



LEER & ONTWIKKEL LANDSCHAP VAN ORGANISATIE BEGELEIDING

Projectgroep: "Aan de slag in het derde domein van de LVSC"

Deelnemers: Aukje Oudman, Sandra Buith, Marion Soons, Mike Janssen, Ingrid Oonk

Inhoud

Aanleiding	2
Doel van dit project	2
Eindresultaat	3
Aanpak	3
Uitgangspunten	5
Doelgroepen:.....	6
Onderzoek	7
Definiëring vakgebied van een organisatiebegeleider	7
Body of Knowledge (narratief)	9
Activiteiten: de ontwikkeling van het leerlandschap	10
Conclusies en aanbevelingen 1:	11
Advies LVSC als organisatie.....	11
Conclusies en aanbevelingen 2:	12
Actieplan: de activiteiten in organisatiebegeleiding	12
Het vervolg	14
Bijlagen	15
1. Leer- en ontwikkelandschap van Organisatie activiteiten	15
2. Overzicht activiteiten aangeboden door LVSC-leden	16

Aanleiding

In 2020 hebben er ontwerpbijeenkomsten voor het domein organisatiebegeleiding plaatsgevonden. In deze bijeenkomsten is niet toegekomen aan het verder concretiseren van het domein organisatiebegeleiding. Het bestuur van de LVSC heeft besloten om een projectgroep samen te stellen, bestaande uit Sandra Buith, Aukje Oudman, Marion Soons, Mike Janssen en Ingrid Oonk (voorzitter). De eerste kennismaking met elkaar was op 15 januari 2021. Het bleek al snel een bolwerk te zijn aan expertise, enthousiasme en onderling respect. Deze projectgroep maakt, in opdracht van het bestuur, een voorstel werkplan 'Aan de slag in het derde domein' om het domein organisatiebegeleiding concreet vorm te gaan geven binnen (regio's) en buiten (landelijke activiteiten) de bestaande structuren van de vereniging.

In dit voorstel werkplan 'Aan de slag in het derde domein' komen o.a. naar voren:

- Op welke kennis en kunde zitten organisatiebegeleiders te wachten?
- Voorstel concrete activiteiten domein organisatiebegeleiding
- Tijdsplan
- Concrete acties (in samenwerking met het bureau van LVSC)
- Communicatieplan (in samenwerking met het bureau van LVSC)
- Afstemming met het afstudeeronderzoek 'Welkomsgesprekken'
- (Tussentijdse) wijze van evalueren van te meten resultaten door projectgroep, bureaudirecteur en bestuur.

In het voorliggend projectplan beschrijft de projectgroep haar plan van aanpak inclusief het resultaat van intensief samenwerken in de afgelopen zeven maanden. De projectgroep analyseerde het narratief, ging met elkaar in discussie over de definitie van het vakgebied, was aan het "buurten" bij het onderzoek naar de welkomsgesprekken voor organisatiebegeleiders met verworven competenties uitgevoerd door Mariëlle Vissers (afstudeeronderzoek Master Organisatiecoaching). Daarnaast bekeek de projectgroep de vormgeving van een nieuw domein binnen de bestaande structuren van de LVSC. De intensieve verkenningstocht door deze werkgroep, en de ontdekkingen die gaande weg werden gedaan, leidde tot dit concept projectplan. Congruent aan het vak, is een ontwerp gemaakt van het resultaat van de verkenning in een "leerlandschap van een organisatie begeleider" met 'gebieden' die het vak kenmerken en 'plaatsen' met activiteiten.

We gaan met de input van het bestuur door na fase twee. In fase twee, toetsen we het leer- en ontwikkellandschap Organisatiebegeleiding met de Regio Coördinatoren RCP's) om aan te sluiten op de wensen en behoeften binnen de regio's. Door verbinding en samenwerking tot stand te brengen ontstaat draagvlak voor een activiteitenaanbod in de regio's. Daarnaast kunnen zij -of een door het bestuur aan te wijzen andere werkgroep- trekkersclubjes organiseren, reizigers met elkaar verbinden en paden aanleggen.

Doel van dit project

Het beschrijven van een advies voor de organisatie van LVSC-activiteiten rondom het nieuwe domein Organisatiebegeleiding, als samenhangend onderdeel van haar rol als beroepsvereniging voor professioneel begeleiders.

Het organiseren van professionele deskundigheid bevorderende activiteiten rondom het derde domein van de LVSC, organisatiebegeleiding. Het aanbod sluit aan op de huidige team- en organisatie gerichte activiteiten van de LVSC en is onderscheidend in het aanbod aan trainingen waarin individuele processen vanuit een persoonlijke, professionele benadering centraal staan, de trainingen voor het 1^e en 2^e domein, voor coaches en supervisors. Naast activiteiten kan ook gedacht worden aan bijeenkomsten met vakgenoten om bij te dragen aan de ontwikkeling van vak en zichtbaar te maken voor de markt.

