

Loopbaanbegeleiding

Fluwelen handboeien in een krappe arbeidsmarkt



Voorkom dat uw goede werknemers met de noorderzon vertrekken

De match tussen bedrijfsdoelstellingen en individuele carrières

Prof. dr Rene Dijkstra
Prof. dr Hans Junggeburst
Prof. dr John Gerrichhauzen
Prof. dr Rob Vinke

Mr George Anthoon
Rupert Spijkerman
Drs Maurits Briel

GEORGANISEERD DOOR

FOCUS
CONFERENCE
AMSTERDAM

www.focusconferences.nl

 **NYENRODE**
BUSINESS UNIVERSITEIT



Loopbaanbegeleiding

Corporate curriculum

Afstemmen

In een arbeidsmarkt die voortdurend om aanpassing en vernieuwing vraagt, is het van cruciaal belang dat competenties van mensen en behoeften van organisaties naadloos op elkaar aansluiten.

Hierbij spelen vraagstukken op het gebied van mobiliteit, flexibiliteit, employability en zelfsturing een steeds grotere rol. Op welke wijze pakt uw organisatie deze uitdaging aan?

Boeien en binden

Loopbaanbegeleiding is dé manier om adequaat te anticiperen op de wensen en eisen van uw medewerkers. Het is bovendien een effectieve manier om werknemers te boeien en te binden zonder de bedrijfsdoelstellingen uit het oog te verliezen. Mits u de ontwikkeling, invoering en begeleiding van iedere loopbaan op de juiste wijze opzet en integreert in uw organisatie. Hoe doet u dit op een structurele manier? Hoe vertaalt u loopbaanbegeleiding naar concreet beleid met de juiste instrumenten?

Bijna al uw managers zijn dagelijks bezig met coaching en loopbaanbegeleiding. Zijn zij hierin specifiek opgeleid? Weet u 100% zeker dat loopbaanbegeleiding en coaching stevig verankerd zijn in uw organisatie? Leest u onderstaande vragen rustig door. Weet u het antwoord op de vragen? Nee? Kom naar deze reeks!

U krijgt ondermeer antwoord op de volgende vragen:

- Hoe bouwt u een brug tussen individuele carrières en het bedrijfsbelang
- Waarmee moet een coach zich vooral niet mee bemoeien?
- Hoe laat u mensen vanuit hun intrinsieke motivatie werken?
- Hoe raakt u de gevoelige snaar bij de oudere of senioren werknemer?
- Hoe bindt u 'High potentials' zonder alles weg te geven?
- Welke rol heeft loopbaanbegeleiding bij het binden en boeien van medewerkers?
- Wat onderscheid een aardige coach van een uitmuntende coach?

Tijden en locatie

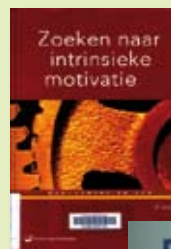


Deze colleges worden gegeven op Nyenrode Business Universiteit. Ze vinden plaats op een tijdstip waarop u anders wellicht in de file staat. De colleges beginnen om 16.00 uur en eindigen om ongeveer 19.00 uur. Omdat ze direct aansluiten op het einde van uw werkdag, houdt u nog een behoorlijke werkdag over.

Een waardevolle aanvulling voor uw bibliotheek

Diverse sprekers in deze reeks schreven een boek dat relevant is voor het college dat u bijwoont. Op het aanmeldingsformulier kunt u aangeven of u de boeken wilt bestellen.

Wanneer u besluit de boeken aan te schaffen, krijgt u de gehele set boeken uitgereikt tijdens het eerste college. De kosten voor de volgende boeken bedragen € 109,35



Rob Vinke
Zoeken naar Intrinsieke motivatie (€ 27,55)*



Rupert Spijkerman
De seniorcode (€ 19,95)*
Loopbaangesprekken (€ 19,95)*



Maurits Bruel
De geluksfabriek (€ 16,95)*



George Anthon
Talent in actie (€ 24,95)*

* prijs is exclusief 6% BTW en onder voorbehoud van wijzigingen door de uitgever

Eerste college 20 september 2007



Prof. dr Rob Vinke

*Hoogleraar Personeelwetenschappen,
Business Universiteit Nyenrode
Psycholoog, adviseur en auteur*

Rob Vinke is een échte autodidact. Hij begon op de LTS, werd electromonteur, volgde het avond – atheneum, studeerde arbeids- en organisatiepsychologie aan de Universiteit van Amsterdam en werkte na afstuderen vijf jaar aan de gelijknamige vakgroep als wetenschappelijk onderzoeker, docent en studietoelichting.

