

Beccaria Instituut | Factsheet

Opleiding Employment Risk Management

Personeel: van grote waarde tot risico

Medewerkers vormen het grootste kapitaal van een organisatie. Daar tegenover staat dat zij ook grootste risico zijn. Immers, door ontwikkelingen als de flexibilisering van de arbeidsmarkt, het nieuwe werken, de toenemende individualisering en globalisering neemt de loyaliteit jegens de werkgever af en loopt de (sociale) controle terug. Dit kan leiden tot grote integriteitsvraagstukken in uw organisatie.

'If you are looking for people to hire you look for three qualities; integrity, intelligence and energy. If they don't have the first, the other two will kill you.' Warren Buffet CEO, Berkshire Hathaway Inc.

Het beperken en beheersen van integriteitsvraagstukken is geen eenvoudige opgave. In de media wordt dagelijks melding gedaan van incidenten waarin afwijkend en niet-integer gedrag van medewerkers centraal staan en over de gevolgen daarvan voor de organisaties waarin de incidenten zich afspelen. Managers zijn zich dan ook bewust van de dreiging en plaatsen het onderwerp integriteit, in al haar facetten, steeds hoger op de agenda's van hun organisaties.

Integriteitsvraagstukken kunnen op proactieve en effectieve wijze aangepakt worden door het toepassen van employmentscreening. Employmentscreening zal binnen enkele jaren een vast onderdeel uit gaan maken van elk denkbaar wervings- en selectietraject of sollicitatieprocedure. Er zijn daarnaast ontwikkelingen waarbij bestaande medewerkers zowel periodiek als bij doorstroom in de organisatie te maken krijgen met een in-employmentscreening.

Employmentscreening kan een duidelijke meerwaarde bieden in uw organisatie, mits u hier op een adequate wijze vorm aan geeft. De **post-Hbo opleiding Employment Risk Management** biedt u in vijf dagen de handvaten om effectief invulling te geven aan employmentscreening in uw organisatie.

Employmentscreening: van beleid tot uitvoering!

Incidenten die gerelateerd zijn aan 'niet-integer gedrag' kunnen de continuïteit van de bedrijfsvoering nadelig beïnvloeden. Hoe reageert uw organisatie wanneer er, na een lange sollicitatieprocedure, afscheid genomen moet worden van 'die nieuwe medewerker', omdat achteraf blijkt dat deze de voor de functie essentiële opleidingen nooit heeft gevolgd? Wat doet u wanneer achteraf blijkt dat een – via een gerenommeerd ICT bedrijf – ingehuurde specialist in uw bedrijf aan het werk is, terwijl deze dezelfde werkzaamheden verricht bij uw grootste concurrent? Wie is er in uw bedrijf verantwoordelijk voor de werving en selectie of voor het voorkomen van risico's met medewerkers? Wie moet de employmentscreening uitvoeren? Waar kunt u informatie vandaan halen die u wegwijs maakt in deze relatief onbekende materie? Vragen die zowel op beleidsmatig als op uitvoerend niveau beantwoord moeten worden.

Dit vraagt enerzijds om het aanpassen van het personeelsbeleid aan de nieuwe organisatie wensen. Anderzijds betekent het dat u anders om zult gaan met (potentiele) medewerkers en medewerkers van opdrachtnemers / (sub-)contractors.

Als (beleids-)medewerker personeel en organisatie of leidinggevende heeft u uiteenlopende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op het gebied van employment risk management, zoals leidinggeven, faciliteren, motiveren, werven, selecteren, controleren en beoordelen. Voor het invullen van deze taken heeft u brede kennis nodig heeft van alle facetten van employmentscreening. De post-Hbo opleiding Employment Risk Management biedt u deze kennis.

