

PERSONEELSLOG

Het weblog van Personeelsnet

Redactionele formule en richtlijnen voor gastbijdragen

Personeelslog verwelkomt graag artikelen van gastauteurs die interessant zijn voor de brede doelgroep HR-managers, recruiters en andere HR-professionals.

De redactie van Personeelslog is vooral geïnteresseerd in bijdragen over trends in HR (zoals big data voor HR), recruitment, nieuwe manieren van werken (bijvoorbeeld agile werken, zelfsturing), management en in communicatie (met medewerkers en met de arbeidsmarkt). Artikelen die vooral een commerciële invalshoek hebben, worden niet geplaatst.

Criteria

Voor gastbijdragen in Personeelslog gelden enkele criteria:

- de *inhoud* van de gastbijdrage is interessant/relevant voor HR-, recruitment- en management-professionals: dit kan zijn vanwege de actualiteit of trend die het artikel beschrijft of de discussie die het oproept
- *oorspronkelijke content*: Personeelslog kiest voor oorspronkelijke artikelen. De redactie heeft geen belangstelling voor content die elders is/wordt gepubliceerd.
- de gastbijdrage is *toegankelijk* voor een brede doelgroep binnen het HR-veld: Personeelslog is niet geschikt voor theoretische concepten als deze niet op een goede manier naar de praktijk worden vertaald, of gedetailleerde beschrijvingen van technische HR-/recruitment hulpmiddelen. Lezers zien graag artikelen met tips en do's en dont's
- artikelen in Personeelslog zijn niet bedoeld om *reclame* te maken voor producten, diensten of bijeenkomsten
- *illustraties* zijn welkom om een artikel te verduidelijken
- voor de *lengte* van een bijdrage geldt: een bijdrage mag zolang zijn als het lezers boeit. Voor een stevig artikel hanteert Personeelslog een maximale lengte van zo'n 800 woorden, langere artikelen kunnen eventueel ook worden gesplitst in een kleine serie
- gastauteurs zijn bereid bij *reacties* op hun bijdrage een nadere toelichting te geven aan de lezers of met hen te discussiëren.

Wat krijg je ervoor terug?

Personeelslog dat een onderdeel is van de website Personeelsnet, wordt goed bezocht door HR-professionals en recruiters. Aan het slot van de gastbijdrage wordt de auteur voorgesteld, met eventueel een verwijzing naar de site van zijn/haar bedrijf of activiteit.

Naast de aandacht op Personeelslog krijgt de bijdrage ook publiciteit via de wekelijkse email-nieuwsbrief van [Personeelsnet](#), die naar zo'n 10.000 HR-professionals en recruiters gaat.

Hoe werkt het?

Als je een idee hebt voor een interessante bijdrage, stuur dan eerst een mailtje naar de redactie om te checken of het onderwerp en de invalshoek passen binnen de formule van Personeelslog.

De redactie van Personeelslog verzorgt kleine aanpassingen in gastbijdragen om deze zo aantrekkelijk mogelijk te presenteren: zoals een pakkende kop, een uitdagende introtekst, tussenkopjes, metadata die de bijdrage makkelijk vindbaar maken via zoekmachines als Google. Eventuele wijzigingen in bijdragen worden vooraf met de gastauteur afgestemd.

Stuur nu je idee voor een gastbijdrage

Heb je iets interessants te melden over trends in HR, recruitment of management? Stuur jouw idee voor een gastbijdrage naar Cor Rietman, info@personeelslog.nl.