In 1996 promoveerde hij op 'Motivatie en belonen' en sinds 1997 is hij verbonden aan Nyenrode Business Universiteit als hoogleraar personeelwetenschappen.

Hij werkte ruim acht jaar als senior consultant bij Hay management Consultants en vervolgens ruim twee jaar als senior adviseur bij Twijnstra Gudde. Zijn kernspecialisaties zijn: trends in de samenleving, strategisch HRM – beleid, arbeidsvoorwaarden & beloning, cultuur & motivatie. Hij heeft meer dan 300 publicaties op zijn naam staan. Rob Vinke is in Nederland met name bekend om zijn ideeën over Human Resource Management. Hij heeft een uitgesproken mening over hoe organisaties in elkaar moeten zitten.

Over intrinsieke motivatie, loopbaanbegeleiding en bedrijfsdoelen

Waar het om gaat in hedendaags management? Het vinden van afstemming tussen de individuele medewerker(s) en de organisatie in een snel veranderende omgeving. Een blik op de toekomst geeft aan dat de turbulentie en haar uitdagingen zal voortduren.

De kracht van wederkerigheid tussen mens en organisatie wordt nog crucialer de komende jaren. Of u deze wederkerigheid al dan niet kan bewerkstelligen bepaalt het succes van uw onderneming.

Concreet praten we dan over gedeelde ambities, een brede weerbare inzet van medewerkers en een hoge kwaliteit van de mensen die voor u werken.

Loopbaanbegeleiding gaat over de motivatie van uw mensen. U kunt een omgeving creëren waarin mensen met al hun mogelijkheden en beperkingen redelijk goed kunnen functioneren.

Maar lukt het u ook om de uniciteit van mensen te respecteren en te ontwikkelen? Lukt het u om mensen vanuit hun intrinsieke motivatie te laten werken?

Rob Vinke neemt u dit college mee in een zeer boeiend betoog waarin hij het antwoord op de onderstaande cruciale vraag glashelder uiteenzet:

- Welke begaafdheden hebben medewerkers, welke kwaliteiten zoeken we en zijn dat onveranderbare grootheden?

Tweede college 27 september 2007



Prof. dr René Dijkstra

Hoogleraar Psychologie en hoofd van het Sciences department, Roosevelt Academy Middelburg & lector Jeugd en Opvoeding, Haagse Hogeschool

René F.W. Dijkstra is werkzaam als hoogleraar psychologie en hoofd van het Social Sciences department aan de Roosevelt Academy in Middelburg en als lector Jeugd en Opvoeding aan de Haagse Hogeschool. Hij is ook columnist van de Staatscourant over thema's op het raakvlak van psychologie en politiek en van een tiental regionale dagbladen over algemeen psychologische onderwerpen. Hij studeerde klinische en sociale psychologie aan de Universiteit van Nijmegen waar hij cum laude promoveerde op het proefschrift getiteld Crisis en Gedragskeuze. Hij werd opgeleid tot psychotherapeut in Utrecht en New York en bekwaamde zich vervolgens in de sociale epidemiologie. Vandaaruit werd hij in 1987 benoemd tot manager van het programma Psychosocial and Behavioural Aspects of Health and Development van de Wereld Gezondheids Organisatie in Geneve. In 1995 werd hij benoemd tot adviseur van het gemeentebestuur van Rotterdam, voor welke gemeente hij een reeks van thans structureel toegepaste programma's ontwikkelde, waaronder de Rotterdamse Jeugdmonitor, Voorkomende Ouders, Levensvaardigheden, Stadsnetiquette en Mensen Maken de Stad. Hij is auteur van een groot aantal internationale wetenschappelijke publikaties en psychologie boeken voor het algemene publiek. Hij is ook oprichter van het blad Psychologie Magazine.

Eerst de diagnose dan de coaching

Oftewel, waarom de beste coaches aan wal staan

Vrijwel iedere manager moet uit hoofde van zijn functie zijn medewerkers coachen.

