

# vpo

Vereniging Payroll  
Ondernemingen



Opmaat  
& films

Klik en lees op pag 2



Kansen voor nieuw  
werkgeverschap

Klik en lees op pag 3



Sneltrain langs de  
digitale revolutie

Klik en lees op pag 4



Payrollen juridisch  
verhelderd

Klik en lees op pag 5



Trends: HRM en  
businessmodellen

Klik en lees op pag 6



Nieuwe generatie  
en technologie

Klik en lees op pag 7



Tweets &  
terugblik

Klik en lees op pag 8



## Grote belangstelling voor Het Nationale Payroll Congres 2013 Goed werkgeverschap en duidelijkheid centraal

De toekomst van de arbeidsmarkt stond maandag 11 november centraal tijdens *Het Nationale Payroll Congres 2013* in Maarsssen. Met veel aandacht voor de nu stroef functionerende arbeidsmarkt en uiteraard de positie van payrollen: politiek, juridisch en in de praktijk.

De belangstelling voor het congres was met 150 bezoekers groot. Dit jaar stond kennisoverdracht centraal. Hiervoor zorgden drie *keynote speakers* en konden bezoekers twee inspiratiesessies volgen rond vier actuele thema's.

Voorzitter Jeu Claes van de Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) wees in zijn welkomstwoord op de moeilijke fase waarin payrollondernemingen zitten. Onder andere door het uitblijven van politieke duidelijkheid. En door juridische discussies

over payrollen als relatief nieuw HR-instrument. "Ik heb veel respect voor jullie", stak Claes VPO-leden een hart onder de riem. "Maar gelukkig is er de markt vraag. Die is dwingend en blijft groeien. Dat moet goed gereguleerd worden",

aldus Claes, verwijzend naar het VPO-keurmerk *Professioneel Werkgeverschap*. Dit schept duidelijkheid over payrollen en voorkomt excessen.

# vpo

Vereniging Payroll  
Ondernemingen

Opmaat  
& films

Klik en lees op pag 2

Kansen voor nieuw  
werkgeverschap

Klik en lees op pag 3

Sneltrein langs de  
digitale revolutie

Klik en lees op pag 4

Payrollen juridisch  
verhelderd

Klik en lees op pag 5

Trends: HRM en  
businessmodellen

Klik en lees op pag 6

Nieuwe generatie  
en technologie

Klik en lees op pag 7

Tweets &  
terugblik

Klik en lees op pag 8



## Nieuwe energie

**Enthousiast en vol nieuwe energie kijk ik terug op ons congres. Er is gekozen voor een nieuwe opzet. Die is zeer geslaagd, als ik kijk naar de aandacht tijdens het congres en de enthousiaste reacties achteraf. Kennisoverdracht stond centraal. Verschillende topsprekers en de inspiratiesessies hebben daaraan uitstekend bijgedragen.**

Met de nieuwe energie rijden we komende tijd weer vol gas verder. Ook in 2014. Tijdens onze Algemene Ledenvergadering (de ochtend van het congres) is het belang van onze brancheorganisatie weer eens onderstreept. Het werk voor onze leden zetten wij enthousiast voort. Daarbij leggen wij extra nadruk op de doorontwikkeling van payrolldienstverlening. Een belangrijk aspect dat dienstverlening van VPO-leden onderscheidend en van extra toegevoegde waarde maakt voor hun opdrachtgevers.

We blijven het VPO-keurmerk *Professioneel Werkgeverschap* onder de aandacht brengen bij uiteenlopende branches. Om duidelijk te maken hoe waardevol payrollen kan en moet zijn. En bij de politiek. Want er is ook veel behoefte aan politieke duidelijkheid. Ook dat lobbywerk gaat uiteraard volop door.

Helaas hebben werkgevers- en werknemersorganisaties (verenigd in de Stichting van de Arbeid) nog geen overeenstemming bereikt voor het StAr-advies. Dat moet gericht zijn op het tegengaan van ongewenste flexuitwassen. Bij deze tijdelijke patstelling is helaas niemand gebaat, maar de gesprekken worden voortgezet en wij zitten aan tafel. Zodra er nieuws is, hoort u dat uiteraard van ons.

