

Arslan & Ter Wee

a d v o c a t e n

ATW ACADEMY VOOR HRM



ATW ACADEMY VOOR HRM

Personeelszaken zijn niet altijd eenvoudig. HR medewerkers moeten zich voortdurend een weg weten te banen door het snel veranderende landschap van het arbeidsrecht.

Hoewel HR medewerkers veelal geen juristen zijn, wordt er van hen vrij complexe juridische kennis verwacht. Die kennis moeten zij niet alleen hebben, maar ook kunnen toepassen. Daarnaast moeten zij praktisch zijn, gesprekken kunnen voeren, diplomatiek kunnen zijn, kunnen doorpakken als dat nodig is en onderhandelingsvaardig zijn. Vervolgens moeten zij gespreksverslagen kunnen maken en afspraken zodanig kunnen vastleggen dat de organisatie er later iets aan heeft. Dit alles terwijl een HR afdeling vaak onder behoorlijke tijdsdruk staat.

HR werk is mensenwerk en daarom moeilijk meetbaar. Het gaat natuurlijk vaak goed, maar vaak kan het ook beter!

Wij hebben als specialisten arbeidsrecht geregeld te maken met dossiers waarbij in het voortraject keuzes zijn gemaakt, die achteraf bezien niet altijd de juiste blijken te zijn.

Enkele voorbeelden: er is niet voldoende aan dossieropbouw gedaan, medewerkers zijn op papier positiever beoordeeld dan feitelijk het geval was, ziekte- en re-integratietrajecten zijn onvoldoende opgevolgd, arbeidscontracten zijn niet volledig up to date, non-concurrentiebepalingen zijn niet juist opgesteld, de cao is niet (volledig) nageleefd, de Wet Werk en Zekerheid is binnen de organisatie niet goed geïmplementeerd, etc.

ATW ACADEMY VOOR HRM

Iedere ondernemer komt vroeg of laat een keer in aanraking met een juridische strijd met een of meerdere medewerkers. Dat heeft altijd veel impact. De gevolgen kunnen bovendien groot zijn als daarbij blijkt dat personeelszaken niet piekfijn in orde zijn.

Omdat wij als advocaten een dossier vaak krijgen als het al 'te laat' is, heeft Arslan & Ter Wee advocaten de ATW Academy voor HRM ontwikkeld. Onze trainingen zijn er – naast het vergroten van arbeidsrechtelijke kennis - op gericht dat HR medewerkers in een vroeg stadium een goede koers kunnen bepalen. In 8 sessies behandelen wij de belangrijkste HR onderwerpen, vanuit een arbeidsrechtelijke, maar ook praktische invalshoek.

Tijdens deze training wordt aandacht geschonken aan zowel de juridische als de praktische aspecten van het vak:

- **Juridisch:** de meest recente ontwikkelingen in het arbeidsrecht (contracten, wetgeving en jurisprudentie)
- **Praktisch:** gesprekstechnieken, vastlegging en dossiervorming

Ook krijgen HR medewerkers tijdens deze dagen gelegenheid om hun eigen contracten, verslagen, problemen met lopende zaken en dilemma's uit de praktijk voor te leggen. Op verzoek kan aandacht worden besteed aan een specifiek onderwerp.

PRAKTISCHE INFO

De trainingsmiddagen worden verzorgd door onze advocaten arbeidsrecht: mr. Lot Hirdes, mr. Joanne Wesselo en mr. Hanneke Hamelink.

Waar: op ons kantoor aan de Burgemeester van Roijensingel 1, te Zwolle

Wanneer: de volledige training bestaat uit een 8-tal bijeenkomsten, die maandelijks worden gegeven. Een overzicht van onze cursusdata en aanvangstijden vindt u op onze website.

Voorwaarden: voor bestaande of nieuwe cliënten van ons kantoor zijn de trainingsmiddagen kosteloos. Wilt u geen klant worden maar toch de Academy volgen? Dat kan. Dan brengen wij € 299,- ex btw per trainingsmiddag p.p. in rekening. Inschrijving kan per middag plaatsvinden. Wilt u via deze route kennis maken met ons kantoor, dan bieden wij u de gelegenheid om de eerste 2 middagen af te nemen voor € 149,- ex btw. Besluit u uw (arbeidsrechtelijke) zaken vervolgens bij ons te beleggen, dan zijn de volgende trainingsmiddagen ook voor u kosteloos.