Dit is geen gemakkelijke taak want zij vraagt om veel mensenkennis en psychologisch inzicht. **Vaak verliezen veel coaches, en dat is begrijpelijk, zich in methodes en technieken zonder een degelijke wetenschappelijke basis.** En dat is jammer want mensen 'voelen het aan hun water' of u trucs toepast of dat u écht inzicht hebt. Als coach bent u een halve psycholoog en daarom is kennis onontbeerlijk: eerst de diagnose dan de coaching!

Tijdens dit college zal René Dijkstra pleitten voor een kritische benadering van het begrip 'coaching'. In het eerste deel van zijn college zal hij het hebben over diagnostiek van persoonlijkheid (wat voor type heeft u voor zich?) en van de match tussen persoonlijkheid en context. Hij maakt daarbij gebruik van bestaande, wetenschappelijk robuuste methoden.

Het middengedeelte van het college zal gaan over de vraag wat het verschil is tussen 'effectief en niet – effectief coachen': Waar moeten coaches zich vooral wel mee bemoeien en waarmee vooral niet!?. Het laatste deel zal gaan over een methode voor zelfinterview en zelfcoaching en hoe deze te gebruiken.

- Waarmee moeten coaches zich vooral niet mee bemoeien? Waarmee juist wel?
- Wat onderscheid een aardige coach van een uitmuntende coach?
- Basiskennis voor een ieder die geacht wordt te coachen

Loopbaanbegeleiding

Derde college, 4 oktober 2007



Prof. dr Hans Junggeburgt

Directeur JCS Consultancy

Hans Junggeburgt is directeur van zijn onderneming JCS Consultancy van waaruit hij zijn cliënten bij staat in de hoedanigheid van top HRM'er. Op dit moment is hij onder meer verbonden aan Maxeda/ Vendex KBB en Price Waterhouse Coopers. Voordat hij ondernemer werd was hij strategisch adviseur arbeidsmarkt bij Randstad Holding. Tevens was hij enkele jaren branchemanager bij hetzelfde bedrijf. Daarvoor had hij een wetenschappelijke carrière en bekleedde hij als hoogleraar de leerstoel 'Flexarbeid en uitzendwerk'. Als socioloog studeerde hij in 1983 af aan de Katholieke Universiteit Brabant, alwaar hij in 1989 promoveerde op de arbeidsmarktpolitiek. Hij is lid van diverse commissies en hij publiceerde vele artikelen over de arbeidsmarkt. Hans heeft een uitermate veelzijdige carrière en hij is als geen ander in staat om vraagstukken over de arbeidsmarkt op een boeiende manier te vertalen naar bedrijfsniveau.

'Job –sculpting of job-control?'

De drie fundamenteën onder loopbaanmanagement

Loopbaanmanagement is niet alleen 'in', het lijkt ook meer dan ooit noodzakelijk in een economische omgeving waarin flexibiliteit, adaptiviteit en professionaliteit het hebben overgenomen van concepten als life time employment en de company man.

Waar bedrijven voor de taak staan zich zo flexibel en adaptief mogelijk in te richten, wordt diezelfde houding van de werknemers verwacht.

Ook het begrip employability doet in deze zin weer regelmatig opgeld. Hoe verhoudt zich Management & Development met het feit dat veel van uw werknemers maar tijdelijk, op projectbasis, aan uw onderneming verbonden zijn? Leidt u mensen op voor anderen? Kunt u als individu uw loopbaan managen of is alles toeval?

Vanuit de drie fundamenteën onder loopbaanmanagement – willen, kunnen en de arbeidsmarkt – wordt in dit college de nadruk gelegd op de veranderingen op de arbeidsmarkt en de noodzaak van loopbaanmanagement voor werkgever en werknemer.

- Loopbaanbegeleiding bij Flexwerkers?
- Hoe krijgt u die broodnodige flexibele houding bij uw medewerkers tussen de oren?
- Actuele arbeidsmarkt-vraagstukken

Vierde college, 11 oktober 2007



Prof. dr John Gerrichhauzen

*Hoogleraar Open universiteit Nederland,
Directeur van het Ruud de Moor centrum*

John Gerrichhauzen studeerde arbeids- en organisatiepsychologie aan de Radboud Universiteit te Nijmegen en promoveerde op het onderwerp: de middenloopbaanfase bij managers. Hij was enkele jaren werkzaam als HRM adviseur bij de The Vitrite Works b.v te Middelburg, een dochtermaatschappij van Philips. Daarna stapte hij over naar het onderwijs en vervulde verschillende opleidings- en managementfuncties. Vanaf 1990 is hij werkzaam bij de Open Universiteit Nederland te Heerlen momenteel als hoogleraar-directeur van het Ruud de Moor Centrum. Een expertisecentrum voor professionalisering van onderwijsgeven.