**Jeu Claes**, voorzitter  
Vereniging Payroll Ondernemingen  
[Claes@vpo.nu](mailto:Claes@vpo.nu)

## Film en presentaties online

Met een film op de website van de VPO kunt u *Het Nationale Payroll Congres 2013* alsnog meemaken of in vogelvlucht herbeleven. Ook vindt u hier de presentaties van *dekeynote speakers* en de verschillende inspiratiesessies.



[Bekijk hier de film en presentaties](#)



Ook de film van het #VPOcongres staat nu online. Geef een goed beeld van een inspirerend congres!  
[vpo.nu/congres](http://vpo.nu/congres) #deVPO

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer



# vpo

Vereniging Payroll  
Ondernemingen

Pag 3

Keynote  
speaker



Opmaat  
& films

Klik en lees op pag 2



Kansen voor nieuw  
werkgeverschap

Klik en lees op pag 3



Sneltrain langs de  
digitale revolutie

Klik en lees op pag 4



Payrollen juridisch  
verhelderd

Klik en lees op pag 5



Trends: HRM en  
businessmodellen

Klik en lees op pag 6



Nieuwe generatie  
en technologie

Klik en lees op pag 7



Tweets &  
terugblik

Klik en lees op pag 8



Ronald de Leij: tijd voor herijking werkgeverschap

## Payrollen kans voor nieuw werkgeverschap

Het is hoog tijd voor een nieuwe kijk op goed werkgeverschap. Dat is een belangrijke boodschap van keynote speaker Ronald de Leij (DECP/AWVN) in zijn bijdrage 'Onderneem het werkgeven'. "Er is een gespleten werkelijkheid ontstaan met een spagaat tussen ondernemerschap en werkgeverschap. Dat is niet houdbaar."

De uitdagingen voor de arbeidsmarkt zijn groot, onderstreept De Leij wijzend op de werkloosheid. Niet alleen een gevolg van de crisis, maar ook een factor op zich. "Het is vooral een teken dat de arbeidsmarkt niet goed functioneert. Want er is genoeg werk te doen." Een belangrijke

stap is de herijking van de verwachtingen rond werkgeverschap. "Er is een gespleten werkelijkheid ontstaan. Politici in Den Haag beschouwen ondernemen en werkgeverschap als een vanzelfsprekendheid, maar dat is het niet meer. Hierdoor blijven ook werkzoekenden in de kou staan."

Ronald de Leij is directeur van DECP (Dutch Employers Cooperation Programme), strategisch adviseur van werkgeversorganisatie AWVN en was eerder HR-directeur bij AkzoNobel.



Zijn volledige presentatie vindt u hier



Druk bezocht #VPOcongres. Leerzame inspiratiesessies. @PservicesNL pic.twitter.com/GVxh2JW3vx

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer

### Vaderlijk

Met een korte geschiedenisles vanaf de 19e eeuw wijst De Leij op het verzorgende werkgeverschap dat is ontstaan in het Nederlandse poldermodel. "Vaderlijk en alomvattend. Denk aan Philips met een eigen pensioen-, studie- en ziektekostenfonds, sportvereniging en zorg voor huisvesting." In die tijd was er bescherming voor werkgevers (o.a. ruimte voor kartelvorming en prijsbinding). Die is sinds de jaren '90 volledig weggefallen. Met als belangrijk omslagpunt de invoering van de Mededingingswet (1997).

### Kapstok

Ondernemers moeten concurreren op de vrije markt. "Op zich prima, maar het spel is hierdoor gewijzigd en dat moet je wel volledig doen. Dat is niet gebeurd. Ondernemers worden als werkgever nog wel op de oude manier aangesproken. Het is nog steeds de kapstok waaraan werknemers, vakbonden en politiek hun verantwoordelijkheid kunnen blijven ophangen. We vragen ondernemers linksaf én rechtsaf te gaan. Dat kan niet."