Cursusmateriaal: cursisten ontvangen cursusmateriaal en sheets als naslagwerk.

Certificering: cursisten ontvangen een ATW-certificering als bewijs van deelname.

Inschrijven: stuur een mail aan arbeidsrecht@atwadvocaten.nl.

Interesse/vragen? neem contact op met de afdeling arbeidsrecht, via telefoonnummer 038 – 4600111.

Arslan & Ter Wee
advocaten

WIE ZIJN WIJ?



mr. Lot Hirdes

mr. Joanne Wesselo

mr. Hanneke Hamelink

WIE ZIJN WIJ?

De cursusmiddagen worden verzorgd door mr. Lot Hirdes, mr. Joanne Wesselo en mr. Hanneke Hamelink.

Mr. Lot Hirdes studeerde aan de Universiteit van Amsterdam en is advocaat sinds 2007. Zij startte haar carrière te Amsterdam, waar zij zich specialiseerde in het arbeidsrecht. Sinds 2012 is zij werkzaam voor Arslan & Ter Wee advocaten. Zij staat werkgevers bij in omvangrijke reorganisaties en medezeggenschapstrajecten. In 2015 volgde zij de post-academische Leergang Arbeidsrecht en werd zij als specialist arbeidsrecht lid van de Vereniging Arbeidsrechtadvocaten Nederland (VAAN). Cliënten beschrijven Lot als doortastend, deskundig en creatief.

Mr. Joanne Wesselo studeerde aan de Rijksuniversiteit Groningen en is advocaat sinds 2011. Vanaf begin 2012 is zij als advocaat arbeidsrecht aan Arslan & Ter Wee advocaten verbonden. Joanne deed ruime ervaring op in en heeft een voorliefde voor het begeleiden van reorganisaties. In haar aanpak en communicatie is zij enthousiast, snel en direct. Bijzonderheden: Joanne was voorzitter van de Vereniging Jonge Balie Zwolle en is lid van de Ladies Circle te Zwolle.

Mr. Hanneke Hamelink studeerde Nederlands en Notarieel recht aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Zij is advocaat arbeidsrecht sinds 2012, aanvankelijk te Arnhem. Medio 2015 is zij de sectie arbeidsrecht bij Arslan & Ter Wee advocaten komen versterken. Hanneke focust zich op het snijvlak van ondernemingsrecht en arbeidsrecht en de positie van de statutair directeur. Hanneke is betrokken, scherp en pro-actief. Hanneke is lid van de Vereniging Jonge Arbeidsrecht advocaten.

OVERZICHT CURSUSMIDDAGEN

I HR basics: de arbeidsovereenkomst

functiebeschrijving, bedrijfsreglement, bijzondere bedingen

II HR uitdaging: flexibel of vast?

contractvormen, uitzendovereenkomst en ZZP

III HR plus: vastlegging voor gevorderden

beoordelen en dossieropbouw onder de WWZ

IV HR best practices:

gesprekstechnieken, onderhandeling en vastlegging

V HR challenge: ziekteverzuim

het verzuimdossier WIA-proof en ontslagperikelen

VI HR level 6: reorganiseren

met behoud van kwaliteit

VII HR masterproof: ontslag

ontbinding, wederzijds goedvinden en staande voet

VIII HR d-day: see you in court

oefenrechtbank

I

HR BASICS: DE ARBEIDSOVEREENKOMST

FUNCTIEBESCHRIJVING, BEDRIJFSREGLEMENT,
BIJZONDERE BEDINGEN

De basis van iedere arbeidsverhouding wordt gevormd door de arbeidsovereenkomst. Bij ieder geschil met een werknemer moet in de eerste plaats worden beoordeeld of de arbeidsovereenkomst in de betreffende situatie iets voorschrijft waar een der partijen zich op kan beroepen. De arbeidsovereenkomst staat echter niet op zichzelf. Iedere daarin voorkomende bepaling die in strijd is met de wet en/of de toepasselijke cao is immers in beginsel nietig, tenzij de wet en/of cao deze afwijking toestaat.

