

“Juist de oudere medewerkers motiveren!”

Joost Hoedjes (25) is aan het genieten van zijn welverdiende rust. “Ik heb onlangs mijn scriptie en eindpresentatie afgerond. Nu even een paar weekjes ‘de batterij opladen’ en daarna op zoek naar een baan.” Joost weet al gedetailleerd te vertellen wat hij over vijftien jaar bereikt wil hebben: “Ik wil dan bij een middelgroot bedrijf met pakweg zeshonderd medewerkers de organisatie (her)inrichten op personeelsgebied.”

Hij benadrukt: “Inderdaad, een middelgroot bedrijf. Dan sta je dicht bij de mensen dan bij een grote onderneming.” Solistisch vanuit een ‘ivoren toren’ werken spreekt hem niet aan. “Mensen zijn fascinerend. Als je een organisatieplan hebt, kun je dat het best uitvoeren wanneer je dicht op de medewerkers zit. Ik wil graag verantwoordelijkheid hebben en mijn plannen en ideeën werkelijkheid zien worden. Dat gaat het best wanneer de lijnen kort zijn qua communicatie.”

Visie

Joost heeft zo zijn eigen visie op organisatieontwikkeling. “De doelgroep die vaak vastloopt, is de groep oudere medewerkers. Er wordt te vaak gedacht: ‘Ik ben al 55 jaar, te oud om nog veel te leren.’ Bedenk wél dat mensen van die leeftijd nog twaalf

jaar binnen het bedrijf kunnen werken.”

Door juist deze medewerkers te motiveren, win je als bedrijf veel. “Deze groep moet meer aandacht krijgen. Kijk naar hun ontwikkel- en doorstroommogelijkheden. De insteek moet dan ook breder zijn dan alleen gericht op de huidige functiestraat. Misschien functioneren ze veel beter en zijn ze gelukkiger in een ander type functie. Veel traineeships zijn daarnaast gericht op exceptionele talenten. Maar je moet kijken naar alle medewerkers. Wat maakt ze uniek? Kijk niet alleen naar de verbeterpunten maar vooral naar de vaardigheden.”, vertelt hij bevolgen. De liefde voor het HR-vak ontstond toevalligerwijs. Joost studeerde eerder Industrial Design aan de Technische Universiteit Eindhoven. “Vormgeving is leuk, maar de technische kant vond ik minder. Toen ben ik tijdelijk bij de politie gaan werken en ontdekte ik HRM. Enorm boeiend! Waarom? Je kunt bij verschillende organisaties alles wel hetzelfde doen, maar omdat er andere mensen zijn loopt het toch anders.” Het interessante aspect is volgens hem dat je niet zomaar een organisatieplan kan loslaten op een groep mensen. De aanpak moet specifiek zijn, gericht op de mensen binnen de organisatie.

Toegevoegde waarde

Via een bevriende studente kwam Joost drie jaar geleden bij NVP Young Professionals terecht. “Ik was op zoek naar toegevoegde waarde tijdens mijn studie. De studie ging me zo gemakkelijk af; ik wilde meer. Dat vond ik bij de Young Professionals. Je kunt je eigen ideeën toepassen die je leert op school en je verbreedt je kennisnetwerk op HR-gebied. Het is leuk om je in te zetten voor je vakgebied.” Daarom werd hij ook lid van het bestuur.

Momenteel heeft hij veel vrije tijd,

maar binnenkort wordt het tijd voor zijn eerste stap op de arbeidsmarkt die nogal krap is. Toch is Joost ervan overtuigd dat hij als startende hbo’er binnenkort de werkvloer betreedt. “Je moet niet afwachten of er kansen zijn, maar je moet kansen afdwingen. Stel, je hebt vijf procent kans op een baan. Dan moet je gewoon twintig keer reageren op een functie, wiskundig gezien. Je moet weten wat je wilt en bereid zijn er iets voor te doen,” zegt hij ambitieus. “Jezelf goed profileren. En dat leer je onder meer bij de Young Professionals.”

Wie?

Joost Hoedjes (25). Studeerde HRM bij Hogeschool Inholland en ontving 4 juli zijn diploma. Joost is bestuurslid Marketing & Communicatie bij NVP Young Professionals.