Eindresultaat

Een actieplan – werkplan met beschreven verantwoordelijkheden en takenpakket. Uit de opdrachtbeschrijving van het bestuur van de LVSC maakt de projectgroep organisatiebegeleiding **een voorstel werkplan ‘Aan de slag in het derde domein’ om het domein organisatiebegeleiding concreet** vorm te gaan geven in activiteiten binnen (**regio’s**) en buiten (**landelijke activiteiten**) de bestaande structuren van de vereniging.

1. Randvoorwaarden en eisen vanuit de opdrachtgever

- Het opleveren van een landelijk werkplan organisatiebegeleiding, met een regionale afgeleide als voortvloeisel;
- Het verbinden van de 14 regio’s met de acties uit dit werkplan;
- Het afstemmen met het afstudeeronderzoek “welkomstgesprekken”;
- Tussentijd opleveren, presenteren en bespreken en verwerken van feedback met bureaudirecteur en het bestuur LVSC;
- Leden betrekken in het actieplan;
- Oplevering definitief plan op 25 mei 2021 (met een uitloop naar 1 juli)
- Concrete taken bureau LVSC;
- (Tussentijdse) evaluatie op 13 april 2021 in de LVSC-bestuursvergadering
- Eindoplevering 7 september
- Bestuursvergadering 14 september

Aanpak

Er is een projectgroep samengesteld die in overleg met de directie van het LVSC-bureau doel en opzet van het project hebben afgestemd op 15 januari. Langs 2-wekelijkse (online) bijeenkomsten is in nauwe samenwerking dit plan uitgewerkt.

Deze werkgroep heeft een tijdelijk karakter en interpreteert haar opdracht vooral als een definiërende en ontwerpende taak, als logisch vervolg op het initiatief van het LVSC-bestuur om een nieuw domein toe te voegen aan het bestaande aanbod voor haar leden. Er komt een nieuwe propositie voor een nieuwe groep begeleiders maar de beroepsvereniging LVSC wordt niet opnieuw ‘uitgevonden.’ Dit plan gaat uit van reeds bestaande en functionerende verenigingsstructuren rondom de organisatie en communicatie van activiteiten.

Wij denken dat het goed zou zijn om uiteindelijk duidelijkheid te scheppen over de operationele uitvoering: *Wie is verantwoordelijk voor wat, en welke taken horen*

daarbij? Dit kan het bestuur uiteindelijk vorm geven via een actie – werkplan met beschreven verantwoordelijkheden en takenpakket.

Wij adviseren om het optuigen van het domein Organisatiebegeleiding door de opdrachtgever te beschouwen als een project 'an sich' waartoe deze (tijdelijke) projectgroep zich verhoudt als 'het meehelpen opstarten' ervan. We zien dit werkplan als een plan dat onderdeel uitmaakt van een groter geheel. Wij pleiten voor een projectmatige, gefaseerde aanpak waarin de realisatie van het nieuwe domein gestalte krijgt in logische samenhang met de reeds bestaande activiteiten.

Die realisatie vraagt o.i. om fasering waarbij wij ervan uitgaan vooral waarde toe te voegen rondom de fases van definiëring en 1^e ontwerp van het actieplan. Als hieraan goedkeuring wordt verleend door het bestuur cq. opdrachtgever kan worden overgegaan op de fases voorbereiden en realiseren.

Fasering:

- a. Initiëren
- b. Definiëren
- c. Ontwerpen
- d. Goedkeuring plan
- e. Voorbereiden
- f. Realiseren
- g. Evaluatie

Er is met andere woorden sprake van een tijdelijke projectorganisatie die zich moeten verhouden tot de 'staande' organisatie binnen de beroepsvereniging die de uitvoering zal gaan verzorgen. Dit plan voorziet in een voorstel voor die uitvoering.

Actie: Projectplan domein Organisatiebegeleiding met daarin voorstellen voor:

- h. Programmering
- i. Communicatie
- j. Organisatie en verantwoordelijkheden

Uitgangspunten

Onder het motto *'een leven lang van-en-met-elkaar leren'* is duurzame ontwikkeling van deskundigheid rondom organisatiebegeleiding het uitgangspunt voor de professionele gemeenschap.

Het domein stimuleert de vorming en groei van een leergemeenschap voor (aspirant) professioneel organisatiebegeleiders.

Onderdeel hiervan is het actief omarmen en verwelkomen van de eigen leden met hun professionele kennis en alumni van de door LVSC erkende opleidingen zoals de Master Begeleidingskunde, Master Organisatiecoaching en Alba Academie.

Het doel is om een kwalitatief hoogstaand en inspirerend ontwikkelprogramma te realiseren die ruimte en mogelijkheden biedt om op niveau met elkaar te sparren.