### Nieuwe werkelijkheid

Ondernemen en werkgeverschap moeten volgens De Leij in beginsel apart worden beschouwd. Tegenover de gespleten werkelijkheid plaatst De Leij de 'onontkoombare werkelijkheid'. Op de vrije markt is werkgeverschap ondergeschikt aan ondernemen. "Als werkgevend ondernemerschap noodzakelijk wordt geacht en we van ondernemingen ook concurrentie en productiviteit verlangen, vraagt dat om ondernemingen die werkgeverschap op de markt aanbieden. Dat klinkt al behoorlijk als payrolling. Maar ook als payrolling anno 2013?"

Daar ligt volgens De Leij een uitdaging voor VPO-leden. "Niet alleen administratieve sores oplossen, maar met de focus op goed werkgeverschap. Dat klinkt als: uw arbeidsvermogen is ons product en daarom mede onze verantwoordelijkheid. Dat vermogen willen wij samen met u ontwikkelen, inzetten, onderhouden én aan ons binden", schetst De Leij.

# vpo

Vereniging Payroll  
Ondernemingen

Pag 4

Keynote  
speaker



Opmaat  
& films

Klik en lees op pag 2



Kansen voor nieuw  
werkgeverschap

Klik en lees op pag 3



Sneltrein langs de  
digitale revolutie

Klik en lees op pag 4



Payrollen juridisch  
verhelderd

Klik en lees op pag 5



Trends: HRM en  
businessmodellen

Klik en lees op pag 6



Nieuwe generatie  
en technologie

Klik en lees op pag 7



Tweets &  
terugblik

Klik en lees op pag 8



**Martijn Aslander** is specialist en verkenner in de netwerk- en informatiesamenleving. Meer over zijn visie is te lezen in zijn boeken, geheel in stijl gratis te **downloaden**.



Zijn volledige presentatie vindt u hier

## Digitale revolutie ontketent nieuwe renaissance “Interessante uitgangspositie voor payrollbedrijven”

Het congres Thema ‘Toekomst van de arbeidsmarkt’ stond volledig centraal in een bijdrage over de impact van de digitale revolutie. Wat betekent de nieuwe netwerk- en informatiesamenleving voor de arbeidsmarkt en payrollbedrijven? “De traditionele verhoudingen gaan volledig op de schop”, voorspelt Martijn Aslander.

In sneltreinvaart en op gemakkelijke wijze neemt Aslander de bezoekers mee langs de stortvloed aan mogelijkheden die de digitale revolutie biedt. “Het zorgt voor een ‘nieuwe renaissance’ aan mogelijkheden. Vergelijkbaar met de impact van de boekdrukkunst”, stelt Aslander. Hij illustreert

dit met behulp van actuele voorbeelden en onderbouwingen van helden, uit boeken en online bronnen.

### Stroomversnelling

De digitale revolutie creëert krachtige online netwerken, werkt als aanjager van

democratisering en zorgt voor razendsnel delen en doorgroeien van nieuwe ontwikkelingen. Hierdoor worden traditionele hiërarchische structuren buitenspel gezet. Zo verdwijnen veel grote organisaties en tussenpersonen, voorspelt Aslander. Ze maken plaats voor decentrale netwerken en kleine teams. “Kijk hoe de muziekindustrie online al grotendeels om zeep is geholpen. Napster was het startpunt. Die mechanismen werken overal.”

### Overvloed

Het draait volgens Aslander niet meer om bezit, maar om toegang. “We krijgen minder geld, maar ook veel minder kosten. Zonneceltechnologie is binnen twintig of dertig jaar bijna gratis! We naderen een tijdperk van overvloed. Een mooie uitdaging voor economen, want die kunnen

daar niet mee omgaan”, chargeert Aslander. “Tieners worden nu al jonge helden door online revolutionaire uitvindingen te lanceren. Zonder businessmodel, want de opstartkosten zijn bijna nul.”

