

PROFESSIONALISERING

*AFSTUDEERVERSLAG IN HET KADER VAN DE
OPLEIDING TOEGEPASTE ONDERWIJSKUNDE
AAN DE UNIVERSITEIT TWENTE*

Herbert A. Beernink

Universiteit Twente, Toegepaste Onderwijskunde, Afstudeeropdracht (190000)

Opdrachtgever: Drs. B.J. Schuitemaker (NOLOC)

Afstudeercommissie: Dr. A.A.M. Wognum en Drs. P. Runhaar (Universiteit Twente)

Herbert A. Beernink, Enschede, 21 december 2007

INHOUD

Voorwoord	4
Samenvatting	5
Summary	5
Inleiding	5
Wat is professionalisering?	6
Onderzoeksvraag	11
NOLOC nader beschreven	11
Onderzoeksmethoden	14
Resultaten	17
Conclusies en aanbevelingen	23
Discussie	29
Afsluiting	31
Referenties	31
Bijlage I Enquête NOLOC leden	36
Bijlage II Professionalisering; op zoek naar een eenduidige betekenis	51
Bijlage III Professionalisering; de spanning tussen autonomie en regelgeving	54

VOORWOORD

Beste lezer,

Een universitaire opleiding wordt doorgaans afgesloten met een afstudeeropdracht. Eén van de uitkomsten van deze afstudeeropdracht is het afstudeerverslag, in de wandelgangen ook wel ‘de scriptie’ genoemd. Mijn scriptie is dat wat u nu op het punt staat te gaan lezen. De bedoeling van de scriptie is mijn begeleiders aan de Universiteit Twente en andere geïnteresseerden te informeren over mijn afstudeeropdracht en de uitkomsten daarvan.

De externe opdrachtgever in deze afstudeeropdracht is een beroepsvereniging, de Nederlandse Orde voor Loopbaanadviseurs en Outplacement Consulents (NOLOC). De NOLOC is met inmiddels ruim 1200 leden de leidende beroepsvereniging van loopbaanprofessionals in Nederland. De NOLOC wil zich inzetten voor de (verdere) professionalisering van de beroepsvereniging. Om de NOLOC daarbij te helpen heb ik onder andere de huidige en gewenste wijze van professionalisering bij de NOLOC in kaart gebracht om op basis daarvan een advies te geven over hoe professionalisering binnen de NOLOC vormgegeven zou kunnen worden.

Behalve dit advies zijn bij dit verslag nog twee korte artikelen gevoegd waarin twee wetenschappelijk en maatschappelijk relevante thema’s met betrekking tot professionalisering worden behandeld. Ik heb daarin gezocht naar de werkelijke betekenis van professionalisering, om een tegenwicht te bieden voor de huidige eenzijdige benadering van het begrip in organisaties. Professionalisering wordt in de praktijk vaak beperkt tot het op korte termijn efficiënter werken en het voldoen aan regels en kwaliteitscriteria. Daarom ga ik daarnaast nog in op het spanningsveld tussen de autonome professional en regelgeving.

Rest mij nog het traditionele dankwoord voor mijn begeleiders en andere hulpvaardige mensen. Ida Wognum, mijn begeleider aan de Universiteit Twente, wil ik bedanken voor haar zorgvuldige hulp, haar inzet en een aantal pittige discussies. Jan Schuitemaker, mijn opdrachtgever vanuit de NOLOC wil ik bedanken voor zijn enthousiasme, zijn relativeringsvermogen, zijn professionele begeleiding en zijn hulp op verschillende gebieden. Piety Runhaar wil ik bedanken voor het kritisch kijken naar en beoordelen van mijn verslag. Nic’, Aatje, Pap, Mam en Willie wil ik bedanken voor de (misschien onbewuste) interesse en hulp. Om te voorkomen dat ik iemand vergeet, bedank ik verder iedereen die denkt een bijdrage te hebben geleverd aan mijn afstudeeropdracht.

Veel leesplezier,

Herbert Beernink

SAMENVATTING

Het begrip professionalisering wordt door organisaties op verschillende wijzen gebruikt en soms (onbewust) misbruikt. De beroepsvereniging voor loopbaanadviseurs (NOLOC) vraagt zich daarom af hoe professionalisering optimaal vorm gegeven kan worden om in te kunnen spelen op een zeer divers vakgebied en een groep autonome professionals. Professionalisering bestaat uit drie componenten: het leren en ontwikkelen van professionals, het verbeteren van de positie van de beroepsvereniging en het op de juiste manier omgaan met het spanningsveld rondom de autonome professional. De NOLOC heeft daarnaast een zeer diverse groep leden, zoekt nog naar een duidelijke doelstellingen en maakt op dit moment al gebruik van verschillende professionaliseringsactiviteiten. Door middel van een enquête onder de NOLOC leden en interviews onder de NOLOC bestuursleden is de huidige en gewenste wijze van deze componenten in kaart gebracht. Professionalisering blijkt in ieder geval meer te zijn dan het houden aan regels en het voldoen aan kwaliteitscriteria. Op basis van het in kaart brengen van het begrip professionalisering en de huidige en gewenste situatie bij de NOLOC worden per component aanbevelingen gedaan om professionalisering (verder) vorm te geven. Tot slot wordt een aantal kritische noten geplaatst bij het onderzoeksproces en het begrip professionalisering.

SUMMARY

The Dutch term ‘professionalisering’ (becoming [more] professional; the development of professionalism) is being used by organizations in different ways and sometimes the expression is unconsciously overused. The association of Career Advisers is therefore questioning how ‘professionalisering’ can be developed to handle the ever changing challenges of their diverse industry and autonomous professionals. ‘Professionalisering’ consists of three components: the learning and development of professionals, improving the position of the association and dealing in the correct manner with the challenges and dilemmas that the autonomous professional faces. Apart from this, the group of members of the NOLOC are largely varied, are still searching for clear goals and, currently, the NOLOC is already making use of different methods of ‘professionalisering’. By means of a questionnaire among the NOLOC members and interviews among the NOLOC board members, the present and the desired way of these components have been identified. ‘Professionalisering’ in most cases, appears to be more than satisfying the regulations set out and meeting the requested level of quality. In summary ‘professionalisering’ in its present and desired state at the NOLOC for each component recommendations are given to further improve the process of ‘professionalisering’. In conclusion some critical notes are being made at the process of research and the term ‘professionalisering’.

INLEIDING

Op 10 juni 2005 staat in een persbericht op de website van het ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (VROM) dat de handhavingsorganisaties een verbeteringslag hebben gemaakt met de professionalisering van de milieuhandhaving. Uit de recente eindmeting van het project ‘Professionalisering milieuhandhaving’ die staatssecretaris Van Geel van VROM, mede namens de staatssecretaris van het ministerie van Verkeer en Waterstaat (V&W), aan de Tweede Kamer heeft gestuurd, blijkt dat een kwart van deze organisaties nog duidelijk onder de maat presteert. Om op korte termijn de afgesproken doelstelling, dat alle handhavingorganisaties moeten voldoen aan de kwaliteitscriteria, te halen worden zonodig nieuwe wettelijke instrumenten ingezet, zoals de bevoegdheid van de decentrale overheden om handhavende organisaties een aanwijzing te geven over de te treffen maatregelen. Onder regie van de provincie hebben de handhavingorganisaties hun verantwoordelijkheid opgepakt en de afgelopen jaren verbeteringen ingevoerd, aldus het ministerie.

Organisatie-adviseur Jaap Peters heeft een duidelijke mening over professionalisering zoals die van het ministerie van VROM. “Door een overvloed aan protocollen, prestatiecontracten en andere regelgeving lopen organisaties vast en verliezen ze hun innoverend vermogen”, zegt hij in het NRC Handelsblad (2005). “De manier waarop veel organisaties werken, is identiek aan wat in de intensieve

veehouderij gebeurt. Daar zie je dat de grootschaligheid is toegenomen. De boer komt steeds minder in zijn stal, maar kijkt wel continu op zijn computer om te zien wat de voederconversie is. Hoeveel voer moet erin om hoeveel vlees te krijgen. Die input-output modellen kennen we ook in het bedrijfsleven. Dat is historisch gezien een curieuze stelling. Er is juist meer ruimte gekomen voor het individu. De Taylorische lopende-band-organisatie geldt als achterhaald. Dat lijkt zo, en misschien heeft dat enige tijd gegolden. Maar sinds de jaren '90 zijn, onder invloed van Angelsaksische managementliteratuur, steeds meer organisaties gaan, zoals dat heet, professionaliseren. Kijk naar de call centers, naar de thuiszorg, de prestatiecontracten van de politie en de voortdurende regels die worden uitgestort over het onderwijs. Dat zogenaamde professionaliseren heeft geleid tot enorme hoeveelheden regels en protocollen. De organisatie staat centraal, de mensen zijn radertjes. Net zoals in de film *Modern Times* van Charlie Chaplin", aldus Peters.

Bij het ministerie is te zien dat de inhoud (milieubeheer) door professionalisering (hier wettelijke instrumenten) naar de achtergrond wordt geduwd door de eis om op korte termijn te moeten voldoen aan de kwaliteitscriteria, anders wordt de doelstelling niet gehaald. Maar is professionalisering nu slechts het op korte termijn efficiënter werken en het voldoen aan regels en kwaliteitscriteria? Of is professionalisering meer dan dat? En wat betekent professionalisering voor de voetballende professional, de professionele arts en de professionaliteit van een docent?

Vooraf voor een beroepsvereniging als de NOLOC zijn dit relevante vragen. De NOLOC, de Nederlandse Orde voor Loopbaanadviseurs en Outplacement Consulents, vraagt zich af wat (verdere) professionalisering betekent voor haar professie, de loopbaanadviseur en de vereniging. De NOLOC, opgericht in 1990, is met inmiddels ruim 1200 leden de leidende beroepsvereniging van loopbaanprofessionals in Nederland. De NOLOC helpt haar leden voorop te kunnen lopen op het gebied van loopbaanadvies, outplacement, beroepskeuze-advies en carrièrecoaching, maar ook op het gebied van nieuwe organisatie- en managementtheorieën, trends in de arbeidsmarkt en maatschappelijke ontwikkeling. De NOLOC doet dit door zich in te zetten voor de bevordering en ondersteuning van de professionaliteit van haar leden en voor de profilering en ontwikkeling van het vakgebied. Op basis hiervan komt de volgende centrale vraag naar voren: Hoe kan de NOLOC de (verdere) professionalisering van de beroepsvereniging optimaal vormgeven?

WAT IS PROFESSIONALISERING?

Professionalisering: inhoud, positie en autonomie

Op basis van literatuuronderzoek kan het begrip professionalisering opgedeeld worden in drie componenten. In tabel 1 is te zien hoe die aspecten uit de diverse literatuur te plaatsen zijn onder een inhoudelijke component, een positionele component en een component van autonomie.