De activiteiten beogen (aspirant) LVSC leden te faciliteren en te inspireren bij het bevorderen en uitwisselen van deskundigheid en ervaringen rondom groeps- en organisatieprocessen.

Het programma bouwt voort op de aangelegde basis van de erkende opleiders en daagt de leden uit om het inhoudelijk spectrum van kennis – deskundigheid zowel te verdiepen, als te verbreden.

Het programma wordt inhoudelijk-programmatisch gevoed via onderzoeksmatig (enquête) verworven inzichten in actuele behoefte van (aspirant) organisatiebegeleiders.

Het aanbod onderscheidt zich van kennis bevorderende activiteiten waarin individuele processen centraal staan en belegd zijn in de reeds bestaande domeinen voor Coaches respectievelijk (Leer) Supervisoren.

In overleg met de Mariëlle betreft zij opleiders bij haar onderzoek naar de welkomstgesprekken. Het voorstel om het 'onderzoeksstokje' door te geven en zo opleiders bij de totstandkoming van het derde domein te betrekken, heeft ook een voorkeur van deze werkgroep. Een nieuw ontwerpgerichte onderzoek na de 'welkomstgesprekken' voor het ontwerpen van criteria en het toekennen van PE punten.

Het domein Organisatiebegeleiding beoogt van toegevoegde waarde te zijn voor Coaches en (Leer)Supervisoren en wil hen in staat stellen 'over de schutting te kijken' en hen 'kruis bestuivend' in de gelegenheid stellen om te kunnen 'proeven' van met team- en organisatiebegeleiding samenhangende deskundigheid, kennis en ervaring.

Naast het organiseren van bijeenkomsten met vakgenoten heeft het domein Organisatiebegeleiding ook een functie bij de ontwikkeling van het vakgebied, het zichtbaar maken daarvan voor de markt en ook de rol van de organisatiebegeleider daarin te profileren.

Het LVSC-domein Organisatiebegeleiding wordt organisatorisch volledig verweven in de reeds bestaande organisatiestructuren van de beroepsvereniging.

Nu nagenoeg alle organisaties in transitie zijn als gevolg van corona, zal ook de LVSC zich kunnen beraadslagen als vereniging of de huidige wijze van het aanbieden van activiteiten een optimaal bereik oplevert en of het aanbod nog voldoet aan de criteria die door een veranderende samenleving gesteld worden. Het lijkt de projectgroep zinvol om deze ontwikkelingen mee te nemen naar de andere domeinen. Het opstichten van een stevig, gefundeerd derde domein van de LVSC biedt kansen en mogelijkheden op zowel inhoud van het snel ontwikkelende domein als de huidige manier van organiseren van professionele, kennisbevorderende activiteiten.

In het afgelopen jaar heeft online werken zich in vogelvlucht ontwikkeld. Een hybride vorm van het aanbieden van activiteiten ligt in de lijn van verwachting met de ontwikkelingen in het werkveld. Hierdoor ontstaat een groter bereik door het ontwikkelen van een online aanbod, naast het organiseren van activiteiten op drie niveaus.

1. Landelijk, jaarlijks minimaal 2 bijeenkomsten met 2 'cracks';
2. Bovenregionaal (Noord, Midden, Zuid): jaarlijks minimaal 2 bijeenkomsten;
3. Regionaal organiseren met eigen ruimte per regio waarbij deze vakgroep of een projectgroep kan worden ingeschakeld voor inspiratie op basis van opgehaalde LVSC brede input en/of inspirerende sprekers de regio's rond laten gaan.
4. Online, voor iedereen toegankelijk

Een interessante mogelijkheid zou kunnen zijn organisatieverhalen, of ervaringsreizen binnen begeleidingskunde, ('best practices' van begeleidingskundigen) te publiceren binnen LVSC, om ook zo het derde domein te promoten, profileren en meer bekend te maken. Dit is een over en weer win-win voor beroepsgroep en leden. Daarnaast kan deze vorm ook gedeeld worden via nieuwe media zoals clubhouse en blogs. Het is tevens een kans om het vakgebied onder de aandacht te brengen van relevante organisaties en potentiële opdrachtgevers als promotiemogelijkheid voor leden. Een uitwerking van deze ideeën volgen in de tweede fase van de projectgroep (april-juni).

Doelgroepen:

LVSC leden:

- (leer)supervisoren
- coaches
- organisatiebegeleiding (nieuw)

Potentiële leden

- Alumni van erkende opleiders zoals Master Begeleidingskunde, Alba Academie, HAN, HRO of Master Organisatiecoaching van The Hague Graduate School.
- Professionele organisatiebegeleiders
- Relevante functionarissen uit het ‘mensgerichte’ beroepenveld.

Deze doelgroepen worden lid nadat zij de eisen vanuit het onderzoek “welkomstgesprekken” hebben doorstaan.