### 3D-printer

Nog een voorbeeld. “Je kunt LEGO open, maar het nu ook zelf printen op een 3D-printer. Aan een tekening die één persoon online zet, heeft iedereen genoeg. Ik print nu thuis een dure treinverbinding van LEGO voor 20 cent, terwijl die nieuw in de winkel 8 euro kost. Waarom zou je straks nog goederen produceren in China en hierheen vervoeren? Wat is straks nog nep of echt?” De traditionele verhoudingen gaan volledig op de schop.

### Arbeidsmarkt

“Wat betekenen deze ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt?”, vraagt iemand in de zaal. Aslander: “Veel frictie tussen vraag en aanbod wordt online opgelost. Niet alles. Veel grote organisaties verdwijnen en maken plaats voor kleinere teams. Daar hebben jullie een interessante uitgangspositie om ze te helpen samenstellen. Daarbij gaan we naar een reputatie- en aandachtseconomie. Voor payrollbedrijven ligt daar ruimte door bijvoorbeeld in te zetten op hele goede profielen van jullie mensen.”



# vpo

Vereniging Payroll  
Ondernemingen

Opmaat  
& films

Klik en lees op pag 2

Kansen voor nieuw  
werkgeverschap

Klik en lees op pag 3

Sneltrain langs de  
digitale revolutie

Klik en lees op pag 4

Payrollen juridisch  
verhelderd

Klik en lees op pag 5

Trends: HRM en  
businessmodellen

Klik en lees op pag 6

Nieuwe generatie  
en technologie

Klik en lees op pag 7

Tweets &  
terugblik

Klik en lees op pag 8

Pag 5

Keynote  
speaker



Zuivere uitleg uitzendovereenkomst ex art  
7:690 BW van @ferdgrapperhaus #vpocongres

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer

Advocaat Ferdinand Grapperhaus schept  
duidelijkheid over payrollen

## “Voorkom dat enkeling sfeer in de feesttent bederft”

**Rond payrollen als relatief nieuw HR-instrument bestaat nog juridische onduidelijkheid. Advocaat en hoogleraar Ferdinand Grapperhaus belicht tijdens het congres de actuele stand van zaken. Ook schetst hij hoe payrollondernemingen en opdrachtgevers hiermee om moeten gaan. “Er is niks mis met goede payrolling, maar juridisch loopt het nog niet helemaal lekker.”**

Grapperhaus wijst op de knelpunten, onduidelijkheden in de wet, jurisprudentie ‘in aanbouw’ en de politieke ontwikkelingen. “De toenemende flexibilisering is niet de schuld de van flex, maar komt vooral door starheid van het vaste contract. Werkgevers willen dit uitstellen of zelfs uit de weg gaan. Het sociaal akkoord moet oneigenlijk gebruik

van flex tegengaan en zorgen voor helderheid en transparantie”, schetst Grapperhaus het huidige speelveld.

**Wetgeving moet duidelijker**

Het sociaal akkoord van afgelopen voorjaar betekent belangrijke erkenning voor payrollen met het VPO-keurmerk Professioneel

Werkgeverschap. Wel hebben VPO-leden regelmatig vragen over het juridisch kader in ontwikkeling. Grapperhaus schept duidelijkheid. “Er is een tendens in de lagere rechtspraak om payrollen niet te willen bekijken als uitzendovereenkomst, wanneer geen allocatie plaatsvindt. Dat is onjuist.” Het allocatievereiste is alleen van toepassing op een bijzondere bepaling voor uitzendovereenkomsten. Wetsartikel 7:690 en 7:691 BW spelen hierdoor een sleutelrol. “Artikel 691 geldt alleen voor uitzendondernemingen mét allocatiefunctie. Doet een payrolller niet aan allocatie, blijf dan weg van dit artikel.” Dus: dan geen uitzendbeding, adviseert de advocaat. “De wet moet dat duidelijker maken.” Ook moet volgens Grapperhaus expliciet duidelijk worden dat het algemene wetsartikel (7:690 BW) ook geldt voor payrollondernemingen die geen allocatiefunctie hebben. “Maar dan moet de payrollonderneming wel de volledige arbeidsvoorwaarden en het werkgeversrisico willen overnemen.”

