang van onderneming (WOO)	32
<b>3. De belangrijkste vragen over reorganisatie en inkrimping</b>	<b>37</b>
3.1 Is er sprake van vermindering of vervallen van arbeidsplaatsen of worden (ook) nieuwe functies gecreëerd?	37
3.2 Is er een voldoende breed projectteam samengesteld om de reorganisatie het hoofd te kunnen bieden?	37
3.3 Wat is het verschil tussen een sociaal plan dat eenzijdig is opgesteld of met de ondernemingsraad dan wel vakorganisaties?	37
3.4 Is een sociaal plan noodzakelijk of nuttig?	39
3.5 Hoelang duurt een gemiddelde reorganisatie?	40
3.6 Welke reorganisatiegronden kunnen worden aangevoerd?	41
3.7 Welke alternatieven zijn er voor personele maatregelen?	41
3.8 Wat is de stand van zaken op personeelsterrein?	42
3.9 Welke eisen worden in het toepasselijke ambtenarenreglement bij reorganisatie en inkrimping aan de werkgever gesteld?	42
3.10 Is een raam-sociaal plan van toepassing?	42

3.11	Heeft de ondernemingsraad adviesrecht of instemmingsrecht over het sociaal plan?	42
3.12	Moeten uitvoeringsbesluiten voor advies aan de ondernemingsraad worden voorgelegd?	43
3.13	Moet geheimhouding worden opgelegd aan vakorganisaties en ondernemingsraad?	44
3.14	Ontslagprocedure of vaststellingsovereenkomst?	44
3.15	Moeten onderwerpen uit het ambtenarenreglement buiten werking worden gesteld?	46
3.16	Hoe ziet een stappenplan eruit?	47
<b>4-</b>	<b>Projectorganisatie</b>	<b>49</b>
4.1	Doel van een projectteam	49
4.2	Instelling van een projectteam en werkgroepen	49
4.3	Kwaliteiten in een projectteam	49
4.4	Samenstelling van een projectteam	50
4.5	Voortgang van de werkzaamheden van een projectteam	51
4.6	Controller van personeelsgegevens	51
4.7	Afdeling Financiën	51
4.8	Overleg secretarissen	52
<b>5-</b>	<b>Personeelsformatie en -bezetting: voorbereiding en uitvoering</b>	<b>53</b>
5.1	Vorbereiding en uitvoering van de reorganisatie	53
5.2	Personeelsformatie en -bezetting	53
5.3	'Was-woord'-lijst	54
5.4	Voortgangsrapportage (monitor)	56
5.5	Model voor het bepalen van uitwisselbare functies	57
5.6	Model voor het bepalen van passendheid functies	66
<b>6-</b>	<b>Maatregelen ter voorkoming van verlies van werkgelegenheid</b>	<b>67</b>
6.1	Redenen voor onderzoek naar alternatieven	67
6.2	Selectieve vacaturestop	67
6.3	Natuurlijk verloop en vervroegd vertrek van oudere medewerkers	67
6.4	Tijdelijke aanstellingen voor bepaalde tijd	68
6.5	Dienstverbanden met langdurig zieke medewerkers	68
6.6	Contracten met externe medewerkers	69
6.7	Overwerk	70
6.8	Terughalen van uitbesteed werk	70
6.9	Interne herplaatsing naar vacatures	70
6.10	Vrijwillige opzegging	70
6.11	Terugdringing van ziekteverzuim	71
6.12	Aanpassing van salarissen en salarisgerelateerde vergoedingen	71
6.13	Inleveren van vakantiedagen	71
6.14	Beperking van kosten van personeelsfaciliteiten	71
6.15	Selectieve opleidingsstop	72
6.16	Arbeidsduur	72
6.17	Flexurenbank	72
6.18	Arbeidsmarktperspectiefbureaus	72
6.19	Detacheringsbureaus	72
6.20	Overname van het werkgeverschap	73
6.21	Loopbaanbegeleiding	73

