

Juridische documenten als solide (groei)basis voor jouw brouwerij

#backtobasic



Korte introductie



H.O.P. CONSULTING

preventief juridisch advies

mr. S.F.M. (Serge) Hopstaken



Back to basic, part 1

- Contracten



Samenwerken = contracteren?

- Afnemers (horeca / retail / distributeurs / export)
- Leveranciers (grondstoffen / verpakkingen / brouwapparatuur)
- Financiers / Investeerders (bank / particulier / crowdfunding)
- Samenwerkingspartners (huurbrouw / mobile canning / evenementen)

Met al deze partners bouw je aan een solide basis waarop jouw brouwerij succesvol kan (door)groeien.

>>> Wel of geen (schriftelijk) contract? Hanteer de 5 basisregels van het contracteren!

Basisregel #1

Contracteren is het managen van de wederzijdse verwachtingen. Maak deze dus bespreekbaar.



Basisregel #2

Maak reële afspraken met elkaar en dus niet alleen maar ‘mooi weer’ afspraken.



Basisregel #3

Contracteren is balanceren tussen juridisch dichttimmeren en commercieel aantrekkelijk blijven.



Basisregel #4

Vertrouwen is goed, een contract is beter.



Basisregel #5

Een goed contract is goud waard, maar hoeft dat zeker niet te kosten!



Algemene voorwaarden

Ook wel het 'zwarte schaap' onder de
contractuele documenten...

>>> *Vooroordeel of voordeel?*



Vooroordelen

- Niemand leest algemene voorwaarden
- Alle algemene voorwaarden zijn standaard
- Algemene voorwaarden zijn overbodig



Voordelen

- Zet ze in in jouw voordeel
- Zorg dat ze aansluiten op jouw bedrijfsvoering
- Verklaar ze wel juist en tijdig van toepassing



CRAFT modellen

- model CRAFT algemene (branche)voorwaarden
- model CRAFT huur-/verhuurbrouwovereenkomst

>>> *Project evaluatie & updaten modellen: input nog steeds welkom!*



Back to basic, part 2 - Personeel



Win(st) met personeel

- Bouwen aan een succesvolle brouwerij doe je samen mét jouw personeel.
- Ga voor win(st) met personeel!
- Wat heb je hiervoor nodig?



Ten eerste personeel dat:

- zich gewaardeerd en begrepen voelt;
- een mate van vrijheid heeft om eigen initiatieven te nemen; en
- zich kan ontwikkelen, zowel op persoonlijk als professioneel vlak.

Ten tweede leidinggeevenden die:

- medewerkers hierin kunnen faciliteren;
- duidelijke lijnenuitzetten in de vorm van visie en beleid; en
- medewerkers stimuleren om het beste uit zichzelf naar boven te halen.

Beoordelings-, functionerings- en ontwikkelgesprekken

>>> 4 tips voor meer succes met deze gesprekken



Tip #1

Beoordelings-, functionerings- en ontwikkelgesprekken vormen de basis van een goed personeelsdossier. Voer deze consequent.



Tip #2

Benoem concrete afspraken, ontwikkelingsdoelstellingen en/of verbeterpunten, leg ze vast en bied als werkgever waar nodig ondersteuning.



Tip #3

Maak een tijdsplan, stuur zoveel mogelijk op meetbare resultaten en evalueer deze tijdig.



Tip #4

Laat werknemer de gespreksverslagen en gemaakte afspraken bij voorkeur voor akkoord, anders in ieder geval voor gezien of ontvangst tekenen.



Resultaten

- 1) Werknemers worden gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen en gaan beter presteren. Dit zorgt voor tevreden personeel, meer plezier én meer rust in de tent en betere bedrijfsresultaten.



Resultaten

- 2) En mocht het onverhoopt toch misgaan, dan beschik je als werkgever over een zorgvuldig en ontslagproof personeelsdossier. Dit geeft zekerheid en laat onnodig hoge ontslagvergoedingen tot het verleden behoren.

CRAFT Project

Arbeidsvoorwaarden

- Model arbeidsovereenkomsten
- Arbeidsvoorwaardenreglement
- Personeelshandboek (inclusief aandacht voor beoordelings-, functionerings- en ontwikkelgesprekken)
- Praktische infosheets

Vragen? Stel ze!

- op de beursvloer / tijdens de naborrel
- via de CRAFT Juridische Helpdesk
- rechtstreeks via H.O.P. CONSULTING preventief juridisch advies op 073-6235850 of info@hopconsulting.nl



Bedankt voor de aandacht!



H.O.P. CONSULTING

preventief juridisch advies

mr. S.F.M. (Serge) Hopstaken

