



Nieuwe voorzitter Irene Oerlemans

NVP moet een vereniging worden waar je niet omheen kunt

Irene Oerlemans is sinds de algemene ledenvergadering van januari de nieuwe voorzitter van NVP. Ze zit al ruim twintig jaar in het HR-vak en was tot voor kort geen NVP lid. "Het voorzitterschap is een manier om bij te dragen aan de ontwikkeling van het vak."

"Dat ik geen lid was van NVP lijkt misschien wat vreemd. Maar ik werkte vooral bij grotere bedrijven met veel interne peers om mee te overleggen. Dus de behoefte om extern kennis op te halen, of te sparren, was er niet zo. Onbekend maakt echter onbemind. Via Alice Diels kwam ik onlangs in contact met NVP."

DIRECTEUR HR

Irene groeide op in Weert, volgde de hotelschool in Den Haag en studeerde culturele antropologie in Amsterdam. Het praktische van de hotelschool – 'wat voor nut heeft het' – en het theoretische van culturele antropologie – 'welk model past hierbij' – komen haar van pas in haar HR-werk, zegt ze. Na haar studie startte Irene in een HR-functie bij Footlocker. Later werkte ze onder meer als directeur HR bij Ahold en FrieslandCampina. Ze is medeoprichter van Bunchmark, een HR-adviesbureau dat in 2018 ontstond en zich richt op kleine en middelgrote 'groeï'-bedrijven.

LEERSCHOOL

"Van koken en lekker eten voor en met vrienden houd ik nog steeds. Daarnaast houd ik van tennissen, hardlopen en

wandelen. Mijn vak is ook een hobby; ik wil mijzelf door blijven ontwikkelen en alles volgen." Bestuurservaring deed ze op als voorzitter van het verenigingsbestuur van de Gooilandschool. Lachend: "Een goede leerschool, met al die kritische ouders." Irene woont nu in Bussum, met haar man Jan en hun drie kinderen 'die puberen zoals pubers dat doen'.

■
'Ik wil
het contact met
de regio's aanhalen
en de onderlinge
samenhang
vergroten'
■

TOF

“Ik werd NVP-voorzitter omdat ik HR echt een fantastisch vak vind. Ik draag het vak een warm hart toe en dit voorzitterschap is een manier om dat te uiten. Het is ook een manier om bij te dragen aan de ontwikkeling van het vak. Daarnaast onderschrijf ik de ambitie om de verenging relevanter te maken. Het zou tof zijn als we dat samen realiseren. Het is in feite een ambitie en een behoefte ineen.” De basis van de vereniging is de afgelopen jaren verbeterd en op orde, geeft Irene aan. Ze wil op het gelegde fundament doorbouwen. “Het aanbod om te netwerken, of om je kennis te vergroten, is er. We kunnen op een aantal specifieke onderwerpen ophalen en aangeven wat wij daar als vereniging van vinden.”

METEN

“Nog beter aansluiten bij de behoefte van de leden is belangrijk, vind ik. Je wilt lid zijn van een voor jou relevante club en netwerken op het niveau dat aansluit op jouw specifieke omstandigheden en behoeften met voor jou relevante onderwerpen. Dat vullen we nu al in met slimme evenementen, met webinars, met intervisiebijeenkomsten en dat moeten we blijven doen.” Het werven van nieuwe leden is een speerpunt en het zichtbaarder maken van de vereniging hoort daarbij. “Daarover sparren we volop in het bestuur en met actieve leden. Op welke doelgroep of doelgroepen richten we ons, bijvoorbeeld.”

WAT IS ONZE IMPACT?

“We meten nu de relevantie van de vereniging aan de hand van het aantal leden. Misschien is het beter om ook te meten of en zo ja hoeveel waarde we toevoegen. Wat is onze impact? Wat bepaalt ons succes? Is dat het aantal leden, of het aantal domeinen waarop overheden, brancheorganisaties, vakbonden en HR-professionals ons raadplegen? De sollicitatiecode is een voorbeeld van zo’n NVP-domein. Zo kun je er misschien nog twee ontwikkelen, zoals op het domein van diversiteit. Door naar onze achterban te luisteren, kunnen we de bestanddelen ophalen om bijvoorbeeld een ‘diversiteitscode’ op te stellen. Uiteindelijk wil je bereiken dat een HR-afdeling NVP raadpleegt bij vragen over diversiteit”

“Eerst wil ik nu in het bestuur kijken wie wat doet en of dat zo blijft. Missen we onderwerpen, bijvoorbeeld? Ik wil het contact met de regio’s aanhalen en de onderlinge samenhang vergroten. Ik wil ook onze partners beter leren kennen. Zij zijn heel belangrijk voor de vereniging. Hoe kunnen we beter met hen samenwerken?”

“In mijn werk sta ik voor een pragmatische aanpak van HR en het toegankelijk maken van innovatieve HR-strategieën voor kleinere, groeiende bedrijven. Daar is een enorme behoefte aan nieuwe kennis en voortgang, maar HR-managers hebben daar niet altijd de kunde, tijd of tools voor. Die doelgroep bedienen is wat ik doe en die aanpak neem ik mee naar NVP. Hoe kan de vereniging de leden helpen om alle aanwezige kennis praktisch toepasbaar te maken?”