6.22	Special leave	73
6.23	Verlaging van salaris en andere inkomensbestanddelen	73
<b>7.</b>	<b>Kosten sociaal plan</b>	<b>75</b>
7.1	Ontslagkosten	75
7.2	Overige kosten	76
<b>8.</b>	<b>Overleg met medewerkers</b>	<b>81</b>
8.1	Betrekken van medewerkers	81
8.2	Middelen om medewerkers bij een reorganisatie te betrekken	81
<b>9.</b>	<b>Overleg met de ondernemingsraad</b>	<b>85</b>
9.1	Algemene gang van zaken voor de ondernemingsraad	85
9.2	Informatierecht	86
9.3	Adviesrecht	87
9.4	Belang van medezeggenschap	87
9.5	Medezeggenschap en (strategische) beleidszaken	87
9.6	Moment van erbij betrekken van de ondernemingsraad	88
9.7	Geheimhouding	88
9.8	Taakverdeling tussen ondernemingsraad en vakorganisaties	89
9.9	Rollen van de ondernemingsraad bij herstructurering en sanering	90
9.10	Adviesrecht en inhoud adviesaanvraag	91
9.11	Instemmingsrecht	93
9.12	Toegezegd advies- of instemmingsrecht	93
9.13	Adviesrecht, instemmingsrecht en sociaal plan	93
9.14	Overlegvergadering	94
9.15	Termijnen en planning	94
9.16	Advies over uitvoeringsbesluiten	95
9.17	Gekwalificeerd advies	95
9.18	Besluitvorming bestuurder op advies ondernemingsraad	95
9.19	Beroep op de Ondernemingskamer	95
9.20	Duur van een adviesprocedure	96
9.21	Aandachtspunten	96
<b>10.</b>	<b>Overleg met de vakorganisaties</b>	<b>99</b>
10.1	Moment van erbij betrekken van de vakorganisaties	99
10.2	Geheimhouding	99
10.3	Taakverdeling tussen vakorganisaties en ondernemingsraad	99
10.4	Rollen van de vakorganisaties bij herstructurering en sanering	100
10.5	Overleg met de vakorganisaties	100
10.6	Termijnen	100
10.7	Onderhandeling met de vakorganisaties: startdocument	101
10.8	Geen wettelijke plicht	103
10.9	Welke vakorganisaties	103
10.10	Vakorganisaties en hun achterban	103
10.11	Akkoord met de vakorganisaties	104
10.12	Collectieve actie	105

<b>11.</b>	<b>De inhoud van een sociaal plan</b>	<b>107</b>
11.1	Considerans	108
11.2	Definities	108
11.3	Werkings sfeer	114
11.4	Werkingsduur	117
11.5	Wijzigingen wet- en regelgeving	118
11.6	Informatieverstrekking door de werkgever	119
11.7	Informatieverstrekking door de werknemer	119
11.8	Fiscus en sociale verzekeringen	120
11.9	Samenloop/anticumulatie	120
11.10	Plaatsingsprocedure	120
11.11	Passende functie	126
11.12	Remplaçantenregeling	131
11.13	Bezwaar tegen passende functie	131
11.14	Gevolgen van weigeren passende functie	131
11.15	Scholing	132
11.16	Financieel advies voor medewerkers	132
11.17	Outplacement	132
11.18	Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing	133
11.19	Uitkering	134
11.20	Hardheidsclausule	134
<b>12.</b>	<b>Bezwarencommissie</b>	<b>135</b>
12.1	Bevoegdheid	135
12.2	Samenstelling	135
12.3	Kosten	135
12.4	Secretariaat	136
12.5	Werkwijze	136
12.6	Geheimhouding	137
12.7	Adviezen	137
12.8	Besluit werkgever	137
12.9	Evaluatie	137
<b>13.</b>	<b>Bezwaar en beroep</b>	<b>139</b>
13.1	Het begrip 'besluit'	139
13.2	Bezwaar	144
13.3	Beroep	145
13.4	Procedures	146
13.5	Voorlopige voorziening	147
13.6	Nieuwe zaaksbehandeling	148
<b>14.</b>	<b>Alternatieve selectiemogelijkheden</b>	<b>149</b>
14.1	Stoelendans	149
14.2	Functieovergangsmatrix (FOM)	150
14.3	Activiteitenovergangsmatrix (AOM)	150
14.4	Skillmix	151