Onderzoek

Dit werkplan voorziet in de behoefte van een programma. Hierbij is onderzoeksinformatie beschikbaar dat inzicht geeft waaraan (aspirant) organisatiebegeleiders behoefte hebben. De geïnventariseerde behoeften zijn in het leer- en ontwikkelingslandschap opgenomen als ook in het projectplan. Hiermee worden ‘niet-leden’ nog niet bereikt, iets dat wij wel als wenselijk beschouwen. Zij zijn immers een interessante doelgroep voor de beroepsvereniging.

Definiëring vakgebied van een organisatiebegeleider



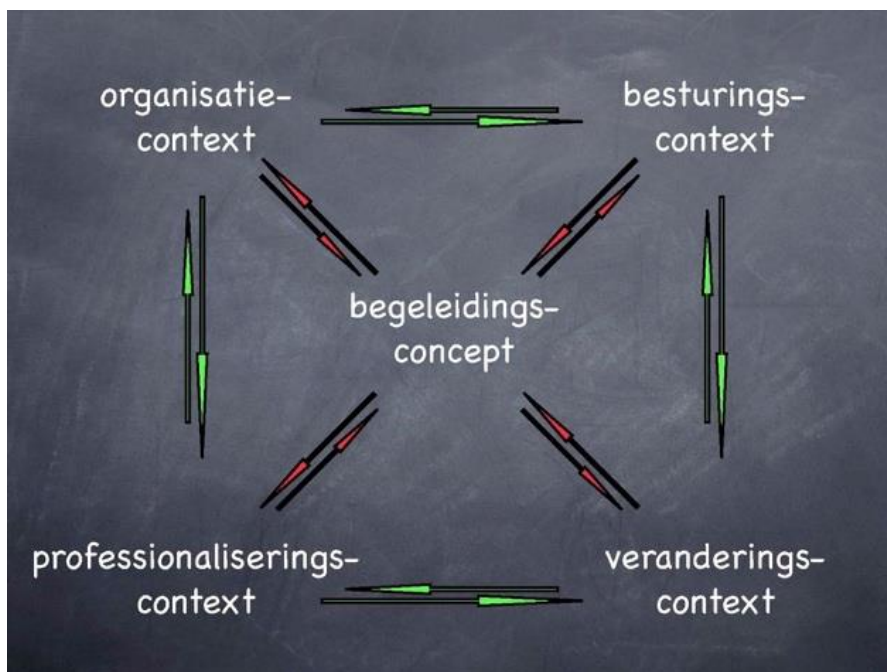
Figuur 1: De samenhang tussen de doelgroepen en de rol van de Organisatiecoach (Model THGS: opleiding Master Organisatiecoaching)

Aanpassing voor beschrijving 3^e domein is In het linker vierkantje kennis en ervaring over leren en ontwikkelen i.p.v. opleiden

Organisatie begeleiding is een professionele activiteit van iemand die een specifieke rol inneemt bij organisatieverandering: een rol niet als verandermanager, expert-adviseur, opleider of individuele begeleider, maar iets ‘ertussenin’. In dat tussengebied is sprake van een beloftevol perspectief: een perspectief op duurzame organisatieverandering.

Organisatiebegeleiding is gericht op mensgerichte begeleiding in een organisatie dat (complexe) vraagstukken vanuit meervoudige contexten benadert. Het verbindt bewust organisatiekennis met psychologisch inzicht tussen de eigen persoon, de inhoud van het werk en de brede maatschappelijke context. De vorm van begeleiding hangt af van de context(en) van de vraag. Bert Coenen (2002) benoemt in zijn model onderstaande contexten:

- Organisatiecontext
- Besturingscontext
- Veranderingscontext
- Professionaliseringscontext



Figuur 2: Begeleidingscontext model van Bert Coenen

Body of Knowledge (narratief)

Uniek in het beroep organisatiebegeleiding is de specifieke toepassing van zijn kennis, kunde en competenties in relatie met de opdrachtgever en zichzelf. De kennisbasis voor zijn werk vindt de organisatiebegeleider:

- de theorie rond ervaringsleren, organisatieontwikkeling en de dynamiek van sociale systemen.
- de methodologie van onderzoek die hij inzet is congruent met zijn procesmatige en participatieve manier van werken.
- de organisatiebegeleider beschikt over een doordachte en doorleefde ethiek rond zijn handelen in het grotere geheel van de samenleving en in het bijzonder rondom persoon, werk en organisatie.
- het is een beroep dat een “tussengebied” verzorgt van veranderingen in een organisatie. Het kan interessant zijn om activiteiten te ontwikkelen voor vakgenoten om te onderzoeken hoe het beroep zich kan evolueren. Hoe gaat het aansluiting vinden op de huidige markt in het begeleiden van organisatieverandering.