Meerwaarde YP:

1. Op een gezellige en toegankelijke manier maak je kennis met andere mensen uit het vakgebied.
2. Je maakt je eerste stappen bij het opbouwen van een netwerk.
3. Het is essentieel voor later in je loopbaan dat je contacten leert te leggen.

Tekst: Sabine Broks



‘HRM onder Nieuwe Arbeidsverhoudingen’

LANDELIJK HRM PRAKTIJKONDERZOEKSCONGRES

Het strategisch arbeidsmarkt-, organisatie- en personeelsbeleid van bedrijven en instellingen in Nederland komt steeds meer in het teken te staan van nieuwe arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Deze arbeidsrelaties zijn de afgelopen decennia, maar vooral sinds de eeuwwisseling, fundamenteel aan het veranderen. Waar de werkgever naast loyaliteit van de werknemer meer en meer op zoek is naar flexibiliteit, streeft de werknemer naast zekerheid steeds vaker naar zelfregie. Daardoor wordt de oude ‘gezagsverhouding’ tussen werkgever en werknemer vervangen door een flexibeler en pluriformere ‘contractverhouding’.

Wat betekent dit voor de inrichting van HRM? Wat zijn de gevolgen voor het functioneren van de arbeidsmarkt? Wat zijn de consequenties voor de ontwikkelingen binnen organisaties en over de grenzen van de formele organisaties heen en voor de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers?

Op vrijdag 2 november 2012 vindt het tweede HRM praktijkonderzoekscongres plaats, met dit jaar als thema ‘HRM onder Nieuwe Arbeidsverhoudingen’. Het congres vindt plaats op de Hogeschool Utrecht (De Uithof). Het uitwisselen van kennis, inzichten en ervaringen over de veranderende inrichting en uitvoering van HRM

staat centraal tijdens het congres. Dit op basis van praktijkgericht onderzoek zoals dat wordt uitgevoerd op hogescholen, universiteiten, organisatieadviesbureaus en andere (onderzoek)instellingen.

Centraal op het congres staan 2 workshopprondes. Hierin wordt onderzoek gepresenteerd en bediscussieerd. De sessieonderwerpen zijn:

- Talentmanagement en loopbanen
- Arbeidsmarktontwikkelingen en sociale innovatie
- Ontwikkeling van de HRM professie in het licht van de nieuwe arbeidsrelaties
- Onderwijs en arbeidsmarkt
- In- en exclusie

HRM praktijk onderzoek

- Vitaliteit en gezondheid van de werknemer

Het HRM praktijkonderzoekscongres is bedoeld voor zowel praktijkonderzoekers als mensen uit de HRM-praktijk die graag op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen en de nieuwste onderzoeksresultaten. NVP-leden zijn dus van harte uitgenodigd om dit congres bij te wonen!

Meer informatie over het congres is te vinden op www.hrmllectoren.nl. Inschrijven kan ook via deze website. De deelnamekosten voor het congres bedragen € 150 per persoon.

NVP Event 2012: HR Next Exit!



Op donderdag 4 oktober is het zover: HR Next Exit! Dit jaar kun je het NVP congres op een andere manier ervaren. Net als de Parade biedt HR Next



Harry Starren

Harry Starren is de voormalige CEO van de Baak VNO-NCW, dé plek voor leiders, ondernemers en professionals die op zoek zijn naar inspiratie, motivatie, kennis en inzicht.

Harry Starren is expert op het gebied van leiderschap en ondernemerschap en gewaardeerd om zijn rol als docent en begeleider. In die hoedanigheid bouwt hij verder op zijn vorige successen met de samenvoeging van innovatie en ondernemerschap. Vanuit Amsterdam en Nice, is hij momenteel gericht op sociale, economische en culturele ondernemingen met een oriëntatie op de Europese markt.

Harry Starren is gastheer en scherp gespreksleider over alles wat HR Next Exit! te bieden heeft.



Rick van Asperen

Rick van Asperen is auteur van het boek 'Egostrappen, de kick van je eigen ik' en het bijbehorende e-book 'Egostrappen, doe het zelf!' "Waar 'Bakkeren' bijdraagt aan een slanke lijn ontwikkel je met Egostrappen een lichter brein".

Exit! is een groot en gevarieerd aanbod. Naast inhoud en actualiteiten is er volop gelegenheid om te netwerken (nu ook vooraf!)