14.5	Problemen in de praktijk met afwijkende selectiecriteria	151
14.6	Sociaal plan en de Ondernemingskamer	152
<b>15.</b>	<b>Gesprekken over beëindiging dienstverband</b>	<b>155</b>
15.1	Vorbereiding	155
15.2	Gesprekken	155
<b>16.</b>	<b>Wet OOW, WW, IOAW, IOW en WWB</b>	<b>159</b>
16.1	Wet overheidsperoneel onder de werknemersverzekeringen (Wet OOW)	159
16.2	Werkloosheidswet (WW)	159
16.3	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)	164
16.4	Inkomensvoorziening voor oudere werklozen (IOW)	164
16.5	Wet werk en bijstand (WWB)	164
16.6	Tabellen	165
<b>17.</b>	<b>Bovenwettelijke uitkering</b>	<b>167</b>
17.1	Samenloop van bovenwettelijke uitkering en uitkering ineens	167
17.2	Bovenwettelijke uitkering in de sector Rijk	167
17.3	Bovenwettelijke uitkering in de sector gemeenten	169
17.4	Recht op bovenwettelijke uitkering	170
17.5	Duur bovenwettelijke uitkering	171
17.6	Hoogte bovenwettelijke uitkering	172
17.7	Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf	174
17.8	Verplichtingen	175
17.9	Van werk naar werk begeleiden	175
17.10	Cumulatie	176
17.11	Financiële aspecten	176
<b>18.</b>	<b>Het sociaal plan en de jaarrekening</b>	<b>177</b>
18.1	Voorwaarden voor een reorganisatievoorziening	178
18.2	Verplichting aan de vorming van een reorganisatievoorziening	179
18.3	Kosten reorganisatievoorziening	179
18.4	Bepaling van de hoogte van de reorganisatievoorziening	179
18.5	Het moment van verwerken in de jaarrekening	180
<b>19.</b>	<b>Fiscale aspecten van financiële ontslagvergoedingen</b>	<b>183</b>
19.1	Bedrag ineens	183
19.2	Een periodieke uitkering of wachtgeld	189
19.3	Regeling vervroegde uittreding (RVU)	189
<b>20.</b>	<b>Afwikkeling van het dienstverband</b>	<b>191</b>
20.1	Opzegtermijnen	191
20.2	Non-activiteit	193
20.3	Afscheid	195
20.4	Achterblijvers	196

