



Lang
Arbeidsrecht

TRAINING

Praktisch arbeidsrecht voor leidinggeevenden

*Praktische handvatten hoe het
arbeidsrecht kan helpen bij de
alledaagse uitdagingen van de
leidinggevende.*

Van een leidinggevende wordt veel verwacht; het aansturen van medewerkers in het team en het behalen van het gestelde doel. Een hele uitdaging.

TRAINING

Arbeidsrecht op de werkvloer

PRAKTISCH ARBEIDSRECHT VOOR LEIDINGGEVENDEN

3 trainingdagen

Aantal deelnemers in overleg

Wil jij als leidinggevende jouw team en de individuele medewerkers op een kundige manier kunnen begeleiden dan is actuele kennis van de arbeidsregels op de werkvloer en het kunnen toepassen daarvan een must.

De juiste communicatievaardigheden helpen je daarbij.

Tijdens deze training gaan Saskia Lang, arbeidsrechtadvocaat, en Rinco van der Baan, communicatietrainer en trainingsacteur, praktisch met jou aan de slag.

De actuele arbeidsrechtregels worden besproken aan de hand van praktijkvoorbeelden.

Verder worden er praktijksituaties geoefend waarbij aandacht is voor communicatie. Tijdens de training ontvang je ook divers naslagmateriaal, checklists en stappenplannen die je daarna kunt gebruiken.

Na deze training

- Ben je op de hoogte van de actuele arbeidsrechtregels op de werkvloer
- Kun je omgaan met de alledaagse uitdagingen bij aansturing van het personeel
- Kun je (juridische) problemen bij de aansturing van jouw medewerkers voorkomen
- Ben je bij lastige gesprekken met jouw medewerkers een stevige gesprekspartner
- Kun je omgaan met emotie en kun je je verplaatsen in de emotie van de medewerker
- Kun je met de opgedane kennis en praktijkoefeningen komen tot adequate oplossingen



DAG 1: van werving naar arbeidsovereenkomst

‘Handig die sociale media! Als we een aantal mogelijke kandidaten hebben en we komen er niet uit, dan kijk ik altijd even op Facebook. Vaak heel verhelderend wat je dan ziet.’

Dat lijkt handig maar... wist je dat je de sollicitant vooraf moet laten weten dat je social-mediascreening gaat toepassen?

Op de eerste dag beginnen we bij de start van het dienstverband: het werven en selecteren van personeel. Wat komt daarbij kijken, wat mag je aan informatie verzamelen en welke keuringen zijn er mogelijk. Er wordt aandacht besteed aan het sollicitatiegesprek; waar je op kunt letten en hoe je het gesprek aanpakt.

Vervolgens worden het arbeidscontract en de arbeidsvoorwaarden besproken. Hoe en wat leg je vast? En naast de afspraken over de meest voorkomende arbeidsvoorwaarden zoals werktijden, salaris en vakantiedagen worden ook de bijzondere bepalingen zoals het concurrentiebeding, relatiebeding, en geheimhoudingsbeding besproken. Wanneer spreek je dat af en hoe zorg je dat dit ook werkt in de praktijk? Vervolgens bespreken we wat de

invloed is van social media en hoe daarmee kan worden omgegaan.

In de middag is de trainingsacteur aanwezig. De besproken praktijksituaties worden geoefend, zoals het sollicitatiegesprek en arbeidsvoorwaardengesprek. Maar ook hoe je ervoor zorgt dat jouw medewerker de regels in de organisatie naleeft.

INHOUD DAG 1

- Welke regels zijn er bij werving en selectie?
- Wanneer kunnen medische keuringen worden afgenomen?
- Wat is er nodig voor een arbeidsovereenkomst?
- Het personeelsreglement en de CAO
- Hoe ga je om met flexibele arbeidsrelaties?
- Welke bijzondere bedingen kunnen in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen
- Vakantie en verlofrechten
- Wijziging van de arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden
- Social media

DAG 2: Omgaan met personele uitdagingen op de werkvloer

‘Soms merk je dat een werknemer minder presteert. Het is dan aan mij om te achterhalen wat er speelt. Is het de thuissituatie? Dan kunnen we hem of haar mogelijk helpen. Maar is er iets op de werkvloer? Dan moet je ingrijpen en soms drastisch. Maar hoe?’

Als een werknemer minder of niet functioneert is het lastig om in te grijpen. Een goed bijgehouden personeelsdossier geeft dan houvast

Tijdens de tweede dag komen de personele uitdagingen op de werkvloer aan bod. Het begint met het functionerings- en beoordelingsgesprek en dossieropbouw. Dit is dagelijkse praktijk voor de leidinggevende.

Maar als een medewerker niet goed functioneert, hoe pak je dat aan? Dat is vervelend maar kan niet worden genegeerd. Wat zijn dan de te nemen stappen? Of wanneer de arbeidsrelatie verstoord raakt. Hoe los je dat op? En wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer? Stilzitten is geen optie. Actie is vereist en dan is het van belang dat de juiste stappen worden gezet. Een ander

belangrijk punt is de begeleiding van de zieke werknemer. Wat zijn de verplichtingen en hoe ga je daar mee om.

De trainingsacteur is de gehele trainingsdag aanwezig. Tijdens het bespreken van de diverse personele uitdagingen worden onder zijn begeleiding de diverse praktijksituaties geoefend.

Denk aan het conflictgesprek, het re-integratiegesprek en ook de omgang met emotie en agressie. Uiteraard is daarbij de juiste wijze van communiceren een belangrijk aandachtspunt.

