

A smiling woman with dark hair pulled back, wearing a plaid blazer over a white top, is the central focus. She is in a professional setting with other people blurred in the background.

# Arbeidsrecht & HRM voor eigentijds management

**Volledig programma en cursussen  
voor managers & HR professionals**





# Introductie

**Vakinhoudelijk weet je goed wat je moet doen als (HR) manager of ondernemer, maar ervaar je een gebrek aan kennis op het gebied van arbeidsrecht – of je wilt deze kennis opfrissen.**

Daarbij huldigen jij en jouw organisatie eigentijdse opvattingen van leiderschap en organiseren, met aandacht voor de autonomie van medewerkers en teams en de waarde van de mens boven die van het systeem, vanuit noties van 'nieuw leiderschap'.

Tegelijkertijd moet je werken met HR-instrumenten en aanpakken die soms vooral zijn geënt op traditioneel HR-beleid. Je hebt te maken met de regels van het arbeidsrecht en een eventueel toepasselijke CAO, die vaak 'schuren' met eigentijdse aanpakken – en er soms zelfs haaks op staan.

Je hebt behoefte aan inzicht in hoe je zowel traditionele als eigentijdse HR-instrumenten kunt inzetten op de uitdagingen van jouw organisatie, en op die van jezelf. Dan is een workshop bij HRM College bij uitstek geschikt voor jou.

De manier waarop we dit doen is via de visie Mens boven Systeem: arbeidsrecht in dienst van HRM – en niet andersom.

We kijken eerst naar jouw (kern)waarden. Daarna staan we uitgebreid stil bij de juridische en HRM-kaders van het specifieke workshop thema. Om vervolgens met jouw praktijkcases aan de slag te gaan. Jouw persoonlijke waarden en ambities in relatie tot die van de organisatie waar jij voor werkt, gebruiken we als toetsstenen bij het bespreken van de mogelijke oplossingen voor de ingebrachte praktijksituaties. We sluiten af met het inzichtelijk maken van de eerste stap die jij zou willen zetten en wat jij daarvoor nodig hebt.

Dit alles doen we in de setting van een kleine groep deelnemers, zodat er voldoende individuele aandacht is en ruimte voor ingebrachte cases, die van een oplossing worden voorzien.

Ontwikkel je kennis door het gehele programma van zeven modules te volgen, of elk van die zeven modules als afzonderlijke workshop.

Tot snel ziens!

**Mr. Drs. Arthur Hol**

Founder

# In deze brochure tref je aan

<b>Introductie</b>	<b>2</b>
<b>In deze brochure tref je aan</b>	<b>3</b>
Module 1: <b>ARBEIDSRECHT VOOR EIGENTIJDS MANAGEMENT (BASIS)</b>	<b>4</b>
Module 2: <b>HRM VOOR EIGENTIJDS MANAGEMENT (BASIS)</b>	<b>8</b>
Module 3: <b>ZIEKTE EN REÏNTEGRATIE</b>	<b>12</b>
Module 4: <b>DISFUNCTIONEREN EN ONGEWENST GEDRAG INCL. DOSSIERVORMING (PERFORMANCE MANAGEMENT)</b>	<b>16</b>
Module 5: <b>VERANTWOORD (RE)ORGANISEREN</b>	<b>20</b>
Module 6: <b>ARBEIDSVERHOUDINGEN (OR EN VAKBONDEN)</b>	<b>24</b>
Module 7: <b>HET ARBEIDSCONTRACT: VAST EN FLEXIBEL</b>	<b>28</b>
Hoe wij werken	<b>31</b>
Resultaten	<b>33</b>
Jouw investering	<b>34</b>

# Module 1

# Eéndaagse workshop “Arbeidsrecht voor eigentijds management” (basis)

In deze workshop krijg je zowel theoretisch als praktisch op basisniveau inzicht in de juridische aspecten van arbeidsverhoudingen en de traditionele HR-instrumenten, waarbij we stilstaan bij de meest recente ontwikkelingen van de wet- en regelgeving en de juiste interpretatie en toepassing daarvan.

## Voor wie

Vakinhoudelijk weet je goed wat je moet doen als (HR) manager, maar je ervaart een gebrek aan kennis op het gebied van arbeidsrecht – of je wilt deze kennis opfrissen. Daarbij huldigen jij en jouw organisatie eigentijdse opvattingen van leiderschap en organiseren, met aandacht voor autonomie van medewerkers en teams en de waarde van de mens boven die van het systeem, vanuit noties van ‘nieuw leiderschap’.

Tegelijkertijd moet je werken met HR-instrumenten en -aanpakken die soms grotendeels zijn geënt op traditioneel HR-beleid. Je hebt te maken met de regels van het arbeidsrecht en een eventueel toepasselijke CAO, die vaak ‘schuren’ met eigentijdse aanpakken – en er soms zelfs haaks op staan. Je hebt behoefte aan inzicht in hoe je zowel traditionele als eigentijdse HR-instrumenten kunt inzetten op de uitdagingen van jouw organisatie -en op die van jezelf, te beginnen bij goede basiskennis van het hedendaagse arbeidsrecht. Daarnaast staan we stil bij jouw persoonlijke waarden en ambities – en die van jouw organisatie. Die stellen we centraal bij het onderzoek naar de oplossing van jouw vraagstukken in relatie tot de arbeidsrechtelijke kaders.