Hutschemaekers (2001) geeft de driedeling het meest duidelijk weer. Kenmerkend voor professionals is dat ze (1) voortdurend bezig zijn met beroepsvormende activiteiten: zij ontwikkelen hun kennis en leren nieuwe methoden. Tegelijkertijd zijn ze (2) vaak bezig met de positie van hun eigen beroepsgroep en niet zelden leggen zij claims op tafel over hun bijzondere deskundigheden of eisen zij een uitzonderingspositie op binnen de organisatie. Dit proces wordt gezien als de kern van professionalisering. Daarbij gaat het dus enerzijds om verdieping en verbetering van het vak en anderzijds om een organisatorisch en politiek proces waarbij groepen van professionals specifieke deskundigheid claimen, daarover zeggenschap eisen en aandringen op wettelijke bescherming. Deze dubbele dynamiek zet nu eens aan tot vernieuwing en dan weer tot defensieve reacties. De verdieping en verbetering van het vak wordt in dit verslag de 'inhoudelijke' component van professionalisering genoemd. Het organisatorisch en politiek proces van groepen vormt de 'positionele' component. Ook is (3) een derde component van professionalisering zichtbaar geworden, namelijk die van de 'autonomie' van de professional. Centraal bij deze component staat de wens van de professional om onafhankelijk zijn werk te kunnen doen.

Hieronder worden de drie theoretische componenten van professionalisering verder uitgewerkt. Bij de inhoudelijke component wordt dieper ingegaan op het leren en ontwikkelen van de professional, bij de positionele component staat de positionering van de beroepsvereniging centraal en bij de component van autonomie komt de (on)afhankelijkheid van de professional aan de orde.

Tabel 1. In de literatuur meest voorkomende aspecten per component van het begrip professionalisering (Beernink, 2005)

Inhoudelijk	Positioneel	Autonomie
<ul style="list-style-type: none"> • proces van groei en ontwikkeling van kennis (Tamboer, 2000) • 'process of change within an individual (acquisition of the skills, habits, attitudes of a certain profession)' (Boshuizen, Bromme en Gruber, 2004) • leren van professionals (Kwakman, 2001) • 'set of strategic processes effective for the individual' (Van Der Heijden, 1998) • prestatieverbetering van professionals binnen kennisorganisaties met focus op de prestatie van individuele professionals (De Groot, 2005) • groei of ontwikkeling die de professional doormaakt (levensloopmodel) (Van der Zee, 2004) (Rapmund en Wijnen, 1990) • verdieping en verbetering van het vak (Hutschemaekers, 2001) 	<ul style="list-style-type: none"> • proces van integratie (of organisatie) (Tamboer, 2000) • beroepsgrenzen afbakenen (Tijmens, 2001) • opleidingstraject uniformeren (Tijmens, 2001) • (maatschappelijke) erkenning verkrijgen (Tijmens, 2001) • versterking van de integratie van producten, diensten en kennis (Van Delden, 1992) • 'process of enculturation into a group (of becoming accepted and legitimised in a certain context)' (Boshuizen, Bromme en Gruber, 2004) • ontwikkelingsproces waarin beroepen steeds meer kenmerken van een professie verwerven (Kwakman, 2001) • 'set of strategic processes effective for the organization' (Van Der Heijden, 1998) • groei of ontwikkeling die de professional doormaakt (levensloopmodel) (Van der Zee, 2004) (Rapmund en Wijnen, 1990) • organisatorisch en politiek proces waarbij groepen van professionals specifieke deskundigheid claimen, daarover zeggenschap eisen (professionele autonomie) en aandringen op wettelijke bescherming (Hutschemaekers, 2001) 	<ul style="list-style-type: none"> • zelf besturen van de groei die de professional doormaakt (Rapmund en Wijnen, 1990) • succesfactor; is cruciaal voor 'professional performance' (De Groot, 2005) • werkzaam op grond van gezag of autoriteit (Tamboer, 2000) • autoriteit om taken die op het gebied van het beroep liggen zelfstandig uit te voeren en daarop gebaseerde beslissingen te nemen (Kwakman, 2001) • persoonlijke vrijheid (Rapmund en Wijnen, 1990) • onafhankelijkheid (Rapmund en Wijnen, 1990) • veel controle over taakuitvoering (Mintzberg, 1979) • vrijheid om de arbeidstaak zelf te bepalen en de methode te kiezen waarlangs deze wordt uitgevoerd (Tijmens, 2001) • sprake van (morele) verantwoordelijkheid (Tijmens, 2001) • grote mate van autonomie en zelfstandigheid in de taakvervulling en handelingen (Auer, 1998) • afstemmen van hun eigen doelen op die van hun directe omgeving (Jutte en Kruijt, 1999) • 'control their own work structure' (De Groot, 2005) • zelf verantwoordelijk voor zijn werk en het relatief zelfstandig aanwenden van informatie (Weggeman, 1997)

Inhoudelijk professionaliseren: leren en ontwikkeling van de professional

Hieronder zal in worden gegaan op de inhoudelijke component van het begrip professionalisering, namelijk het leren en de ontwikkeling van de professional. De positionele component van professionalisering en de component van autonomie komen vervolgens aan bod.

Wat is leren?

Volgens Kwakman (2001) is leren altijd een activiteit van degene die leert. De lerende onderneemt actie die leerprocessen in gang zetten, die leiden tot een bepaald leerresultaat. Maar leren is meer. Leren is ook iets wat je al kunt, verder ontwikkelen. Ergens ervaring in krijgen, een expert worden. Leren betekent daarmee dat er iets nieuws aan die ervaring of expertise wordt toegevoegd, maar datgene wat nieuw geleerd wordt kan heel verschillend zijn: het kan gaan om nieuwe kennis of

een nieuwe vaardigheid, maar het kan ook een nieuw inzicht zijn, een nieuwe overtuiging of opvatting of een nieuwe kijk op bepaalde zaken.

Deze opvatting heeft drie belangrijke implicaties. Ten eerste zijn leerresultaten niet altijd waarneembaar, omdat leren niet automatisch leidt tot ander handelen. Ten tweede is het individu uiteindelijk degene die bepaalt of er wordt geleerd en wat er wordt geleerd. Een activiteit kan voor de één heel leerzaam zijn, terwijl de ander er niets van opsteekt. Ten derde is leren niet alleen het resultaat van bewust ondernomen activiteiten. Mensen blijken ook vaak te leren in reactie op situaties en gebeurtenissen, waarbij de activiteiten die ze uitvoeren als het ware door de situatie worden uitgelokt, aldus Kwakman.

Waarom leren?

Professionals leren volgens Kwakman (2001) om drie redenen. Ten eerste leren professionals omdat er zo veel verandert. Daardoor worden professionals geconfronteerd met nieuwe taken en andere eisen. Om deze naar behoren te vervullen zullen zij nieuwe dingen moeten leren. Dit is het leren in het kader van innovatie, leren omgaan met veranderingen die van buitenaf komen. Ten tweede leren professionals ook omdat de aard van hun werkzaamheden dat van hen vraagt. Het werk confronteert hen telkens weer met nieuwe problemen en situaties die om een oplossing vragen. Omdat er niet een beste manier is om het probleem aan te pakken, streven professionals iedere keer opnieuw, op grond van hun aanwezige kwaliteiten en ervaringen, naar de best mogelijke oplossing. Deze ervaring helpt tegelijkertijd bij de oplossing van het volgende probleem. Professionals zijn dus voortdurend betrokken bij verbeteringsprocessen die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van het eigen werk. De kwaliteit van dienstverlening wordt voornamelijk verbeterd via het ontwikkelen van de eigen kwaliteiten. Dit is een voortdurend proces dat de kern van het werk van professionals betreft. Door dit proces ontwikkelen ze namelijk hun praktijkkennis. Dit betekent dat alle professionals gedurende hun hele beroepsloopbaan zullen blijven leren. Tegelijkertijd kan gesteld worden dat de ontwikkeling van deze praktijkkennis voor professionals een belangrijke reden is om te leren. Ten derde vindt leren van professionals niet uitsluitend plaats omdat de organisatie of het werk dit van ze verlangt, maar ook omdat professionals dit zelf nastreven en hier eigen doelen en belangen mee willen bereiken. Deze individuele doelen en belangen zijn volgens Kwakman met name van belang voor de eigen loopbaanontwikkeling en de vormgeving hiervan.

Wanneer leren?

Professionals leren volgens Poell en Tijmensens (2002) in verschillende contexten. Voorafgaand aan de beroepsbeoefening leren professionals in de beroepsopleiding. Zij leren dan de beroepsspecifieke competenties waarover men het in de beroepsassociatie eens is geworden. Professionals leren ook tijdens hun beroepsbeoefening binnen de organisatie waar ze werken. Veel beroepsbeoefenaars maken deel uit van een arbeidsorganisatie. Professionals leren dan de competenties die binnen de organisatie belangrijk zijn. Organisaties ontwikkelen zich weer, en daarmee veranderen ook de competenties die van een beroepsbeoefenaar binnen die organisatie worden gevraagd. Bovendien leren professionals ook in het kader van hun beroep. Dit is een vaak vergeten domein. Professionals maken deel volgens Poell en Tijmensens uit van een beroepsgroep en zijn vaak aangesloten bij een beroepsvereniging.

Hoe leren?

Het leren van professionals kan worden ingericht door hen een leeromgeving te bieden waarin zij zelf hun weg kunnen bepalen. Voor de autonome professional moet het doel van een dergelijke leeromgeving zijn dat het leren wordt aangemoedigd en ondersteund, om zich zo voortdurend te kunnen aanpassen en innovatief te kunnen zijn. Om als organisatie mee te gaan met de maatschappelijke ontwikkelingen, of deze juist voor te zijn, is het belangrijk om zelf nieuwe kennis te ontwikkelen en deze toe te passen in de werkprocessen en diensten. Harrison en Kessels (2004) schrijven over het 'corporate curriculum', een transformatie van de dagelijkse werkplek naar een omgeving waarin leren en werken wordt geïntegreerd. Het 'corporate curriculum' is gestoeld op het idee dat leren op en rond de werkplek meer oplevert dan het leren in formele cursussen en programma's. Uit grootschalig onderzoek (Kessels, Van Lakerveld, Van den Berg, 1998; Van Lakerveld, Van den Berg, De Brabander en Kessels, 2000) is gebleken dat er een samenhang bestaat

tussen de kracht van de werk- en leeromgeving en het vermogen van organisaties om zich te verbeteren en te vernieuwen (kennisproductief te zijn). Voor een beroepsvereniging is het ingewikkeld om een leeromgeving tijdens het werk te creëren, aangezien zij hier niet direct bij betrokken is. De beroepsvereniging kan echter wel stimuleren om te leren tijdens het werk en hulpmiddelen aanbieden om dit te bevorderen.