De cursus is bedoeld om uw kennis te verdiepen en u te voorzien van de nodige tips en tricks. Naast de arbeidsovereenkomst zelf staan wij stil bij (het belang van) een goede functiebeschrijving en het bedrijfsreglement, als bruikbare verlengstukken van de arbeidsovereenkomst. Ook wordt aandacht besteed aan de specifieke regelgeving voor bijzondere bedingen, het non-concurrentiebeding, het boetebeding, het studiekostenbeding, het eenzijdig wijzigingsbeding en het pensioenbeding.

Wie bieden u de mogelijkheid om uw arbeidsovereenkomsten en functiebeschrijvingen voorafgaand aan de cursusdag, voor een korte screening aan ons voor te leggen. Als u deze voorafgaand aanlevert, ontvangt u deze tijdens de bijeenkomst retour voorzien van een korte beoordeling over mogelijke aanpassingen. (Let wel: volledige herziening van uw overeenkomsten is niet inbegrepen!).

II

HR UITDAGING: FLEXIBEL OF VAST?

CONTRACTVORMEN, UITZENDOVEREENKOMST EN ZZP

Hoewel het met de invoering van de WWZ de bedoeling was dat meer zekerheid voor werknemers - en daarmee meer vaste dienstverbanden - zouden ontstaan, lijkt het omgekeerde het geval: de roep om flexibele arbeid is alleen maar groter geworden. In plaats van 3 tijdelijke contracten worden nu nog 2 tijdelijke contracten gesloten, na ommekomst waarvan vaak afscheid wordt genomen van de betreffende medewerker. Ook wordt middels diverse 'constructies' flexibiliteit nagestreefd.

Wij zullen met u deze middag verschillende flexibele arbeidsrelaties onder de loep nemen. Denkt u daarbij aan de tijdelijke arbeidscontracten, min/max- of 0-urenvarianten, maar ook payrollconstructies, detachering en uitzendovereenkomsten.

Tenslotte wordt bijzondere aandacht besteed aan de opdrachtovereenkomst met ZZP'ers, het begrip "schijnzelfstandigen" en de veranderde (fiscale) regelgeving terzake.

Naast een vergelijking van de diverse mogelijkheden, kijken wij ook met u naar de praktische aspecten van de verschillende contractvarianten. Mocht u vragen hebben over specifieke opties die u zelf overweegt of nu al gebruikt, dan is deze middag bij uitstek geschikt om die te stellen.

III

HR PLUS: VASTLEGGING VOOR GEVORDERDEN BEOORDELEN EN DOSSIEROPBOUW ONDER DE WWZ

Constructief, helder en eerlijk beoordelen is niet eenvoudig. In beginsel moet beoordeling van personeel natuurlijk gericht zijn op het optimaliseren van het functioneren van medewerkers. Een goed beoordelingsbeleid is echter ook van cruciaal belang voor de gevallen waar uiteindelijk een disfunctioneringstraject of ontslag volgt.

Beoordelen in het algemeen, maar negatief beoordelen in het bijzonder, blijkt voor (HR) mensen heel moeilijk. In onze praktijk komen wij vaak in aanraking met naar het oordeel van werkgever structureel disfunctionerende medewerkers, terwijl dit toch onvoldoende uit het functioneringsdossier blijkt. Om werknemers gemotiveerd te houden en uit vrees voor ziekmelding of conflicten, bestaat vaak een aarzeling om onvoldoende functioneren concreet (en schriftelijk) te benoemen.

Wij staan met u stil bij de valkuilen en geven tips en adviezen om uw beoordelingsbeleid zo goed mogelijk in te richten.

Onder het huidige ontslagrecht is dossieropbouw bovendien nog belangrijker geworden dan voorheen, aangezien rechters pas mogen ontbinden als de ontslaggrond voor 100% vaststaat. Aan de hand van de toelichting op de WWZ en de actuele jurisprudentie staan wij met u stil bij de stappen die u moet nemen om een dossier 'WWZ-proof' in te richten.