Om 13.30 uur geeft Harry Starren op geheel eigen wijze het startsein voor HR Next Exit! Vanaf dat moment bepaal je zelf het programma en wat je die middag wilt horen of ervaren. Volg het generatiedebat, de benefits roundtable of een workshop, ontmoet op het meeting plaza HR collega's met dezelfde vraagstukken, ga met HR wetenschappers in discussie over de gap tussen theorie en praktijk of laat je informeren over HR innovaties. Op de Change Lane ontmoet en spreek je de HR Next Exit! sprekers en Harry Starren is hier de gastheer.

PROGRAMMA

Discussion Road

Krijg hier je update over de laatste ontwikkelingen en insights over wetenschappelijk HR onderzoek. Een van de weinige plekken op HR Next Exit waar je daadwerkelijk kunt gaan zitten en iedere 55 minuten kunt luisteren naar of deelnemen aan een nieuwe discussie over HR Praktijk en de Wetenschap.

Future Ville

De plek om nieuwe (onvermijdbare) technologieën in de HR context te

leren kennen en te ervaren. Ga naar huis met nieuwe ideeën en kennis over technologieën die jou en HR kunnen ondersteunen

Meeting Plaza

De 'place to be' om te netwerken. Een middag lang de mogelijkheid om te netwerken en mee te doen aan HR speeddaten.

Millennial Mile

Hier maakt de nieuwe generatie zich zichtbaar voor HR. Generaties met elkaar in debat over de actualiteiten in maatschappij en binnen HR.

Benefits Place

De setting waar hevige discussies tot zelfs inhoudelijke 'ruzies' plaatsvinden rond het nu en de noodzaak van benefits!

Practical Avenue

55 minuten durende vernieuwende en inzicht gevende workshops in welke vorm dan ook, waar ook jouw per-



Adjedj Bakas

Volgens RTL komt 87% van de trendvoorspellingen van Adjedj Bakas uit. Hij werd verkozen tot Trendwatcher van het Jaar 2009 en Zwarte Ondernemer van het Jaar 2008. Vakblad Management Team riep hem uit tot een van de 25 meest creatieve Nederlanders en innovatieblad Sprout riep hem uit tot een van de meest invloedrijke mannen onder de 50. Adjedj Bakas is aanwezig op HR Next Exit!



Guido Heezen

Guido Heezen is HR-trendwatcher en oprichter van Effactory, marktleider in medewerkeronderzoek. Hij is de initiator van de Beste Werkgever awards, auteur van het boek: "Winnen met uw medewerkers" en een veelgevraagd spreker in de bestuurskamers van grote organisaties.

De vraag die hem al jaren drijft is: "Hoe haal je als organisatie het optimale uit het potentieel van je medewerkers?" en hoe zet je dit potentieel in om een duurzaam succesvolle, energieke organisatie te worden?

Met zijn enthousiaste, motiverende en soms confronterende keynotes daagt hij bestuurders, managers en anderen binnen organisaties uit om traditioneel gedachtegoed te verlaten. Guido Heezen geeft een haarscherp inzicht in de werkelijke geheimen van succesvol werkgeverschap.

soonlijke ontwikkeling als HR professional centraal staat.

Speakers Corner

Op dit podium delen collega's en experts in 5 minuten, in lijn met HR en blijvend veranderen, met trots en enthousiasme een concreet project, tool of best practices, met jou.

HR Next Exit! World Café

Ontmoet HR partners en laat je inspireren.

Ga voor meer informatie naar www.nvpcongres.nl en schrijf je in. HR Next Exit! is gratis toegankelijk voor NVP-leden. Anderen betalen € 75. HR Next Exit! vindt plaats van 13.30 tot 19.00 uur in De Rijnhuizen in Amersfoort.



AGENDA

SEPTEMBER

4 september

Noord-Nederland: Social Media op de werkvloer; werving, selectie en ambassadeurschap

5 september

Gelderland: Succes in turbulente tijden? Integrale flexibiliteit?

11 september

Zuid-Holland: Best Practices Duurzame Inzetbaarheid: de AEGON case

12 september

Overijssel: Sociale Media in business

13 september

Noord-Brabant: Symposium HRM 'Great Place to Work'

18 september

AVO: Workshop 'Loonbeslagen en schulden bij werknemers, wat eraan te doen?'