Samengevat

De inhoudelijke component van professionalisering bestaat uit het leren en de ontwikkeling van de professional. Beroepsverenigingen professionaliseren zich dus door het leren en ontwikkelen van individuele professionals. Dit leren en ontwikkelen zorgt voor de inhoudelijke verdieping en verbetering van het vakgebied.

Positioneel professionaliseren: positionering van de beroepsgroep

Na het bespreken van de inhoudelijke component wordt nu dieper ingegaan op de positionele component van professionalisering, namelijk de positionering van individu en organisatie. Als derde en laatste zal hierna nog de component van autonomie aan de orde komen.

De eigenwaarde van de professional

Een te commerciële professional is volgens Jutte en Kruijt (1999) een uitzondering. De meeste professionals worstelen met de vraag of hun eigen kennis voldoende waarde heeft om verkocht te worden. Bovendien heeft de professional een afkeur van het verkopersimago. Door een vergoeding te vragen voor je kennis lijkt je een verkoper. En in de ogen van professionals is een verkoper iemand die alleen aan winst denkt, en bereid is voor geld 'water bij de wijn te doen'. Dat strookt niet met de eigenwaarde van de professional. Veel professionals vinden de door hen ontwikkelde kennis per definitie waardevol en daarom verkoopbaar aan buitenstaanders. Volgens Van der Zee (2004) kan af en toe rondkijken buiten de muren van de eigen organisatie weliswaar voor iedereen verfrissend zijn, maar het komt er veeleer op aan te zorgen voor structuren die tijdens de beroepsuitoefening voldoende ruimte scheppen voor een reflectie op wat goed handelen is, alsmede voor een speurtocht naar de daartoe belemmerende en bevorderende omstandigheden. Maar om voorop te blijven lopen is wel een bepaalde profilering nodig. Lastig blijft of dit mogelijk is zonder afbreuk te doen aan het belang van de beroepsvereniging, de eigen organisatie, de eigen carrièrekansen, de wensen van de klant en de idealen van het beroep.

De identiteit van een organisatie

Volgens Dijkstal en Kuipers (2006) boeit een organisatie met een goed ontwikkelde en expliciet benoemde identiteit al haar 'stakeholders'. De identiteit van een organisatie kan volgens Dijkstal en Kuipers complex zijn of onduidelijk maar kan nooit afwezig zijn. Elke organisatie heeft een identiteit. Hetzelfde geldt voor imago van een organisatie. Identiteit en imago liggen in elkaars verlengde. Wanneer niet bewust gestuurd wordt op de identiteit en het imago, loopt een organisatie het risico dat de buitenwereld met haar aan de haal gaat. Een voorbeeld hiervan is Lonsdale. Een sportief kledingmerk, nota bene groot gemaakt door de zwarte ex-bokser Bernhard Hart, dat nu geassocieerd wordt met racisme en rechtsextremisme (Dijkstal en Kuipers, 2006).

Een organisatie beschikt volgens Dijkstal en Kuipers over drie instrumenten om haar identiteit naar buiten te brengen: gedrag, communicatie en symboliek. Gedrag is verreweg het belangrijkste. Het zijn tenslotte de handelingen van een organisatie, waarop de omgeving haar zal beoordelen. Dat gaat verder dan klantgerichtheid of flexibiliteit. Binnen organisaties met een sterke identiteit gedragen de medewerkers zich ook op een eigen manier. Onder communicatie wordt het geheel aan verbale en visuele boodschappen verstaan die de organisatie uitzendt. Van campagnes tot werving. Van e-mail tot sponsoring van evenementen. De symboliek geeft op impliciete wijze aan waar de organisatie voor staat of wil staan. Het logo en de huisstijl zijn daarvan de meest genoemde elementen, maar ook de huisvesting, uniformen en het wagenpark maken daar deel van uit.

De persoonlijkheid van een organisatie is moeilijk veranderbaar, een organisatie kan wel makkelijker invloed uitoefenen op haar identiteit middels de voorgaande drie instrumenten. En als dit succesvol wordt gedaan, is het imago op zijn beurt weer een afspiegeling van de identiteit van de organisatie, een soort versimpeld beeld van de werkelijkheid. Imago wordt ook beïnvloed door

omgevingsfactoren zoals concurrentie, maatschappelijke ontwikkelingen, trends etc. Zoeken naar de persoonlijkheid van de organisatie is op dit moment een actuele opgave voor organisaties. Imago kan niet los worden gezien van identiteit, die staat voor wat de organisatie werkelijk is, het unieke karakter. Het gaat er niet om jezelf te profileren in de zin van een imago creëren, maar het gaat erom op alle niveaus verbonden te zijn met je omgeving. Dit betekent dat de waarden die worden gedeeld met consumenten, relaties, werknemers en de omringende maatschappij van doorslaggevend belang zijn voor het succesvol opereren van de organisatie, aldus Dijkstal en Kuipers.

Het is een illusie volgens Van der Zee (2004) om te menen dat identiteitsontwikkeling uit moet komen bij een eenduidig profiel. Elk vak heeft tegenwoordig vele gezichten, gewoonten en tradities.

Samengevat

De positionele component van professionalisering bestaat uit de profilering en positionering van individuele professionals en de organisatie. Beroepsverenigingen professionaliseren zich dus door een proces waarin door profilering wordt geprobeerd haar positie te verbeteren.

Autonomie

Na het bespreken van de inhoudelijke component en de positionele component wordt nu de derde component van professionalisering besproken, de component van autonomie. Hierbij gaat het om de on- en afhankelijkheid van de professional.

Wederzijdse afhankelijkheid

Professionals streven volgens Van Delden (1992) naar een arbeidssituatie waarin ze zo autonoom mogelijk bezig kunnen zijn. Autonomie gaat uit van het principe van de individuele vrije wil. De professional heeft overzicht over zijn eigen werk en neemt zonder afstemming op anderen flexibel beslissingen. Niet gedwongen door modellen en instructies vanuit de omgeving kiest hij zelf uit allerlei verklaringen en oplossingen de beste aanpak. Dit proces verloopt binnen één individu redelijk effectief, wat verklaart waarom autonomie samengaat met een sterke motivatie en onafhankelijk gedrag.

Er ontstaat echter spanning op die terreinen waarop hij wèl van anderen afhankelijk is. Die afhankelijkheid van anderen is vaak een blinde vlek voor professionals. Ze is er wel, maar wordt beleefd als een ondergeschikt gegeven terwijl het juist een bron van gezamenlijke kracht kan zijn. Ook staat afhankelijkheid volgens Van Delden laag aangeschreven in de hiërarchie van waarden in de professionele cultuur. Individuele kennis en ervaring, persoonlijke stijl en authentieke aantrekkingskracht op klanten scoren hoog. De professional is vaak de creatieve, grensverleggende en eigenzinnige 'Einzelgänger', die wel anderen aan zich weet te binden maar het zelf zonder hulp van anderen kan. Deze eigenzinnigheid, onderdeel van een breder cultuurverschijnsel van individualisering, gaat niet samen met afhankelijkheid.

Wanneer het in het bijzonder gaat om inhoudelijke afhankelijkheid van kennis en creatieve inbreng van anderen wordt de spanning nog groter. Uitwisseling van kennis en ideeën is namelijk geen puur technisch proces, maar betekent het scheppen van een persoonlijke verstandhouding. Het op elkaar afstemmen van inzichten, ideeën, prioriteiten en onzekerheden vraagt om diepte in de samenwerking. De professional moet bereid zijn om open te zijn over zijn deskundigheid en de grenzen daarvan moeten ook de denkwereld van de ander aftasten om tot een gezamenlijk resultaat te komen. Wederzijdse afhankelijkheid moet niet als noodzakelijk kwaad gezien worden, maar moet als uitgangspunt genomen worden. Er zijn volgens Van Delden drie vormen van afhankelijkheid waarbij de autonomie kleiner wordt naarmate de afhankelijkheid groeit. Ten eerste de beheersmatige afhankelijkheid, waarbij de afhankelijkheid beperkt blijft tot planning en beheersmatige afspraken. Ten tweede de collegiale afhankelijkheid, waarbij een gezamenlijk product wordt geleverd én persoonlijke invulling mogelijk is. Ten derde is er de inhoudelijke afhankelijkheid. De sterkte van deze laatste ligt in het gezamenlijke product en minder in de individuele bijdragen.

Samengevat

De derde component van professionalisering is de component van autonomie. Hierin bestaat een spanningsveld met betrekking tot de on- en afhankelijkheid van de individuele professional van anderen. Beroepsverenigingen doen er bij hun professionalisering dus goed aan om aandacht te

schikken aan de spanning die ontstaat als de van nature autonome professional afhankelijk wordt van anderen.

Conclusie

Uit literatuuronderzoek is gebleken dat het begrip professionalisering is op te delen in drie componenten. In tabel 1 was te zien hoe de aspecten uit de diverse literatuur te plaatsen zijn onder een inhoudelijke component, een positionele component en een component van autonomie.

De verdieping en verbetering van het vak door middel van leren en ontwikkelen van de professional wordt de 'inhoudelijke' component van professionalisering genoemd. Het organisatorisch en politiek proces waarbij het gaat om het verbeteren van de positie van de beroepsgroep of organisatie vormt de 'positionele' component. Ook is een derde component van professionalisering zichtbaar geworden, namelijk die van de 'autonomie' van de professional. Dit component geeft het spanningsveld weer tussen de onafhankelijkheid en afhankelijkheid van de professional.

Voor de beroepsvereniging zijn dit dus de drie componenten die invulling moeten krijgen voor de (verdere) professionalisering van de vereniging.

ONDERZOEKSVRAAG

Zoals beschreven in de inleiding heeft de NOLOC als doel het helpen van haar leden om voorop te kunnen lopen op het gebied van loopbaanadvies. De NOLOC wil dit doel bereiken door zich in te zetten voor de (verdere) professionalisering van de beroepsvereniging. Daarvoor is er eerst een beeld nodig van professionalisering bij de NOLOC. Het beantwoorden van de volgende onderzoeksvraag (en deelvragen) moeten leiden tot het beschrijven van de huidige en gewenste wijze van professionalisering en de drie daarmee samenhangende componenten. Op basis van deze beschrijvende resultaten zullen dan aanbevelingen worden gedaan om professionalisering bij de NOLOC (verder) vorm te geven.

Hoe ziet volgens de NOLOC leden en bestuursleden de huidige en gewenste wijze van professionalisering er binnen en buiten de NOLOC uit wat betreft (1) de inhoudelijke component van professionalisering, (2) de positionele component van professionalisering en (3) de autonomie van de loopbaanadviseur?