Deze middag leent zich bij uitstek voor een praktische benadering, gericht op concrete dossieropbouw, zo mogelijk aan de hand van voorbeelden uit uw praktijk. Dit met het doel dat de opgedane kennis direct in praktijk kan worden gebracht.

IV

HR BEST PRACTICES:

GESPREKSTECHNIEKEN, ONDERHANDELING EN VASTLEGGING

HR medewerkers moeten van vele markten thuis zijn. Naast goede kennis van de organisatie en juridische kennis, moeten zij ook praktisch zijn, gesprekken kunnen voeren, diplomatiek kunnen zijn, kunnen doorpakken als dat nodig is, onderhandelingsvaardig zijn en last but not least: gespreksverslagen kunnen maken en afspraken zodanig kunnen vastleggen dat de organisatie er later iets aan heeft.

In deze cursusmiddag staan al deze vaardigheden centraal. Dat doen wij in de vorm van een interactief programma. In de eerste plaats zullen via rollenspellen de verschillende gesprekstechnieken aan bod komen. Vervolgens zullen wij in groepsverband een casus 'uitonderhandelen' en tenslotte zullen wij plenair het bereikte onderhandelingsresultaat vastleggen.

De insteek van de middag is om uw vaardigheden in een veilige omgeving te ontwikkelen en optimaliseren.

V

HR CHALLENGE: ZIEKTEVERZUIM

HET VERZUIMDOSSIER WIA-PROOF EN ONTSLAGPERIKELEN

Deze middag zullen wij aandacht besteden aan de wederzijdse rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer tijdens het re-integratietraject, binnen uw onderneming, concernbreed en zo nodig in tweede spoor. Wij behandelen alle aspecten van een 'WIA-proof' verzuimdossier.

Ook staan wij stil bij 'situatieve arbeidsongeschiktheid', het arbeidsconflict en de rol die HR hierbij kan vervullen.

Daarnaast zullen wij ingaan op de rechtspositie van de zieke werknemer onder de WWZ, in het bijzonder in het geval van (voorgenomen) ontslag. Kunt u een zieke werknemer nog wel ontslaan, en zo ja, waar moet u in dat geval allemaal op letten? We bespreken onder meer bedrijfseconomisch ontslag, het ontslagverbod bij ziekte, slapende dienstverbanden, de beëindigingsovereenkomst en de transitievergoeding in dat verband.

VI

HR LEVEL 6: REORGANISEREN

MET BEHOUD VAN KWALITEIT

Deze middag staat geheel in het teken van reorganisatie.

Wij lopen stapsgewijs (in vogelvlucht) met u door het gehele proces:

1. Voorbereiding en besluitvorming – op welke gronden dient een reorganisatie te worden doorgevoerd, zijn er alternatieven en wat zijn de personele gevolgen?
2. Medezeggenschap – moet de OR of PVT om advies worden gevraagd, en zo ja – hoe?
3. Eventueel: melding (SER) en overleg vakbonden.
4. Aanvragen UWV – hoe richt u deze in (de onderbouwing van de bedrijfs-economische noodzaak, de keuze van de bedrijfsvestiging waarbinnen wordt gereorganiseerd, de indeling in niet onderling uitwisselbare functiegroepen, toepassing van het afspiegelingsbeginsel, aandacht voor ontslagverboden etc)?
5. Communicatie – wanneer en hoe wordt het personeel ingelicht?
6. Wederzijds goedvinden / sociaal plan – hoe en wanneer onderhandelt u met de betrokken medewerkers?

Vanuit onze rijke ervaring met reorganisaties en UWV trajecten kunnen wij u deze middag veel praktische en tactische tips meegeven.

VII

HR MASTERPROOF: ONTSLAG

ONTBINDING, WEDERZIJDIG GOEDVINDEN EN STAANDE VOET

Deze bijeenkomst behandelen wij met u alle vormen van ontslag met uitzondering van het bedrijfseconomisch ontslag en arbeidsongeschiktheidsontslag via UWV.