# Onderwerpen

In de workshop komen de volgende vragen aan bod:

- Wat is mijn rol bij werving & selectie, in de samenwerking tussen HR-afdeling (als die er is) en management? Hoe kijken we naar functiewaardering en beloning?
- Wat zijn de do's en don'ts rondom veelvoorkomende bedingen zoals geheimhouding, een non-concurrentie- en relatiebeding, proeftijd etc.?
- Wat zijn de juridische ins & outs van de verschillende typen arbeidsovereenkomsten, met aandacht voor flexibele vormen van arbeid zoals tijdelijke, oproep, min-max, inhuur uitzendkrachten, ZZP'ers etc.?
- Wat zijn de regels en gebruiken rondom vakantie, (mantel) zorgverlof, (on)betaald en calamiteitenverlof etc.? Hoe ga ik om met ziekte & reïntegratie? Hoe ga ik om met arbeidsconflicten (als ze ontstaan)?
- Hoe voer of begeleid ik het gesprek over het functioneren en gedrag van werknemers? Wat is de relatie tussen wensen en eisen op het gebied van ontwikkeling, opleiding en verbetertrajecten?
- Welke eisen worden gesteld aan dossiervorming bij voorgenomen ontslag? Wat is de rol van de manager en de HR-afdeling bij de (voorbereiding van) ontslagprocedures bij UWV en kantonrechter?
- Wat is de rol van management en HR bij reorganisaties? Met aandacht voor herplaatsingsverplichtingen, sociaal plan, ontslagkeuze, rol van anciënniteit en afspiegelingsbeginsel etc.
- Welke rol vervullen management en HR richting medezeggenschapsorganen en/of vakbonden?



# Resultaten

**Na het volgen van deze workshop met maximaal acht deelnemers ben je op de hoogte van de meest actuele ontwikkelingen in de wet- en regelgeving van het arbeidsrecht en weet je die praktisch toe te passen.**

- Je gaat naar huis met handvatten voor door de docent en de andere deelnemers aangereikte oplossingen van de door jou tijdens de workshop ingebrachte cases, zodat je daarin concrete resultaten kunt boeken.
- Je krijgt een Certificaat van Deelname.

Je kunt deze module ook als ééndaagse workshop boeken. Investering: € 795 exclusief BTW, vooraf te voldoen en inclusief lunch, koffie / thee en lesmateriaal.

Indien jouw branche-, beroeps- of netwerkorganisatie een samenwerkingsovereenkomst met ons heeft, kan een korting van toepassing zijn. Geef dit dan aan onder 'opmerkingen' bij de inschrijving, o.v.v. de organisatie.

Er is geen voorgeschreven volgorde, maar een start met module 1 waarin de basis van het arbeidsrecht wordt behandeld is sterk aanbevolen, indien je meerdere modules / workshops wilt volgen.



“

Echt een nuttige cursus voor mijn werk. Ik werk in HR voor een middelgroot bedrijf. Het heeft me echt laten zien op welke gebieden we de dingen niet goed doen en waar we kunnen verbeteren.”

**Jeanie Edwards | Backbase B.V.**

# Module 2

# Eéndaagse workshop “HRM voor eigentijds management”

In deze workshop behandelen wij eigentijdse management filosofieën en hun praktische uitwerking op het gebied van HR. We doen dit op een manier die past bij jou, je waarden, ambities en uitdagingen – en die van jouw organisatie.

## Voor wie

Voor veel organisaties geldt dat zij nieuwe vormen van leiderschap en organiseren centraal willen stellen. Het is dan aan de organisatie en aan het management en HR om, binnen de context van arbeidsrechtelijke kaders, eigentijdse HR -instrumenten en -praktijken te ontwikkelen en/of toe te passen die daarop zijn gebaseerd. Hoe pak je deze uitdaging op?





# Onderwerpen

## **Wat zijn nieuwe filosofieën, aanpakken en vormen van leiderschap & organiseren:**

- Zelforganisatie van teams
- Rijnlands Werken
- Agile werken, waaronder met squads en tribes
- Sociocratie
- Holacracy
- Het 'spotify'-model
- Platform, open source en multi-dimensionele organisaties
- Ecosystemen
- 'Heelheids' aanpakken, de menswaarde voorop

## **Wat zijn de voor- en nadelen en aandachtspunten van deze nieuwe filosofieën, aanpakken en vormen van leiderschap & organiseren? Wat zijn binnen genoemde stromingen veelgebruikte en praktische HR-instrumenten en praktijken? Met aandacht voor:**

- Recruitering door de teamcollega's
- Rollen in plaats van functies en taakbeschrijvingen
- Doelbepaling door werknemers en teams
- Flexibele omgang met verlof / vakantie, naar behoefte
- Zelfbeoordeling (door een team)
- Bepaling van salaris en hoogte jaarlijkse beloning door team zelf
- Ontwikkelgesprekken binnen team in plaats van beoordelingsgesprekken
- Ontslag pas ná vast conflictoplossingsmechanisme met bemiddeling
- Groepsgerichte besluitvorming (vaak met behulp van 'inheemse' wijsheidstradities en 'live' of digitale dialoogvormen)

## **Wat zijn de implicaties van deze HR-instrumenten en praktijken, beantwoord aan de hand van vragen als:**

- Hoe zorgen we ervoor dat alle HR-instrumenten en aanpakken op elkaar zijn afgestemd, en op de overkoepelende filosofie?
- Willen we afstappen van de gesprekscyclus, wat komt er dan voor in de plaats? Als cao/personneelsbeleid verplicht is om mee te werken, welke aanpassingen kunnen we dan maken om eigentijds HR-beleid te voeren?
- En hoe gaan we te werk voor wat betreft de invoering van eigentijds HR-beleid? Met een 'big bang' of juist stapsgewijs? Met kleine experimenten in delen van de organisatie? Door een nieuwe organisatie naar de huidige te plaatsen, die niet beperkt wordt door de bestaande systemen en cultuur?