20.5	Getuigschrift	196
20.6	De eindafrekening	196
<b>21.</b>	<b>(Vroeg)pensioen</b>	<b>201</b>
21.1	Pensioen	201
21.2	Sociaal plan en ABP	203
<b>22.</b>	<b>Ter afsluiting: tips bij een reorganisatie of inkrimping</b>	<b>205</b>
22.1	Bestuur en management	205
22.2	Voorbereiding	205
22.3	Medezeggenschap	206
22.4	Communicatie	206
22.5	Planning	206
22.6	Financiën	206
22.7	Uitvoering	207
<b>Bijlagen</b>		<b>209</b>
Bijlage 1	Voorbeeld van een inkomstenverklaring bovenwettelijke uitkering	211
Bijlage 2	Voorbeeld van een reglement bezwarencommissie	213
Bijlage 3	Voorbeeld van de opzet van een advies van de bezwarencommissie	217
Bijlage 4	Model getuigschrift	219
Bijlage 5	Model bezwaarformulier bezwarencommissie	221
Bijlage 6	Model plan van aanpak reorganisatie	223
Bijlage 7	Adviesaanvraag aan de ondernemingsraad	225
Bijlage 8	Schema vergelijking functies ten behoeve van plaatsing en beëindiging dienstverband	227
Bijlage 9	Schema procedure adviesrecht ondernemingsraad	229
Bijlage 10	Functieovergangsmatrix	231
Bijlage 11	Checklist innemen goederen en apparatuur, lidmaatschappen, melding aan instanties enzovoort	233
Bijlage 12	Notitie met betrekking tot reorganisatie	235
Bijlage 13	Onderlinge uitwisselbaarheid van functies bepalen	243
Bijlage 14	Vaststelling van de passendheid	249
Bijlage 15	Voorbeeld 'was-woord'-lijst	254
Bijlage 16	Voorbeeldbrief advies begeleidingscommissie	257
Bijlage 17	Voorbeeld besluit herplaatsing	259
Bijlage 18	Voorbeeld besluit interne herplaatsing tijdens re-integratiefase	263
Bijlage 19	Voorbeeld besluit externe herplaatsing tijdens re-integratiefase	265
Bijlage 20	Voorbeeld besluit ontslagaanzegging en re-integratiefase	267
Bijlage 21	Voorbeeld besluit toepassing vrijwillige vertrekregeling	271
Bijlage 22	Model plan van aanpak organisatieverandering gemeente Apeldoorn	273
Bijlage 23	Relevante wet- en regelgeving	291
<b>Register</b>		<b>358</b>

## Voorwoord

Het schrijven van een sociaal plan is een lastige zaak en de uitvoering is vaak complex. Het is niet altijd eenvoudig om de weg te vinden in de wetten en rechtspositieregelingen. Maar met die regels ben je er nog niet. De bijzondere situatie van een individueel geval vraagt nogal eens om uitzonderingen op diezelfde regels. Die afweging vraagt niet alleen om kennis maar ook om praktijkervaring.

De voor u liggende uitgave beoogt een praktijkgids te zijn. Het boek bevat regels, ideeën, gedachten, modellen en methoden die een heldere bruikbare handleiding kunnen vormen voor de dagelijkse uitvoering.

De auteurs hebben onlangs *Het sociaal plan in de praktijk* geschreven. Dat praktijkboek is gericht op het arbeidsrecht. Zij hebben de basis van dat boek gebruikt en vertaald naar het specifieke gebied van het ambtenarenrecht: het sociaal plan voor gemeenten, rijksoverheid, provincies, zelfstandige bestuursorganen, waterschappen enzovoort.

De auteurs zijn er ook nu weer in geslaagd vanuit meerdere disciplines een structuur te geven voor het schrijven en uitvoeren van een sociaal plan dat leidinggevend en P&O-medewerkers kan stimuleren om verantwoordelijkheid te nemen voor beslissingen met vaak ingrijpende gevolgen voor de medewerkers. Met praktische voorbeelden wordt de theorie voor concrete toepassing uitgelegd zonder 'blauwdrukkerig' te worden. Als hoogleraar arbeidsrecht aan de Rijksuniversiteit Groningen kan ik dit boek van harte aanbevelen.

Groningen, juli 2012

Prof. mr. dr. W.A. (Wijnand) Zondag



## Woord vooraf

Wie herkent niet de volgende situatie? De directeur Financiën maakt zich zorgen over de operationele resultaten van de gemeente. In het managementteam en het college van burgemeester en wethouders wordt er vertrouwelijk een aantal keer over gesproken. Na een maand of drie wordt de knoop doorgehakt: er moet worden gereorganiseerd met ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid. De directeur P&O krijgt opdracht een sociaal plan aan de ondernemingsraad voor te leggen. Binnen twee weken moet er een advies liggen. Het is immers urgent. Kan of mag dat?

