

De NVP zet koers. Bestemming: dé HR-autoriteit in Nederland!

Over NVP 3.0 en kennis vermenigvuldigen.

De NVP is een vereniging met ambitieuze leden. Leden die passie hebben voor hun vak en daarmee de rol van HR een warm hart toedragen. Maar ook een vereniging met ambitieuze doelen. Al hoewel, hoe ambitieus is het om dé HR-autoriteit van Nederland te willen zijn, als je beschikt over de kennis en ervaring van méér dan 6.000 HR-professionals? Negen afdelingen, acht secties, een voltallig verenigingsbestuur en het bureau in Nieuwegein maken zich hier al jaren hard voor. En zetten zich stuk voor stuk vol in om de NVP steeds succesvoller te maken. Maar hier wringt nu net de schoen. Een autoriteit word je niet stuk voor stuk. Die word je met z'n allen. Tijd voor een andere koers. Tijd voor NVP 3.0.

Geboren: NVP 3.0

Camiel van Damme is voorzitter van de NVP-afdeling Gelderland. Zoals alle afdelingsbesturen gingen ook zij op een zeker moment in 2008 aan de slag met een plan voor het volgende jaar gericht op het delen van 'kennis en kennissen'. Van Damme: "We realiseerden ons dat er specialistische kennis binnen de vereniging was dan binnen onze afdeling alleen. En zijn vervolgens vergaderingen van diverse NVP-secties gaan bijwonen. Om te ervaren wat zij toe konden voegen en hoe we dit in onze plannen konden integreren. Wat voor een vereniging die zich wil profileren als dé HR-autoriteit van Nederland vanzelfsprekend zou moeten zijn, bleek tot mijn verbazing meer uitzondering dan regel. Van Damme legde zich hier niet bij neer. Hij deelde dit met collega voorzitters en wist hen te enthousiasmeren en mobiliseren. NVP 3.0 was geboren.

Kaderdag 2009

NVP 3.0 is een koers. En zegt iets over de richting die de NVP gaat varen om haar doel te bereiken. Deze richting werd breed uit de doeken gedaan tijdens de NVP Kaderdag 2009. Op maandag 23 november verzamelden een groot deel van de NVP kaderleden zich om 17.30 uur in zalencentrum In de Driehoek in Utrecht. Het werd een interactieve avond. Onder leiding van Roderik van Grieken van het Nederlands Debat Instituut, werd allereerst NVP Voorzitter Wim Kooijman aan de tand gevoeld. Kooijman: "Je kunt als afdeling zoals al jaren gebeurt je eigen plannen maken. Het viel per regio opnieuw uitvinden en daarmee een hoop van de binnen de vereniging aanwezige kennis verloren laten gaan. Je kunt ook op zoek gaan naar andere vormen van verbindingen. En optimaal gebruik maken van die enorme hoeveelheid kennis en ervaring. Wil je dé HR-autoriteit van Nederland zijn, dan is er maar één optie: losmaken en loslaten en op zoek gaan naar elkaar. Een organische verbinding, NVP 3.0."

De koers is gezet

Het doel is bekend, de richting ook. Maar hoe we hier daadwerkelijk gaan komen, vereist de nodige inzet. We hebben het tenslotte over het doorbreken van een vanzelfsprekendheid die er in al die jaren ingeslopen is. Een andere manier van denken. Van Damme: "NVP 3.0 houdt in dat iedereen daar ingezet wordt waar zijn of haar kracht ligt. Wil een afdeling bijvoorbeeld aandacht besteden aan een actueel onderwerp als de pensioenleeftijd, neem dan contact op met de sectie AVO in plaats van in je eigen directe omgeving te kijken of je iemand kent die daar 'ook wel' verstand van heeft. Want waarom zou je, als de specialisten binnen de vereniging voorhanden zijn? Het is de kunst van het loslaten."