Doel van de opleiding

Door het volgen van de post-Hbo opleiding Employment Risk Management ontwikkelt u de noodzakelijke kennis en vaardigheden om in uw organisatie invulling te geven aan pre-, in- of periodieke employmentscreening en om deze uit te kunnen voeren op alle denkbare hiërarchische niveaus. Na afloop van de opleiding:

- ⊕ kunt u de methodiek van pre- en in-employmentscreening in al haar facetten vormgeven en bent u in staat om het screeningbeleid te implementeren als onderdeel van het personeelsbeleid van uw organisatie;
- ⊕ kent u vigerende Nederlandse en Europese wet- en regelgeving in relatie tot pre- en in-employmentscreening;
- ⊕ kunt u tijdens de implementatie van het screeningbeleid invulling geven aan de eisen van redelijkheid, zorgvuldigheid en betamelijkheid;
- ⊕ bent u in staat om vragen van het management en van de vertegenwoordigers van de medezeggenschap over pre- en in-employmentscreening op adequate wijze te beantwoorden;
- ⊕ bent u in staat om een afweging te maken over het wel of niet uitbesteden van pre- en in-employmentscreening aan derden en om in dit kader onderhandelingen te voeren met externe partijen;
- ⊕ kunt u zelf een pre- en/of in-employmentscreening uitvoeren, bijvoorbeeld voor medewerkers op een management-of vertrouwensfunctie;
- ⊕ bent u in staat om de medewerkers, die de pre- en in-employmentscreening uitvoeren, daarin te ondersteunen en te begeleiden;
- ⊕ kunt u met opdrachtnemers afspraken maken over de wijze waarop zij invulling moeten geven aan de integriteitseisen die uw organisatie stelt voor de inzet van externen.

Onderwerpen

Tijdens de post-Hbo opleiding Employment Risk Management komen onder andere de volgende onderwerpen aan de orde:

- ⊕ *Integriteit*
Hoe ontstaat afwijkend en niet-integer gedrag? Hoe meet u dergelijk gedrag? Welke risico's brengen integriteitsvraagstukken met zich mee? Welke mogelijkheden bestaan er om integriteit te toetsen?
- ⊕ *Het werving- en selectieproces*
Tijdens de behandeling van dit onderwerp, waar de pre-employmentscreening onderdeel van uitmaakt, gaat de docent in op het verhogen van de acceptatie. Hoe kan weerstand bij zowel de kandidaat als bij de medewerker die belast is met het uitvoeren van de employmentscreening worden weggenomen?
- ⊕ *Employmentscreening*
Het instrument employmentscreening en de verschillende vormen hiervan passeren de revue: pre- en in-employmentscreening, de periodieke employmentscreening, employmentscreening als onderdeel van *due dilligence* en het exitgesprek.

⊕ *Beleid, inbedding en borging*

Het employmentscreeningsbeleid maakt onderdeel uit van het organisatiebrede personeelsbeleid. De docent biedt u handvatten voor het realiseren en inbedden van het employmentscreeningsbeleid in uw organisatie en het verkrijgen van het benodigde draagvlak. Tijdens de behandeling van dit onderwerp krijgt u inzicht in de rol van 'medezeggenschap' in uw organisatie.

⊕ *Rechtvaardiging*

Samen met de docent staat u stil bij de rechtvaardiging van de employmentscreening en de inbreuk op de privacy van de kandidaat. De wet- en regelgeving en jurisprudentie in relatie tot employmentscreening komt uitgebreid aan de orde, zoals de Grondwet, de Wet gelijke behandeling, het Europese verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, de Wet bescherming persoonsgegevens, de Europese privacy verordening 2014, de Wet particuliere beveiligingsbedrijven en recherchebureaus en de Arbeidswet.

⊕ *De functieanalyse*

U krijgt inzicht in welke elementen een functie kwetsbaar maken in relatie tot integriteit en leert deze te vertalen naar de instrumenten die u inzet tijdens de employmentscreening. Het doel, opzetten, implementeren en actueel houden van een selectiecode maken hiervan onderdeel uit.