NOLOC NADER BESCHREVEN

Op basis van vooronderzoek (analyse van NOLOC documenten en gesprekken met bestuursleden) is in kaart gebracht welke componenten vanuit de NOLOC belangrijk zijn om mee te nemen in het onderzoek. Binnen de NOLOC bevindt zich een aantal componenten die samenhangen met de professionalisering van een beroepsvereniging, namelijk de diversiteit binnen de vereniging, de doelstelling van de vereniging en de huidige professionaliseringsactiviteiten die de NOLOC aanbiedt.

Diversiteit

Uit eerdere onderzoeken bij de NOLOC (o.a. ledenonderzoek in 2003) is gebleken dat de diversiteit van haar leden invloed heeft op de manier waarop de NOLOC haar professionalisering vorm geeft. De meest relevante kenmerken van de NOLOC loopbaanadviseurs zijn geslacht, leeftijd, hoogst genoten opleiding, jaren lid van de NOLOC, proces- of oplossingsgerichte werkwijze, beroepsactiviteit (bijvoorbeeld loopbaanadvies, outplacement of beroepskeuzeadvies), werkvorm (bijvoorbeeld zelfstandige of in loondienst), marktsegment (bijvoorbeeld overheid of bedrijfsleven), aantal jaren ervaring in het loopbaanvak, cliënten (hoog, middelbaar of laag opgeleid) en het al dan niet actief zijn binnen de beroepsvereniging. Ook de turbulente geschiedenis van het loopbaanvak, de daaruit ontstane stromingen (zoals outplacement en preventief loopbaanadvies) en de ontwikkelingen in de huidige maatschappij (zoals individualisering en meer loopbaanvariatie) zorgen voor een zeer diverse groep loopbaanadviseurs.

Doelstelling NOLOC

Binnen de NOLOC komt een aantal mogelijke doelstellingen van de vereniging naar voren. Deze doelstellingen hangen in meer of mindere mate samen met de wens van (verdere) professionalisering van de beroepsvereniging.

- Bevorderen van de deskundigheid van de leden
- Voorop lopen in het vakgebied
- Ontwikkeling van het vakgebied
- Zorgen voor maatschappelijke erkenning van de beroepsgroep
- Zorgen voor wettelijke bescherming van de beroepsgroep
- Zorgen voor netwerkgelegenheid voor de leden
- Opkomen voor de belangen van de leden
- Bewaken van de kwaliteit van de leden
- Reclame maken voor de individuele leden
- Reclame maken voor het vakgebied
- Bieden van financiële voordelen
- Informatie verschaffen over ontwikkelingen in het vakgebied
- Structuur aanbrengen in de vele informatie over het vakgebied

NOLOC professionaliseringsactiviteiten

De inhoudelijke activiteiten waarmee de beroepsvereniging haar professionalisering op dit moment vorm geeft zijn: regiobijeenkomsten, landelijke congressen, internationale conferenties, kwaliteitskringen en intervisie, opleidingen, onderzoek en publicaties en de website. De positionele activiteiten zijn: certificering, de gedragscode en het klachtenreglement. Opleidingen, onderzoek en publicaties en de website hebben ook een duidelijke positionele component, omdat zij behalve het leren en ontwikkelen van professionals ook kunnen zorgen voor het verbeteren van de positie van de beroepsvereniging. Wat betreft de component van autonomie heeft de NOLOC geen uitgesproken activiteiten.

Inhoudelijke activiteiten

Regiobijeenkomsten

De NOLOC organiseert regiobijeenkomsten waarvoor sprekers worden uitgenodigd die interessante onderwerpen aan de orde stellen op het gebied van loopbaanadvisering. De leden kunnen dan hun kennis en kunde in het vakgebied bevorderen en bepaalde vaardigheden bijschaven of aanleren. Ook bieden ze een gelegenheid tot ontmoeting met vakgenoten.

Landelijke congressen

De NOLOC organiseert landelijke congressen waarvoor, net als bij de regiobijeenkomsten, sprekers worden uitgenodigd die interessante onderwerpen aan de orde stellen op het gebied van loopbaanadvisering. De leden kunnen dan hun kennis en kunde in het vakgebied bevorderen en bepaalde vaardigheden bijschaven of aanleren. Ook bieden ze een gelegenheid tot ontmoeting met vakgenoten.

Internationale conferenties

Internationale congressen helpen zicht te krijgen op ontwikkelingen in het vakgebied en op de arbeidsmarkt in binnen- en buitenland. De kwaliteit van het vak wordt zo op internationaal vergelijkbaar niveau gebracht. De NOLOC helpt soms bij de organisatie, biedt informatie over de congressen en kan kortingen krijgen.

Kwaliteitskringen en intervisie

In een kwaliteitskring kunnen de leden met een vaste groep deelnemers op een informele wijze door middel van reflectie op casussen en op hun eigen handelen (intervisie) hun professionaliteit inschatten en bevorderen. Ook kunnen zij elkaar op de hoogte brengen van de nieuwste

ontwikkelingen in het vakgebied en op de markt. De leden kunnen bovendien in subgroepen bij elkaar komen of voor bepaalde thema's dwarsverbanden aangaan met andere kwaliteitskringen, bijvoorbeeld om gebruik te maken van deskundigheid van elders. De bijeenkomsten worden door de leden zelf georganiseerd, maar de NOLOC ondersteunt financieel en organisatorisch.

Opleidingen

Op de website biedt de NOLOC een overzicht van opleidingen van en voor (potentiële) loopbaanadviseurs. De NOLOC voert geen keurmerk op de inhoud van de opleidingen. De leden kunnen het overzicht lezen als richtingwijzer. Om een goede keuze te maken kunnen de leden zelf bij de instituten nadere informatie opvragen. De verantwoordelijkheid voor de actualiteit van de gegevens en de kwaliteit van de opleidingen ligt bij de opleidingsinstituten.

Onderzoek en publicaties

De NOLOC wil, door aandacht voor onderzoek en publicaties, een bijdrage leveren om haar leden bij te laten blijven in de vakliteratuur. NOLOC leden ontvangen daartoe bijvoorbeeld een abonnement op het blad Loopbaan. Maar ook op de website kunnen de leden teksten downloaden over verschillende onderwerpen.

Website

Met de website verschaft de NOLOC de leden informatie en het is een netwerk voor alle leden.

Positionele activiteiten

Certificering

De leden kunnen zich op twee manieren door middel van certificering professionaliseren, namelijk via het CMI of via de Stichting Register BKA (voor beroepskeuzeadviseurs). Het CMI (Career Management Institute) heeft kerncompetenties vastgesteld voor het vakgebied. Bij toelating van een kandidaat tot het register kijkt het CMI naar de factoren opleiding, algemene werkervaring, specifieke beroepservaring, levenservaring, professionele ontwikkeling en persoonlijke kwaliteiten. Twee jaar na inschrijving bij het CMI en vervolgens elke vier jaar vindt een aanvullende toetsing plaats (recertificering). De NOLOC stimuleert CMI registratie van de leden. Ook vindt certificering plaats via de Stichting Register BKA van de, inmiddels met de NOLOC gefuseerde, Vereniging van Beroepskeuze Adviseurs (VBA). Inschrijving in het Register BKA kan worden aangevraagd door kandidaten die kunnen aantonen dat hun opleiding en praktijkervaring voldoen aan de kwaliteitsstandaard, die tevens de gedragscode onderschrijven en die akkoord gaan met de klachtenbehandeling van de stichting.

Gedragscode en klachtenreglement

De NOLOC heeft een eigen gedragscode opgesteld. De leden zijn gehouden in de uitoefening van hun werkzaamheden overeenkomstig de gedragscode te handelen. Binnen de gedragscode bevindt zich het klachtenreglement, ook wel het Reglement van Rechtspraak. Deze regelt de wijze waarop klachten en geschillen inzake de gedragscode van de NOLOC worden behandeld. De leden van NOLOC zijn onderworpen aan de tuchtrechtspraak volgens de bepalingen in dit Reglement.

Conclusie

De hiervoor genoemde componenten binnen de NOLOC (diversiteit, doel en professionaliseringsactiviteiten) hebben de onderzoeksvraag verder gespecificeerd. De diversiteit heeft invloed op de invulling van professionalisering bij de NOLOC, van de doelstelling wil de NOLOC graag dat deze overeenkomt met de wens om (verder) te professionaliseren en op dit moment professionaliseert de NOLOC zich al door middel van verschillende activiteiten. Deze drie componenten zijn daarom belangrijk om mee te nemen in het onderzoek bij de NOLOC. Samen met de drie componenten van professionalisering uit de onderzoeksvraag kan er nu een kader voor het verdere onderzoek worden gevormd.

Dat onderzoekskader bestaat dus uit de volgende componenten:

- De diversiteit binnen de NOLOC
- Het doel van de NOLOC
- De professionaliseringsactiviteiten bij de NOLOC
- De inhoudelijke component van professionalisering bij de NOLOC
- De positionele component van professionalisering bij de NOLOC
- De component van autonomie van professionalisering bij de NOLOC

Om een beeld te krijgen van professionalisering bij de NOLOC zullen deze componenten door middel van een enquête onder de NOLOC leden en interviews onder de NOLOC bestuursleden in kaart worden gebracht. Om op basis hiervan aanbevelingen te kunnen doen wordt de huidige en gewenste wijze per component onderzocht.

ONDERZOEKSMETHODEN

Respondenten

Enquête

Van de in totaal 1244 NOLOC leden hebben 242 respondenten deelgenomen aan het onderzoek door een enquête in te vullen (responsepercentage 19.5 %). Van de respondenten is 32 % man en 68 % vrouw. De gemiddelde leeftijd is 48 jaar. Een meer gedetailleerde beschrijving van de respondenten wordt later gegeven.

Interview

De NOLOC heeft gewoonlijk vijf bestuursleden, inclusief voorzitter, penningmeester en secretaris. Tijdens dit onderzoek hebben drie wisselingen van bestuursleden plaatsgevonden. Er zijn dus acht bestuursleden geweest die geïnterviewd konden worden. Vijf ervan zijn daadwerkelijk geïnterviewd.

Dataverzameling

Enquête

Voor de ontwikkeling van de enquête is gebruik gemaakt van Formdesk. Met Formdesk kunnen enquêteformulieren worden ontworpen en op het internet worden geplaatst (zie www.formdesk.nl). De enquête is gebaseerd op de componenten uit het onderzoekskader en worden hierna toegelicht. De enquête is te vinden in de bijlage.