Ukpunten/thema's/onderwerpen (bron: narratief/werkgroep, zie bijlage 2)

Wij maken onderscheid tussen de ontwikkeling van:

- Kennis
- Handelen - vaardigheden
- Persoonlijke profilering - netwerken

Kennis:

- Ervaringsleren
- Zichtbare en onzichtbare verandermethodieken
- Leerarchitectuur: de verschillende vormen van leren
- Organisatieontwikkeling & kennis van de sociale systemen
- Context; organisatie, omgeving, afdeling, maatschappelijk
- Methodologisch onderzoek
- Ethiek & integriteit
- Inclusiviteit & diversiteit
- Ontwikkelingskunde
- Technologische ontwikkeling met impact op mens en organisatie

Handelingsvaardigheden:

- Groeps- en teamprocessen onderzoeken en stimuleren
- Begeleiden en faciliteren van collectieve leerprocessen binnen een organisatiecontext
- Het inzetten van verandermethodieken
- Participatief handelen
- Dynamiek van sociale systemen optimaliseren
- Deep Democracy

Relatie met de opdrachtgever en met zijn eigen professioneel handelen:

- Community of Practice (CoP)
- Intervisie
- Cultuur & macht
- Gespreksvaardigheden, verbaal & non-verbaal
- Transformatie, gericht op zelfsturing van werken en leren (opdrachtgever)

Activiteiten: de ontwikkeling van het leerlandschap

De werkgroep is het eens met het project “welkomstgesprekken” dat een organisatie begeleider in een organisatie binnenkomt op de laag van leidinggevende en management, het onderscheidend is van andere disciplines door de wijze hoe een opdracht wordt aangevlogen en het is interessant om te onderzoeken voor welk soort vraagstukken organisatiebegeleiders worden ingehuurd in de praktijk. De organisatie wordt als een geheel benaderd waarbij het organiseren van de mensen en reflectie centraal staat. Bij organisatie begeleiding wordt een organisatie vanuit de menskant en relaties benaderd. Het gaat om een ontwikkelings-, systeemgerichte benadering waarin het grote geheel wordt meegenomen. De samenhang tussen mensen en de bedoeling-het bestaansrecht van een organisatie. Het gaat om het vitaliseren: een organisatie vitaal maken en duurzaam behouden (resilience).

In aansluiting op het project “welkomstgesprekken”, het narratief organisatie begeleiding van de LVSC, de literatuur van begeleidingskunde die teruggaat naar proceskunde, de hierboven beschreven vakdefiniëring en de Body of Knowledge, is een ontwikkel- en leerlandschap Organisatie Begeleiding ontwikkeld (zie bijlage 1).

Het leer- en ontwikkelingslandschap Organisatie Begeleiding:

- Centraal staan complexe taakvraagstukken, het is als starten vanuit de uitzichttoren met een zicht op een moeras aan meervoudige partijdigheid en met voelbare windrichtingen die een organisatie eigen is.
- Het tweede verankerpunt is het dubbel/triple loop* en collectief leren.
- Het uitgangspunt is complexiteit omarmen i.p.v. beheersen. Als aantrekkingskracht, waarmee je veel rekening moet houden, i.p.v. controle en overzicht, verwarring uitstralen.
- Het landschap is een leer- en ontmoetingsstreek: Je kunt op zoek gaan naar de plek waar je elkaar kunt ontmoeten. Mensen uitnodigen om mee te gaan verdwalen.
- Het leerlandschap is een eerste ontwerp waarin ruimte is voor nieuwe windstreken, gebieden of steden aan organisatie begeleidingsactiviteiten.

* *Collectief leren volgens Swieringa en Wierdsma (1990)*

Leerslag	Domein van leren	Categorie van leren	Resultaat van leren
Enkelslag	Regels	Moeten/mogen	Verbetering
Dubbelslag	Inzichten	Weten/begrijpen	Vernieuwing
Drieslag	Principes	Durven/willen & zijn	Ontwikkeling

LVSC-leden coaches, supervisoren en organisatie begeleiders kunnen in dit landschap op ontdekkingsreis. Ze kunnen vanuit hun eigen expertise en voorkeuren aanhaken en kennis uitbreiden of verspreiden. Het gaat om diversiteit in mogelijkheden. Halen en brengen en leren.

De werkgroep vindt het belangrijk om te benadrukken dat 'de kaart niet het gebied is!' Of te wel er is meer in het landschap van Organisatie Begeleiding te ontdekken dan we nu (vanuit input van alle leden van LVSC), in beeld hebben gebracht. De kaart is dus slechts een eerste ingang - inspiratie bron (hopen wij) maar het proces en daarmee de reis, zal altijd weer anders kunnen zijn. Eventueel kunnen er natuurlijk wel aanvullende richtingwijzers of onderdelen ontdekt worden. En we hopen op interessante 'olifantenpaadjes'.

Conclusies en aanbevelingen 1:

Advies LVSC als organisatie

1.