INHOUD DAG 2

- Functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek
- Dossieropbouw
- Disfunctionerende werknemer
- De verstoorde arbeidsrelatie
- Grensoverschrijdend gedrag (agressie, pesten, seksuele intimidatie)
- De zieke werknemer; wat kun je en wat moet je doen?

DAG 3: Ontslag; hoe pak je dat aan?

‘Tja het is niet het leukste om te doen. Maar soms gaat het echt niet meer met een werknemer, en geloof me, dan hebben we echt van alles geprobeerd. Je kunt wel vinden dat het klaar is, maar heb je het dossier om dat ook te bewijzen? Dat is altijd weer de vraag.’

De wet beschermt werknemers goed. Als er echt wat mis is en iemand niet functioneert, moet je dat kunnen bewijzen. Anders kan een regeling je erg veel geld kosten.

De laatste dag van de training ligt de focus op het einde van het dienstverband. Ontslag is op verschillende manieren en in verschillende situaties mogelijk. Bijvoorbeeld tijdens proeftijd, op staande voet, maar ook na een reorganisatie.

Ook kan een arbeidsovereenkomst eindigen vanwege disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie. Dit kan via een procedure maar ook via een beëindigingsregeling (vaststellingsovereenkomst).

Hoe pak je dat aan? Wat is de strategie? En hoe lopen onderhandelingen?

INHOUD DAG 3

- Op welke gronden kan de werkgever een werknemer ontslaan?
- Wanneer kan de werkgever de werkrelatie opzeggen en wanneer kan hij de overeenkomst door de kantonrechter laten ontbinden?
- Hoe kan de werknemer zich verzetten tegen zijn ontslag?
- Welke vergoedingen krijgt de werknemer? De transitievergoeding; wanneer en wat zijn de componenten
- Ontslag wegens reorganisatie
- Ontslag op staande voet
- De vaststellingsovereenkomst; wat komt erbij kijken?

Jouw trainers

Saskia Lang, arbeidsrechtadvocaat

Het arbeidsrecht is al meer dan 25 jaar mijn specialisme. Als advocaat ben ik voor directie en HR ben ik de sparringpartner gericht op het voorkomen of oplossen van conflicten op arbeidsrechtelijk gebied. Werknemers sta ik bij als er sprake is van een arbeidsconflict, arbeidsongeschiktheid en ontslag.

Ook geef ik praktijkgerichte trainingen over de breedte van het arbeidsrecht aan HR, en leidinggevenden. Al mijn trainingen steunen op zowel de praktische als juridische kennis, opgedaan in mijn jarenlange praktijk als arbeidsrechtadvocaat.



Rinco van der Baan, trainingsacteur

Al In 1993 startte Rinco Buro Acting. "Het gevangeniswezen was meteen al een grote opdrachtgever, maar bijvoorbeeld ook Albert Heijn, Action, Connexion en diverse gemeenten. Het gaat vooral om basiscommunicatie, klantgericht communiceren en trainingen in het omgaan met agressie. Ik combineer de trainingen meestal met sketches. Ik hou van de dynamiek tussen mensen."



Meer informatie? Interesse? Of vragen?

De hier beschreven training is een voorbeeldprogramma. Neem contact op voor de mogelijkheden. In overleg kan het programma en de locatie worden bepaald.

meer informatie:

www.LangArbeidsrecht.nl

vragen of reserveren:

Saskia@LangArbeidsrecht.nl

Kosten training Praktisch Arbeidsrecht voor leidinggevenden

Op aanvraag voor incompany. De training is volledig op maat van uw behoefte en kennisniveau van je medewerkers.

Locatie

Deze training geven we bij voorkeur op een locatie buiten de werkomgeving. De trainingssessie kan bijvoorbeeld worden gehouden bij Zwier in Vinkeveen, een inspirerende locatie die zorgt voor focus. De locatie kan in overleg worden bepaald.

Optioneel: Follow-up dag

Na een training komt het nog voor dat de dagelijkse praktijk van de werkzaamheden het toch weer heeft overgenomen. Dit voorkom je met de Follow-up dag. De deelnemers worden tijdens deze follow-up training intensief begeleid door beide trainers.

Jouw leerpunten centraal

Voor de trainingen bellen we je om jouw Voor de Follow-up dag is er contact om te inventariseren hoe je het geleerde in de praktijk hebt toegepast en wat daarbij jouw persoonlijke valkuilen en de externe stoorzenders waren.

Tijdens de Follow-up training gaan we in op de praktijksituaties van alle deelnemers. Zo bespreken en trainen we situaties uit je eigen praktijk. We geven je gerichte feedback en praktische tips waar je echt iets aan hebt. Ook updaten we je kennis over specifieke onderwerpen van het arbeidsrecht.

vragen of interesse:

Saskia@LangArbeidsrecht.nl



Lang Arbeidsrecht



LangArbeidsrecht

Trainer voor HR en leidinggevenden. Advocaat en sparringpartner voor directie, HR en werknemers.

Alle trainingen van LangArbeidsrecht bieden een solide juridisch fundament verrijkt met talrijke praktische voorbeelden uit mijn jarenlange arbeidsrechtpraktijk.

Bij sommige trainingen brengt een trainingsacteur theorie tot leven en maakt situaties net zo invoelbaar als de dagelijkse praktijk. Daarbij besteden we veel aandacht aan de communicatie op de werkvloer.

Heb je een vraag over mijn trainingen? Neem gerust contact op:

Saskia@LangArbeidsrecht.nl

+31 (0)6 3603 7201

Kijk ook op www.langarbeidsrecht.nl/trainingen/