Inleiding en slotvraag

De enquête start met een inleiding waarin de aanleiding en het doel van het onderzoek wordt uitgelegd. Er wordt aangegeven hoe lang het invullen ongeveer zal duren, wanneer de enquête bij voorkeur ingevuld moet zijn en hoe de respondent vragen kan stellen over eventuele onduidelijkheden. Ook wordt in de inleiding aangegeven wanneer de eerste resultaten bekend worden gemaakt. De respondent wordt tenslotte verzocht maar één antwoord aan te kruisen, tenzij anders staat aangegeven. Dit om een duidelijke keuze af te dwingen. Aan het eind van de enquête is er de vraag of er nog opmerkingen of wensen zijn.

Diversiteit

Om de meest relevante kenmerken van de respondenten in kaart te brengen worden meerkeuzevragen gesteld met betrekking tot de variabelen geslacht, leeftijd, opleiding, jaren lid, werkwijze, beroepsactiviteit, werkvorm, marktsegment, ervaring, cliënten en actief zijn. Als het gewenste antwoord niet bij de mogelijkheden staat kan de respondent een ander antwoord geven.

Om de (houding ten opzichte van) diversiteit in kaart te brengen zijn er later in de enquête twee vragen opgesteld. De vraag 'Bent u tevreden met hoe de NOLOC omgaat met de diversiteit van

de leden?’ geeft de huidige wijze weer en de vraag ‘Wat zou er kunnen veranderen?’ de gewenste wijze.

Doelstelling NOLOC

De respondent is door middel van een meerkeuzevraag (‘Wat moeten volgens u de belangrijkste doelstellingen van de NOLOC zijn?’) gevraagd wat de belangrijkste doelstellingen van de NOLOC moeten zijn. Deze vraag valt onder de gewenste wijze van professionalisering.

Inhoudelijke en positionele professionalisering

Om de huidige en gewenste wijze van professionalisering van de loopbaanadviseurs ‘binnen’ de NOLOC in kaart te brengen is voor de aangeboden professionaliseringsactiviteiten een aantal vragen geformuleerd. De activiteiten ‘regiobijeenkomsten’, ‘landelijke congressen’, ‘internationale conferenties’, ‘kwaliteitskringen en intervisie’, ‘certificering’, ‘opleidingen’, ‘gedragscode en klachtenreglement’, ‘onderzoek en publicaties’ en ‘website’ bevatten elk vijf onderling vergelijkbare vragen. Elke professionaliseringsactiviteit wordt ingeleid met een korte uitleg. Om de antwoordmogelijkheden van de respondenten te verkleinen is gekozen om alleen te vragen naar de professionalisering in 2005. Per activiteit worden de volgende variabelen gemeten: (1) het gebruik van de activiteit, (2) de tevredenheid erover, en (3) punten waar meer aandacht voor moet komen. De vraag ‘Hoeveel regiobijeenkomsten van de NOLOC heeft u in 2005 bezocht?’ meet bijvoorbeeld bij de inhoudelijke activiteit ‘regiobijeenkomsten’ het gebruik en brengt dus de huidige wijze ervan in kaart. De vraag ‘Bent u tevreden over de regiobijeenkomst(en) van 2005?’ meet de tevredenheid en brengt ook de huidige wijze in kaart. De vragen ‘Waar kan bij de regiobijeenkomsten vooral nog aandacht aan worden besteed?’, ‘Kunt u dit antwoord kort toelichten?’ en ‘Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van de regiobijeenkomsten?’ brengen de aandachtspunten in kaart en dus de gewenste wijze.

Om de huidige wijze van professionalisering ‘buiten’ de NOLOC in kaart te brengen zijn er twee vragen geformuleerd, die vragen om de inhoudelijke en positionele component van professionalisering. Het gaat hier om activiteiten waar de respondent gebruik van maakt buiten de NOLOC om. ‘Zijn er activiteiten om kennis te ontwikkelen en nieuwe methoden te leren waar u gebruik van maakt en die de NOLOC niet aanbiedt?’ is de vraag die de inhoudelijke professionalisering buiten de NOLOC in kaart brengt.

Door middel van vier vragen wordt de respondent gevraagd om concrete voorstellen, aanbevelingen of toekomstplannen met betrekking tot de gewenste wijze van professionalisering. Twee meerkeuzevragen met de, volgens de respondent, belangrijkste activiteiten om te professionaliseren en twee open vragen om concrete voorstellen te doen.

Autonomie

Om de (houding ten opzichte van) autonomie in kaart te brengen zijn er twee vragen opgesteld. De vraag ‘Bent u tevreden met hoe de NOLOC omgaat met de autonomie van de leden?’ geeft de huidige wijze weer en de vraag ‘Wat zou er kunnen veranderen?’ de gewenste wijze.

Interview

Het interview is op twee verschillende manieren afgenomen. Twee bestuursleden zijn ‘face to face’ geïnterviewd en drie bestuursleden zijn, door tijdgebrek van de geïnterviewden, per email ondervraagd. Het mondelinge interview betrof een halfgestructureerd interview, waarin de exacte vragen niet vastlagen, maar wel een aantal gespreksonderwerpen was opgeschreven. De gespreksonderwerpen betroffen dezelfde als die in de enquête, alleen is de bestuursleden gevraagd vanuit hun positie te kijken en niet vanuit die van een loopbaanadviseur. De interviewvragen die via de email zijn verstuurd zijn dezelfde als die in de enquête, alleen nu ingekort en meer toegespitst op het bestuurslid en zijn visie. Er zal ook hier zowel worden gemeten hoe de elementen uit het concept er nu uit zien (huidige wijze) en hoe zij er in de toekomst uit moeten zien (gewenste wijze).

Procedure

Enquête

Voordat de enquête definitief is voltooid is er een pilot uitgevoerd. Daarbij is de enquête door vier personen met vier verschillende invalshoeken, ingevuld en bekritiseerd. Een bestuurslid van de NOLOC, de office manager van het NOLOC secretariaat, een student Toegepaste Onderwijskunde en een fysiotherapeut, welke lid is van een andere beroepsvereniging, hebben de enquête ingevuld. Met het commentaar zijn vraagstellingen, uitleg en antwoordmogelijkheden aangepast en verduidelijkt. De voltooide enquête is op 3 maart 2006 door het NOLOC secretariaat per email verstuurd naar alle NOLOC leden. Die email bestond uit een begeleidende brief van de voorzitter van de NOLOC en de link naar de elektronische enquête. De bestuursleden, ook lid van de NOLOC, hoefden de enquête niet in te vullen, maar mochten dit wel. Zij ontvingen hierover een extra bericht. Op 10 maart 2006 heeft de voorzitter van de NOLOC een email ter herinnering aan alle leden gestuurd. Naar aanleiding van het versturen van de enquête is er door NOLOC leden één keer telefonisch een vraag gesteld en één keer per email. Dit betrof een vraag over de uiterste datum van invullen en een probleem met het versturen van de enquête. Op 29 maart 2006 zijn de resultaten opgeslagen en kon de enquête niet meer worden ingevuld.

Interview

De mondelinge interviews zijn afgenomen op 16 en 17 januari 2006. De geïnterviewde kreeg voor het gesprek de mogelijkheid om extra onderwerpen toe te voegen, werd gevraagd om toestemming voor het opnemen van het gesprek en kreeg te horen dat het interview maximaal een uur zou duren. De vragen per email zijn verstuurd met een begeleidende brief en verhelderende informatie over dit onderzoek. De respondent kon zijn antwoorden intypen en deze zijn op 12, 17 en 19 april 2006 per email weer teruggestuurd.

Data-analyse

Enquête

In dit onderzoek zijn de uitkomsten van de vragen met meerdere antwoordmogelijkheden met SPSS (Huizingh, 1999) geordend. Voor de variabelen leeftijd, jaren lid, jaren actief en de vragen over de tevredenheid zijn het gemiddelde en de standaarddeviatie weergegeven. De antwoordcategorieën voor de vragen over tevredenheid lopen op een schaal van 1 (zeer tevreden) tot 5 (zeer ontevreden).

De uitkomsten van de open vragen zijn geordend aan de hand de methode van Miles en Huberman (1994), waarin de data matrix, of woordtabel, centraal staat. In de matrix worden de respondenten en de antwoordcategorieën tegenover elkaar gezet. In de cellen worden korte inhoudelijke aanduidingen gegeven. Een volgende stap is het verder reduceren van de woordtabellen tot een overzichtelijke vorm die een basis biedt voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. De voornaamste antwoordcategorieën zullen worden genoemd.

Voor de numerieke variabelen is de samenhang bekeken door middel van Pearson correlaties. Om te toetsen of de categorische variabelen onderling significant van elkaar verschillen en om inzicht te krijgen in de mogelijke samenhang tussen twee categorische variabelen is de chikwadraattoets gebruikt (met een significantieniveau van 0.05) en de bijbehorende kruistabellen. De variabele 'leeftijd' is hiervoor gecategoriseerd in 6 categorieën (van 21-30 jaar tot en met 71-80 jaar), de variabele 'jaren lid' in 4 categorieën (van 1-5 jaar tot en met 16-20 jaar) en de variabele 'jaren actief' in 8 categorieën (van 1-5 tot en met 36-40 jaar).

Respondenten die te veel antwoorden hebben aangekruist of hebben ingevuld zijn op de desbetreffende vraag verwijderd. Respondenten die geantwoord hebben op vragen terwijl ze door hadden moeten gaan naar een volgend onderwerp zijn op deze extra vragen verwijderd. Bij een enkele respondent is bij het onderwerp certificering alles verwijderd. De respondent gaf twee niet met elkaar corresponderende antwoorden zonder een toelichting.

Interview

Na het uittypen van de mondelinge interviews zijn deze antwoorden, samen met de via de email verstuurde antwoorden, op dezelfde manier gecategoriseerd als dat bij de open vragen van de enquête is gebeurd.

RESULTATEN

Achtereenvolgens worden de resultaten van de onderzochte componenten uit het onderzoekskader (dus ook de onderzoeksvraag) beknopt (in een tabel of puntsgewijs) weergegeven om professionalisering binnen en buiten de NOLOC in kaart brengen. In het daarop volgende hoofdstuk worden in dezelfde volgorde conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan op basis van deze beschrijvende resultaten. De resultaten zijn als volgt ingedeeld:

- Diversiteit
- Doelstelling NOLOC
- Inhoudelijke professionalisering
- Positionele professionalisering
- Autonomie
- Verschillen tussen groepen

Diversiteit

Om de diversiteit in kaart te brengen zijn in tabel 2 de voornaamste kenmerken van de respondenten beschreven. Uit de tabel blijkt dat het de groep respondenten zeer divers is. Opvallend is het grote aantal vrouwelijke respondenten, de afwezigheid van middelbaar en lager opgeleiden, het grote aantal zelfstandigen zonder personeel en het grote aandeel van hoog opgeleide cliënten.