Wij staan uitgebreid stil bij de limitatieve ontslaggronden die voor ontbinding in de wet zijn opgenomen, de keuze tussen deze gronden en de wijze waarop u op de gekozen ontslaggrond 'voorsorteert'. Aan de hand van actuele jurisprudentie maken wij voor u inzichtelijk hoe deze ontslaggronden in de rechtspraak invulling krijgen. Ook als het niet tot een procedure komt is het voor uw onderhandelingspositie van belang dat een voorgenomen ontslag een rechterlijke toetsing zo goed mogelijk zou kunnen doorstaan. Ook bij het sluiten van vaststellingsovereenkomsten is een goede kennis van het ontslagrecht dan ook onontbeerlijk.

Wij sluiten de middag af met een korte behandeling van het ontslag op staande voet, de actualiteiten op grond van de jurisprudentie en processuele aspecten daarbij. Ook hierbij voorzien wij u van de nodige tips & tricks.

VIII

HR D-DAY: SEE YOU IN COURT

OEFENRECHTBANK

De Academy wordt feestelijk afgesloten met het ensceneren van een rechtszitting. Er wordt een deskundige rechter en een griffier aangesteld. De mondelinge behandeling wordt zo waarheidsgetrouw mogelijk in scene gezet zodat u als deelnemer kunt ervaren hoe een zitting verloopt, welke vragen een rechter daarbij kan stellen en wat een adequate opstelling van partijen is.

De casus zal worden bepleit door twee aan ons kantoor verbonden advocaten. U wordt in de gelegenheid gesteld om collegae dan wel directieleden van uw organisatie mee te nemen, die bij deze gelegenheid als “jury” zullen deelnemen. In tegenstelling tot het Nederlands rechtssysteem zal in dit geval ook aan de “jury” worden verzocht in de voorliggende kwestie een uitspraak te doen.

De middag vindt plaats op een bijzondere locatie en zal worden afgesloten met een borrel en barbecue. Hierbij worden ook de cursuscertificaten uitgereikt.

MEER CURSUSSEN BIJ ATW

ATW Academy VOOR OR-LEDEN

Naast de Academy voor HR bieden wij ook trainingen aan voor Ondernemingsraden. Deze trainingen zijn gericht op het verkrijgen van overzichtelijke en toepasbare kennis van de Wet op de Ondernemingsraden en het relevante arbeidsrecht. Daarvoor worden praktische vaardigheden ontwikkeld die bij de invulling van het OR-lidmaatschap noodzakelijk zijn. Onze trainingen zijn ingericht vanuit de visie dat de OR en de ondernemer in principe samen moeten werken in het belang van de onderneming en het personeel. De Ondernemingsraad is er niet om een ondernemer tegen te werken, maar omgekeerd dient medezeggenschap geen wassen neus te zijn. Wij hebben gemerkt dat dit proces beter verloopt als de OR-leden over de benodigde kennis/vaardigheden beschikken.

ONZE VERDERE DIENSTVERLENING

Sinds 2004 is Arslan & Ter Wee advocaten een begrip in de regio Zwolle en omstreken. Arslan & Ter Wee advocaten is een ambitieus en ondernemend kantoor. Men omschrijft ons als betrokken, bevlogen en strijdvaardig.

Onze advocaten zijn deskundig op verschillende rechtsgebieden:

Ondernemingsrecht, arbeidsrecht, faillissementsrecht, insolventierecht, huurrecht, letselschade, personen- en familierecht (ook d.m.v. mediation) en erfrecht.

Arslan & Ter Wee advocaten kenmerkt zich door deskundigheid en veelzijdigheid. Het kantoor is regionaal geworteld en als ondernemer tussen de ondernemers als geen ander op de hoogte van de regionale omstandigheden. Daarnaast is het kantoor landelijk actief. Vandaar dat men ons kenmerkt als 'regionaal geworteld, overal thuis'.

Per 1 september 2016 heeft ons kantoor een tweede vestiging in Meppel.

U bent altijd uitgenodigd om vrijblijvend contact met ons op te nemen.

Zie voor meer informatie: www.atwadvocaten.nl