Zoals gezegd staan we stil bij jouw persoonlijke waarden en ambities – en die van jouw organisatie. Die stellen we centraal bij het onderzoek naar de oplossing van jouw vraagstukken in relatie tot de HRM- en arbeidsrechtelijke kaders.

# Resultaten


**Na het volgen van deze workshop met maximaal acht deelnemers weet je hoe je met behulp van eigentijdse HRM-aanpakken en instrumenten het beste je rol als manager of HR-professional kunt vervullen op een manier die past bij jou en jouw organisatie.**

- Bovendien ga je naar huis met handvatten voor oplossingen van de door jou tijdens de workshop ingebrachte cases, zodat je daarin concrete resultaten kunt boeken.
- Je krijgt een Certificaat van Deelname.

Je kunt deze module ook als ééndaagse workshop boeken. Investering: € 795 exclusief BTW, vooraf te voldoen en inclusief lunch, koffie / thee en lesmateriaal.

Indien jouw branche-, beroeps- of netwerkorganisatie een samenwerkingsovereenkomst met ons heeft, kan een korting van toepassing zijn. Geef dit dan aan onder 'opmerkingen' bij de inschrijving, o.v.v. de organisatie.

Er is geen voorgeschreven volgorde, maar een start met module 1 waarin de basis van het arbeidsrecht wordt behandeld is sterk aanbevolen, indien je meerdere modules / workshops wilt volgen.



Arthur was een zeer goede trainer omdat hij niet alleen uitlegde wat de wet zegt, maar ook enkele zeer goede voorbeelden gaf die gemakkelijk te begrijpen waren. Zo kreeg je snel te zien hoe de wet wordt toegepast.”

“

**Tessa Marie van Avendonk | Corinthia Hotel**

## Module 3

# Eendaagse workshop “Ziekte en reïntegratie”

**Ontdek in deze workshop welke regelgeving en beleid van toepassing zijn op ziekte en reïntegratie in jouw organisatie. Verken tevens hoe je in gelijkwaardigheid het goede gesprek kunt voeren over de wederzijdse belangen, behoeften en wensen met aandacht voor de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en goed werkgeverschap.**

### **Voor wie**

Als manager of HR-professional krijg je te maken met ziekteverzuim van medewerkers, soms met langdurige uitval. Dan vloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter een aantal vooral tijdsafhankelijke verplichtingen, waar aan voldaan moet worden om een loonsanctie van het UWV te voorkomen.

Hoe ga je praktisch om met de stortvloed aan regelgeving en je rol, taken en valkuilen als casemanager bij de begeleiding van de medewerker die zich ziek heeft gemeld? En welke eigentijdse mogelijkheden zijn er om verzuim (door fysieke of psychische oorzaken) te voorkomen?

Daarnaast staan we stil bij jouw persoonlijke waarden en ambities – en die van jouw organisatie. Die stellen we centraal bij het onderzoek naar de oplossing van jouw vraagstukken in relatie tot de arbeidsrechtelijke kaders.



# Onderwerpen

In deze workshop behandelen wij onder meer:

- Relevante **wet- en regelgeving**, krachtenveld en rollen bij kort en langdurig ziekteverzuim. Werkgevers kunnen (vormen van) 'eigen regie' voeren binnen een 'maatwerkregeling' of een 'vangnetregeling'. Wat betekenen deze wettelijke modellen en wat zijn hun voor- en nadelen?
- **Beoordelingskader** UWV, rol van de bedrijfsarts, casemanager en preventiemanager, in relatie met het management en de HR-afdeling.
- **Probleemanalyse en Plan van Aanpak** maken, procesmanagement en begeleiding bij werkhervatting. Gevolgen van Wet arbeidsmarkt in balans (WAB).
- **Moeilijke situaties:** hoe ga je om met werknemers die voor jouw gevoel 'de ziekte in vluchten' bijvoorbeeld na een moeilijk functionerings- of beoordelingsgesprek? Hoe trek je een haperende re-integratie vlot? Wat als iemand passende arbeid weigert?
- Effecten van **arbeidsconflicten** en hoe die op te lossen met zo min mogelijk nadruk op de arbeidsongeschiktheidsvraag. Voorkomen van medicalisering van wat vaak (maar niet altijd) een niet-medisch probleem betreft en snel komen tot (een conflict diagnose en) een interventieplan, met bijvoorbeeld inzet van team-based interventies.
- **Verzuim effectief voorkomen:** aandacht voor de duurzame inzetbaarheid en levensfase van de medewerker (bv mantelzorg) en werk-privébalans, signalen van werkstress en de kenmerken van burn-out herkennen.
- **Arbeidsomstandigheden:** regels voor de RI&E, thuis- en telewerkplekken, beschermingsmiddelen en ziektepreventie; het opzetten van een vitaliteitsbeleid op alle niveaus (voor het individu, het team en de organisatie). Beleid voor Duurzame Inzetbaarheid: waaruit bestaat het en hoe ontwikkel je het, met welke betrokkenen?