Tal van artikelen en publicaties verschenen van zijn hand over onderwerpen op het terrein van Human Resources Management. Hij wordt door tal van organisaties gevraagd voor lezingen, discussies en adviezen over thema's uit het Human Resources Management beleid. Hij beschikt over een uitgebreid landelijk netwerk in de beroepswereld van personeelsmanagers, organisatieadviseurs en wetenschappers.

Het web en loopbaancoaching

Werk is voor mensen belangrijk. Niet alleen in economische zin, omdat de inspanningen geld opleveren, maar ook in psychologische zin. Mensen ontlenen zelfwaarde aan het werk. Werk biedt mogelijkheden voor betrokkenheid en draagt bij aan zingeving van het persoonlijke leven. Juist door het grote belang dat werk in iemands leven inneemt bestaat er ook veel onzekerheid over het werk. Iedereen stelt zich op verschillende momenten in zijn loopbaan vragen over zijn geschiktheid voor een bestaande functie en over het vervolg van zijn loopbaan. Vragen als: wat wil ik, wat kan ik, wat boeit mij, houden iedereen geregeld bezig. Het zijn normale vragen, die iemand beter kunnen voor en bereiden op de keuzes waar hij voor geplaatst wordt. Veel mensen realiseren zich dat Cervante's parool 'vooraf gewaarschuwd, vooraf gewapend' nog steeds waardevol is. Het spreekt vanzelf dat mensen deugdelijke antwoorden willen op de voorgaande, in wezen eenvoudig geformuleerde vragen. Op de markt wordt door tal van aanbieders deze behoefte uiteraard opgemerkt.

Zoals in elke branche moet de aanbieder van diensten proberen op de markt een onderscheidende waarde te presenteren. Een mogelijkheid is het werken met het web. **De mogelijkheden van het web, vooral het gebruik van interactie is interessant.** Gaat u maar na, je kunt een duidelijke uitleg geven over de diensten, je kunt lotgenoten onderling laten communiceren. Je kunt middels opdrachten mensen laten reflecteren over allerhande vragen. Adviezen zijn met inzet van het web nader samen te stellen. Advieswerk over loopbanen leent zich uitstekend voor webtoepassingen.

- Waarom loopbaanbegeleiding en het web een uitstekende combinatie vormen.

Vijfde college, 18 oktober 2007



Rupert Spijkerman

Directeur Loopbaanplan, auteur en trainer

Rupert Spijkerman (1943) is momenteel met 'vroegpensioen' maar kan het werken niet laten. Hij is daarom gestart als eenpitter en heeft een praktijk als coach, docent, supervisor, trainer en schrijver. Sinds zijn afstuderen in 1970 aan de Academie voor school- en beroepskeuzewerk is hij sterk betrokken gebleven op loopbaankwesties. Aanvankelijk bij het GITP, later bij Fontyshogeschoolen Personeel en Arbeid. Momenteel richt hij zijn energie op de problematiek van de oudere werknemers en is o.a. betrokken bij de scholing en training van gespecialiseerde 50plus consultants voor het VDAB in België. Voor de doelgroep oudere werknemers heeft hij een adequate en succesvolle training ontwikkeld die is ondergebracht bij Schouten en Nelissen. Zijn credo over de vijftigplussers heeft hij neergelegd in het boek de Seniorcode, een van zijn talrijke publicaties. Andere boeken die hij schreef zijn onder meer: 'Loopbaangesprekken', 'Vang je eigen schaduw', 'Arbeid kiezen en delen' en 'Loopbaancompetenties' (zie ook www.rupertspijkerman.nl)

De seniorcode

Ontgroening en vergrijzing. De gevolgen van deze demografische veranderingen komen dichterbij en vragen om oplossingen. Dé manier om de verzorgingsstaat betaalbaar te houden is te zorgen dat er meer mensen tussen de 55 en 65 jaar betaald werk gaan verrichten. Dat kent twee voordelen: minder mensen doen een beroep op pensioen- en andere regelingen en méér mensen dragen premies af. In Europees verband, in het kader van de zogenaamde Lissabon Agenda, is afgesproken dat in 2010 de arbeidsmarktparticipatie van 55-plussers vijftig procent moet bedragen.