Ferdinand Grapperhaus is advocaat, hoogleraar Europees arbeidsrecht en kroonlid van de SER.

**Allocatievereiste**

Wat zijn de gevolgen van wel of geen allocatievereiste? Als geen allocatievereiste wordt aangenomen, is sprake van een uitzendovereenkomst, met arbeidsrechtelijke bescherming tegenover payrollonderneming en is de WAADI van kracht.

Als wel een allocatievereiste wordt aangenomen, zorg dan voor een uitzendfunctie (binnen concern of vennootschap) en overname van het gehele werkgeversrisico. “Wat steekt bij payrolling is het niet volledig overnemen van het werkgeversrisico en de arbeidsvoorwaarden. Waar u over na moet denken bij overname van een personeelsbestand: wordt iedereen volledig overgenomen of keren mensen terug als de samenwerking met de opdrachtgever eindigt? Dat moet volstrekt helder zijn.”

**Brancheoptreden**

Goed payrollen is goed voor de arbeidsmarkt, concludeert Grapperhaus in zijn slotwoord. Wel is gezamenlijk optreden nodig om duidelijkheid te scheppen. “Niet allemaal op eigen houtje. Dat blijft dweilen met de kraan open. Branchebreed moet de onduidelijkheid over payrolling worden opgelost. Het is zonde dat die bestaat.” Daarnaast moeten natuurlijk de uitzonderlijke excessen worden bestreden die het imago voor de hele sector schaden. “Er moet worden voorkomen dat een paar uitzonderingen de sfeer in de feesttent bederven”,

# vpo

Vereniging Payroll  
Ondernemingen

Opmaat  
& films

Klik en lees op pag 2

Kansen voor nieuw  
werkgeverschap

Klik en lees op pag 3

Sneltrein langs de  
digitale revolutie

Klik en lees op pag 4

Payrollen juridisch  
verhelderd

Klik en lees op pag 5

Trends: HRM en  
businessmodellen

Klik en lees op pag 6

Nieuwe generatie  
en technologie

Klik en lees op pag 7

Tweets &  
terugblik

Klik en lees op pag 8



HRM: Van HR-trends naar concrete businesskansen

## Goed werkgeverschap en anders kijken naar talent

Goed werkgeverschap en anders kijken naar talent en functieprofielen zijn belangrijke HR-trends. Waar liggen de businesskansen?

Goed werkgeverschap wordt steeds belangrijker: juridisch, voor de reputatie van bedrijven (naderende krapte) en ingevuld met meer zelfregie. Hier liggen kansen door werknemers te helpen bij hun eigen ontwikkeling en presentatie. "Dat kan door leerplatforms aan te bieden. Denk bijvoorbeeld aan de HEMA Academie, Goodhabit.com of Perflexie. Voor de presentatie kan een e-portfolio een waardevol hulpmiddel zijn", tipt sessiespreker Matthijs Verburg (MeursHRM).

Anders kijken naar talent en inclusiviteit is ook een belangrijke trend. "Steeds meer

mensen zijn niet-geschikt verklaard voor de arbeidsmarkt. Dat is niet houdbaar en ook niet te betalen", zegt Verburg. Steeds vaker zal gesleuteld worden aan standaard functieprofielen.

"Door meer te kijken naar taken en deelvvaardigheden, kunnen veel mensen die nu niet aan alle eisen voldoen prima functioneren. Hierdoor ontstaan kansen als makelaar en impresario of door doelgroepen creatief in te zetten. Bijvoorbeeld door banen te combineren en talenten werkgeveroverstijgend in te zetten."