De werkgroep adviseert de LVSC om haar rol als beroepsvereniging voor professioneel begeleiders duidelijk te definiëren en uit te dragen in de visie, missie, waarden en dit te vertalen in het strategisch plan. Raadzaam is om een standpunt in te nemen omtrent de ontwikkeling van de drie domeinen 'an sich' of synchroon aan elkaar te ontwikkelen en professionaliseren.

Vanuit deze projectgroep, maar ook binnen de LVSC leeft er zeker een concrete behoefte om tot verdere definiëring te komen van de verschillende domeinen; waarbij reflectie vanuit (en ten behoeve van) professionele casus, gericht op duurzame ontwikkeling en oplossing, om tot een goede samenwerking te komen, centraal staan. Vanuit deze scope zou zowel supervisie, als (team)coaching als ook organisatiebegeleiding een eigen identiteit kunnen hebben- die vanuit de LVSC als rode draad moet gaan worden. Dit is zowel voor leden, als voor opdrachtgevers, maar ook voor nieuwe geïnteresseerden een belangrijk gegeven. En een noodzakelijke stap om intern 'common ground' te creëren. Wellicht helpt dit ook bij het visualiseren/ begrijpen, voor leden, hoe domeinen zich kunnen verhouden tot elkaar. Het verklaart in het herdefiniëren van visie, missie en een strategisch plan dat ten grondslag ligt aan een organisatie met drie domeinen. De huidige definiëring, missie, visie, waarden en strategische beleidsvoering lijkt onvoldoende geborgd en gedragen binnen de organisatie om organisatie begeleiding als derde domein succesvol te implementeren.

2.

In de huidige structuur van de LVSC organiseren voornamelijk Regio Coördinatoren de activiteiten voor de leden. Dit betekent dat het organiseren van professionele deskundigheid bevorderende activiteiten rondom het derde domein van de LVSC, organisatiebegeleiding, in samenspraak gaat met de RCP's. In een eerste ontmoeting op 9 oktober wordt de verbinding, draagvlak van de RCP's met organisatie begeleiding activiteiten geïnventariseerd. De uitkomst volgt als een addendum op dit werkplan.

3.

In de concretisering van het activiteitenaanbod is het organiseren van nog meer en nadrukkelijker vraaggestuurde activiteiten passend binnen de cultuuromslag die de vereniging ondergaat.

4.

Bij de laatste AVL, op 13 april jl, werd geen meerderheid bereikt om de gewijzigde statuten inclusief het domein organisatiebegeleiding door te mogen voeren. Hierdoor leek deze opdracht te stagneren echter verwacht het bestuur de goedkeuring van de leden in november. Als werkgroep is besloten, in goed overleg met de directeur LVSC, om het projectplan te finaliseren met de conclusie dat het een duidelijke scheiding aanbrengt tussen de definiëring van het derde Domein met statutenvragen enerzijds en communicatie hierover met de leden anderzijds - (dit is verantwoordelijkheid van het Bestuur) en het inhoudelijk adviseren aan het bestuur over de activiteiten in organisatie begeleiding inclusief en eerste opzet van een communicatieplan.

5.

Het lijkt de werkgroep een goed plan om ambassadeurs van de LVSC aan te stellen als het 'gezicht' van het derde domein.

Conclusies en aanbevelingen 2:

Actieplan: de activiteiten in organisatiebegeleiding

Door de ontwikkeling die de LVSC momenteel doormaakt, is het concretiseren van het werkplan met verantwoordelijkheden en takenpakket door de werkgroep niet mogelijk. Het ontbreken aan een duidelijke visie en strategisch beleid op organisatie begeleiding waarin het activiteitenaanbod een onderdeel is, met daarbij de zorg over het draagvlak onder de RCP's en leden voor dit domein, maakt dat de werkgroep een pas op plaats heeft gemaakt om eerst in gesprek te gaan met de RCP's alvorens over te gaan tot een volgende ontwikkelingsstap. Een eiland zonder boten, bruggen of toegangswegen trekt geen bezoekers, hoe mooi ook.

RCP's

Het leer- en ontwikkelingslandschap Organisatie begeleiding geeft de deskundigheidsbevorderende activiteiten en gebieden weer die verder geconcretiseerd

kunnen worden afhankelijk van de rol van de RCP's, de diverse werkgroepen binnen de LVSC, het strategisch beleid en de wens van het bestuur. Het ruime keuzepallet aan activiteiten die interessant is voor de bijscholingsactiviteiten, is een risico en mogelijk kunnen ambassadeurs hierin een rol spelen in advisering aan een regio of werkgroep.