⊕ *Praktijksimulatie: Uitvoering van de employmentscreening en het integriteitinterview*

Ter afwisseling van het theoretisch kader wordt een praktijksimulatie uitgevoerd. U oefent in het maken van een functieanalyse aan de hand van een vacature. U leert de rechtvaardiging voor de employmentscreening uit te leggen aan de persoon die u onderwerpt aan een employmentscreening. Verder oefent u met het gebruik van instrumenten, het raadplegen van bronnen en het inwinnen van referenties door telefonisch contact met referenten. U leert hoe u het vijf stappen model van Weusthof kunt toepassen, waarbij de rol voor verschillende betrokken partijen wordt toegelicht. Tot slot leert u hoe u een integriteitsinterview volgens de 'START' methodiek kunt uitvoeren en toepassen.

⊕ *De toezichthouders*

Uiteraard besteedt de docent aandacht aan het scala aan organisaties die toezicht houden op de kwaliteit van het uitvoeren van de employmentscreening, zoals de Nederlandse Vereniging Personeelsmanagement en organisatieontwikkeling (NVP), het College Bescherming Persoonsgegevens en de rechtelijke macht.

⊕ *Opdrachtnemers / (sub-)contractors*

U leert tijdens deze opleiding afspraken te maken over hoe eventuele (sub-) contractors de employmentscreening uit zouden moeten uitvoeren om te voldoen aan de eisen die uw organisatie daaraan stelt. Het voorkomen van conflicterende belangen speelt daarbij een belangrijke rol.

⊕ *Uitbesteden van taken.*

De kansen en bedreigingen van het uitbesteden van employmentscreening worden in breed verband besproken. Welke afweging moet u maken voor de oplossing die het beste past bij de werkwijze en de doelen van uw organisatie?

⊕ *Employmentscreening in de toekomst*

Employmentscreening anno 2025 met de titel: De MRI doet 'wonderen' of..... toch liever de polygraaftest?

Tussen de opleidingsdagen maken de deelnemers verschillende (t)huiswerkopdrachten. De behandeling daarvan is telkenmale tijdens de eerstvolgende opleidingsdag. De opleiding wordt afgesloten met een toets. De resultaten van de (t)huiswerkopdrachten worden meegewogen in de uiteindelijke beoordeling.

Eenduidigheid, eensluidendheid en normering

De laatste jaren is er in Nederland wildgroei ontstaan in de wijze waarop de employmentscreening ingevuld wordt. Het ene bedrijf beperkt zich tot uitsluitend internetresearch of het aanvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). De andere organisatie zal juist een uitgebreide employmentscreening uitvoeren met een integriteitinterview, het inwinnen en verifiëren van referenties, enzovoorts. Met andere woorden: het ontbreekt aan eenduidigheid in de uitvoering en eensluidendheid in de gebruikte terminologie.

Er is in Nederland dringend behoefte aan een norm voor het uitvoeren van een de employmentscreening. Aan deze norm kan de kwaliteit van de inbreuk op het grondrecht ‘persoonlijke levenssfeer’ van de sollicitant of medewerker worden afgemeten. Pas wanneer die er is kan worden voldaan aan alle nationale en internationale regels ten aanzien van het op een integere wijze uitvoeren van de employmentscreening. De totstandkoming van een norm is een nadrukkelijke wens, niet alleen van uw docent maar ook van de Sollicitatie Code Commissie, Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling, (NVP) en van het college Bescherming Persoonsgegevens (CBP).

Door het realiseren van de post-Hbo opleiding Employment Risk Management willen het *Beccaria Instituut* en *Integer Ondernemen* nadrukkelijk bijdragen aan de *body of knowledge* op het gebied van employmentscreening en daarmee aan de ontwikkeling van de genoemde norm. De post-Hbo opleiding Employment Risk Management is bewust breed ingestoken, zodat u – op het moment dat de norm voor het uitvoeren van de employmentscreeningen is bepaald – direct voldoet aan alle daarin gestelde eisen.