Een ander voorbeeld uit de praktijk. Er is financieel aanleiding in een waterschap om de tering naar de nering te zetten. Van dat gegeven wordt gebruikgemaakt om een groot deel van de medewerkers boventallig te verklaren. Door middel van een 'stoelendans' wil het management bij de ontslagselectie op kwaliteit gaan sturen: alle medewerkers mogen solliciteren naar de resterende functies. De HRM'er is echter op een studiedag geweest en heeft begrepen dat dat anno 2012 kritischer wordt getoetst, ook door de ambtenarenrechter. Wat nu?

Dit boek geeft antwoord op dergelijke vragen.

*Het sociaal plan voor de overheid* is een boek van en voor de praktijk. Het geeft antwoorden op vragen waarmee iedereen zit die te maken heeft met reorganisaties, samenvoegingen, uitbestedingen of privatiseringen. Of het nu om het bestuur gaat, de directie, de financieel verantwoordelijke directeur, de manager van een afdeling, de personeelsfunctionaris, de ondernemingsraad of het toezichthoudend orgaan.

*Het sociaal plan voor de overheid* besteedt aandacht aan de wet, het ambtenarenreglement, de rol van vakorganisaties – binnen en buiten het zogenaamd georganiseerd overleg – en ondernemingsraad, het management en de communicatie met de medewerkers. Er wordt ingegaan op de financiële kant van het sociaal plan, aangezien de financiën vaak de belangrijkste reden vormen voor een reorganisatie, naast de overstap naar een andere besturingsfilosofie. Uitvoeringszaken zoals non-activiteit, pensioenverzekering, uitwisselbare functies, plaatsingsprocedures en bezwaar en beroep worden uitvoerig behandeld.

De rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de onder het ambtenarenrecht vallende ambtenaar in dienst van het Rijk, gemeenten en andere overheidsorganen verschillen veel van het gewone arbeidsrecht. Maar wat betreft proces en inhoud zijn de verschillen tussen publieke en private sector niet zo groot en de doelen gelijk. Wij richten ons in het boek vooral op de praktijk in overheidsorganisaties waarin medewerkers werkzaam zijn op basis van het *ambtenarenrecht*.

Het gewone arbeidsrecht met aandacht voor het Ontslagbesluit, ontslagvergunning van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), ontbinding door de kantonrechter en cao zijn uitvoerig aan de orde gekomen in een ander boek van dezelfde auteurs: *Het sociaal plan in de praktijk*. Dat boek kan van dienst zijn als een gemeente of een andere overheidsorganisatie bijvoorbeeld wordt geconfronteerd met de sluiting van een zwembad of bijvoorbeeld de privatisering van een muziekschool. Of met een dreigend faillissement van een thuiszorgorganisatie, die het hoofd niet boven water weet te houden vanwege de kleine winstmarges in de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), die de gemeenten moet uitvoeren. En dan moet de ambtenaar zich wel een beeld kunnen vormen over de mogelijkheden en onmogelijkheden bij een reorganisatie.

Het boek *Het sociaal plan in de praktijk* is verder uiteraard relevant voor de arbeidscontractanten in dienst van de overheid. Voor die groep medewerkers is bij een reorganisatie het ambtenarenrecht niet per se van toepassing, maar ligt het eerder in de rede om te kijken naar het civiele arbeidsrecht.

In verband met de leesbaarheid worden de begrippen ‘ambtenaar’, ‘werknemer’ en ‘medewerker’ door elkaar gebruikt. Om dezelfde reden worden – tenzij anders aangegeven – onder ‘ambtenarenreglement’ alle arbeidsvoorwaardenregelingen voor ambtenaren verstaan, dus zowel bijvoorbeeld het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) voor rijksambtenaren als de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) voor gemeenteambtenaren of een provinciale regeling. En met ‘bestuursorgaan’ kan zowel het college van burgemeester en wethouders als het college van Gedeputeerde Staten of een ander bestuursorgaan worden bedoeld.