Op 9 oktober vindt de LOR meeting plaats met als onderdeel een door de werkgroep georganiseerde bijeenkomst van 1 ½ uur. Het doel van deze dag voor de werkgroep zal allereerst gaan om:

- Regio Coördinatoren te peilen hoe zij staan tegenover het verder ontginnen en ontwikkelen van het Leer- en Ontwikkellandschap van Organisatie Begeleiding.
- Het stimuleren en inspireren hier deel vanuit te gaan maken.
- Input halen uit de tips van de RCP voor het ontwikkelen van het activiteitenaanbod.

Een addendum met de uitkomst van deze meeting zal aangeboden worden aan het bestuur van de LVSC.

Werkgroepen

De werkgroep "jonge leden (40-)" is in gesprek met de bureaudirecteur en een enthousiast lid (Elke Kraayvanger) over hun wensen aan LVSC-activiteiten. Een eerste inventarisatie komt overeen met de werkgroep, zoals:

- Netwerk opbouwen
- Ondernemerschap (veel zzp'ers zijn als jonge ondernemers actief)
- Met plezier en een ruim keuzepallet kunnen deelnemen aan activiteiten

Uit de leden enquête blijkt dat een grote **behoefte** bestaat aan intervisie, ontmoetingen met andere leden, ervaringen uitwisselen en netwerken. Dit kan op verschillende manieren ingericht worden als intervisie groepen, *Community of Practice* of het oprichten van zogenaamde kennegroepen die zich met elkaar verbinden door de gemeenschappelijke waarden van de LVSC; vertrouwen, toegankelijkheid en kwaliteit. De werkgroep "jonge leden" gaat deze eerste inventarisatie samen met enthousiaste oudere leden uitwerken in drie thema groepen.

Bevordering van deskundigheid; onder het motto van 'een leven lang samen leren' vorm en inhoud geven aan duurzame ontwikkeling via een vitale, bloeiende *Community of Practice*, een actuele body of knowledge, omarmen van alumni van erkende opleidingen, het organiseren van kennisbevorderende activiteiten op zowel landelijk, als *boven- en regionaal* niveau, zowel in digitale, als fysieke vorm.

We hebben een **diverse gemeenschap** voor ogen waarin LVSC leden, samen leren met aspirant leden, alumni, docenten van opleidingsinstellingen, maar ook met mensen uit het beroepenveld.

Het is van belang dat deze vormen van interactie opgenomen zijn in de strategische visie van de LVSC om de invulling, werkwijze en activiteiten te concretiseren.

Voor landelijke en bovenregionale activiteiten denken we aan het programmeren van aansprekende 'cracks' met een '**expert**' reputatie om het domein een 'boost' te kunnen

geven waardoor er een wervend effect ontstaat. Tevens biedt dit veelal een goede gelegenheid voor een netwerkborrel en publiciteit.

Participatie door leden. Voor en door leden, inhoud geven aan een vereniging, en meedoen als lid, betekent ook doelen stellen aan de mate van participatie door leden. Uit het ledenonderzoek blijkt dat de LVSC beschikt over een groot ledenkapitaal. Een **leergemeenschap van leden** die van en met elkaar willen leren. Leden blijken bereid en in staat om activiteiten te verzorgen aan andere leden. Dit creëert een actieve betrokkenheid bij de vereniging en zo ontstaat een sterke leergemeenschap aan organisatie begeleiders die zich betrokken voelen bij het derde domein.

De concrete opbrengsten van de gidsen (leden die een bijdrage willen leveren aan de LVSC) is mager. 7 vd zo'n 40 benaderde leden leverden een bijdrage.

De bijdragen zijn:

- *Ontwikkelskunde "Als je ziet wat er te leren valt": Adrienne van Doorn (Social Advisors- Amersfoort)*
- *Systemisch werken met teams en organisaties: Arie de Korte Rotterdam, Den Haag Leiden*
- *Oordelen en vertrouwen: Jeannette Hoevers, Drenthe, Friesland, Overijssel*
- *Deep Democracy: Sandra Buith; regio Noord en andere regio's ook in overleg*

De opbrengsten van de leden met betrekking tot de vraag aan organisatie begeleidingsactiviteiten zijn verwerkt in de Body of Knowledge.

Betrekken van het beroepenveld, door het positioneren - agenderen van mensgerichte deskundigheid rondom de maatschappelijke opgave waarvoor de mensgerichte beroepsgroep staat, het adresseren van haar relevantie richting het beroepenveld.

Daarnaast zou een soort van **Raad van Advies** samengesteld kunnen worden die toeziet op de bewaking van de vakinhoudelijke kwaliteit, trends en ontwikkelingen die in het domein organisatie begeleiding spelen.