19 september

Midden-Nederland: Workshop 'NETectief – effectief netwerken' Overijssel: Organisch organiseren voor HR

20 september

Limburg: 'De zwarte gaten van HRM'; waar moet nog aandacht naartoe? Noord-Brabant: Boekenbuffet Bijpraatsessie Arbeidsrecht (Reorganisaties)

24 september

Workshop: Beoordelingen die functioneren

26 september

Workshop: English Communication Skills

27 september

Bijpraatsessie Arbeidsrecht (Valkuilen in het ontslagrecht)

De volledige agenda en meer informatie vind je op www.nvp-plaza.nl/agenda.

NVP presenteert de P&O beroeps- en gedragscode

Met trots presenteerden wij op 29 juni jl. de P&O beroeps- en gedragscode, het fundament voor P&O! In de P&O code zijn de praktische en ethische principes, regels en opvattingen voor de P&O professie vastgelegd.

Het belang van deze collectieve beroeps- en gedragsnormen voor de P&O professie is groot. Voor jou als P&O professional, maar vooral ook voor werknemers en werkgevers. Collectief gedefinieerde normen in combinatie met de juiste interpretatie hiervan, bepalen de kracht van dit fundament.

Wij nodigen je van harte uit om de P&O code te lezen, te interpreteren en te implementeren binnen jouw organisatie. De P&O code is te downloaden via www.nvp-plaza.nl/code.



Paul de Krom, staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontvangt de P&O beroeps- en gedragscode uit handen van Kees Blokland, voorzitter van de Codecommissie NVP.

WORKSHOP 'DE ZIEKE WERKNEMER'

Het blijft ingewikkelde materie: de regelgeving rondom de zieke werknemer. Het begint al met de lastige vraag of de werknemer die zich ziek meldt ook daadwerkelijk arbeidsongeschikt is. Maar ook de regelgeving rondom de controle mogelijkheden, de loondoorbetalingsverplichting en de mogelijkheden tot het stopzetten of opschorten van het loon, het reïntegratietraject, de herplaatsing en de eventuele ontslagprocedure van een zieke werknemer is en blijft complex.

Tijdens de eendaagse workshop 'De zieke werknemer' zullen alle rechten en verplichtingen van zowel de werkgever als de zieke werknemer op een rijtje worden gezet en praktische tips worden gegeven hoe hier mee om te gaan. Ook zal apart worden stil gestaan bij de problematiek die ontstaat indien een werknemer vanwege een arbeidsconflict 'vlucht' in ziekte.

Wat komt aan bod?

• Definitie arbeidsongeschiktheid en regelgeving

O.a.: Wat is het verschil tussen ziekte en arbeidsongeschiktheid? Welke wettelijke kaders zijn van toepas-

sing in geval van arbeidsongeschiktheid?

• Controlebeleid

O.a.: Welke vragen mogen bij een ziekmelding worden gesteld? Wat als een werknemer zich niet voor controle beschikbaar houdt? Hoe te handelen bij twijfel over het bestaan van arbeidsongeschiktheid?

• Ziekte en arbeidsconflict

O.a.: Hoe te handelen na een ziekmelding als gevolg van een arbeidsconflict? Wat is de rol van de bedrijfsarts in dit traject? Welke handvatten biedt de STECR Arbeidsconflicten? Onder welke omstandigheden hoeft bij een arbeidsconflict geen loon te worden betaald?

• Loondoorbetalingsverplichting

O.a.: Waar bestaat de loondoorbetalingsverplichting uit? In welke gevallen bestaat deze verplichting niet? Mag onderscheid tussen werknemers worden gemaakt? Is het mogelijk de leaseauto en/of mobiele telefoon te laten inleveren tijdens ziekte?

• Reïntegratieverplichtingen

O.a.: Wat is de inhoud en omvang van deze verplichtingen? Wanneer dient het 2e spoor in beeld te komen? Wat wordt verstaan onder 'passende arbeid' en wanneer wordt

dit de nieuw bedongen arbeid? Welke sancties kunnen opgelegd worden indien werknemer niet meewerkt aan reïntegratie? Hoe voorkom je een loonsanctie?

• Ziek en vakantie

O.a.: Hoe om te gaan met een ziekmelding van een werknemer tijdens vakantie? Welke regels gelden bij een vakantie tijdens een ziekteperiode? Hoeveel vakantiedagen bouwt een zieke werknemer op?