# Resultaten

**Na afloop van deze workshop met maximaal acht deelnemers, waarbij we ook werken met eigen cases, beschik je over up-to-date kennis van het arbeidsrecht en HR-instrumenten bij ziekte en re-integratie van medewerkers.**

- Je ontwikkelt je vaardigheid bij het houden van verzuim- en adviesgesprekken. Je krijgt handvatten voor de concrete oplossing voor de door jou tijdens de workshops ingebrachte cases.
- Daarnaast kijken we naar het voorkomen en medicaliseren van verzuim en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van de medewerker.
- Je krijgt een 'Certificaat van Deelname'.

Je kunt deze module ook als ééndaagse workshop boeken. Investering: € 795 exclusief BTW, vooraf te voldoen en inclusief lunch, koffie / thee en lesmateriaal.

Indien jouw branche-, beroeps- of netwerkorganisatie een samenwerkingsovereenkomst met ons heeft, kan een korting van toepassing zijn. Geef dit dan aan onder 'opmerkingen' bij de inschrijving, o.v.v. de organisatie.

Er is geen voorgeschreven volgorde, maar een start met module 1 waarin de basis van het arbeidsrecht wordt behandeld is sterk aanbevolen, indien je meerdere modules / workshops wilt volgen.





“

Ze nemen altijd de tijd  
voor individuele cases.”

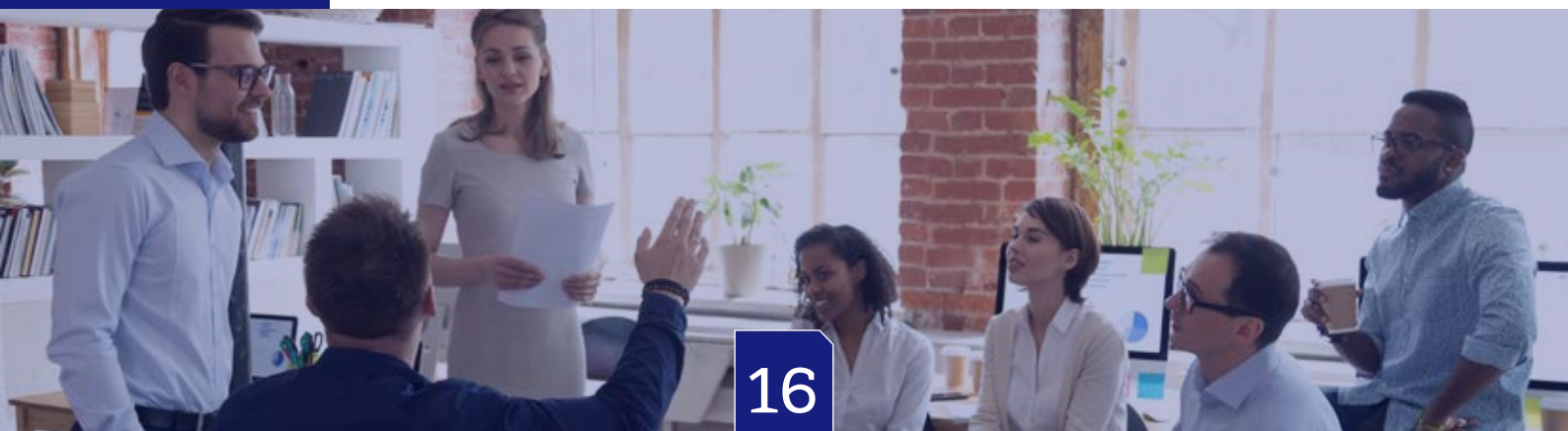
Module 4

# Eendaagse workshop “Disfunctioneren en ongewenst gedrag incl. dossiervorming” (performance management)

In deze workshop voor managers en HR-professionals gaan we in op arbeidsrechtelijke kaders en praktijktips op het gebied van het vormgeven van ‘verbetertrajecten’ bij vermeend disfunctioneren en het adresseren van ongewenst gedrag o.a. op basis van een gedragscode, waarschuwingen en ingrijpen. We gaan hierbij steeds uit van eigentijdse noties van goed werkgeverschap.

Ook gaan we in op aanpakken en instrumenten nodig voor dossiervorming. Uiteraard besteden we ook aandacht aan het voorkomen van ongewenst functioneren.

We doen dit op een manier die past bij jou, je waarden, ambities en uitdagingen – en die van jouw organisatie.





# Onderwerpen

In deze workshop komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Omgaan met vermeend **disfunctioneren**. Hoe moet je omgaan met een werknemer die altijd weigert beschermingsmiddelen te dragen bij het uitvoeren van zijn werk, of met de werknemer die regelmatig te laat komt? Hoe moet je handelen richting werknemers die de procedureregels bij ziekmelding niet naleven, of die hun werk zo slordig verrichten dat er schade voor het bedrijf ontstaat? Wat moet je doen met een werknemer die in zijn werk niet meer meekomt? Hoever moet je je als werkgever inspannen om deze werknemers in dienst te houden? Aan welke eisen moet een verbetertraject voldoen?
- Omgaan met **ongewenst gedrag**. Hoe voorkom je ongewenst gedrag door aandacht te geven aan kernwaarden en gedragscodes? Hoe vertaal je een gedragscode naar waarschuwingen en ingrijpen, waaronder schorsing en ontslag op staande voet? Wat zijn de arbeidsrechtelijke kaders en praktijktips rondom het onderzoek naar en de behandeling van klachten?
- **Dossiervorming** blijft een belangrijk aandachtspunt. Zonder goede dossieropbouw geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een medewerker die ondanks vele gesprekken blijft disfunctioneren. Moet je je nog inspannen om die in dienst te houden, of kun je volstaan met het streven naar ontslag? Wat zijn de wettelijke eisen aan een sluitend personeelsdossier en hoe daar praktisch mee om te gaan? Knelpunten bij ontslag & dossiervorming.
- Welke **ontslaggrond** moet aan de basis liggen van een disfunctioneringsdossier en hoe geef je de juiste onderbouwing aan die grond? Wanneer is het dossier ontslagrijp? Hoe is aantoonbaar te maken dat de werknemer een verbetertraject is aangeboden, dat er een passend scholingsaanbod is gedaan en dat er geen mogelijkheden zijn voor overplaatsing?
- Uiteraard besteden we ook aandacht aan: hoe voer je in de praktijk het **continue en motiverende gesprek** over het functioneren en gedrag van werknemers – en jezelf? Wat is de relatie tussen de wensen en eisen op het gebied van ontwikkeling, opleiding en verbetertrajecten, in relatie tot de ambities en het doel van de organisatie?