Tabel 2. Voornaamste kenmerken van de respondenten (N=242)

Geslacht	Man 31.8 %	Vrouw 67.8 %	
Leeftijd	M* 48.3 jaar	SD** 8.2 jaar	
Opleiding	HBO/HTS 64.1 %	WO/Universiteit 36.0 %	
Jaren lid	M* 4.2 jaar	SD** 3.9 jaar	
Werkwijze	Procesgericht 55.8 %	Oplossingsgericht 41.7 %	
Beroepsactiviteit	Loopbaanadvies 33.9 %	(Carrière)coaching 21.9 %	Outplacement 11 %
Werkvorm	Zelfstandigen zonder personeel 58.7 %	Medewerker in loondienst 23.6 %	Anders of een combinatie 12.4 %
Marktsegment	Zakelijke dienstverlening 18.8 %	Particuliere cliënten 17.6 %	Overheid 13.8 %
Ervaring	M* 10.6 jaar	SD** 7.5 jaar	
Cliënten	Hoog opgeleiden 49.2 %	Middelbaar opgeleiden 27.7 %	Gelijke verdeling 17.4 %
Actief zijn	Ja 11.2 %	Nee 88.4 %	

* M = gemiddelde

** SD = standaarddeviatie

In tabel 3 zijn de resultaten weergegeven die de omgang van de NOLOC met diversiteit volgens de leden in kaart brengen. De leden geven daarbij aan in hoeverre zij tevreden zijn en of zij verandering willen zien. De gemiddelde tevredenheid is 2.56 (tevreden tot neutraal) op een schaal van 1 (zeer tevreden) tot 5 (zeer ontevreden). Ruim een kwart (27.7 %) vindt dat de activiteiten meer

aangepast moeten worden aan de diversiteit. Daar tegenover staat dat ruim de helft (56.8%) van de NOLOC leden aangeeft aan dat er niets hoeft te veranderen.

De bestuursleden willen rekening houden met de diversiteit door ruimte te bieden om van elkaar te leren. Zij moedigen eigen initiatief aan, maar dat moet leden niet vervreemden. Zij willen daarom ook een basis van gelijkheid creëren en raakvlakken zoeken.

Tabel 3. Diversiteit binnen de NOLOC volgens de leden op basis van tevredenheid en gewenste verandering

	N	Antwoordmogelijkheid	Huidige wijze	Gewenste wijze
Diversiteit				
<i>Tevredenheid*</i>	236	1 t/m 5	M=2.56 (SD=0.67)	
<i>Verandering</i>	206	Niets		56.8 %
		<i>Programma aanpassen</i>		27.7 %

* Schaal tevredenheid: 1=zeer tevreden tot 5 = zeer ontevreden

Doel NOLOC

In tabel 4 zijn de resultaten weergegeven die het gewenste doel van de NOLOC volgens de leden in kaart brengen. Bij de NOLOC leden gaat, wat betreft de belangrijkste doelstellingen, de voorkeur vooral uit naar het bevorderen van de deskundigheid van de leden (26.7%), het informatie verschaffen over ontwikkelingen in het vakgebied (16.3%) en de ontwikkeling van het vakgebied zelf (13.2%).

De bestuursleden geven deze doelstellingen ook aan, maar leggen behalve dat ook een sterke nadruk op de positie en de profilering van de beroepsvereniging en het vakgebied. Ook wordt veel waarde gehecht aan de vertegenwoordigende rol van de beroepsvereniging.

Tabel 4. Het doel van de NOLOC volgens de leden

	N	Antwoordmogelijkheid	Huidige wijze	Gewenste wijze
Doel NOLOC	242	<i>Deskundigheid leden</i>		26.7 %
		<i>Informatie ontwikkelingen</i>		16.3 %
		<i>Ontwikkeling vakgebied</i>		13.2 %

Inhoudelijke professionalisering

Inhoudelijke professionalisering binnen de NOLOC volgens de leden

In de tabellen 5a en 5b zijn de resultaten weergegeven die de inhoudelijke professionalisering van de leden 'binnen' de NOLOC in kaart brengen. In deze tabellen is per inhoudelijke professionaliseringsactiviteit (regiobijeenkomsten, landelijke congressen, internationale congressen, kwaliteitskringen en intervisie, opleidingen, onderzoek en publicaties, website) de vergelijking te maken tussen (1) het gebruik dat de leden ervan maken, (2) de tevredenheid erover en (3) waar de leden nog graag extra aandacht zien. De kwaliteitskringen en intervisie zijn met een gemiddelde van 1.77 (tevreden tot zeer tevreden) de professionaliseringsactiviteiten met de hoogste tevredenheid. Het opleidingsoverzicht is met een gemiddelde van 2.66 (tevreden tot neutraal) de professionaliseringsactiviteit met de laagste tevredenheid.

Tenslotte zijn in tabel 5b ook de drie, volgens de leden, belangrijkste inhoudelijke professionaliseringsactiviteiten in kaart gebracht. De leden geven de voorkeur aan opleidingen, trainingen en cursussen (28.3 %). Activiteiten met interactie (21.9%) en een reflectiemoment (19.6%) zijn daarna de belangrijkste activiteiten volgens de leden.

Inhoudelijke professionalisering buiten de NOLOC volgens de leden

Inhoudelijk professionaliseren de leden zich 'buiten' de NOLOC bij voorkeur door middel van het lezen van vakliteratuur, door middel van het volgen van andere opleidingen, trainingen, cursussen

en congressen, door middel van het uitwisselen van ervaringen met collega's en door aansluiting bij andere beroepsverenigingen.

Inhoudelijke professionalisering volgens de bestuursleden

De bestuursleden hebben in de interviews hun opvattingen weergegeven over de huidige inhoudelijke professionaliseringsactiviteiten. De bestuursleden zijn over het algemeen positief over de 'regiobijeenkomsten, landelijke congressen en internationale congressen'. Soms zijn bijeenkomsten van mindere kwaliteit en thema's te willekeurig. De bestuursleden zijn zeer tevreden en positief over de 'kwaliteitskringen en intervisie'. Het is een aanbeveling voor leden die zoekende zijn en het zijn zelfstandige kringen. Wat betreft de 'opleidingen' vinden de bestuursleden dat de in samenwerking met de NOLOC ontwikkelde master 'Career Development' er goed uit ziet, maar wel erg duur is. Opleidingen beoordelen is lastig en daarom biedt de NOLOC leden nu slechts een opsomming. De bestuursleden vinden de aandacht voor 'onderzoek en publicaties' zeer wenselijk. Ze verwachten dat leden dit zelf doen. Sommige leden zijn een echte aanwinst op dit gebied, omdat zij initiatief nemen en starten met onderzoek en publicaties. Volgens de bestuursleden wordt gewerkt aan de 'website'. Deze taak wordt misschien wel onderschat. De eerste stap is al gezet door een door het bestuur gemaakte opsomming met wensen.

De bestuursleden hebben in de interviews ook hun opvattingen weergegeven over de gewenste inhoudelijke professionaliseringsactiviteiten. De bestuursleden geven aan dat het netwerkaspect van de 'regiobijeenkomsten, landelijke congressen en internationale congressen' in sommige regio's beter kan. Ook kan het aantal regio's worden uitgebreid en door meer diversiteit kunnen meer leden er gebruik van maken. De bestuursleden vinden dat de NOLOC de 'kwaliteitskringen en intervisie' zoveel mogelijk moet faciliteren. Kwaliteitsbewaking blijft daarbij belangrijk. De NOLOC moet volgens een deel van de bestuursleden wat betreft mogelijke 'opleidingen' een overzicht bieden, maar daar geen waardeoordeel aan koppelen. Een ander deel geeft aan dat wel te willen. Het oordeel van accreditatiecommissies kan gebruikt worden en praktijkervaringen kunnen weergegeven worden. Wat betreft 'onderzoek en publicaties' willen de bestuursleden uitzoeken op welk onderzoek de leden zitten te wachten, contacten leggen met universiteiten en hogescholen, vakbladen volgen en onderzoek stimuleren door bijvoorbeeld een onderzoeksprijs uit te reiken. De bestuursleden vinden dat de 'website' moet verbeteren en dat deze veel interactiever en informatiever moet worden.

De bestuursleden hebben in de interviews tenslotte concrete voorstellen gedaan voor inhoudelijke professionalisering, namelijk: basisopleiding is belangrijk; intervisie; leren en ontwikkelen kunnen leden ook tijdens hun werk; literatuur en publicaties lezen; trainingen en workshops; echte professionaliseringsleden bij elkaar brengen.

Tabel 5a. Inhoudelijke professionalisering binnen de NOLOC volgens de leden aan de hand van gebruik, tevredenheid en gewenste aandacht

	N	Antwoordmogelijkheid	Huidige wijze	Gewenste wijze
Regiobijeenkomsten				
<i>Gebruik</i>	242	1 t/m 9**	M=5.13 (SD=3.12)	
<i>Tevredenheid*</i>	188	1 t/m 5	M=1.97 (SD=0.59)	
<i>Meer aandacht voor</i>	164	<i>Inhoud</i>		31.1 %
		<i>Werkvorm</i>		25.0 %
		<i>Netwerkgelegenheid</i>		17.1 %
Landelijke congressen				
<i>Gebruik</i>	241	Ja	30.7 %	
<i>Tevredenheid*</i>	74	1 t/m 5	M=1.84 (SD=0.70)	
<i>Meer aandacht voor</i>	52	<i>Inhoud</i>		36.5%
		<i>Locatie</i>		17.3 %
		<i>Aantal congressen</i>		11.5 %
		<i>Netwerkgelegenheid</i>		11.5 %
Internationale congressen				
<i>Gebruik</i>	242	Nee	100.0 %	
Kwaliteitskringen en intervisie				
<i>Gebruik</i>	242	<i>Nooit</i>	82.2 %	
		<i>Vaak</i>	12.8 %	
		<i>Regelmatig</i>	2.5 %	
		<i>Soms</i>	2.5 %	
<i>Tevredenheid*</i>	43	1 t/m 5	M=1.77 (SD=0.78)	
<i>Meer aandacht voor</i>	34	<i>Inhoud</i>		32.4 %
		<i>Organisatie</i>		26.5 %
		<i>Werkvorm</i>		8.8 %
		<i>Locatie</i>		8.8 %
		<i>Netwerkgelegenheid</i>		8.8 %

* Schaal tevredenheid: 1=zeer tevreden tot 5 = zeer ontevreden

** Er zijn 9 regiobijeenkomsten geweest in 2005

Tabel 5b. Inhoudelijke professionalisering binnen de NOLOC volgens de leden aan de hand van gebruik, tevredenheid en gewenste aandacht