• Ontslag van een zieke werknemer

O.a.: In welke gevallen 'vervalt' het opzegverbod bij ziekte? Welke reflexwerking heeft het opzegverbod bij een ontbindingsprocedure of een beëindiging met wederzijds goedvinden? Hoe verloopt een ontslagprocedure wegens arbeidsongeschiktheid na afloop van het opzegverbod?

• Actuele ontwikkelingen

Deze workshop wordt gehouden op dinsdag 30 oktober aanstaande, van 10.00 tot 16.00 uur in Eetvilla van den Brink in Soest. De kosten voor deelname bedragen € 250 voor NVP-leden, anderen betalen € 350 (prijzen zijn excl. BTW). Ga voor uitgebreide informatie en aanmelden naar www.nvp-plaza.nl/agenda.

Convenant van Ouderkerk a/d Amstel

ONTBIJTSESSIE 'STRATEGIE' VAN NVP MIDDEN-NEDERLAND

"We doen het in de ban", "Stoppen", reacties te over wanneer de hardnekkige gedraging van P&O/HR om de eigen toegevoegde waarde aan de orde te stellen, ter sprake wordt gebracht. Hoe vroeg in de ochtend het ook was eind juni jl. bij de ontbijtsessie 'Strategie' voor HR directeurs van NVP Midden-Nederland, de reacties waren fel en duidelijk: "Ons convenant als HR directeurs: Dit is een non-issue!"

Aanleiding was een opmerking van Ber Damen (zie kader), gastspreker bij deze ontbijtsessie over de neiging tot deze 'zelfkastijding' van HR bij strategievorming in bedrijven. In zijn presentatie voor HR directeurs, uit profit en non-profit en werkzaam in diverse sectoren, ging Ber onder meer in op de uitkomsten van het periodiek onderzoek van Berenschot over strategy trends 2012. Met vier stellingen gooide hij de bekende

steen in de vijver, met levendige reacties als response.

Juist deze uitwisseling van visie en ervaringen maakte de ontbijtsessie tot een prima gebeurtenis, waaraan de locatie en het ontbijt (het gerenommeerde HR Bureau Blaauw Sombeek & Partners in de Oude Molen was gastvrouw en cateraar) zeker hebben bijgedragen.

Ber wees in zijn presentatie over de behoorlijke mate van overeenstemming tussen de managementprioriteiten 2012 en de verwachtingen daarover van HR. In discussie constateerden we wel een scherp contrast tussen de prioriteiten van management:

1. Nieuwe business modellen
2. Innovatie, R&D
3. Personeel
4. Prijsconcurrentie
5. Merk & Imago

en de prioriteiten van HR voor 2012:

1. Formatie en personeelsplanning
2. Opleiding en ontwikkeling
3. Duurzaam personeelsbeleid
4. Flexibilisering personeelbestand
5. Performance management
6. Arbeidsmarktcommunicatie

Voor HR professionals lijkt dit misschien geen mismatch, maar voor de lijn wel! In de discussie over de oorzaak van zo'n mismatch is geopperd dat HR de managementprio's te snel naar haar eigen instrumentarium vertaald. Een tussenstap, waarin eerst de impact van de strategie en managementprio's op de organisatie brede vaardigheden wordt vastgesteld, voorkomt de vertaling naar operationele HR processen. Zo kan de noodzaak van het invoeren van nieuwe business modellen (nr. 1 voor 2012) door HR vertaald worden naar de mate waarin het bedrijf durft te experimenteren en kwaliteit van besluiten (bedrijfsvaardigheden). Worden beïnvloed ook als essentieel gezien in discussie met de lijn, dan is het instrumentarium dat HR vervolgens inzet op de ontwikkeling van deze bedrijfsvaardigheden voor een ieder herkenbaar.

Tip: HR Transformation, een boek waarin Ulrich en anderen ingaan op bedrijfsvaardigheden ('organizational capabilities') en HR Competencies, het meest recente onderzoeksrapport van Ulrich en anderen, als rapport minder lezersvriendelijk, maar waar 'strategy architect' op zeer interessante wijze wordt uitgewerkt.)