Langzamerhand stelt werkend Nederland zich er op in dat het langer door moet gaan. Dat is vooral een mentaal probleem. Het beleid is al om. De partijen die nu bereikt moeten worden zijn de werkgevers en de werkenden zelf. Deze actoren zijn direct betrokken bij de vormgeving van de loopbaan van de oudere werknemers.

Beide partijen neigen tot calculerend gedrag, wat in feite gericht is op de statusquo en winst op de korte termijn. Stereotype opvattingen over ouder worden blokkeren open onderhandelingen tussen werkenden en hun werkgevers. De werkenden hebben een goed kompas nodig voor de tweede helft van hun loopbaan. De HRM - afdelingen van bedrijven hebben hun methodieken nog niet afgestemd op deze doelgroep. De seniorcode kan ook voor hen een waardevol instrument zijn voor de coaching van hun senior medewerkers.

- De verborgen waarde van de oudere werknemer
- Hoe raakt u de gevoelige snaar bij deze doelgroep?
- Hoe bereikt u dat ouder wordende werknemers gezond en productief doorwerken tot aan hun pensioen?

Zesde college, 25 oktober 2007



Drs Maurits Bruel

Directeur, De Geluksfabriek

Maurits Bruel studeerde bedrijfskunde en econometrie aan de Universiteit van Groningen. Een groot deel van zijn carrière werkte hij bij GITP, waar hij vanaf het begin unit – overschrijdende opdrachten op het snijvlak van HRM en business-strategie. In 1998 publiceerde hij de bestseller 'De Geluksfabriek' waarin het concept "binden en boeien" werd geïntroduceerd. In 2006 volgde "De Geluikswinkel" waarin de link tussen marktpositionering en HRM centraal staat. Hij is directeur van adviesbureau de Geluksfabriek, dat zich richt op innovatieve oplossingen voor de paradoxen in strategie en HRM. Een van die paradoxen staat centraal in het college.

Wie de wil kietelt moet zijn organisatie leren structureren

"Het zou wat worden als iedereen ging doen wat ie wil!"

Is dit ook écht zo? Het lijkt een waarheid als een koe, maar is coaching van de "nieuwe" werknemer of professional niet juist gericht op het leren ontdekken van mensen wat ze echt kunnen en willen? Sterker nog, wie niet coacht en ontwikkelt vanuit het belang van de medewerker zal de steeds mobielere mens in een krappe arbeidsmarkt niet weten te boeien. Maar wie de ambitie van de individu centraal stelt verliest het bedrijfsbelang uit het oog, tenzij hij bereidt is zijn beleid op een radicaal andere manier vorm te geven. In dit college komt aan de orde komt welke rol coaching heeft in het binden en boeien van mensen, hoe je een structuur bouwt waarin ambities van mensen echt centraal kunnen staan en welke drie elementen ervoor zorgen dat de autonome professional of vakman zich toch aan u wil binden.

- Welke rol heeft coaching bij het binden en boeien van uw medewerkers?
- Hoe bouwt u een structuur waarin de ambities van mensen centraal staan?
- Welke 3 elementen zorgen ervoor dat de autonome professional zich aan u wil committeren?

Loopbaanbegeleiding

Zevende college, 1 november 2007



Mr Georges Anthon

*Directeur Human Resources, Internal Communication, Building & Facilities AXA Belgium
Docent Vlerick Management School*

Georges Anthon was directeur Human Resources bij ondermeer Shell Research, Coopers & Lybrand Belgium-Luxemburg, Group ALB-Vinçotte en Belgacom. Van 1996 tot begin 1999 was hij bij Belgacom verantwoordelijk voor het veranderingsproject (privatisering) People, Teams & Skills, waarbij op 18 maanden tijd meer dan 7.000 medewerkers werden omgeschoold in de nieuwe telecomjobs. Sinds april 1999 is Georges Anthon aan de slag bij AXA Belgium als directeur Human Resources, Internal Communication en Building & Facilities.

In 2001 werd hij door zijn Belgische HR collega's verkozen tot HR Manager van het Jaar.