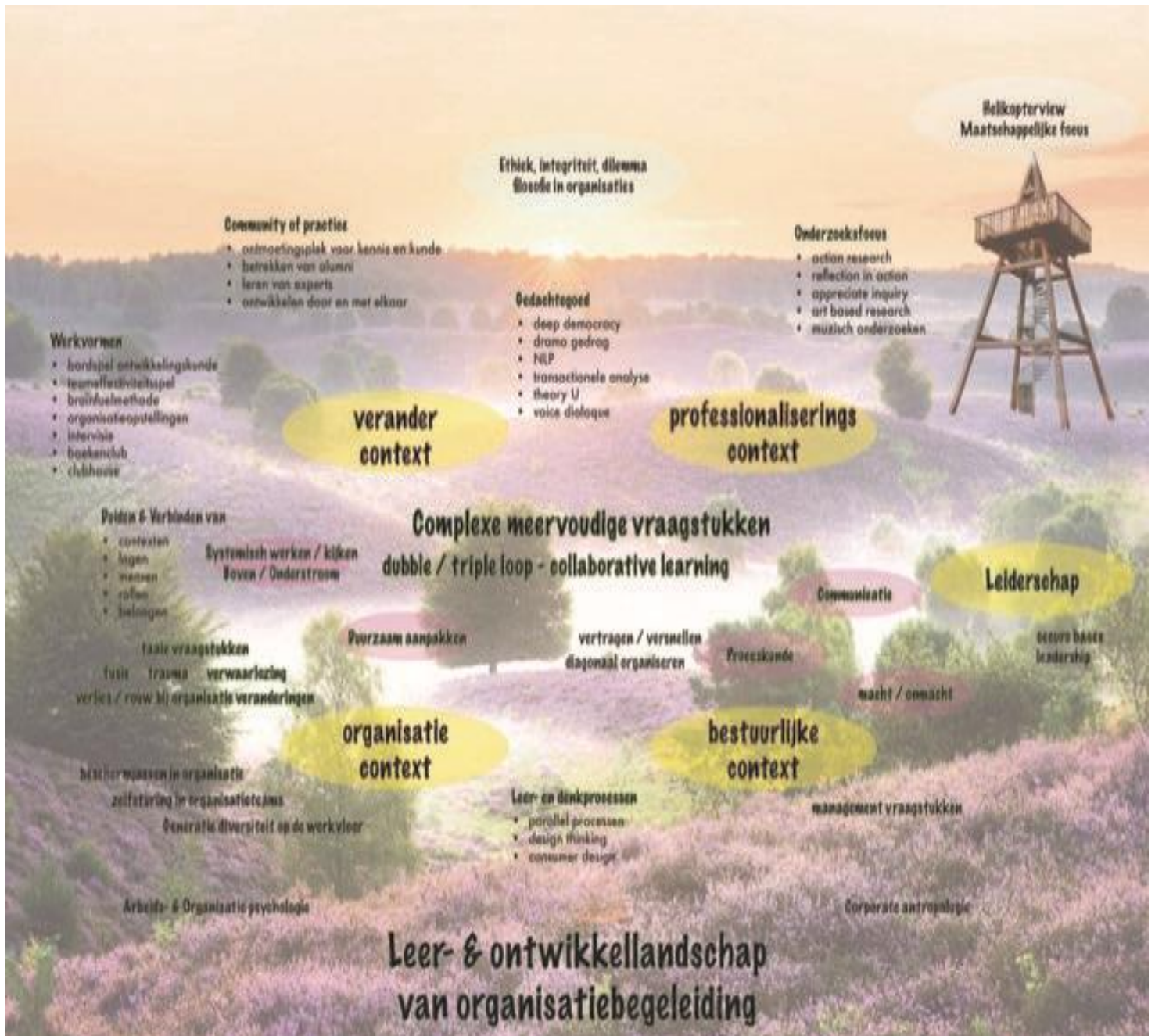
Het vervolg

Door het drieslagleren waarin de LVSC zich bevindt, lijkt het een goed advies dat er een prioriteit aangebracht wordt in de te ondernemen activiteiten binnen de LVSC breed met in achtneming de beschikbare middelen.

Het bestuur kan een nieuwe opdracht formuleren voor de werkgroep. De werkgroep zal dit als advies opnemen in het projectplan en bij elkaar komen om de werkbaarheid en commitment te bespreken.

Bijlagen

1. Leer- en ontwikkelandschap van Organisatie activiteiten



2. Overzicht activiteiten aangeboden door LVSC-leden

Overzicht aanbod activiteiten 3e domein n.a.v. definitieve aanmeldformulieren

Naam	Onderwerp (en)	Regio('s)	Online
Adrienne van Doorn	"Als je ziet wat er te leren valt" Een proeftuin van 4,5 uur	Op aanvraag en overleg is veel mogelijk per regio	Ja
Arie de Korte	Systemisch werken met teams en organisaties	Rotterdam, Den Haag, Leiden, Utrecht	Nee
Jeannette Hoever	Oordelen en vertrouwen 45 min met discussie 30	Drenthe Friesland Overijssel (vanaf het najaar)	Ja
Sandra Buith	Deep Democracy	Op aanvraag en in overleg in alle regio's	Ja