# Resultaten

**Na afloop van deze workshop met maximaal acht deelnemers waarbij we ook werken met eigen cases, beschik je over kennis van arbeidsrechtelijke kaders voor het omgaan met vermeend disfunctioneren en ongewenst gedrag, vanuit eigentijdse noties van goed werkgeverschap.**

- Je weet om te gaan met situaties waarin een afscheid onontkoombaar lijkt en je hebt handvatten voor de concrete oplossing voor de door jou tijdens de workshops ingebrachte cases. En, je hebt tips gekregen voor het voeren van een continue motiverende dialoog met werknemers.
- Je krijgt een 'Certificaat van Deelname'.

Je kunt deze module ook als ééndaagse workshop boeken. Investering: € 795 exclusief BTW, vooraf te voldoen en inclusief lunch, koffie / thee en lesmateriaal.

Indien jouw branche-, beroeps- of netwerkorganisatie een samenwerkingsovereenkomst met ons heeft, kan een korting van toepassing zijn. Geef dit dan aan onder 'opmerkingen' bij de inschrijving, o.v.v. de organisatie.

Er is geen voorgeschreven volgorde, maar een start met module 1 waarin de basis van het arbeidsrecht wordt behandeld is sterk aanbevolen, indien je meerdere modules / workshops wilt volgen.



De cursus was buitengewoon nuttig - ik voel me veel beter geïnformeerd en heb meer vertrouwen in zaken op de werkvloer. Ik hou van de aanpak - niet 'dood door powerpoint'! Was nooit saai. Over de trainer: 10/10, heel prettig om naar te luisteren, betrokken en ontspannen.

Ik hou ook van het opnemen van groepservaring en advies.”

Janine Smith | Sofis



## Module 5

# Eendaagse workshop “Verantwoord (re)organiseren”

**Door de ontwikkelingen na de coronacrisis, op de arbeidsmarkt en de regelgeving van overheidswege komt de kwestie van het wel of niet reorganiseren van de bedrijfsvoering soms plotseling bij organisaties bovenaan op de agenda te staan, inclusief de vraag: HOE DAN?**

**Door alle druk die men kan ervaren, is de verleiding groot om de besluitvorming bij een reorganisatie traditioneel top-down te laten verlopen.**

Dat staat haaks op de ontwikkeling van meer participatie van alle direct betrokkenen en werken vanuit de gevoelde maatschappelijke opdracht en de menselijke maat die veel organisaties afgelopen jaren hebben doorgemaakt.

- Hoe behoud je wat is bereikt op het vlak van ‘gedeeld leiderschap’ en nieuwe vormen van organiseren?
- Hoe richt je het samenspel van alle bij de organisatie betrokkenen in – en hoe verhoud je je daarbij tot de, deels nieuwe, juridische kaders van het ondernemings-, arbeids- en medezeggenschapsrecht?
- Hoe krijgen we in dit proces toegang tot inspiratie van ‘de werkvloer’ om samen plannen te maken en uit te voeren, om op deze manier ook verbonden te blijven met wat echt speelt en echt nodig is, juist in deze spannende tijden?

**Dit is het moment om te kiezen voor een aanpak die gedreven wordt door gemeenschappelijke waarden en ambities, met aandacht voor wat er echt leeft en echt nodig is – op een manier die past bij jou, je waarden, ambities en uitdagingen – en die van jouw organisatie.**

## Voor wie

Directeuren, managers, HR-professionals en OR-leden.

# Onderwerpen

## In deze workshop komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Mogelijkheden om een reorganisatie, fusie of overname vorm te geven, met voor- en nadelen, valkuilen en tips hoe deze te vermijden.
- Wat zijn de juridische kaders van het ondernemings-, arbeids- en medezeggenschapsrecht
- Hoe kun je zo goed als mogelijk daarbinnen de benodigde processen effectief en zorgvuldig vormgeven, terwijl de (nieuwe) organisatiefilosofie leidend blijft?
- Overzicht van veranderaanpakken, traditioneel en eigentijds. Met hun voor- en nadelen, implicaties voor en verhouding tot HR-beleid en arbeidsrechtelijke kaders die voortvloeien uit de wet, CAO of de eigen arbeidsvoorwaardenregeling.
- Gaan we in een 'big bang' over naar een nieuwe organiseervorm, of gefaseerd, stapsgewijs experimenterend, afdeling voor afdeling, team voor team?
- Hoe ontwikkel je een toekomstvisie, (re)organisatieplan en sociaal plan als 'groeidocumenten' in samenspel met de medewerkers en met de benodigde interne disciplines, Ondernemingsraad, vakbonden en eventuele externe 'stakeholders'? Met daarbij ruimte voor de eigenheid, rol en (wettelijke) taken van iedere partij. Voorbeelden uit de praktijk, uit diverse sectoren.
- Hoe sluit een sociaal plan aan bij wat écht nodig is? Waarover en wanneer voer je overleg met alle betrokken partijen en hoe organiseer en regisseer je het samenspel dat daarbij nodig is? Krimp laten vormgeven door medewerkers zelf, kan dat ook? Hoe meet je de effecten van je interventies –en hoe evalueer je de vooruitgang?