Frisse blik en betrokkenheid

Een dergelijke verandering vraagt om expertise. Geheel in lijn van NVP 3.0 is dan ook Monique Nobelen (Noblessa Interim) ingeschakeld. NVP-lid en specialist in Change Management. Zij heeft de afgelopen drie maanden als onafhankelijk adviseur afdelingen en secties bezocht en betrokken. Want om een dergelijke verandering te bewerkstelligen en daadwerkelijk dé HR-autoriteit in Nederland te worden, zijn een frisse blik en betrokkenheid een must. Nobelen: “NVP 3.0 is een richting. En hoe we deze richting gestalte gaan geven is geen vooraf vaststaand feit. We hebben te maken met afdelingen en secties. Bestuurd door individuen met kennis, ervaring en eigen visies. En vaak hele goede ideeën. Met NVP 3.0 zetten we koers. Het hoofdbestuur bepaalt waarheen. De afdelingen en secties hoe. De NVP is een vereniging waar veel potentie in zit. Deze moet eruit komen.”

Veranderen doe je samen

Inmiddels heeft Nobelen veel van haar bevindingen op papier gezet. Eind januari en begin februari worden deze besproken met de werkgroep 3.0 (bestaande uit 2 hoofdbestuursleden, 1 sectievoorzitter, 2 afdelingsvoorzitters en medewerkers van het NVP bureau) en het voorzittersoverleg (het hoofdbestuur en de voorzitters van alle afdelingen en secties). In deze besprekingen wordt de richting voor het implementatieplan bepaald. In goed overleg met betrokkenen in de diverse geledingen van de NVP dus, en met een stevig appèl op samenwerking. Cruciaal voor het benutten van de vele potentie die binnen de NVP aanwezig is.

In februari en maart zal Nobelen een bezoek brengen aan vertegenwoordigers van enkele vergelijkbare verenigingen. In april brengt zij vervolgens een implementatieplan uit gebaseerd op de gesprekken met afdelingen en secties, de besprekingen in de werkgroep en het voorzittersoverleg, en interviews met vergelijkbare verenigingen. “De eerste fase is het uitstippelen van het pad dat bewandeld moet worden om dé HR-autoriteit te kunnen worden, waarbij structuurdiscussies plaatsmaken voor synergie. Vervolgens gaan we het daadwerkelijk doen. En uiteindelijk, kan niemand meer om de NVP heen”, aldus Nobelen.

De potentie is er. De koers gezet. De bestemming in zicht. Alle hens aan dek!

(inzet)

De NVP als HR-autoriteit in Nederland

Op naar de NVP als dé HR-autoriteit in Nederland. We zijn onderweg. Maar waar naartoe? Wat maakt een vereniging een autoriteit? Om dé gezaghebbende autoriteit in Nederland te zijn is het nodig dat de NVP zich ontwikkelt tot een keurmerk voor HR met in- en externe bekendheid en erkenning. Dat we als vereniging een opinie vormen in maatschappelijk en sociaaleconomische discussies en dat we verbonden zijn met vooraanstaande instanties, organisaties en personen. De NVP als instituut, vormgegeven door de NVP-beroepscode: een hooggewaardeerde erkenning in het HR-werkveld, voor zowel organisaties, professionals, als opleidingen.

(inzet)

We zijn onderweg!

Een nieuwe koers. Maar niet terug naar start. In de afgelopen jaren heeft de NVP al een aantal flinke stappen gemaakt. Wat te denken van de NVP Sollicitatiecode? Zeg sollicitatiecode, denk NVP. Of de sectie AVO, die met regelmaat ingeschakeld wordt door de politiek vanwege hun expertise. De samenwerking met het LOPA (Landelijke Opleidingsoverleg

Personeel en Arbeid opleidingen) waarmee studenten de NVP met de paplepel wordt ingegoten. Een goede basis, waar de NVP met NVP 3.0 op verder koerst.

(inzet)

NVP 3.0?

De term NVP 3.0 vloeit voort uit Web 2.0. Deze verwijst naar een duidelijk waarneembare trend op het internet. De tweede fase in de ontwikkeling van het wereldwijde web. Een verandering van een verzameling websites, naar een volledig platform. De NVP gaat met 3.0 een stap verder. Een volledig geïntegreerd platform in de vorm van een integraal kennisinstituut, waarbij de losse onderdelen (secties en afdelingen) niet alleen verzameld worden, maar elkaar ook versterken. NVP 3.0 is de toekomst!

Tekst: Daniëlle van de Werken, Sisters at Work