Sinds meer dan 10 jaar doceert Georges Anthon in verschillende MBA en masterprogramma's rond volgende thema's : strategic HR management, strategic reward management, internal communication en change management.

Hij was voorzitter van het Belgisch HR congres van 2003 tot 2006. Georges Anthon is een veel gevraagd spreker op lokale en internationale congressen, colloquia en studiedagen. (zie [www.talent in actie](http://www.talentinactie.be))

Talent in actie – begeleiden en binden van ambitieuze high potentials

In oktober 2006 verraste Georges Anthon door de publicatie van zijn bestseller 'Talent in actie', sindsdien het referentieboek op elk nachtkastje van werkend België.

Nooit eerder liet een nog actieve manager en personeelsdirecteur zo openhartig binnenkijken in zijn arsenaal van persoonlijke levenswijsheden.

In dit college reikt Georges u tactieken en strategieën aan om ambitieuze high potentials te begeleiden en te binden aan uw organisatie. Hij wijst op valkuilen en risico's en geeft een overvloed aan tips en tricks.

Op de werkvloer ontmoet een manager vandaag diverse populaties.

De jongere generaties X en Y zijn én ambitieus én gefocust op genieten nu. De hardwerkende dertigers willen verder doorgroeien en hoog op de carrière ladder eindigen, maar stellen vast dat de combinatie met een gezond gezinsleven met jonge kinderen lijkt op een goochelnummer met (te) veel ballen in de lucht. Tenslotte zijn er de vijftigers met veel ervaring, die zich misbruikt voelen wegens niet ingezet op de jobs van hun kunnen : coach, mentor, peter, ...

■ De vraag is: hoe moeten en kunnen organisaties vandaag en morgen omgaan met deze 'tegenstrijdigheden'? Meer: hoe zal men het engagement ('the extra mile') van deze medewerkers kunnen behouden ?

■ Dankzij de vele persoonlijke verhalen gaat dit college u geen moment vervelen. Georges Anthon geeft u een oprechte inkijk in het hoofd van een doorwinterde HR-manager. Zijn aanpak is verrassend origineel, wat hij vertelt is zonder meer verrijkend.

Doelstelling van deze reeks

Deze reeks is een uitstekende gelegenheid om in kort tijdsbestek kennis te nemen van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van loopbaanbegeleiding.

De doelstelling van deze reeks is:

- Het verbreden van het perspectief van de manager door het schetsen van het strategisch landschap en het bieden van praktische handvatten die het resultaat van de onderneming gunstig beïnvloeden
- Het helpen ontwikkelen van het organisatievermogen van de manager dat nodig is om het beleid op het gebied van loopbaanbegeleiding te formuleren en om praktische instrumenten te implementeren
- HR – adviseurs helpen om hun faciliterende rol op te pakken
- Het bieden van netwerkmogelijkheden met andere managers en vakgenoten
- Het toegankelijk maken van complexe informatie, die anders niet, of moeilijk te achterhalen is

Doelgroep

Deze reeks is bedoeld voor alle managers die (mede) verantwoordelijk zijn voor het opzetten, ontwikkelen en adviseren op het gebied van loopbaanbegeleiding van medewerkers.

Met name te denken valt aan:

- Algemeen directeuren
- Directeuren van divisies of business units
- Directeuren bij lokale, provinciale en landelijke overheid
- Directeuren Personeels & Organisatie en Sociale Zaken
- Directeuren Arbeidsvoorwaarden
- Managers P&O, Human Resources of Personell Development
- Competentiemanagers
- Managers Management Development
- Managers Werving & Selectie
- Loopbaan en mobiliteit adviseurs
- Hoofden opleiding en training
- Recruiters
- Personeelsadviseurs
- Loopbaanadviseurs (intern en extern)
- Senior managers verantwoordelijk voor Organisatie, Planning en Personeelsontwikkeling
- Staf en beleidsmedewerkers
- Organisatie - adviseurs

Een abonnement op een reeks van zeven colleges – hoe werkt het?

U kunt zich alleen inschrijven voor de gehele reeks. Een selectie maken is niet mogelijk.

Het is wel mogelijk verschillende collega's (of relaties) deel te laten nemen. Op die manier neemt u een bedrijfsabonnement en stelt u ook collega's in de gelegenheid om kennis te nemen van de boeiende theorieën van deze inspirerende sprekers.