Arbeidsmarkt: Als de rook op de arbeidsmarkt is opgetrokken

## "Veel kansen, maar het kunnen ook bedreigingen worden"

Door maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en groeiende flexibilisering ontstaan veel nieuwe kansen voor payrollondernemingen. "Je moet alleen wel actief op zoek naar de positieve inkleuring", adviseert sessiespreker Wim Davidse (Dzjeng).

Goed werkgeverschap wordt steeds belangrijker: juridisch, voor de reputatie van bedrijven (naderende krapte) en ingevuld met meer zelfregie. Hier liggen kansen door werknemers te helpen bij hun eigen ontwikkeling en presentatie. "Dat kan door leerplatforms aan te bieden. Denk bijvoorbeeld aan de HEMA Academie, Goodhabit.com of Perflexie. Voor de presentatie kan een e-portfolio een waardevol hulpmiddel zijn", tipt sessiespreker Matthijs Verburg (MeursHRM). Anders kijken naar talent en inclusiviteit is ook een belangrijke trend. "Steeds meer mensen zijn niet-geschikt verklaard voor de arbeidsmarkt. Dat is niet houdbaar en ook niet te betalen", zegt Verburg. Steeds vaker zal gesleuteld worden aan standaard functieprofielen.

"Door meer te kijken naar taken en deelvvaardigheden, kunnen veel mensen die nu niet aan alle eisen voldoen prima functioneren. Hierdoor ontstaan kansen als makelaar en impresario of door doelgroepen creatief in te zetten. Bijvoorbeeld door banen te combineren en talenten werkgeveroverstijgend in te zetten."



Wim Davidse geeft genoeg trends en stof tot nadenken mee op #vpocongres #dzjeng #strategie

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer

Presentaties online

De volledige presentaties van de inspiratiesessies vindt u hier



# vpo

Vereniging Payroll  
Ondernemingen

Opmaat  
& films

Klik en lees op pag 2

Kansen voor nieuw  
werkgeverschap

Klik en lees op pag 3

Sneltrein langs de  
digitale revolutie

Klik en lees op pag 4

Payrollen juridisch  
verhelderd

Klik en lees op pag 5

Trends: HRM en  
businessmodellen

Klik en lees op pag 6

Nieuwe generatie  
en technologie

Klik en lees op pag 7

Tweets &  
terugblik

Klik en lees op pag 8



Ondernemerschap:

Technologie in de arbeidsmarkt, bedreiging of redding?

## “Organisaties moeten zich opnieuw blijven uitvinden”

Technologie wordt steeds belangrijker en gaat de arbeidsmarkt veranderen. Hoe moet je hier als organisatie mee omgaan?

Bedreiging of redding? Die vraag wordt door spreker Danny Meki (NewTeam) direct beantwoord: een redding! Technologie wordt steeds belangrijker en neemt steeds meer taken over. Cruciaal voor bedrijven is of hun kennismanagement op orde is. Maar ook creativiteit is een belangrijke succesfactor in de toekomst. Om wendbaar mee te kunnen in technologische en economische ontwikkeling en is bijscholing, vernieuwing van onderwijs en meer innovatie nodig.

Druk op budgetten, individualisering en groeiende verantwoordelijkheid (meer doen in minder tijd) zijn belangrijke aanjagers van de ontwikkeling.

“Daar moet je als ondernemer niet bang voor zijn, maar op inspelen”, aldus Meki. Hoe? “Organisaties moeten zich opnieuw blijven uitvinden, doorlopend blijven werken aan (bij)scholing van personeel en blijven investeren in innovatie en onderwijsvernieuwing: een leven lang leren.”

Jeugd: Trends & jeugd

## Bedrijven klaarstomen voor nieuw type werknemer

Wat betekent de entree van de jongste generatie op de arbeidsmarkt? Ze treden de toekomst met vertrouwen tegemoet, maar dat geeft ook frictie. Ze vinden dat een bedrijf zich aan hen moet aanpassen.