	N	Antwoordmogelijkheid	Huidige wijze	Gewenste wijze
Opleidingen				
Gebruik	242	Nooit	58.7 %	
		Soms	37.2 %	
		Regelmatig	3.3 %	
Tevredenheid *	97	1 t/m 5	M=2.66 (SD=0.58)	
Meer aandacht voor	71	Waarde-oordeel NOLOC		54.9 %
		Inhoudelijke informatie		31.0 %
		Vindplaats		14.1 %
Onderzoek en publicaties				
Gebruik	241	Soms	44.8 %	
		Nooit	32.0 %	
		Regelmatig	19.5 %	
Tevredenheid *	163	1 t/m 5	M=2.50 (SD=0.70)	
Meer aandacht voor	95	Inhoud		42.1 %
		Vindplaats		31.6 %
		Aantal		26.3 %
Website				
Gebruik	242	Soms	48.3 %	
		Regelmatig	37.2 %	
		Vaak	7.4 %	
Tevredenheid *	222	1 t/m 5	M=2.44 (SD=0.68)	
Meer aandacht voor	139	Gebruiksgemak		31.7 %
		Hoeveelheid informatie		26.6 %
		Inhoud		25.2 %
Belangrijkste activiteiten	242	Opleiding training of cursus		28.3 %
		Interactie		21.9 %
		Reflectie		19.6 %

* Schaal tevredenheid: 1=zeer tevreden tot 5 = zeer ontevreden

Positionele professionalisering

Positionele professionalisering binnen de NOLOC volgens de leden

In tabel 6 zijn de resultaten weergegeven die de positionele professionalisering van de leden 'binnen' de NOLOC in kaart brengen. In deze tabel is per positionele professionaliseringsactiviteit (certificering, gedragscode en klachtenreglement) de vergelijking te maken tussen (1) het gebruik dat de leden ervan maken, (2) de tevredenheid erover en (3) waar de leden nog graag extra aandacht zien. De leden zijn over de certificering (gemiddelde is 2.41) en de gedragscode (gemiddelde is 2.15) tevreden tot neutraal.

Tenslotte zijn in tabel 6 ook de drie, volgens de leden, belangrijkste positionele professionaliseringsactiviteiten in kaart gebracht. De leden geven aan het leggen van contacten met andere instanties het belangrijkste te vinden (24.0 %). Het verschaffen van informatie (15.5%) en het stellen van eisen aan de leden (14.3%) komen op de tweede en derde plaats.

Positionele professionalisering buiten de NOLOC volgens de leden

Positioneel professionaliseren de leden zich 'buiten' de NOLOC bij voorkeur door middel van samenwerking met andere instanties en beroepsgroepen, het opbouwen van een eigen netwerk, ergens anders gebruik maken van certificering; aansluiten bij kleinere betrokken organisaties en door het promoten van mensen.

Positionele professionalisering volgens de bestuursleden

De bestuursleden hebben in de interviews hun opvattingen weergegeven over de huidige positionele professionaliseringsactiviteiten. De bestuursleden zien met ‘certificering’ niet meteen een toegevoegde waarde in de markt en de kosten zijn erg hoog. Daarnaast is het wel goed om jezelf een spiegel voor te houden. De NOLOC heeft bovendien goede contacten met het CMI en ze zijn onpartijdig. De bestuursleden vinden de ‘gedragscode en klachtenreglement’ zeer belangrijk en nodig.

De bestuursleden hebben in de interviews ook hun opvattingen weergegeven over de gewenste positionele professionaliseringsactiviteiten. Volgens de bestuursleden moet er voor ‘certificering’ meer informatie en promotie komen. De NOLOC zelf moet geen stem hebben in certificering. Een idee is een punten- of sterrenstelsel bij certificering. De ‘gedragscode en klachtenreglement’ moeten volgens de bestuursleden actueel blijven.

De bestuursleden hebben in de interviews tenslotte concrete voorstellen gedaan voor positionele professionalisering, namelijk: meer profileren en netwerken bij organisaties die behoefte hebben aan loopbaanadvies; meer extern gericht; contacten met andere beroepsverenigingen zoals NVO2; bevorderen van initiatieven in vereniging; groep bij elkaar houden, leden willen ergens bijhoren; loopbaanbegeleiding door erkende NOLOC professionals financieel toegankelijk maken voor iedereen.

Tabel 6. Positionele professionalisering binnen de NOLOC volgens de leden aan de hand van gebruik, tevredenheid en gewenste aandacht

	N	Antwoordmogelijkheid	Huidige wijze	Gewenste wijze
Certificering				
Gecertificeerd?	242	<i>Nee, ook niet van plan</i>	51.7 %	
		<i>Nee, wel van plan bij CMI</i>	24.0 %	
		<i>Ja, bij het Register BKA</i>	9.9 %	
Tevredenheid *	106	<i>1 t/m 5</i>	M=2.41 (SD=0.71)	
Meer aandacht voor	70	<i>Informatie</i>		38.6 %
		<i>Eisen voor certificering</i>		24.3 %
		<i>Kosten</i>		22.9 %
Gedragscode en klachtenreglement				
Bekend	242	<i>Ja</i>	90.5 %	
Tevredenheid *	218	<i>1 t/m 5</i>	M=2.15 (SD=0.57)	
Meer aandacht voor	102	<i>Vindplaats</i>		30.4 %
		<i>Verplichten</i>		30.4 %
		<i>Lay-out</i>		14.7 %
		<i>Inhoud</i>		12.7 %
Belangrijkste activiteiten	242	<i>Contacten met instanties</i>		24.0 %
		<i>Verschaffen van informatie</i>		15.5 %
		<i>Eisen stellen</i>		14.3 %

* Schaal tevredenheid: 1=zeer tevreden tot 5 = zeer ontevreden

Autonomie

In tabel 7 zijn de resultaten weergegeven die de omgang van de NOLOC met autonomie volgens de leden in kaart brengen. De leden geven daarbij in hoeverre zij tevreden zijn en wat zij wel en niet veranderd willen zien. De gemiddelde tevredenheid is 1.95 (zeer tevreden tot tevreden) en bijna 90 % geeft aan dat er op dit gebied niets hoeft te veranderen.

De bestuursleden willen rekening houden met de autonomie van de leden door ruimte te blijven bieden voor eigen verantwoordelijkheid, maar binnen de kaders en gedragsregels van de NOLOC. Maar ze willen geen oordeel geven en niet bevoogdend zijn over de leden.

Tabel 7. Autonomie binnen de NOLOC volgens de leden aan de hand van gebruik, tevredenheid en gewenste aandacht

	N	Antwoordmogelijkheid	Huidige wijze	Gewenste wijze
Autonomie				
<i>Tevredenheid*</i>	237	1 t/m 5	M=1.95 (SD=0.68)	
<i>Verandering</i>	209	Niets		86.6 %
		Meer controle		7.2 %

* Schaal tevredenheid: 1=zeer tevreden tot 5 = zeer ontevreden

Verschillen tussen groepen

Door de diversiteit binnen de respondentengroep is er tenslotte onderzocht of er een significante samenhang bestaat tussen geslacht, leeftijd, opleiding, jaren lid, werkwijze, beroepsactiviteit, werkvorm, marktsegment, ervaring, cliënten en actief zijn en de gemeten componenten uit de onderzoeksvraag en het kader. Voor de NOLOC is het van belang om te zien of bepaalde groepen opvallend anders (wensen te) professionaliseren dan andere groepen. Hier kan de NOLOC dan op inspelen. De Pearson correlaties hebben geen bijzonderheden laten zien. De volgende significante resultaten zijn uit de chikwadraattoetsen naar voren gekomen:

- mannen zijn meer tevreden over de certificeringsmogelijkheden dan vrouwen ($p < 0.01$);
- vrouwen maken meer gebruik van het aanbod van onderzoek en publicaties dan mannen ($p < 0.05$);
- mannen zijn meer tevreden over hoe de NOLOC omgaat met de diversiteit van de leden dan vrouwen ($p < 0.01$);
- zelfstandigen zonder personeel zijn meer bekend met de gedragscode met daarin het klachtenreglement dan de overige werkvormen ($p < 0.05$);
- leden die actief zijn binnen de NOLOC zijn vaker aanwezig bij regiobijeenkomsten ($p < 0.05$), landelijke congressen ($p < 0.001$) en kwaliteitskringen ($p < 0.001$);
- leden die actief zijn binnen de NOLOC zijn vaker ontevreden over de website ($p < 0.05$);
- vooral leden met een leeftijd tussen de 21 en 30 jaar vinden dat er iets moet veranderen aan hoe de NOLOC omgaat met de autonomie van de leden ($p < 0.05$);
- medewerkers in loondienst vinden meer dat het programma moet worden aangepast aan de diversiteit van de leden dan de overige werkvormen ($p < 0.05$);
- zelfstandigen met personeel vinden vaker dat er minder controle moet zijn op de leden dan de overige werkvormen ($p < 0.001$);
- leden die actief zijn binnen de NOLOC vinden vaker dat het programma meer aangepast moet worden aan de diversiteit ($p < 0.05$).

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De centrale vraag is hoe de NOLOC de (verdere) professionalisering van de beroepsvereniging optimaal vorm kan geven. Om die vraag te beantwoorden is onderzocht hoe de huidige en gewenste wijze van professionalisering er binnen en buiten de NOLOC uitziet wat betreft de inhoudelijke component van professionalisering, de positionele component van professionalisering en de autonomie van de loopbaanadviseur. Daarbij zijn de componenten uit het vooronderzoek bij de NOLOC (diversiteit, doel en professionaliseringsactiviteiten) in het onderzoek meegenomen. Zoals blijkt uit de resultaten is er een goed beeld ontstaan van de componenten uit dit onderzoekskader.

Hieronder zullen op basis van die resultaten conclusies worden getrokken en aanbevelingen worden gedaan om antwoord te geven op de centrale vraag. De relevante resultaten worden nogmaals kort genoemd gevolgd door de conclusie en de aanbeveling(en).

Diversiteit

Houd rekening met de diversiteit van de leden

40 % van de NOLOC leden is tevreden over hoe de NOLOC omgaat met de diversiteit van de leden (zie tabel 3). Een klein deel is ontevreden en bijna de helft antwoord neutraal. De gemiddelde tevredenheid is 2.56 (tevreden tot neutraal). De NOLOC doet hier dus geen slecht werk, maar er valt wel iets te winnen. Ruim een kwart vindt namelijk dat de activiteiten meer aangepast moeten worden aan de diversiteit. Daar tegenover staat dat ruim de helft van de NOLOC leden aangeeft aan dat er niets hoeft te veranderen. De bestuursleden sluiten zich geheel aan bij de gedachte van diversiteit en het aanvullen van elkaar, maar geven aan om ook te zoeken naar raakvlakken. Ook de gevonden significante verschillen tussen de onderzochte variabelen op het gebied van professionalisering geven de diversiteit weer. Verder in dit hoofdstuk wordt hierop teruggekomen.