Wegens het succes van deze eerste ontbijtsessie, zal NVP Midden-Nederland hier een vervolg aan geven. In dat kader zal in het laatste kwartaal van 2012 rond het thema 'blijvend veranderen' wederom voor de doelgroep HR directeurs een bijeenkomst worden georganiseerd. De HR directeurs die een uitnodiging hebben ontvangen voor de afgelopen ontbijtsessie, zullen deze ook weer ontvangen voor de sessie in het najaar. Degenen die geen uitnodiging hebben ontvangen maar wel HR directeur zijn en ook graag deelnemen aan deze interessante sessies, kunnen contact opnemen met Frans Beerling (voorzitter NVP Midden-Nederland, info@helices.nl). De presentatiesheets van Ber Damen zijn te vinden op www.nvp-plaza.nl (ga naar 'Midden-Nederland' en dan naar 'Nieuws').

Tekst: Frans Beerling (NVP) met dank aan Connie Blaauw en Sabrina Sombeek

Ber Damen (1961) is lid van de directie van Berenschot. In 2007 promoveerde hij hier op het proefschrift *Leiderschap en Motivatie*; wat drijft en beweegt de topmanagers in Nederlandse organisaties? Hij is mede-auteur van *De kunst van het volgen en begin* mei 2012 verscheen van zijn hand: *Het Berenschot Leiderschapsboek*, naar een nieuwe visie op leiderschap en leiderschapsontwikkeling.

Performa: het vakevent voor HR!

Kom jij nog toe aan het bijhouden van jouw vakkennis in deze moeilijke tijden? Terwijl dat wel van je verwacht wordt. Toch wordt het binnenkort weer tijd om er even uit te zijn. En tegelijk jouw vakkennis op peil te houden. Dat kan tijdens Performa 2012, het grootste vakevent voor personeel & organisatie. Zet alvast in je agenda: 10 en 11 oktober, Jaarbeurs Utrecht.



Tijdens Performa zijn er spraakmakende congressen op het gebied van HRM en HRD en ruim 150 gratis toegankelijke workshops. Bovendien kun je kennis maken met zo'n 100 exposanten op allerlei HR-terreinen: organisatieadvies, werving & selectie, employee benefits, loopbaan & mobiliteit, outplacement, opleiding & coaching, personeels- en salarisadministratie, vakinformatie en certificering.

Uiteraard is de NVP ook aanwezig op Performa. Breng een bezoekje aan de NVP-stand (C117) en laat collega's die nog geen lid zijn, profiteren van de aantrekkelijke beursaanbieding!

Mis Performa niet. De toegang is gratis, zolang je je voorinschrijft via www.performa.nl.

Interessante HR-vacatures vind je op

www.nvp-plaza.nl/vacatures

**CONTACTGEGEVENS**

De contactgegevens van alle afdelings- en sectiebesturen zijn te vinden op www.nvp-plaza.nl.

LANDELIJK BUREAU NVP

Villawal 1
Postbus 70
3430 AB Nieuwegein
T 030 236 71 01
F 030 234 39 91
E info@nvp-plaza.nl
I www.nvp-plaza.nl

DIRECTEUR

Rob van den Hurk
E hurk@nvp-plaza.nl

LEDENADMINISTRATIE

Simone Sijbrandij
E ledenadministratie@nvp-plaza.nl

ACTIVITEITENADMINISTRATIE

Thyrza Sprang-Sterkenburg
E activiteiten@nvp-plaza.nl

RECEPTIE

Ank Beringen-van Oorschot
Tini van de Vossenbergras
E receptie@nvp-plaza.nl

FINANCIËLE ADMINISTRATIE

Henk Vreeken
E finadmin@nvp-plaza.nl

OPLEIDINGEN / BESTUURSSECRETARIAAT

Steven Aarts
E aarts@nvp-plaza.nl

MARKETING & COMMUNICATIE

Barbara van Eck-Blok
Eunice Coli
E communicatie@nvp-plaza.nl

NVP-PLAZA

Alwin Ottervanger
E webmaster@nvp-plaza.nl

KLACHTENINSTANTIE

NVP Sollicitatiecode
Ank Beringen-van Oorschot
T 030 605 57 84
E sollicitatiecode@nvp-plaza.nl

KOPIJ NVP NIEUWS

De afdeling Marketing & Communicatie van de NVP voert de redactie van NVP Nieuws. Als je nieuws hebt of iets wat van belang kan zijn voor NVP-leden, kun je dit mailen naar communicatie@nvp-plaza.nl. De redactie behoudt zich het recht voor bijdragen aan te passen.