De nieuwe generatie jongeren is anders. Vooral door factoren als: twee werkende ouders (compensatie: er kan en mag meer), kleinere gezinnen (minder opvoedende rol broers en zussen) en opvoedingstrends. “Alles in onderhandeling. Niet meer: omdat ik het zeg. Punt!”, typeert sessiespreker Frits Spangenberg (Motivaction). Door digitalisering is er bovendien steeds minder contact met volwassenen en meer met ‘gelijkgestemden’. Die bevestigen elkaar. Ook scoren jongeren volgens een test van Motivaction steeds lager op empathie.

*Er ontstaat een ander type burger. “Niet erg, maar je moet het wel weten om op in te kunnen spelen.” Het traditionele gezag- en plichtsgetrouwe type en het verantwoordelijke type nemen snel af. Het meer pragmatische/zelfredzame type of buitenstaander/structuurzoekers type komen we steeds vaker tegen. Belangrijk, omdat bedrijven zijn opgezet door en voor de eerste twee typen. Terwijl jongeren uit de andere groep komen. Dat vereist andere aansturing en waardering. “Ze willen meer, sneller en eisen meer zelfstandigheid.” Geen reden tot pessimisme overigens. “Ik ben optimistisch, want jongeren kunnen zich snel aanpassen”, aldus Spangenberg.*



Jongeren v. nu passen niet in organ. die volgens oude normen v. gezagsgetrouwheid zijn opgezet. Frits Spangenberg #motivaction #VPOcongres

← Beantwoorden ↻ Retweeten ★ Toevoegen aan favorieten ● Meer

Generatieboek

Na afloop van het congres ontvingen bezoekers gratis het boek

De grenzeloze generatie (Spangenberg/Lampert)



# vpo

Vereniging Payroll  
Ondernemingen

Pag 8

## Inspiratiesessies



Opmaat  
& films

Klik en lees op pag 2



Kansen voor nieuw  
werkgeverschap

Klik en lees op pag 3



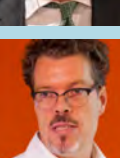
Sneltrain langs de  
digitale revolutie

Klik en lees op pag 4



Payrollen juridisch  
verhelderd

Klik en lees op pag 5



Trends: HRM en  
businessmodellen

Klik en lees op pag 6



Nieuwe generatie  
en technologie

Klik en lees op pag 7



Tweets &  
terugblik

Klik en lees op pag 8



We zijn geheel vrijwillig afhankelijk geworden van de technologie #vpocongres

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer



Stiekum ook een beetje inzichten in opvoeding bij inspiratiesessie Jeugd Frits Spangenberg #VPOcongres

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer



Inspirerende sessie ondernemerschap van @DannyMekic met leuke filmpjes #vpocongres

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer



@deVPO complimenten voor een zeer geslaagd congres met inspirerende presentaties

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer



Nederland steeds meer een #flexibele #kenniseconomie. #utrecht is koploper wat betreft #slimste inwoners... #vpocongres #dzeng

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer



Aslander op #vpocongres over Streisand effect, waterlelies, Napoleon, depressieve NLers, da Vinci nog veel meer. Inspirerende rollercoaster.

Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer

### Tips voor de redactie?

Heeft u nieuws of andere tips voor de redactie van deze nieuwsbrief?

Mail het naar:  
[vanheusden@vpo.nu](mailto:vanheusden@vpo.nu)

### Colofon

VPO Actueel is een uitgave van:

Vereniging Payroll Ondernemingen

Postbus 144

1170 AC Badhoevedorp

[www.vpo.nu](http://www.vpo.nu)

[info@vpo.nu](mailto:info@vpo.nu)

Ontwikkeling & realisatie nieuwsbrief:

Tekstwerkplaats.nl

Teksten: Eric Hoogeweg

Vormgeving: Titus Rudolphy

Beeld: VPO

© 2013. Alle rechten voorbehouden.

Ondanks de zorgvuldigheid die aan deze uitgave is besteed, kan de uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden bij eventuele onjuistheden. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen dus geen rechten worden ontleend.