## Ook gaan we in op de volgende juridische vragen:

- Hoe verloopt het reorganisatieproces?
- Wijziging van arbeidsvoorwaarden (functie-inhoud, reistijd), wat is mogelijk?
- Toetsing bedrijfseconomisch ontslag door UWV of kantonrechter.
- Ontslagprocedures: selectiecriteria, afspiegelingsbeginsel, anciënniteitsprincipe (last-in, first out), selectie op kwaliteit van functioneren, collectief ontslag (Wet Melding collectief ontslag), afvloeiingsregelingen & het sociaal plan.

# Resultaten

**Na het volgen van deze workshop heb je een goed beeld van de diverse manieren om een organisatieverandering, reorganisatie, fusie of overname vorm te geven, met voor- en nadelen, valkuilen en tips hoe deze te vermijden.**

- Je weet hoe je zo goed mogelijk binnen de juridische kaders van het ondernemings-, arbeids- en medezeggenschapsrecht de benodigde processen effectief en zorgvuldig kunt vormgeven, terwijl de nieuwe organisatiefilosofie leidend blijft.
- Ook leer je hoe je als manager of HR-professional ondersteunend kunt zijn aan een goed samenspel van alle betrokken partijen: samen optrekken waar het kan, met ruimte voor de eigenheid, rol en (wettelijke) taken van iedere partij: bestuur, HR, medezeggenschapsorganen, toezichtsorgaan en het personeel.
- Daarnaast krijg je handvatten voor de oplossing van vraagstukken en praktijkcases bij je eigen organisatieverandering of reorganisatie – en jouw eigen rol daarin.
- Je krijgt een 'Certificaat van Deelname'.

Je kunt deze module ook als ééndaagse workshop boeken. Investering: € 795 exclusief BTW, vooraf te voldoen en inclusief lunch, koffie / thee en lesmateriaal.

Indien jouw branche-, beroeps- of netwerkorganisatie een samenwerkingsovereenkomst met ons heeft, kan een korting van toepassing zijn. Geef dit dan aan onder 'opmerkingen' bij de inschrijving, o.v.v. de organisatie.

Er is geen voorgeschreven volgorde, maar een start met module 1 waarin de basis van het arbeidsrecht wordt behandeld is sterk aanbevolen, indien je meerdere modules / workshops wilt volgen.



“

Ik waardeerde het dat de trainer zijn rijke ervaring in het Nederlandse arbeidsrecht kon delen en dat we in een kleine groep deelnemers specifieke praktijkvoorbeelden konden bespreken.”

**Kerstin Herzog | Brunswick EMEA**

## Module 6

# Eendaagse workshop “Arbeids- verhoudingen” (or en vakbonden)

**Als manager ben je wellicht bestuurder van je organisatie – en heb je vanuit jouw functie automatisch te maken met het medezeggenschapsorgaan voor werknemers, de ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (Pvt), als gesprekspartner.**

**Maar je hebt ook met de OR te maken wanneer je tot het middenkader behoort, als regiomanager of manager van een dienst of afdeling, of als HR-professional. Je moet door de OR gevraagde informatie opleveren en notities of businessplannen opstellen over gewenste veranderingen in jouw organisatieonderdeel die de basis vormen van adviesaanvragen vanuit de bestuurder aan de OR.**

**En je bent wellicht zelf directe gesprekspartner van de OR over alle aangelegenheden die jouw organisatieonderdeel of het HR-beleid aangaan. Hoe ga je hier op een eigentijdse manier mee om?**

We horen van alles over vroegtijdige betrokkenheid van de OR bij besluitvorming of het gebruik maken van medewerkers met specifieke kennis die op deelthema's meedenken en meewerken in thema- of werkgroepen. Of vormen waarbij alle medewerkers rechtstreeks zijn betrokken bij het medezeggenschapswerk, zoals in op sociocratische leest geschoeide bedrijven.

Hoe zit het nu precies met die nieuwe vormen van medezeggenschap, hoe gaat jouw organisatie na of een van die vormen bij jullie bedrijf past en hoe pak je de invoering ervan aan? Welke kansen en risico's bieden deze nieuwe vormen jou als manager of HR-professional – en wat is jouw rol bij ieder van die vormen? We doen dit op een manier die past bij jou, je waarden, ambities en uitdagingen – en die van jouw organisatie.



