



HRM COLLEGE

Meesters in human resources

HET SOCIAAL PLAN

10 actuele aanbevelingen voor 2013



mr. drs. Arthur Hol

mr. Arie de Ruijter

i.s.m.  **STAM**
ADVOCATEN

7 maart 2013

HRM College

Adres: 't Paadje 13
1251 RH Laren (NH)
Tel: +31 20 851 2555
Email: aehol@hrmcollege.nl
www: <http://www.hrmcollege.nl>

1 Formeer een projectteam

1. Kenner welzijn (beleid)
2. Relatiemanager gemeenten (relaties)
3. HRM (personeel)
4. Psa (Excel)
5. Financiën (begroting, liquiditeit)
6. Bestuurs- of projectsecretaris (jurist)
7. Communicatiemedewerker
(communicatie)

2

Breng je kaders in beeld

1. Afspraken met gemeenten
2. Financiële mogelijkheden
3. CAO welzijn en maatschappelijke dienstverlening
4. Maatwerkafspraken op decentraal niveau (B-bepalingen), Landelijke Sociaal Plannen (bijv. m.b.t. overgang peuterspeelzaalwerk)
5. Samenloop met andere cao's (bijv. cao-vvt)
6. Ondernemingsovereenkomsten met het medezeggenschapsorgaan
7. Individuele afspraken in arbeidsovereenkomsten

3 Maak een Plan van aanpak

1. Landelijk beeld en ontwikkelingen
2. De organisatie bij ongewijzigd beleid
3. Te nemen maatregelen
4. Alternatieven en oplossingen
5. Gevolgen (personeel, financieel, organisatorisch, et cetera)
6. Was-wordt lijst

4

Maak een was-wordt lijst

Sociaal plan is sociaal EN financieel kostbaar:

- Niet gissen
 - Geen beeldvorming
 - Individueel disfunctioneren geen issue
-
1. Was-wordt lijst als voorbereiding
 2. Was-wordt lijst corrigeren en actualiseren
 - a) uitwisselbare functies
 - b) daadwerkelijk uitgeoefende functies
 - c) bedrijfsvestiging
 3. Was-wordt lijst realistisch doorrekenen

Was-wordt

	Functienaam volgens salarissysteem	Functienaam volgens arbeidsovereenkomst	Functie is uitwisselbaar met	FWG-schaal	Feitelijke schaal	Bedrijfsvestiging	Naam	Tijdelijk dienstverband	Huidige bezetting	FTE	Datum indiensttreding	Salaris per maand	Gewenste formatie			Salaris per jaar in huidige bezetting	Salaris per jaar in gewenste formatie	Mutatie	Opmerking 1	Opmerking 2
													FTE	FWG (indicatie)	Mutatie					
bestaande functies	Administratief medewerker	administratief medewerker	administratief secretarieel medewerker	35	25	hoofdkantoor	jansen			0,5			0		-0,5				per 1/1/2010 met FLEX toezegging vast dienstverband bij goed functioneren	
	Administratief secretarieel medewerker	administratief secretarieel medewerker	administratief secretarieel medewerker	25	25	marktplaats	pietersen	01-01-10		0,5			0		-0,5					
	Administratief medewerker	administratief secretarieel medewerker	administratief secretarieel medewerker	25	25	hoofdkantoor	klasen			0,7			0		-0,7				garantie uit oud sociaal plan	
	Administratief medewerker	administratief secretarieel medewerker	administratief secretarieel medewerker	25	25	hoofdkantoor				0,7			0		-0,7					
	Administratief financieel medewerker	Administratief financieel medewerker	geen	20	20	hoofdkantoor				1			2	20	1					
	Senior administratief medewerker	Senior administratief medewerker	geen	30	30	hoofdkantoor				1			1	30	0					
	medewerker administratie A												2	20	2					
nieuw te creëren functies	medewerker administratie B												1	30	1					
	Eindtotaal									4,4			6		1,6					

Sociaal plan

Binnen de juridische kaders

Doelgroep exact beschrijven

1. Belang behoud werkgelegenheid *****
2. Looptijd maximaal een jaar (verlengen kan altijd)
3. Begeleiding van werk naar werk (bijv. 6 of 9 maanden)
4. Wachtgeld volgens cao

6 **Bouw een (structurele) relatie op**

“Zonder relatie geen inhoud”

Relatie

1. Met vakorganisaties
2. Met medezeggenschapsorgaan
3. Met cliëntenraad
4. Met medewerkers
5. Met gemeenten
6. Overleg ambtelijk secretarissen
7. UWV (ontslagprocedure)

Overleg over sociaal plan (1)