Praktijkgericht

De post-Hbo opleiding Employment Risk Management wordt verzorgd door zeer ervaren docenten. De eigen praktijk van de deelnemers kan daardoor een centrale plek krijgen binnen het programma. Het leren van elkaar zienswijzen en het respecteren en waarderen van ieders visie staan voorop bij het behalen van de beoogde leerdoelen.

Doelgroep

(Beleids)medewerkers en leidinggevenden van publieke en private organisaties die zich bezig houden met personeel & organisatie zoals medewerkers Human Resources Management (HRM) en Human Resources Development (HRD) en/of medewerkers die zich bezig houden met de werving en selectie van nieuwe medewerkers.

Maatwerk

Wanneer een aantal medewerkers van uw organisatie dezelfde aanpak wil of moet volgen is dat mogelijk. Het Beccaria Instituut is in staat om snel en adequaat maatwerk te leveren en in-company opleidingen te ontwikkelen en te verzorgen. Het programma wordt in overleg met uw organisatie vastgesteld, waardoor een hoge mate van betrokkenheid van de deelnemers wordt gegarandeerd. Hebt u of uw organisatie specifieke wensen, informeert u dan eens naar de mogelijkheden.

Niveau en toelatingseisen

Om in te stromen in de post-Hbo opleiding Employment Risk Management moet u in het bezit zijn van een Hbo-diploma. Bent u niet in het bezit van een Hbo diploma, maar werkt u minimaal op Hbo werk- en denkniveau? Dan toetsen wij uw startkwalificaties en motivatie tijdens een intakegesprek.

Certificaat en erkenning

Na afronding van de training ontvangt u een 'Certificaat Employment Risk Management op post-Hbo niveau'.

Praktische informatie

- ⊕ De training wordt verzorgd in samenwerking met Integer Ondernemen
- ⊕ Duur: 5 dagen. Deze 5 dagen zijn verdeeld over meerdere weken.
- ⊕ Lestijden: 9:00 – 17:00 uur.
- ⊕ Studielast: 40 uur + zelfstudie.
- ⊕ Aantal deelnemers: minimaal 8; maximaal 12.
- ⊕ Opleidingskosten: € 2.875,00.
- ⊕ Voor deze training wordt geen BTW in rekening gebracht.
- ⊕ Locatie: Waddinxveen.
- ⊕ De studiedocumentatie wordt digitaal verstrekt.

Kwaliteit



De Kernel Groep en daarmee het Beccaria Instituut is opgenomen in het **Centraal Register Kort Beroepsonderwijs** (CRKBO). In het register worden alleen onderwijsinstellingen ingeschreven die voldoen aan de Kwaliteitscode voor Opleidingsinstituten voor Kort Beroepsonderwijs. De Kernel Groep voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen met betrekking tot zorgvuldigheid, rechtszekerheid, redelijkheid, betrouwbaarheid en informatievoorziening. De opname in het CRKBO heeft als gevolg dat alle onderwijsactiviteiten van de Kernel Groep zijn vrijgesteld van BTW.

Het Beccaria Instituut is daarnaast ook **Cedeo-erkend**. Cedeo is de onafhankelijke en door de overheid erkende keuringsinstantie die de kwaliteit meet en waarborgt van organisaties die actief zijn op het gebied van *human resources improvement*. Cedeo heeft daartoe een klanttevredenheidsonderzoek gehouden onder de opdrachtgevers en deelnemers aan opleidingen en trainingen van het Beccaria Instituut. Meer dan 97% van de klanten van het Beccaria Instituut is 'tevreden tot zeer tevreden' over de kwaliteit en de dienstverlening. Dat geeft u de garantie dat u te maken heeft met een opleidingsinstituut op niveau!



Meer informatie?

Voor meer informatie kunt u terecht bij Gonda Neddermeijer (085 - 8769711) en Henk Neddermeijer (087 - 87 41 806). Ook kunt u desgewenst een e-mail sturen naar info@kernel-groep.nl.