# Onderwerpen

Aan bod komt alles wat je moet weten van de Wet op de Ondernemingsraden en hoe ondernemingsraden in de praktijk functioneren. We besteden ook aandacht aan de rol van (het overleg met) vakbonden. Aan bod komen de volgende vragen:

- Wat is mijn rol als manager of HR-professional ten opzichte van de OR en vakbonden?
- Wat is de basis van de Wet op de Ondernemingsraden: hoe is de OR samengesteld, welke geheimhoudingsvereisten kunnen worden gesteld en op welke faciliteiten en ondersteuning heeft de OR recht, hoe zit het met het recht op overleg, informatie, advies en instemming, en hoe met de juridische procedures die een OR kan voeren?
- Wat moet ik weten over vakbonden, de totstandkoming en inhoud van CAO's en Sociaal Plannen? Wat zijn tips voor het proces van gesprekvoering of onderhandeling met vakbonden en wat zijn eigentijdse manieren van omgaan en samenwerken met vakbonden?
- Hoe zit het met nieuwe vormen van medezeggenschap? Welke vormen zijn er, welke organisaties hebben er ervaring mee opgedaan en wat zijn hun ervaringen? Wat zijn de voor- en nadelen, voor bestuurder, OR en werknemers?
- Wat zijn de wettelijke kaders (WOR, CAO) en juridische aspecten bij nieuwe vormen van medezeggenschap: wat zijn de valkuilen en waar moet je op letten? Wat moet er op orde zijn wil het een succes worden? De randvoorwaarden; succes- en faalfactoren bij invoering. Tips voor de oriëntatie of het wat voor jullie organisatie is – en een stappenplan voor de invoering.
- Wat kun je zelf doen om de 'wisdom of the crowd' te benutten, waarbij je je team, afdeling, organisatie aanzet tot het formuleren van de beste ideeën en oplossingen, maar ook tot suggesties voor nieuwe thema's en knelpunten die samen aangepakt kunnen worden?

# Resultaten

**Na het volgen van deze workshop met maximaal acht deelnemers weet je hoe je je rol als manager kunt vervullen bij het bevorderen van kritische en opbouwende medezeggenschap op een manier die past bij jou en jouw organisatie.**

- Bovendien ga je naar huis met handvatten voor oplossingen van de door jou tijdens de workshop ingebrachte cases, zodat je daarin concrete resultaten kunt boeken.
- Je krijgt een 'Certificaat van Deelname'.

Je kunt deze module ook als ééndaagse workshop boeken. Investering: € 795 exclusief BTW, vooraf te voldoen en inclusief lunch, koffie / thee en lesmateriaal.

Indien jouw branche-, beroeps- of netwerkorganisatie een samenwerkingsovereenkomst met ons heeft, kan een korting van toepassing zijn. Geef dit dan aan onder 'opmerkingen' bij de inschrijving, o.v.v. de organisatie.

Er is geen voorgeschreven volgorde, maar een start met module 1 waarin de basis van het arbeidsrecht wordt behandeld is sterk aanbevolen, indien je meerdere modules / workshops wilt volgen.



“HRM & Arbeidsrecht voor  
eigentijds management  
– voor (HR) managers &  
ondernemers – met focus  
op uw dagelijkse praktijk.”

**#PeopleFirst**

## Module 7

# Eendaagse workshop “Het arbeidscontract: vast en flexibel”

We gaan in deze workshop in op de diversiteit aan vormen van arbeidscontracten van vast tot flexibel én op de diversiteit aan bedingen die in deze contracten kunnen worden opgenomen. Denk aan nul-uren, min-max, vaste en ZZP-contracten en proeftijd, concurrentie en geheimhoudingsbedingen etcetera.

Aan bod komen de kenmerken, de voor- en nadelen en tips voor het gebruik van contracten en bedingen in de praktijk, vanuit eigentijdse noties van goed werkgeverschap. We doen dit op een manier die past bij jou, je waarden, ambities en uitdagingen – en die van jouw organisatie.

De inwerkingtreding van de wet “Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden” met ingang van 1 augustus 2022, gebaseerd op een Europese richtlijn, kan een goede aanleiding zijn om de formats die je hanteert voor vaste en flexibele arbeidscontracten weer eens kritisch tegen het licht te houden en op onderdelen aan te passen.

# Onderwerpen

**In deze workshop komen de volgende onderwerpen aan bod:**

- De rol van de arbeidsovereenkomst, juridisch waterdichte contractvorming, functie- en rolbeschrijving.
- De nieuwe juridische ins & outs van de verschillende vormen van arbeidscontracten: vast én flexibel.
- **In het kader van flexibele contracten gaan we in op:**
  - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproep, min-max, inhuur uitzendkrachten, detachering, leer-/arbeidsovereenkomst, stage-overeenkomst, payrolling, arbeidspools, contracting en zzp-contracten ('overeenkomst van opdracht') etc.
  - welke werkwijze voor het inlenen van personeel het beste past bij onze organisatie en wat de voor- en nadelen zijn van de verschillende keuzes.
- Voor zowel vaste als flexibele contracten gaan we in op bepalingen en bedingen met betrekking tot de volgende onderwerpen: proeftijd, boetes, non-concurrentie, het relatiebeding, het ronselen van klanten en/of werknemers, geheimhouding, eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden, studiekosten, nevenwerkzaamheden, loon bij ziekte, reïntegratieverplichtingen, vakantie tijdens ziekte etc.

# Resultaten

**Na het volgen van deze workshop met maximaal acht deelnemers heb je een overzicht van de verschillende vormen van arbeidscontracten en bedingen en bepalingen met de kenmerken en voor- en nadelen.**

- Hierdoor heb je praktische handvatten voor de inrichting en eventuele aanpassing van de contracten en bedingen die jouw organisatie hanteert.
- Je krijgt een 'Certificaat van Deelname'.

Je kunt deze module ook als ééndaagse workshop boeken. Investering: € 795 exclusief BTW, vooraf te voldoen en inclusief lunch, koffie / thee en lesmateriaal.

Indien jouw branche-, beroeps- of netwerkorganisatie een samenwerkingsovereenkomst met ons heeft, kan een korting van toepassing zijn. Geef dit dan aan onder 'opmerkingen' bij de inschrijving, o.v.v. de organisatie.