Het overleg van de overheidswerkgever met de vakbonden vindt plaats in de vorm van een zogenaamd georganiseerd overleg. De bestuurders van de vakorganisaties hebben in het georganiseerd overleg een adviserende rol, afgevaardigde medewerkers zijn de overlegpartner voor de werkgever. In dit boek gebruiken we de termen ‘vakorganisaties’ en ‘georganiseerd overleg’ voor de leesbaarheid door elkaar.

Meestal wordt bij een reorganisatie vrijwel uitsluitend gekeken naar het ambtenarenrecht en dus naar de afdeling P&O. Maar voor het maken en uitvoeren van een sociaal plan zijn veel meer disciplines belangrijk. Een reorganisatie staat of valt bijvoorbeeld met de professionele inbreng van de financiële afdeling. Ook de betrokkenheid van bestuur en management van hoog tot laag is een essentiële voorwaarde. Zonder goed overleg met de vakorganisaties en de ondernemingsraad komt een sociaal plan niet van de grond. En verder vragen de medewerkers als onderdeel van het krachtenveld aandacht: medewerkers die het gevoel hebben dat aan hun behoeften voorbij wordt gegaan of dat er mogelijk zelfs spelletjes worden gespeeld, kunnen een reorganisatie laten vastlopen, naast dat zij uiteraard ook de sleutel vormen voor het welslagen ervan, wanneer zij zich op goede wijze betrokken voelen bij de doelen en uitvoering van de reorganisatie.

Bij een voorgenomen reorganisatie vragen de directie en ondernemingsraad zich steeds vaker af hoe een reorganisatie met arbeidsplaatsenverlies zich verhoudt tot de meer moderne ontwikkelgerichte veranderaanpak, zoals bij de implementatie van kernwaarden, performance management en cultuurveranderingstrajecten, of bij trajecten die erop zijn gericht de organisatie klantgerichter (denk aan *new public management*), meer kostenbewust of innovatiever te laten worden.

Wordt het werk van – in veel organisaties – vele jaren bouwen aan vergroting van zelfsturing en dialoog van teams en medewerkers niet tenietgedaan met één traditioneel top-down uitgevoerde reorganisatie? Hoe staat het met de veerkracht en het innovatievermogen van de ‘achterblijvers’ – loopt de directie niet het risico na afloop te moeten constateren dat met het badwater het kind is weggegooid of dat er sprake is van ‘operatie geslaagd, patiënt overleden’?

Of en in hoeverre een situatie waarin kort en krachtig moet worden ingegrepen zich leent voor een ontwikkelbenadering in plaats van de van oudsher gekozen blauwdrukbenadering vormt een rode draad door dit boek. Wij breken een lans voor de zogenaamde beperkte ontwikkelbenadering, waarbij binnen de kaders van wet- en regelgeving en de beperkingen in tijd en middelen van de meeste reorganisaties tóch ruimte wordt gevonden voor participatie van medewerkers in alle fasen van de reorganisatie, zowel bij de uitvoering als bij het ontwerp van de organisatie, bij de inrichting én de (strategische) richting van de organisatie na de reorganisatie. Dit vanuit het geloof in de waarde van zelfsturing, dialoog en goed werkgeverschap, óók bij ogenschijnlijk puur zakelijke en financieel gedreven reorganisaties.

Met *Het sociaal plan voor de overheid* willen wij dan ook vooral een integrale visie en aanpak van het reorganisatieproces bieden. De verschillende achtergronden en ervaring van de auteurs staan daar borg voor: ambtenarenrechtelijk, financieel, (interim-)personeelsmanagement.

Wij laten zien wat de juridische en financiële minimumeisen zijn die worden gesteld aan het reorganisatieproces en de mogelijkheden om – met inachtneming van die minimumeisen – op een zo modern mogelijke wijze vorm te geven aan het verandertraject dat iedere reorganisatie ook is – met oog voor de menselijke maat. *Het sociaal plan voor de overheid* geeft de lezer duidelijke antwoorden op vragen die in de praktijk leven over reorganisaties.