Bedrijfsabonnement

Door een bedrijfsabonnement te nemen hebben u en uw collega's de mogelijkheid om afwisselend een college bij te wonen. Enige tijd voor aanvang van de reeks zal contact met u worden opgenomen in verband met de precieze namen en functies van uw collega's en de data waarop u en zij een college zullen bijwonen.

Certificaat

Als deelnemer aan deze collegereeks ontvangt u na afloop een certificaat als bewijs van deelname.

Ook interessant voor u?

Foutloos schrijven voor managers

Verbeter uw spelling en de kwaliteit van uw teksten
Sneltraining: 18 september óf 31 oktober 2007

De Manager als Coach

Integreer coachend leiderschap in uw managementstijl
Tweedaagse training: 26 & 27 september 2007

Psychologie voor Managers

Een unieke en karaktervolle reeks over menselijk gedrag
Collegereeks: 4 oktober t/m 29 november 2007

Meer informatie: www.focusconferences.nl

Tijden en locatie

Deze colleges worden gegeven op Nyenrode Business Universiteit. Ze vinden plaats op een tijdstip waarop u anders wellicht in de file staat. De colleges beginnen om 16.00 uur en eindigen om ongeveer 19.00 uur. Omdat ze direct aansluiten op het einde van uw werkdag, houdt u nog een behoorlijke werkdag over.



Loopbaanbegeleiding

Naam _____ m/v

Functie _____

E-mail _____

Naam _____ m/v

Functie _____

E-mail _____

Bedrijf _____

Postbus _____

Postcode _____

Plaats _____

Telefoon _____

Telefax _____

Branche _____

Aantal medewerkers _____

Deze aanmelding betreft een bedrijfsabonnement

Ik bestel de boekenset van 8 boeken à € 109,35

Wat zijn uw interesses?

Algemeen Management

HRM

Financieel Management

ICT

Marketing/Communicatie

Alle onderwerpen

Anders, nl _____

Neem telefonisch contact met mij op om de diverse promotie-mogelijkheden te bespreken.

Snel inschrijven via www.focusconferences.nl

Aanmeldingsvoorwaarden

Tijd en locatie

Deze colleges vinden plaats op de donderdag, beginnen om 16.00 uur en duren tot ongeveer 19.00 uur. De gehele reeks vindt plaats in een van de collegezalen van Nyenrode Business Universiteit.

Aanmelden

U kunt zich op 3 manieren aanmelden:

1. Het aanmeldingsformulier ingevuld per post of fax naar FOCUS Conferences sturen
2. Per e-mail: info@focusbe.nl
3. Via www.focusconferences.nl

Na aanmelding ontvangt u van ons een bevestiging en een factuur. Door u aan te melden voor deze reeks, gaat u akkoord met de in deze folder vermelde aanmeldingsvoorwaarden. Een week voor aanvang sturen wij u een herinnering en een routebeschrijving.

Investing

De investering voor deelname aan de cyclus van 7 colleges, inclusief documentatie, koffie/thee en broodjes, bedraagt € 1.995,- (exclusief 19% BTW) per persoon. Aanmelden voor één of enkele colleges is in principe niet mogelijk. Wel kunt u iemand in uw plaats laten deelnemen of een bedrijfsabonnement nemen.

Verhinderling

Indien u onverwacht verhinderd bent, kunt u zich, mits tijdig aan ons doorgegeven, altijd laten vervangen. Annuleren is helaas niet mogelijk.

Informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met onze Office Managers Fleur von Meyenfeldt of Ria van der Holst. Zij verschaffen u graag de gewenste informatie.

Uw gegevens niet juist?

Mail uw juiste contactgegevens naar adreswijziging@focusbe.nl en wij passen ze aan.

Privacy statement

Uw gegevens worden strikt vertrouwelijk bewaard en niet uitgeleend, verhuurd of verkocht, noch op een andere manier openbaar gemaakt. FOCUS Conferences bv zal op uw verzoek uw gegevens uit de database verwijderen. Uw gegevens kunnen wel gebruikt worden voor het toezenden van informatie en/of speciale aanbiedingen van FOCUS Conferences bv en gerelateerde organisaties.

FOCUS Conferences bv
Olympisch Stadion 42-43
Postbus 75067
1070 AB Amsterdam
tel. 020 - 3059159
fax 020 - 6717584
info@focusbe.nl
www.focusconferences.nl