Er is geen voorgeschreven volgorde, maar een start met module 1 waarin de basis van het arbeidsrecht wordt behandeld is sterk aanbevolen, indien je meerdere modules / workshops wilt volgen.

# Maak kennis met de trainers



**Arthur Hol**  
**Owner**

Arthur Hol is ontwikkelaar en trainer van dit programma. Partner (arbeidsrecht) bij De Koning Vergouwen advocaten te Amsterdam. Met universitaire diploma's in zowel rechten als organisatiepsychologie is hij de aangewezen persoon voor al uw HR-uitdagingen. Arthur heeft ervaring als internationale HR-manager bij Shell en KLM, en als senior consultant bij KPMG, gespecialiseerd in HR-vraagstukken op het vlak van integratie na fusie of overname.

**#Peoplefirst is zijn motto**

**Ralph Jan van der Ham**  
**Partner**

Ralph Jan is partner bij de sectie arbeidsrecht van Holla Lgeal & Tax, in Utrecht en Den Bosch. Naast rechten heeft Ralph Jan een aantal jaren Culturele Antropologie gestudeerd vanuit zijn brede interesse in mens en maatschappij. Als advocaat staat hij echt naast zijn cliënt en vervult hij de rol van trusted advisor. Internationale cliënten omschrijven hem onder meer als "scherp en precies in juridische zaken, begrip voor de businessbehoefte en pragmatisch in zijn aanpak". Ralph Jan werkt ook als mediator.



**Yvonne Nijhuis**  
**Partner**

Yvonne is partner bij KienhuisHoving advocaten & notarissen, in Enschede en Utrecht, bij de secties zorg en arbeidsrecht. Advocaat, yogadocent en mediator. "Ik kan me goed inleven in mijn cliënten en weet vrij snel waar de kern van het probleem ligt. Samen met mijn klant streef ik naar de best mogelijke oplossing".



# Hoe we werken: #PeopleFirst

Op onze trainingslocatie in Baarn (30 minuten van Amsterdam, 20 minuten van Utrecht) werken we in kleine groepen van maximaal 8 deelnemers. Het is altijd mogelijk om modules online en/of in hybride vorm te volgen.

Het kleine aantal deelnemers zorgt ervoor dat er voldoende ruimte is voor de uitwisseling van ervaringen en ideeën en voor een uitgebreide bespreking van eventuele casussen die je ter tafel wilt brengen.

We beginnen met jouw waarden & ambities en gaan verder met een breed overzicht van de Nederlandse arbeidsrechtelijke kaders en HRM-praktijken in relatie tot het onderwerp van elke specifieke module. De trainer zal zowel relevante casussen en dilemma's als oplossingen aandragen.

Jouw waarden en ambities in relatie tot die van de organisatie waar je werkt, gebruiken we als toetssteen bij het bespreken van mogelijke oplossingen voor de casussen die op tafel komen.

We eindigen altijd met het belichten van wat jouw eerste stap zou kunnen zijn waar je jouw waarden wilt integreren in jouw HR-werk in de context van het arbeidsrecht, evenals stilstaan bij wat je nodig hebt om dit te realiseren.

## **Incompany mogelijkheden**

We bieden onze workshops ook op incompany basis aan als je collega's hebt met dezelfde opleidingsbehoefte. Doordat de deelnemers de achtergrond van het bedrijf delen, kunnen er meer mensen meedoen. De workshop wordt afgestemd op de specifieke wensen en behoeften van jouw organisatie.

Meer informatie via [info@hrmcollege.nl](mailto:info@hrmcollege.nl)



# Resultaten

## Aan het einde van elke module heb je:

- Actuele kennis van het Nederlandse arbeidsrecht
- Kennis van hedendaagse Nederlandse HR-benaderingen en voorgestelde toepassingen
- Concrete oplossingen voor de cases die je inbrengt
- De nodige kennis over de deep dive-onderwerpen die aan bod komen



## Locatie HRM College

De workshops vinden plaats van 10.00 tot 17.00 uur in Baarn, Villa Mollerus ( Mollerusstraat 1), 10 min. lopen vanaf station Baarn, circa 30 min. van Amsterdam en Utrecht. Parkeren is gratis bij onze locatie. De workshops zijn altijd inclusief thee/koffie en een uitgebreide lunch, in hetzelfde gebouw.

Workshops 'Op locatie' zijn hybride, dat wil zeggen dat er ook online aan deelgenomen kan worden. Dit werkt goed gezien het feit dat we in kleine groepen werken (maximaal aantal van 8 deelnemers). De prijzen voor de on-site en online workshops zijn hetzelfde.

## Een aantal organisaties waarvoor wij werken:



# Jouw investering

De investering in deze leerweg (zeven modules) bedraagt € 4997 bij vooruitbetaling. Voor elke afzonderlijke module / workshop: € 795 per persoon. Alle prijzen zijn excl. BTW en inclusief lunch, koffie/thee, lesmateriaal per module.

Heeft jouw branche-, beroeps- of netwerkorganisatie een samenwerkingsovereenkomst met ons dan kan een korting van toepassing zijn. Geef dat dan aan onder opmerkingen bij de inschrijving, onder vermelding van de organisatie.

Je ontvangt een 'Certificaat van Deelname' voor het gehele leertraject maar ook voor elke afzonderlijke module / workshop.

Ga naar  
[hrmcollege.nl](http://hrmcollege.nl)  
voor meer  
informatie en  
aanmelden

[Reserveer nu je plek! »](#)