1. Plan van aanpak maken
2. (Telefonisch) bestuurders informeren
3. Formeel overleg over contouren sociaal plan
4. Concept-sociaal plan maken
5. Concept-sociaal plan informeel bespreken
6. Concept-sociaal plan formeel 'aftikken'
7. Uitvoering sociaal plan frequent bespreken

Overleg over sociaal plan (2)

1. Opgelegde bezuiniging: meer begrip dan voor de werkgever die blind akkoord gaat met lage tarieven
2. 'Moed': relatie met gemeente komt toch onder druk
3. 'Handig' bestaat niet
4. Houd rekening met (zomer)vakanties (3 maanden geen overleg mogelijk)
5. Vertrouwen, vertrouwen, vertrouwen

1. Liquiditeit
2. Duur begeleiding van werk naar werk
3. Doorlooptijd ontslagprocedure
4. Opzegtermijnen (garantieregeling)
5. Wachtgeld /afvloeiingskosten
6. Wachtgeld sluimert
7. Prepensioen
8. Afscheidskosten
9. W&S
10. Opleiden voor nieuwe functies

Begeleid van werk naar werk

1. Selectieve vacaturestop
2. Expirerende contracten niet verlengen
3. Zo snel mogelijk professioneel begeleiden
4. Remplaçanten promoten
5. Starten eigen bedrijf promoten
6. Tijdelijke vacatures voor boventalligen reserveren
7. Vaststellingsovereenkomst 57+ (project & vertrek)
8. 'De beste vertrekt' geldt altijd
9. Maatwerk: sociaal plan in de kast, vaststellingsovereenkomsten

Leden MOgroep profiteren van 10% korting.

- **Juridische advisering door HRM College en Stam Advocaten**
- **Regie op reorganisatieproces / inbreng alle benodigde disciplines: juridisch / HR / verandermanagement / finance**
- **www.verantwoordreorganiseren.nl**
- **Boek: Het Sociaal Plan in de praktijk, handleiding voor verantwoord reorganiseren: een integrale aanpak (SDU, juni 2012)**
- **1-daagse masterclass reorganisatie:**
 - Maximaal 12 deelnemers, eigen inbreng van praktijk cases
- **1- daagse masterclass Goed Werkgeverschap / Dossiervorming in arbeidszaken**
- **Ook in-company, voor MT/HR & Leidinggevenden**



HRM COLLEGE

Meesters in human resources

Achtergrondinformatie

Curriculum Vitae Arthur Hol

mr. drs. arthur hol

directeur en medeoprichter HRM COLLEGE



mr. drs. Arthur Hol

HRM trainer / coach

Advocaat, mediator

Interim HR professional, OR adviseur

Opleiding en ervaring

Opleiding:

Universiteit van Amsterdam
Studie: Psychologie en Rechten

Ervaring:

- 8 jaar directeur opleidingsbedrijf
- Senior Management Consultant KPMG
- Adviseur arbeidsverhoudingen Shell Pernis
- International HR Manager KLM Cargo
- 5+ jaar masterclass en opleidingsmanager
- 15 jaar arbeidsrechtadvocaat
- Docent en adviseur Governance University

profielschets

Profielschets:

Directeur opleidingsinstituut. HR manager, jurist (advocaat) en arbeids- en organisatiepsycholoog, met ruime ervaring in strategische en tactisch/operationele verandertrajecten, gespecialiseerd in het oplossen van vraagstukken op het snijvlak van HRM, organisatiekunde en arbeids- en medezeggenschapsrecht, vanuit een integrale visie. Heeft diepgaande juridische kennis en ervaring. Beschikt over een flexibele, resultaatgerichte instelling en is sterk in de communicatie en verbinding met mensen op alle niveaus in een organisatie.

Relevante projecten:

MD (deel)trajecten opgezet en uitgevoerd voor o.a.:

- Waterbedrijf PWN
- ABN Amro
- Gemeente Delft
- KLM Health Services
- Motorola
- Bureau Nationale Ombudsman (voor instituut Dialogue)
- Kluwer trainingen (open inschrijving en in-company)
- Intermediair Trainingen (open inschrijving en in-company)

Sinds 2006 actief als advocaat en opleider voor welzijns-, jeugdzorg en kinderopvang i.s.m. de MOgroep.

Co-auteur:

mr. drs. arthur hol
directeur en medeoprichter HRM COLLEGE



**Het sociaal plan in de praktijk,
handleiding voor verantwoord
reorganiseren: een integrale
aanpak (SDU, juni 2012)**

**Het sociaal plan voor de overheid,
handleiding voor verantwoord
reorganiseren: een integrale
aanpak
(SDU, september 2012)**

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



Een greep uit het klantenbestand

mr. drs. arthur hol
directeur en medeoprichter HRM COLLEGE



HRM College, meesters in Human Resources