LID WORDEN

De NVP is hét netwerk voor P&O-professionals die zich bezig houden met issues als HR-strategie, arbeidsverhoudingen, werving en selectie, beloningssystemen, arbeidsvoorwaarden en opleidingsplannen. De NVP maakt zich sterk voor de vakontwikkeling van haar leden en is daarom voortdurend actief om haar leden zo goed mogelijk te informeren. Ervaar zelf wat de NVP jou te bieden heeft.

Wil je lid worden? Lees dan onderstaande voorwaarden door. Kom je in aanmerking voor een lidmaatschap? Meld je dan aan als lid via onze website www.nvp-plaza.nl (ga naar 'Over NVP' en kies dan 'lidmaatschap').

VOORWAARDEN

De NVP is toegankelijk voor mensen met ervaring in het P&O-werkveld en/of een relevante opleiding. Voor jou als lid een garantie dat je hier met vakgenoten onder elkaar bent.

De NVP kent persoonlijke leden. De voorwaarden voor lidmaatschap van de vereniging zijn:

- afgestudeerd aan een HBO-opleiding Personeel & Arbeid of een minimaal vergelijkbare opleiding, of;
- tenminste drie jaar praktijkervaring in een functie op het terrein van personeel en organisatie.

Als je niet aan deze voorwaarden voldoet, dan kun je wellicht in aanmerking komen voor één van de hierna genoemde speciale lidmaatschappen:

- junior lid, als je aan de voorwaarden voor het lidmaatschap voldoet maar jonger bent dan 28 jaar;
- aspirant lid, als je studeert aan een HBO Personeel & Arbeid of een vergelijkbare HBO/WO-opleiding;
- belangstellend lid, als je niet voldoet aan de voorwaarden voor het lidmaatschap, maar wel geïnteresseerd bent in P&O omdat je werkzaam bent in een gerelateerd vakgebied.

CONTRIBUTIE

De prijs voor het lidmaatschap 2012 bedraagt € 214 voor een heel jaar.

Het lidmaatschapsjaar duurt van 1 januari tot en met 31 december, maar kan bij de start van iedere maand ingaan. De hoogte van de contributie wordt naar rato van het aantal resterende maanden in het kalenderjaar berekend. Facturen voor het lidmaatschap worden naar privé-adres van leden gestuurd.

De lidmaatschapsbijdragen 2012 voor specifieke leden zijn:

- Aspirant leden € 25
- Junior leden € 117
- Belangstellende leden € 214

COLLECTIEF LIDMAATSCHAP

De NVP kent ook collectieve lidmaatschappen. Het collectief lidmaatschap is mogelijk vanaf 10 nieuwe leden vanuit 1 organisatie. Een korting van 25% op de contributie van het gewone lidmaatschap is dan van toepassing. Alleen gewone leden kunnen vallen onder het collectief lidmaatschap. Alle condities van het gewone lidmaatschap zijn ook van toepassing op het collectief lidmaatschap. De voorwaarden voor het collectief lidmaatschap zijn te vinden op www.nvp-plaza.nl (kies de pagina 'lid worden').

WIJZIGINGEN

Wijzigingen in privé- en/of zakelijke gegevens kunnen doorgegeven worden aan de ledenadministratie. Dit kan via het emailadres ledenadministratie@nvp-plaza.nl.

OPZEGGEN

Het lidmaatschap moet altijd schriftelijk of per email opgezegd worden en uiterlijk vóór 1 december. De opzegging is van kracht met ingang van 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar. Je kunt voor je opzegging gebruik maken van het opzeggingsformulier op de website (www.nvp-plaza.nl/lidmaatschap). Ook kun je de opzegging mailen naar ledenadministratie@nvp-plaza.nl of schriftelijk sturen naar Postbus 70, 3430 AB Nieuwegein t.a.v. de ledenadministratie. Let op! Binnen 2 weken ontvang je een schriftelijke bevestiging van de opzegging. Deze bevestiging dient als bewijs van opzegging en dient bij onduidelijkheid altijd getoond te worden.

Hoofdsponsor van de NVP

Sponsor van de NVP



Nederlandse Vereniging voor
Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling