



Organisatiecoaching in eigen huis

Van A naar B volgens de principes van B

Opbrengst onderzoek welkomstgesprekken voor het bestuur van LVSC

Mariëlle Visser Tavares
20 mei 2021

Inhoud

Aan het bestuur van LVSC	3
De totstandkoming	4
De opdracht en de contractering.....	4
De ruwe lijnen van het proces	4
Het verloop.....	6
De eerste fase: Framing	6
De tweede fase: Analyse	7
Eerste bijeenkomst: 31 maart 2021	7
Tweede bijeenkomst: 19 april 2021.....	9
De derde fase: Idee ontwikkeling	11
Derde bijeenkomst: 11 en 12 mei 2021	11
Het concept	12
Een toelatingsprocedure in vier stappen	12
Communicatieplan en aanbevelingen	13
Eindreflectie	14

Aan het bestuur van LVSC

Voor u ligt in beknopte woorden de uitkomst van het onderzoek naar de welkomstgesprekken voor organisatiebegeleiders met verworven competenties die zich willen registreren bij LVSC. Het is een concept voor een pilot waarmee gedurende één jaar geëxperimenteerd kan worden.

De titel van het onderzoek heet *Organisatiecoaching in eigen huis*. Het huis van LVSC heeft namelijk een flinke verandering ondergaan. Naast de centrale hal van professioneel begeleiders en de twee bestaande domeinen supervisie en coaching, heeft het een aanbouw gekregen in de vorm van een derde domein. Dit derde domein heet organisatiebegeleiding en biedt een thuis aan professioneel begeleiders die op organisatie breed niveau begeleiden. Hier vallen ook de organisatiecoaches onder.

De bouw van het derde domein riep al direct enkele vragen op. Wie hoort daar thuis? En wie bepaalt of je naar binnen mag? En hoe? En wat gaat een organisatiebegeleider, eenmaal binnen, dan doen? Past dit domein wel bij de stijl van de andere twee domeinen? Verstevigt deze aanbouw het huis of zorgt het voor ontwrichting?

De nieuwe aanbouw is niet de reden dat het piept en kraakt in het huis van LVSC. Er is een onderliggende trilling voelbaar die te maken heeft met een fundamentele verschuiving van de aarde, met als gevolg een maatschappelijke omwenteling die ons doet nadenken over nieuwe manieren van samen leven en samen werken. Ook in organisaties en andere beroepsverenigingen worden de scheuren in de muren langzaam zichtbaar en zoekt men naar manieren om ze te helen.

Het ontwikkelen van nieuwe manieren van samen werken in organisaties vraagt professionele begeleiding op verschillende vlakken. Het vraagt meer dan alleen een advies of een reorganisatieprogramma. Het vraagt om begeleiders die het hoofd kunnen bieden aan complexe vraagstukken in dynamische organisaties, waarbij het gaat om duurzame verandering. Niet zozeer gericht op implementeren maar op leren in de praktijk van alledag en in alle lagen van het systeem.

Het antwoord op deze vraag is het ontstaan van het vakgebied van organisatiebegeleiding. LVSC wil als beroepsvereniging dit relatief nieuwe vakgebied omarmen. Het huis is op zoek naar een nieuwe identiteit. Een jonge frisse uitstraling om het vak organisatiebegeleiding verder op de kaart zetten. Een uitstraling die verleidt tot samen leren en ontwikkelen. Daarin wil zij graag inclusief te werk gaan door organisatiebegeleiders met verworven competenties de mogelijkheid te bieden om zich te registreren. Er is immers een grote groep organisatiebegeleiders die het vak al uitoefende voordat er opleidingen waren.

Aan mij de eervolle en spannende taak om als organisatiecoach het huis van LVSC, en meer specifiek het domein organisatiebegeleiding, te helpen bij het vormgeven van de toegangspoort en de bijbehorende procedure. Tegelijkertijd doe ik onderzoek naar en hoop ik bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van het vakgebied. In dit document leest u hoe het proces tot stand is gekomen en hoe het is verlopen, wat de resultaten zijn en welke aanbevelingen er worden gemaakt voor de volgende fasen van het traject. Tot slot leest u een reflectie waarin ik mijn persoonlijke ontwikkeling als organisatiecoach met u deel.

In de tekst vindt u geen verwijzingen of literaire onderbouwing. Hiervoor verwijs ik u graag naar de master scriptie. Wel komt u een aantal hyperlinks tegen waarop u kunt klikken om inzage te krijgen in ondersteunende digitale documenten.

De totstandkoming

De opdracht en de contractering

De ogenschijnlijk eenvoudige opdracht *ontwerp een 'welkomstgesprek' voor organisatiebegeleiders met verworven competenties* blijkt al tijdens de eerste kennismakingsgesprekken met de opdrachtgever(s) een stuk complexer te zijn. Een soort milde variant van wat in de literatuur een 'wicked problem' wordt genoemd. Het is een probleem waarbij meerdere stakeholders betrokken zijn die verschillende perspectieven hebben. Dat maakt een eenduidige formulering van het probleem lastig waardoor een oplossing ook niet direct voor de hand ligt. Een oplossing voor het probleem moet vooral voldoen aan de behoefte van de gebruikers en is niet per definitie goed of fout.

Waar ik me in eerste instantie afvroeg hoe deze opdracht past binnen een afstudeer traject voor de master organisatiecoaching, waarom er een organisatiecoach nodig is voor het oplossen van deze ontwerp vraag, wordt me al onderzoekend helder waarom begeleiding nodig is.

Er is in drie eerdere ontwerpbijskomsten, pré corona, met een wisselende groep van ongeveer twintig vakgenoten een start gemaakt met het ontwerp van het derde domein en zijn er verschillende manieren verkend waarop een welkomstgesprek zou kunnen worden gevoerd. Tijdens deze verkenning kwamen een aantal dilemma's aan de orde. Hoe beoordeel je iemand zonder te oordelen? Hoe waarborg je kwaliteit zonder exclusiviteit in de hand te werken? Wat is het doel van een beroepsregistratie?

Naar aanleiding van deze drie ontwerpbijskomsten ontstond de opdracht:

Ontwerp een welkomstgesprek voor organisatiebegeleiders met verworven competenties zodat ook zij zich kunnen registreren bij LVSC. Dit moet resulteren in een gedragen concept voor een pilot van 1 jaar waarin de welkomstgesprekken worden gerealiseerd in de praktijk.

Deze opdracht werd mij als afstudeer traject aangeboden door Fer van den Boomen, hoofddocent bij de master organisatiecoaching en voorzitter van de commissie vak ontwikkeling (CVO) bij LVSC. Hij bracht mij in contact met twee andere belangrijke stakeholders: Paula Kaag, opdrachtgever vanuit het bestuur van LVSC en portefeuillehouder domein organisatiebegeleiding, en Annet Murre, bureaudirecteur en gedelegeerd opdrachtgever / contactpersoon vanuit het bestuur. In gesprek met deze drie hoofdpersonen vond de contractering plaats.

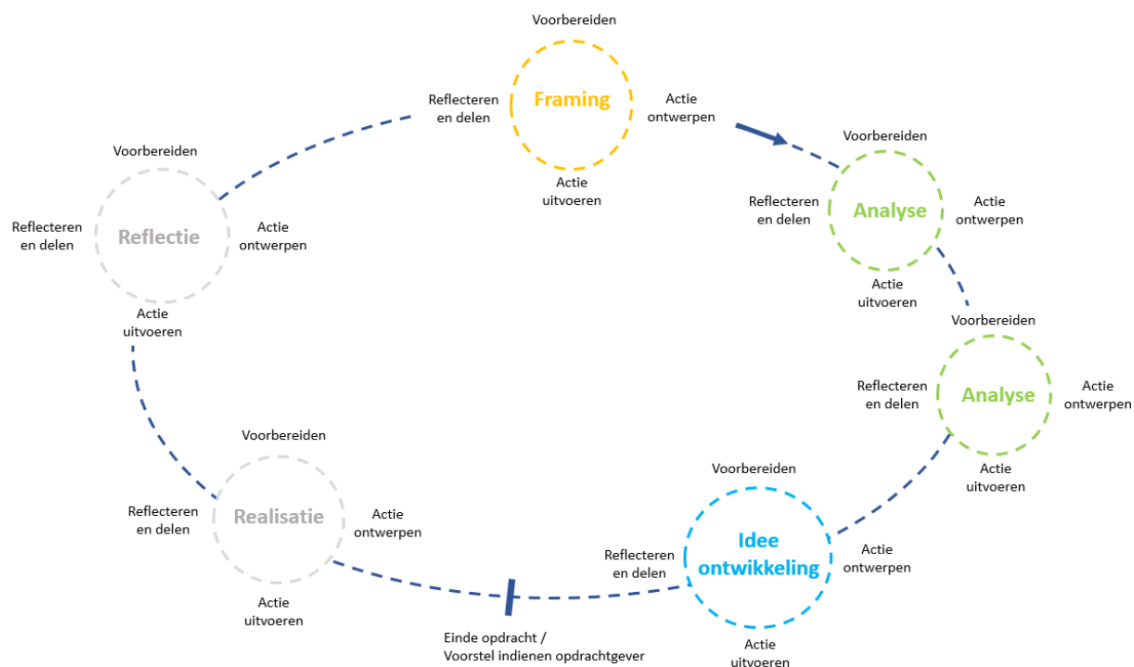
Mijn taak als organisatiecoach is het begeleiden van LVSC in het proces van samen vorm geven aan de opdracht zoals die hierboven staat beschreven. Mijn taak als onderzoeker, in het kader van mijn afstudeer traject voor de master organisatiecoaching aan de Haagse Hogeschool, is het onderzoeken van de manier waarop ik dit proces van vormgeven als organisatiecoach kan begeleiden.

De ruwe lijnen van het proces

Tijdens de verkennende gesprekken met Fer, Paula en Annet werden de eerste contouren van het proces zichtbaar. Er ligt enerzijds een concrete ontwerp vraag (ontwerp een welkomstgesprek) en anderzijds ligt er een begeleidingsvraag (help ons om dit samen te doen op een manier die congruent is aan het vakgebied en die gedragen wordt door de leden van LVSC). Hieruit komen drie elementen naar voren die samen de basis vormden voor het proces.

- Het ontwerpgerichte element waarbij het proces van design thinking als leidraad kan worden genomen. Kenmerkend voor dit element is dat er een concreet 'product' moet worden opgeleverd.
- Het element van gezamenlijk onderzoeken waarvoor actieonderzoek een geschikte methode lijkt. Het kenmerk van deze onderzoeksvorm is dat professionals in een organisatie zelf de mogelijkheden voor een nieuwe handelswijze in hun eigen praktijk onderzoeken, ontwerpen, testen en evalueren.
- Het element van begeleiden waarin ik als organisatiecoach mijn eigen instrument ben. Het perspectief van appreciative inquiry spreekt me daarin erg aan omdat het zich richt op 'waar wil je naartoe' in plaats van, of naast 'waar wil je van af'.

Gaandeweg het traject werd het proces steeds scherper en vielen de hierboven geschreven elementen samen. Achteraf gezien kan ik hier het volgende model van maken.



Zowel design thinking als actieonderzoek zijn cyclische processen. Het proces van design thinking wordt gevormd door de fasen Framing, Analyse, Ideeontwikkeling, Realisatie en Reflectie. In dit onderzoek zijn de eerste drie fasen van de design thinking cyclus doorlopen. Elke fase nodigde uit tot een actieonderzoek cyclus van Voorbereiden, Ontwerpen, Uitvoeren, Reflecteren en Delen. De fase van Analyse nodigde zelfs uit tot twee actie onderzoek cycli.

Het onderzoek heeft volledig online plaatsgevonden vanwege de beperkingen rondom het Corona virus.

Het verloop

De eerste fase: Framing

Naar aanleiding van de kennismakingsgesprekken en de contractering voelde ik de behoefte om het vraagstuk beter te begrijpen. Waarin zit hem de moeilijkheid? Wat zijn de behoeften van de leden van LVSC? De documenten met achtergrond informatie zorgden er nog niet voor dat het vraagstuk voor mij ging leven, dus besloot ik de dialoog op te zoeken met mensen die al eerder bij dit vraagstuk betrokken waren. Door middel van het sneeuwbal effect kwam ik in korte tijd met zo'n 25 mensen in gesprek, waaronder (oud)leden, maar ook mensen die op een andere manier raakvlakken hebben met bijvoorbeeld registratieprocedures.

Enige onzekerheid groeide in mij, want als al deze mensen (waaronder mijn eigen leermeesters) zich al over de kwestie hebben gebogen wat kon ik dan nog bijdragen? Deze onzekerheid zorgde voor een open en 'niet wetende' houding, en dat nodigde uit tot interessante en inspirerende gesprekken die een veelheid aan perspectieven, thema's en onderliggende literatuur op leverden. Het zorgde er ook voor dat ik een steeds beter beeld kreeg van waar de behoefte lag binnen de vereniging.

De behoefte lag niet zozeer bij het opstellen van een registratie procedure maar bij het ontwikkelen van het vakgebied en het van en met elkaar leren op een hoog niveau. Er is behoefte aan diepgang. Aan participeren en reflecteren op het vakgebied en op het eigen handelen daarin. In die zin is het ook interessant om te schetsen waar de behoeften niet liggen. Er is geen behoefte aan een strakke procedure of aan consumptief lidmaatschap. Het afvinken van een competentie lijst of het verplicht moeten halen van een bepaald aantal PE punten doet het vak tekort. Het geeft weinig betekenis aan de beroepsregistratie. Kunnen aantonen dát je geleerd hebt is niet voldoende. Je moet bespreekbaar kunnen maken wát je geleerd hebt en welk effect dat heeft gehad.

Nu rees de vraag of de opdracht van de opdrachtgever (het bestuur van LVSC) nog aansluit bij de verlangens die ik hoor uit de gesprekken met de leden. Het werd tijd voor een eerste reflectiebijeenkomst met Fer, Paula en Annet, welke plaatsvond op 10 februari 2021. In deze bijeenkomst heb ik spanningsvelden, dilemma's en andere moeilijkheden tegenover elkaar gezet door twee tuinen te schetsen. Een strak gecultiveerde tuin waar alleen zuivere rassen groeien en een wilde tuin waar ruimte is voor allerlei maten en soorten bloemen. De uitkomst van deze reflectie is dat we op zoek moeten naar een 'common ground', een basis van waarop we met elkaar kunnen bouwen. Een andere uitkomst is dat de term 'welkomstgesprek' wellicht een wat verhullende term is voor toelatingsprocedure. Door de term welkomstgesprek los te laten komt er ook meer ruimte voor alternatieven.

Naar aanleiding van deze reflectiebijeenkomst kon de opdracht doorgang vinden en kon ik starten met het samenstellen van een groep mensen die graag betrokken wilden zijn bij de ontwikkeling van het domein organisatiebegeleiding, die bereid waren mee te denken en te doen.

De tweede fase: Analyse

De [uitnodiging](#) die verspreid werd onder de leden van LVSC lokte een mooi aantal reacties uit waarin zich meteen de kern van het vraagstuk aandiende:

“We hebben een boeiend gesprek gehad over dit onderwerp en ik zou me willen aanmelden voor je onderzoeksgroep. Als je denkt dat ik bij kan dragen aan je wens voor verschillende perspectieven, dan doe ik graag mee!”

“Ik ben zelf vanuit training, supervisie en coaching doorgroeid naar organisatiebegeleiding vanuit een systeemgerichte visie en vanuit de het gedachtegoed van Werken vanuit de Bedoeling. Ik heb me hierin steeds verder bijgeschoold door seminars/cursussen/masterclasses te volgen.

Maar, ik ben geen organisatiekundige, ook al werk ik veel in het domein van organisatiebegeleiding. Misschien ben ik dus een geschikte persoon om met jou/jullie in gesprek te gaan.”

Mijn antwoord hierop was om met alle geïnteresseerden een kennismakingsgesprek te voeren om te onderzoeken of er een wederzijdse verrijking kon plaatsvinden. Enkele deelnemers haakten hier af, voornamelijk vanwege praktische redenen. Tijdens één van de kennismakingsgesprekken ontvouwde zich het idee om de reeds verzamelde data uit de Framing fase tentoon te stellen zodat iedereen zich kon inlezen. Hier heb ik een online [tentoonstelling](#) van gemaakt en alle deelnemers uitgenodigd om er voor de eerste bijeenkomst doorheen te lopen.

Eerste bijeenkomst: 31 maart 2021

Aanwezigen:

Linda Dorlandt
Nicolette Groen
Gorry Cleven
Mike Jansen
Max Aangenendt
Frans Pieteron
Liesbeth Halbertsma
Maria Roeloefs

Doel van de bijeenkomst:

Het onderzoeken van onze gezamenlijke leidende principes waarop we een toelatingsprocedure voor organisatiebegeleiders met verworven competenties kunnen baseren. Dit doen we door de reeds verzamelde data in de online tentoonstelling te analyseren en te bespreken.

Verloop van de bijeenkomst:

Het was voor mij de eerste keer dat ik een online bijeenkomst begeleidde. Samen met Linda Dorlandt heb ik gezocht naar een passende werkvorm om online samen te werken. Ik maakte kennis met Miro, een online whitebord tool, waarin ik de bijeenkomst heb voorbereid. Zowel voor mij als voor de meeste deelnemers was het even wennen, wat zorgde voor wat onrust. Van de twee rondes die

gepland stonden hebben we er uiteindelijk één gedaan. Achteraf bleek dit al voldoende waardevolle informatie op te leveren.

Opbrengst van de bijeenkomst:

Wat is de gemeenschappelijke basis waarop we een toelatingsprocedure baseren?

- Gelijkwaardigheid.
Verschillende perspectieven worden gewaardeerd (diversiteit), anders krijg je alleen maar gelijkgestemden.
- Inclusief.
We vertegenwoordigen het vakgebied, niet alleen de leden en het keurmerk van de vereniging. Iedereen is welkom als lid vanuit vertrouwen, geen oordeel, samen groeien en initiatief deelnemer. We zijn een community en een vakorganisatie. Het grotere geheel (horizontaal/verticaal) is belangrijker dan de diverse afzonderlijke componenten (tot bloei komen).
- Participeren.
Actieve bijdrage leveren (halen en brengen). Initiatieven voor eigen ontwikkeling en dat voor anderen in het vak.
- Beroepsproduct laten zien.
Onderscheid tussen *espoused theory* en *theory in use*. Je wilt zien wat iemand echt doet, drijft en oplevert. Welke impact dat heeft en waarop. Hoe iemand daarin geleerd heeft. En waarom iemand zich wil aansluiten en wat diegene wil bijdragen aan...? Kunnen stilstaan en reflecteren op het eigen handelen, en dit kunnen delen.
- Vernieuwing.
Duurzaamheid is belangrijker dan een snelle oplossing.
Kwaliteit/ impact voor de klant gebaseerd op de vraag van de klant.
Hoe aantrekkelijk ben je voor 'goede' professionals?

Reflectie tijdens bijeenkomst:

De tentoonstelling was te kort van tevoren online gezet. Hierdoor kregen de deelnemers het gevoel dat ze zich niet goed hebben kunnen inlezen en als het ware ondergedompeld werden in de materie. Het online samenwerken via Zoom en in Miro verliep rommelig, het bood niet voldoende structuur. Voor sommige deelnemers was het wat overweldigend. Het is volgens hen belangrijk om de focus bij de opdracht te houden en om de huidige opbrengst te verscherpen en verder betekenis te geven aan de principes.

Reflectiebijeenkomst met reflectiegroep: 8 april 2021

De opbrengst van de eerste bijeenkomst met de onderzoeksgroep heb ik tijdens een tweede reflectiemoment voorgelegd aan Fer, Paula en Annet. Zij gaven een aantal suggesties en aanscherpingen op de principes, bijvoorbeeld op het principe gelijkwaardigheid. Wordt met gelijkwaardigheid jouw onderliggende waarden als organisatiebegeleider bedoeld?

Ook gaven zij aan een stukje persoonlijke identiteit te missen in de principes. Jij als professional en jouw interventies. Jouw professionele identiteit en professionele handelen. En dat dat mag verschillen. We (h)erkennen dat het niveau heeft.

Tweede bijeenkomst: 19 april 2021

Naar aanleiding van de eerste bijeenkomst vond er een tweede bijeenkomst plaats die nog steeds in de fase Analyse valt. Hierin hebben we verder betekenis gegeven aan de principes zoals die uit de eerste bijeenkomst naar voren kwamen.

Een aantal deelnemers kon niet bij deze tweede bijeenkomst aanwezig zijn, maar stond wel open voor een één op één gesprek waarin we hebben gereflecteerd op het proces tot nu toe en vooruit hebben gekeken naar de volgende fase. Deze informele reflectiemomenten waren zeer waardevol en leverden een fijne diepgang en dynamiek op. Als organisatiecoach vormde ik de warme verbinding tussen de deelnemers en faciliteerde ik het proces van co-creatie. Het was een mooie om te ervaren hoe we met elkaar tot een soort volledigheid kwamen die ik als individuele onderzoeker nooit alleen had kunnen bereiken.

Het proces kreeg een extra boost en ook het frame (wat in de eerste cyclus nog heel breed was) werd steeds scherper. De hoofd thema's kwamen boven drijven:

- Intersubjectiviteit en intersubjectief beoordelen.
- Kwaliteitsmanagement.
- De principes van Open Hiring.

Met dit frame in het achterhoofd ben ik de tweede bijeenkomst ingegaan.

Aanwezigen:

Linda Dorlandt
Nicolette Groen
Frans Pieterse
Maria Roelofs
Mark van Peufflik (sloot halverwege aan)

Doel van de bijeenkomst:

In de vorige bijeenkomst hebben we gezocht naar leidende principes die als basis dienen voor de toelatingsprocedure voor organisatiebegeleiders met verworven competenties die zich willen registreren bij LVSC. Het doel van deze bijeenkomst is om de principes verder te verscherpen en betekenis te geven. Na afloop moeten we de volgende vraag kunnen beantwoorden: hebben we zo een fundament / kader van waaruit we verder kunnen ontwerpen?

Mogelijk kunnen we een eerste ideeën stroom op gang brengen voor het ontwerp van de toelatingsprocedure.

Verloop van de bijeenkomst:

Naar aanleiding van de reflectie op de vorige bijeenkomst besloot ik wederom om via Zoom en in Miro te werken, maar hebben we de samenwerking wel centraal gehouden. Dit was ook mogelijk

vanwege de kleinere groep deelnemers. Inmiddels was iedereen ingelezen en kon er meteen diepgang plaatsvinden. We zijn gezamenlijk door de reflecties en bijdrages gelopen van deelnemers die er niet bij konden zijn. Vervolgens hebben we opnieuw naar de principes gekeken. Deze hebben we verder aangescherpt door in gesprek te gaan over de betekenis van deze woorden – van waaruit zijn ze ingegeven? Vormen deze woorden ook daadwerkelijk een ‘common ground’?

De vraag naar wat de identiteit van een organisatiebegeleider nu precies is en hoe je die kunt achterhalen bleef gedurende het gesprek steeds terugkomen. Zonder dit kader heb je, zo was de redenatie, ook niets aan de principes. Dit leidde tot de vervolgvraag of er zoiets als een beroepsidentiteit of fundamentele vakhouding moet worden opgesteld die scherper is dan het narratief dat houvast biedt tijdens de toelatingsprocedure. Of dat er voor een registratie bepaalde randvoorwaarden moeten worden gesteld, bijvoorbeeld dat je er lerend in staat en dat je actief bijdraagt aan het waarborgen van kwaliteit. Ook de rol van de klant kwam steeds weer naar voren. Wat is het beroepsprofiel voor de opdrachtgever / klant en wat is de beroepsidentiteit van ons als organisatiebegeleiders? Frans Pieterse heeft aangeboden dit verder uit te werken in een model.

Een ander, zeer relevant onderwerp dat aangesneden werd was de plaats van teamcoaches binnen het domein. We besluiten dat deze vraag nu niet binnen de scope van ons onderzoek valt, maar dat hij te zijner tijd exclusieve aandacht verdient.

Opbrengst van de bijeenkomst:

De vijf principes met hun betekenis.

Leidende principes	
Gelijkwaardigheid	In de zin van diversiteit: verschillende perspectieven worden gewaardeerd. Dit verrijkt de vereniging en de individuele organisatiebegeleider. Iedere organisatiebegeleider heeft altijd een persoonlijk profiel. Meer perspectief kijken zet aan tot leren. Liever geen homogene groep waarin iedereen 'gelijk' moet zijn. In de zin van partnerschap: als organisatiebegeleider levert iedereen gelijk toegevoegde waarde. Legitimiteit om erbij te horen en mee te doen.
Inclusiviteit	Kijken naar het grotere geheel. Wij vertegenwoordigen een vakgebied / een beroepsgroep. Wat kunnen wij betekenen voor dat vakgebied? Waarin is LVSC onderscheidend als vereniging? De registratie moet betekenis hebben of krijgen in de praktijk. In principe vertrouwen we erop dat je een bepaalde basishouding hebt – practise what you preach. Je moet kunnen laten zien dat je bevoegd en/of bekwaam bent, en actief bent in de praktijk en in de vereniging.
Participeren	Actief halen en brengen. 'Samenredzaam' zijn. "Ik ben geregistreerd organisatiebegeleider – dat zegt iets over mijn opvatting over kwaliteit en dat ik me actief inzet om die kwaliteit te waarborgen door met collega's in de praktijk te leren en te reflecteren. Het eigenaarschap voor eigen ontwikkeling ligt bij de organisatiebegeleider zelf.
Beroeps product laten zien	Met elkaar mee kijken in de praktijk. Do we practice what we preach? Elkaar uitnodigen om het dialoog aan te gaan, te reflecteren en om betekenis te geven. Wat betekent het voor een klant / opdrachtgever dat je geregistreerd bent? Wat willen wij dat het voor de klant betekent? Waarom kiest een organisatiebegeleider ervoor om zich te registreren?
Vernieuwend / lerend	Is fundamenteel onze vakhouding. Wat is de waarde daarvoor voor de klant / opdrachtgever? En in de context van de maatschappij? De registratieprocedure moet een actueel thema blijven bijvoorbeeld in de vorm van een community of practice (COP) waarin we een leeromgeving creëren. Het is continu leren en onszelf als beroepsgroep vernieuwen.

Reflectie:

We moesten scherp zijn op het feit dat deze principes géén competenties zijn van organisatiebegeleiders. Ze vormen de basis van waaruit wij als organisatiebegeleiders een toelatingsprocedure willen vormgeven (die coherent is aan het vak). Onvermijdelijk zie je dan belangrijke eigenschappen van een organisatiebegeleider terugkomen.

We moesten ook scherp zijn op het onderscheid tussen gewoon lid zijn van de LVSC en geregistreerd organisatiebegeleider zijn. Wat is de meerwaarde (en voor wie) van geregistreerd zijn boven dat van gewoon lid zijn?

Het werken in een iets kleinere groep was prettig. Hierdoor kon ik Miro op mijn scherm delen en noteerde ik wat er gezegd werd. We sloten af met het gevoel dat we weer een mooie stap hebben kunnen zetten in het scherpstellen van de principes. Dat er een goede basis ligt om mee verder te werken. Er was focus en we konden de verdieping opzoeken die dit vraagstuk (en de vereniging) verdient. Een afsluitende vraag was: hoe kunnen we het continu leren erin houden om na te denken over hoe we het anders kunnen doen door te vertrouwen op de kennis van organisaties / opdrachtgevers?

De derde fase: Idee ontwikkeling

Al gaandeweg het proces zijn er ideeën ontstaan over hoe de toelatingsprocedure eruit zou kunnen zien. Het is in deze derde fase de bedoeling om de ideeën concreet vorm te geven. De ideeën vormen een eerste opzet die in twee aparte bijeenkomsten verder is uitgewerkt tot een concrete toelatingsprocedure.

Derde bijeenkomst: 11 en 12 mei 2021

De derde bijeenkomst is in twee deelbijeenkomsten opgesplitst vanwege praktische overwegingen. Door de splitsing ontstonden er twee zeer verdiepende bijeenkomsten waarin op basis van voortschrijdend inzicht is gewerkt.

Aanwezigen:

11 mei 2021: Jos Visser en Nicolette Groen

12 mei 2021: Frans Pieterse en Linda Dorlandt

Doel van de bijeenkomsten:

Het doel van deze bijeenkomsten is om concreet vorm te geven aan de registratieprocedure voor organisatiebegeleiders bij LVSC.

Verloop van de bijeenkomsten:

Tijdens beide bijeenkomsten hebben we de structuur met het Miro bord aangehouden zoals deze ook in vorige bijeenkomsten was. De eerste opzet voor de toelatingsprocedure, inclusief de feedback vanuit de reflectiegroep, is al pratend met elkaar verder aangevuld. De opbrengst van de bijeenkomst op 11 mei vormde de input voor de bijeenkomst van 12 mei. Dit heeft geleid tot een solide concept met aanbevelingen voor een toelatingsprocedure waarmee gedurende één jaar experimenteert kan worden.

Het concept

Het concept bestaat uit twee delen:

- Een toelatingsprocedure in vier stappen
- Het model beroepsidentiteit organisatiebegeleider

Een toelatingsprocedure in vier stappen

Stap 1: Na het lezen van het narratief van de organisatiebegeleider geef je via de website aan dat je wilt registreren als organisatiebegeleider bij LVSC, omdat je voldoende overeenstemming ziet tussen datgene wat jij doet en datgene wat het narratief beschrijft.

Als geregistreerd organisatiebegeleider bij LVSC:

- Participeer je in een community of practice van (reeds geregistreerde) organisatiebegeleiders omdat je actief wilt bijdragen aan de ontwikkeling van het vakgebied en actief wilt werken aan jouw eigen ontwikkeling binnen het vakgebied.
- Sta je voor de professionalisering van het vakgebied en deel je deze ambitie met vakgenoten.
- Ben je actueel en vernieuwend, en hanteer je een hoge standaard als het gaat om het ondersteunen / faciliteren van leer- en ontwikkelprocessen in organisaties.
- Draag je een fundamentele ethisch verantwoorde vakhouding uit (beroepscode).
- Ben je herkenbaar als LVSC geregistreerde organisatiebegeleider die zich actief inzet voor een kwalitatief goede dienstverlening aan de opdrachtgever/klant/cliënt.

Je gaat akkoord met de volgende voorwaarden:

- Je bent lid van LVSC alvorens je te registreren.
- Je bent bereid om minimaal twee keer per jaar bijeen te komen om te werken aan de ontwikkeling van het vakgebied en jouw eigen ontwikkeling binnen het vakgebied.
- Je bent bereid om minimaal één keer per jaar een bijeenkomst te begeleiden waarin je jouw organisatiebegeleiding een podium geeft / op de kaart zet.

Stap 2: Je wordt uitgenodigd om een sessie te begeleiden binnen een community of practice waarin je jouw organisatiebegeleiding een podium geeft / op de kaart zet. Ieder kwartaal wordt hiervoor een bijeenkomst ingericht (regionaal of landelijk). Denk bijvoorbeeld aan een inspiratie sessie waarin je jouw beroepsidentiteit laat zien, waarin je interactie en leren faciliteert, eventueel met inbreng van een opdrachtgever/klant of een casus.

Stap 3: Na of tijdens jouw sessie ga je met de andere leden van de community of practice de dialoog aan m.b.t. jouw beroepsidentiteit als organisatiebegeleider. Het model voor de beroepsidentiteit (zie bijlage 1) is vormt hiervoor een leidraad. Door intersubjectief te reflecteren op de beroepsidentiteit kan worden nagegaan of er voldoende diepgang plaatsvindt voor de beroepsregistratie of dat er eerst nog een bepaalde ontwikkeling moet plaatsvinden. Naarmate er op meer vlakken in het model invulling kan worden gegeven, hoe meer gelaagdheid en diepgang er plaatsvindt in het denken en handelen van de organisatiebegeleider. Op deze manier wordt de beroepsidentiteit van de organisatiebegeleider steeds verder in kaart gebracht en zal het kader zich mogelijk verder kunnen ontwikkelen. Gezamenlijk wordt de conclusie bereikt of een registratie al dan niet op zijn plaats is.

Het model kan bijvoorbeeld dienen om de vakbekwaamheid van de organisatiebegeleider te onderzoeken. Hier kunnen vragen gesteld worden als: wat doe je aan leren? (opleidingseis), wat doe je in de praktijk? (praktijkeis) en wat is het effect daarvan? (reflectie).

Stap 4: Je wilt je (jaarlijks) her registreren als organisatiebegeleider. Dit doe je daar actief te participeren zoals in stap twee en drie staat beschreven. Besluit je geen actieve bijdrage meer te willen leveren aan de ontwikkeling van het vakgebied en aan jouw eigen ontwikkeling binnen het vakgebied dan wordt de registratie automatisch opgeheven.

Communicatieplan en aanbevelingen

In samenspraak met de projectgroep die zich bezig houdt met het ontwikkelen van de inhoud van het derde domein lijkt een gezamenlijke officiële start van het derde domein een mooie gelegenheid om te starten met de pilot voor de toelatingsprocedure. Het biedt een mooie kans om het derde domein letterlijk meer 'body' te geven in de vorm van een ledenaantal. De suggestie is om genodigden een introducee mee te laten nemen die zich als ambassadeur van het vakgebied mogelijk zou willen aansluiten bij LVSC. Voor zover bekend is er nog geen datum gepland voor de officiële start van het derde domein, maar wordt er gericht op de herfst van 2021.

Voordat de pilot van start gaat lijkt het ons verstandig om het bovenstaande concept voor te leggen aan het bestuur op de bestuursvergadering van 25 mei 2021. Zodra het bestuur goedkeuring heeft gegeven zal het concept worden voorgelegd aan de regio coördinatoren en aan de leden. Zodoende kan er naar aanleiding van de reacties verdere ontwikkeling van het concept plaatsvinden voordat de pilot van start gaat. Naast dit document wordt er ook een video opgenomen waarin de leden en andere geïnteresseerden worden meegenomen door het proces en de opbrengst van het onderzoek.

Vanuit de onderzoeksgroep worden de volgende aanbevelingen gegeven met betrekking tot de praktische uitvoering van de pilot:

- Tijdens de pilot moet worden onderzocht hoe de bijeenkomsten voor de communities of practice het beste kunnen worden georganiseerd. Landelijk of regionaal, afhankelijk van het aantal deelnemers. Ook de gewenste frequentie en de duur van de bijeenkomsten zal moeten worden onderzocht, alsmede het minimum en/of maximum aantal deelnemers per bijeenkomst.
- In de fase van ideeontwikkeling bleek dat er geen onderscheid tussen organisatiebegeleiders met opleiding en organisatiebegeleiders met verworven competenties nodig is. Van beide groepen mag immers hetzelfde worden verwacht (ook met betrekking tot de herregistratie). Uit de praktijk zal moeten blijken of dit realistisch is. Tijdens de pilot zal hier met aandacht naar moeten worden gekeken.
- Op het moment dat er in stap 3 door één of meerdere leden van de community of practice wordt geconstateerd dat er eerst nog een bepaalde ontwikkeling moet plaatsvinden voordat de kandidaat zich kan registreren, moet ook met de kandidaat worden onderzocht hoe diegene daar invulling aan zou kunnen geven en wat de vervolgstappen zijn om zich alsnog te kunnen registreren. Op dit moment is er nog geen concrete invulling gegeven aan dit ontwikkel pad. Tijdens de pilot fase kan worden onderzocht hoe LVSC hier wel of geen invulling aan kan geven.

- Of iemand zich wel of niet kan registreren als organisatiebegeleider zal tijdens het proces duidelijk worden, doordat er wel of geen cohesie zal bestaan of ontstaan. Er wordt dus geen formeel besluit genomen maar er wordt een gezamenlijke conclusie bereikt. Uit de praktijk moet blijken of deze manier van 'beoordelen' passend is.
- Tot slot verdient het aanbeveling om de beroepsidentiteit van de organisatiebegeleider steeds verder in kaart te brengen zodat antwoord kan worden gezocht op de vraag wie de organisatiebegeleider is. Het model dat hiervoor is geschetst dient ook als concept dat verder door ontwikkeld zou kunnen worden.

Eindreflectie

Nu het concept voor de pilot op papier staat en er concrete plannen zijn om het ten uitvoer te brengen kijk ik terug op een mooi en leerzaam proces waarin ik mezelf als organisatiecoach heb ontdekt. Zodra ik aan de opdracht begon voelde ik dat het goed zat. Dat gevoel heeft me, vooral in de eerste fasen, op weg geholpen. Ik heb me niet laten afschrikken door de complexiteit van het vraagstuk, maar ik heb me wel regelmatig afgevraagd of ik op de goede weg was en of dat wat ik aan het doen was wel ergens toe zou leiden. Misschien een beginners onzekerheid of misschien wel gewoon een kenmerk van het vak. Uiteindelijk ontvouwde zich een proces en een structuur en groeide het vertrouwen. Deze driehoek blijkt voor mij een soort gouden kompas waarmee ik richting bepaal. Op mijn eigen wijze heb ik design thinking en organisatiecoaching met elkaar verbonden – een uitkomst die ik niet van tevoren had kunnen bedenken. Het is een verrijking en een werkwijze die blijkbaar goed werkt om ondanks alle complexiteit en moeilijkheid toch concrete stappen te zetten. Ik denk dat ik met deze werkwijze verder ben gegaan dan het simpelweg vervullen van de opdracht maar dat ik een begin heb gemaakt van een lerend en vernieuwend proces voor de LVSC.

Bijlage 1: Model beroepsidentiteit Organisatiebegeleider in samenhang met principes voor LVSC registratie Organisatiebegeleider (concept).

		A. Gelijkwaardigheid	B. Inclusiviteit	C. Participatie	D. Beroeps-Product laten zien	E. Vernieuwend Blijvend lerend
1. Maatschappij / Markt	Welke betekenis heb ik voor de maatschappij	1A	1B	1C	1D	1E
2. LVSC	Hoe pas ik bij LVSC en Hoe past LVSC bij mij	2A	2B	2C	2D	2E
3. Organisatie / klant	Hoe pas ik als OrgBeg bij de organisatie / klant Wat doe ik met welk resultaat	3A	3B	3C	3D	3E
4. Professionele Identiteit	Wie ben ik als OrgBeg Hoe geef ik daaraan kleur en hoe onderscheid ik me	4A	4B	4C	4D	4E
4. Individuele Identiteit	Wat beweegt mij Wat vind ik, voel ik, wil ik	5A	5B	5C	5D	5E

Middel om dominante inhoud (en vorm?) uit te lichten voor registratie van organisatiebegeleider bij LVSC

Frans Pieterse na tweede vergadering Conceptversie d.d. 24 april 2021