

Opleidingsbeleid Vakbekwaamheid Vast Personeel

Baan-Perspectief B.V. – Versie 5 februari 2025

1. Inleiding en Doelstelling

Het opleidingsbeleid van **Baan-Perspectief B.V.** is gericht op het waarborgen en ontwikkelen van de vakbekwaamheid van alle vaste medewerkers die betrokken zijn bij de uitzendactiviteiten. Dit beleid dient als leidraad om de kwaliteit van onze dienstverlening te waarborgen, medewerkers te stimuleren in hun professionele ontwikkeling en te voldoen aan externe eisen zoals gesteld door de ABU en het SNA-keurmerk.

Doelstellingen:

- Continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening waarborgen
 - Wettelijke en branchevereisten naleven
 - Ontwikkeling van medewerkers stimuleren
 - Interne kennis en expertise versterken
-

2. Reikwijdte

Dit beleid is van toepassing op alle vaste medewerkers die werkzaam zijn binnen Baan-Perspectief B.V. in functies zoals intercedent, backoffice medewerker, HR-adviseur, vestigingsmanager en andere relevante rollen.

3. Functies en Vakbekwaamheidseisen

Voor iedere functie is vastgesteld welke kennis, vaardigheden en ervaring noodzakelijk zijn om als vakbekwaam te worden beschouwd.

Functie	Verantwoordelijkheden	Vereiste kennis	Opleidings-/ervaringsniveau
Intercedent	Werving, selectie, plaatsing	Arbeidsrecht, cao's, recruitment	MBO/HBO werk- en denkniveau + SEU-certificaat
Backoffice medewerker	Contractbeheer, verloning	Wet- en regelgeving, loonadministratie	Praktijkervaring + NIRPA-certificaat gewenst
HR-adviseur	Personeelsbeleid, compliance	HRM, AVG, verzuim	HBO/WO HRM opleiding

Vestigingsmanager	Leidinggeven, auditvoorbereiding	Management, ABU/NBBU cao	HBO werk- en denkniveau + leiderschapstraining
-------------------	-------------------------------------	-----------------------------	--

4. Inwerktraject Nieuwe Medewerkers

Nieuwe medewerkers volgen een gestructureerd inwerktraject:

- Introductie in missie, visie en cultuur van het bedrijf
 - Kennismaking met interne processen en software
 - Trainingen over wet- en regelgeving (ABU/NBBU-cao, WAB, AVG, WAADI)
 - Begeleiding door een ervaren collega (buddy)
 - Toetsing van de basiskennis na 2 maanden
-

5. Permanente Educatie

Baan-Perspectief B.V. stimuleert voortdurende ontwikkeling via:

- Jaarlijkse actualiteitentrainingen over wet- en regelgeving
 - Interne kennissessies en intervisie
 - Soft skills trainingen zoals communicatie, klantgerichtheid
 - Externe cursussen (bijv. SEU, NIRPA, Artra)
-

6. Individueel Opleidingsplan (IOP)

Voor iedere medewerker wordt een IOP opgesteld waarin staat:

- Persoonlijke leerdoelen en ambities
 - Beoogde opleidingen, trainingen of coaching
 - Tussentijdse evaluatiemomenten
 - Verantwoordelijke leidinggevende of coach
-

7. Monitoring en Evaluatie

Het volgen en evalueren van de vakbekwaamheid gebeurt door:

- Opleidingsdossiers in het HR-systeem
- Evaluatie IOP in beoordelingscyclus (minimaal jaarlijks)

- Controle op actuele certificaten (SEU/NIRPA)
 - Feedback vanuit audits en inspecties
 - Verbetermaatregelen n.a.v. auditbevindingen
-

8. Kwaliteitsborging

- Vastleggen van trainingen in een opleidingskalender
 - Jaarlijkse herziening van het beleid door HR en directie
 - Betrekken van teamleiders bij opleidingsbeleid
-

9. Antidiscriminatie en Inclusiviteit

Opleidingen en beleid bevatten structureel aandacht voor:

- Objectief en transparant matchingsproces
 - Herkennen van discriminatie in klantverzoeken
 - Training in inclusief werven en selecteren
 - Gebruik van ABU-handvatten voor antidiscriminatiebeleid
-

Goedkeuring en herziening:

Dit beleid is goedgekeurd door de directie van Baan-Perspectief B.V. op 5 februari 2025 en wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Ondertekend directeur van Baan-Perspectief B.V.

N.W. Majewska

Het telefoonnummer 06 24 961 060 of e-mail info@baan-perspectief.nl