Aan deze eerste druk is in de eerste helft van 2012 gewerkt. Verschenen rechtspraak en literatuur zijn zo veel mogelijk tot 1 juli 2012 verwerkt.

Voor voorbeelden, modellen en nieuwe jurisprudentie verwijzen wij u naar de website van de auteurs: [www.hetsociaalplan.nl](http://www.hetsociaalplan.nl).

Schokland, juli 2012

mr. drs. R.J. van der Ham, T.S.J. Hofman RA,  
mr. drs. A.E. Hol, mr. A. de Ruijter

## Het sociaal plan voor de overheid

Handleiding voor verantwoord reorganiseren: een integrale aanpak

Reorganisaties en het opstellen van een sociaal plan zijn aan de orde van de dag. Met name bij herplaatsen en afvloeien van medewerkers is sprake van een ingrijpende en complexe aangelegenheid. Hoewel het geen dagelijkse kost is van de directie en de P&O-manager verwacht de organisatie meestal wel dat zij van de hoed en de rand weten. *Het sociaal plan voor de overheid* biedt daarvoor praktische handvatten: op arbeidsrechtelijk, financieel, organisatiekundig en personeelsterrein. De ervaring van de vier auteurs staat borg voor een praktijkgerichte aanpak vanuit een integrale visie.

*Het sociaal plan voor de overheid* besteedt uitvoerig aandacht aan de rol van vakorganisaties en ondernemingsraad, het management en de afdelingen Finance en HRM en aan de communicatie met de medewerkers. De belangrijkste juridische aspecten op het terrein van het ambtenarenrecht en het socialezekerheidsrecht komen aan bod, naast talrijke tips op het gebied van Finance, HRM en organisatiekunde. De procedures voor herplaatsing en ontslag en ontslaguitkeringen worden behandeld, maar ook meer praktische onderwerpen op uitvoeringsniveau, zoals de vaststellingsovereenkomst, non-activiteit, voortzetting van de pensioenverzekering, veelal aan de hand van checklists en tabellen. Een belangrijk uitgangspunt vormt het in de hand houden van de kosten van het sociaal plan.

*Het sociaal plan voor de overheid* is in eerste instantie geschreven voor de directeur en P&O-manager. Maar ook voor or-leden, leidinggevend en interim-managers die functioneel betrokken worden bij een reorganisatie of saneringsoperatie en zich snel op de hoogte willen stellen van de belangrijkste aspecten die bij de totstandkoming van een sociaal plan spelen is dit boek uitermate geschikt.

Mr. drs. Ralph Jan van der Ham (1974) is partner bij Sterc arbeidsrecht advocaten te Amsterdam. Hij heeft vele (inter)nationale overnames en reorganisaties begeleid en geadviseerd en onderhandelt over (creatieve) selectiemethodieken en sociale plannen voor (overheids)besturen en ondernemingsraden.

Theo S.J. Hofman RA (1967) is partner van WestM Groep, strategisch adviseur basis-, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs, waarbij hij met zijn achtergrond als registeraccountant ondersteunt bij de versterking van de bedrijfsvoering van scholen.

Mr. drs. Arthur E. Hol (1969) is advocaat bij Stam Advocaten te Naarden, directeur van HRM College en lid van HR-Kracht. Vanuit zijn multidisciplinaire ervaring (HR-manager bij Shell Nederland en KLM Cargo) begeleidt hij als advocaat reorganisaties en overnames voor (semi-)overheden, ondernemingsraden en ambtenaren.

Mr. Arie de Ruijter (1955) is partner van WestM Groep. Hij heeft een reeks van sociale plannen op zijn naam staan. Naast onderhandelingen over sociale plannen adviseert hij werkgevers zowel bij de overheid als in het bedrijfsleven bij de uitvoering. In 2001 verscheen de voorloper van dit boek, *Het zakboek sociaal plan*, van zijn hand.

**Sdu** UITGEVERS

ISBN 9789012576970



9 789012 576970