Doel NOLOC

Stel duidelijke doelstellingen vast

Bij de NOLOC leden gaat, wat betreft de belangrijkste doelstellingen, de voorkeur vooral uit naar het bevorderen van de deskundigheid van de leden, het informatie verschaffen over ontwikkelingen in het vakgebied en de ontwikkeling van het vakgebied zelf (zie tabel 4). De NOLOC bestuursleden kunnen meer als één front de, met elkaar overeengekomen, doelstellingen uitdragen. Daarbij zou er meer structuur aangebracht moeten worden in de doelstellingen, bijvoorbeeld door de vorming van een top 3. Deze top 3 is dan bij voorkeur ontstaan vanuit signalen van de leden en niet vanuit een van bovenaf vastgestelde strategie. De leden zien in hun dagelijkse werk sneller welke doelen er gesteld moeten worden dan degenen die proberen strategische doelstellingen uit de visie of missie te formuleren.

Inhoudelijke professionalisering

Blijf aandacht schenken aan de regiobijeenkomsten

Ruim driekwart van de NOLOC leden heeft in 2005 één of meer regiobijeenkomsten bezocht (zie tabel 5a). Het gemiddelde is zelfs 5.1 regiobijeenkomsten. Ruim 88 % is tevreden tot zeer tevreden over de regiobijeenkomsten. De gemiddelde tevredenheid is 1.97 (zeer tevreden tot tevreden). Ook de bestuursleden zijn tevreden. Reden dus om aandacht te blijven schenken aan de succesvolle regiobijeenkomsten. Vooral de inhoud, werkvorm, netwerkgelegenheid en de aankondiging en planning van de bijeenkomsten verdienen nog extra aandacht. Aanbevelingen zijn om interactieve bijeenkomsten te organiseren, met een zekere mate van theoretische kennis als basis. Ook zou het netwerken moeten geschieden op basis van de inhoud, niet om 'het graag willen netwerken'.

Verbeter de landelijke congressen

Slechts 30 % heeft in 2005 het landelijk congres bezocht (zie tabel 5a). De meerderheid van de leden, die zegt niet te zijn geweest, geeft als reden tijdgebrek en nog geen of een te kort lidmaatschap. De leden die wel zijn geweest zijn overigens erg tevreden, evenals de bestuursleden. De gemiddelde tevredenheid is 1.84 (zeer tevreden tot tevreden). Een uitdaging is het echter wel om meer leden naar de landelijke congressen te krijgen. De landelijke congressen kunnen vooral inhoudelijk verbeterd worden. Maar ook de locatie, het aantal congressen en de netwerkgelegenheid verdienen aandacht.

Geef internationale conferenties meer aandacht

Geen van de leden heeft in 2005 de door de NOLOC aangekondigde internationale conferenties bezocht (zie tabel 5a). De conferenties leven niet echt binnen de NOLOC. Dit ondanks het feit dat de bestuursleden verlangen naar intensievere connecties met het buitenland wat betreft de uitwisseling van informatie. Meer informatie naar de leden toe over de mogelijkheden is in dit geval zeer gewenst. Ook zou de NOLOC een meer organisatorische rol kunnen spelen. En bovendien kan de NOLOC het belang aangeven van contacten met het buitenland, in het licht van de toenemende globalisering.

Breng meer leden naar de kwaliteitskringen en intervisie

Slechts 18 % maakte in 2005 gebruik van de kwaliteitskringen (zie tabel 5a). Daarvan is wel ruim 80 % tevreden tot zeer tevreden. De kwaliteitskringen en intervisie zijn met een gemiddelde van 1.77 (zeer tevreden tot tevreden) de professionaliseringsactiviteiten met de hoogste tevredenheid. Ook de bestuursleden zijn positief en zien een gestage groei. De NOLOC kan door aandacht voor vooral de organisatie en het faciliteren van de kwaliteitskringen en aandacht voor de inhoud bijdragen aan de groei van de bezoekers.

Maak een nieuw opleidingsoverzicht, maar geef zelf geen oordeel

Bijna 60 % maakte in 2005 geen gebruik van het opleidingsoverzicht (zie tabel 5b). Het opleidingsoverzicht is met een gemiddelde van 2.66 (tevreden tot neutraal) de professionaliseringsactiviteit met de laagste tevredenheid. De leden dienen beter geïnformeerd te worden over de aanwezigheid van het opleidingsoverzicht. Van de leden die er wel gebruik van maakten was slechts 5 % ontevreden. Over dat er, misschien wel elk jaar, een actueel en gestructureerd opleidingsoverzicht moet komen is iedereen het eens. Maar het idee om als NOLOC een oordeel te geven over de opleidingen kan niet bij iedereen op steun rekenen. Aangeraden wordt, net zoals de commissie Kwaliteit en Beroep eerder deed, om als NOLOC geen waardeoordeel te geven. Om wel tegemoet te komen aan de wens van de leden, kunnen de oordelen van accreditatieorganen in het overzicht geplaatst worden. Maar of de accreditatie van een opleiding nu werkelijk iets zegt over de kwaliteit van een opleiding blijft de vraag. Scholen en universiteiten moeten voor accreditatie namelijk allerlei rapporten en verslagen aanleveren. Als die nooit zijn gemaakt, worden ze vaak alsnog met terugwerkende kracht geschreven.

Geef aanbod van onderzoek en publicaties meer structuur en bekendheid

32 % maakte in 2005 geen gebruik van het aanbod van onderzoek en publicaties (zie tabel 5b). De meerderheid deed dat wel. Van die leden is ruim de helft tevreden tot zeer tevreden. De gemiddelde tevredenheid is 2.50 (tevreden tot neutraal). De bestuursleden vinden het aanbieden van onderzoek en publicaties zeer wenselijk. Ook het door de leden zelf doen van onderzoek en innoveren moet gestimuleerd worden, door bijvoorbeeld een onderzoeksprijs. Dit kan naar buiten toe de positie van de NOLOC verbeteren. De leden vragen om een gestructureerde index of nieuwsbrief met korte samenvattingen van en verwijzingen naar relevante onderzoeken en publicaties. Ook wordt er aandacht gevraagd voor een betere bekendheid. Een deel van de leden weet niet dat het aanbod er is.

De website moet worden vernieuwd

Ruim 90 % heeft in 2005 gebruik gemaakt van de website (zie tabel 5b). Een indicatie voor het belang ervan. Ondanks de aan vernieuwing toe zijnde website is ruim de helft tevreden. De gemiddelde tevredenheid is 2.44 (tevreden tot neutraal). De bestuursleden geven aan dat er wordt gewerkt aan de website en dat deze taak misschien zelfs wel wordt onderschat. De website is mede het visitekaartje van de NOLOC, heeft een belangrijke netwerkfunctie en moet gestructureerd actuele en relevante informatie verschaffen. Ook is er genoeg wetenschappelijk onderzoek naar de vereisten van een goede website. Op basis hiervan moet de website sterk verbeterd worden. Onder andere qua structuur, lay-out, interactiviteit, actualiteit, netwerk en gebruiksvriendelijkheid.

Zet in op reflectie, interactie en opleidingsactiviteiten

Wat betreft de belangrijkste activiteiten om kennis te ontwikkelen en nieuwe methoden te leren geven de leden ruimschoots de voorkeur aan opleidingen, trainingen en cursussen (zie tabel 5b). Hoewel kennis altijd als basis nodig is om te leren, moet de NOLOC zich wel blijven afvragen of opleiding en training altijd een oplossing is voor een kennisvraagstuk. Activiteiten met een reflectiemoment en interactie zijn daarna de belangrijkste activiteiten volgens de leden. Schön (1983) zegt hierover dat het werk van een professional bestaat uit niet-routinematige situaties waarin standaardoplossingen niet voldoen. Daarom moeten professionals zelf op zoek naar manieren om met deze situaties om te gaan. Professionals ontwikkelen daarmee al doende 'knowing in action', dat wil zeggen, kennis die in hun handelen besloten ligt en daardoor veelal impliciet is. Het verdere handelen wordt door deze praktijkkennis sterk gestuurd. Bijna driekwart van de leden geeft de voorkeur aan deze drie activiteiten, wat betekent dat de NOLOC hier aandacht aan moet blijven schenken.

Positionele professionalisering

Zorg voor meer bekendheid van certificering

Bijna een kwart is nu niet gecertificeerd, maar is dit wel van plan bij het CMI (zie tabel 6). Van de respondenten die gecertificeerd zijn of dit van plan zijn is de overgrote meerderheid neutraal tot zeer tevreden. De gemiddelde tevredenheid is 2.41 (tevreden tot neutraal). Ruim 50 % is niet van plan zich te certificeren. Dit lijkt vooral te komen door de eisen, de kosten en de onbekendheid op de arbeidsmarkt. Behalve aandacht voor de hoge eisen en kosten kan er meer bekendheid komen bij bijvoorbeeld cliënten, werkgevers en organisaties. Van der Zee (2004) geeft daarentegen aan dat extra regels voor certificering voor een klimaat kan zorgen dat een gesprek over onderliggende spanningen van het werk wordt onderdrukt. Ook zou een toenemende waarde van certificering bij het CMI kunnen leiden tot een waardedaling van het lidmaatschap van de NOLOC. NOLOC moet zich blijven onderscheiden of moet juist strakkere banden aan gaan met het CMI.

Maak een samenvatting van de gedragscode en verbeter de lay-out

Ruim 90 % is bekend met de gedragscode met daarin het klachtenreglement en daarvan is ruim 75 % tevreden tot zeer tevreden (zie tabel 6). De gemiddelde tevredenheid is 2.15 (tevreden tot neutraal). Aanbevolen wordt om een samenvatting te geven van de gedragscode, om de lay-out zo te verbeteren dat de leden deze voor commerciële doeleinden kunnen gebruiken en om de gedragscode een prominente plaats op de website te plaatsen.

Leg contacten met andere instanties

Wat betreft de belangrijkste activiteiten om de positie van de beroepsgroep te verbeteren geven de leden aan het leggen van contacten met andere instanties het belangrijkste te vinden (zie tabel 6). De NOLOC moet uitzoeken welke contacten een toegevoegde waarde kunnen hebben, bijvoorbeeld met de politiek, het onderwijs of werkgeversorganisaties. Het verschaffen van informatie en het stellen van eisen aan de leden zijn een goede tweede en derde. Ruim 50 % staat achter deze activiteiten om de positie van de beroepsgroep te verbeteren. Een reden om hier verdere aandacht aan te schenken. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een door de leden gekozen lobbyist die zich hier mee gaan bezighouden.

Autonomie

Houd rekening met de autonomie van de leden

Jutte & Kruijt (1999) zien professionals leren vanuit hun normen en waarden. De visie achter een bepaalde verandering moet gedeeld worden door de professional. Dan pas wil hij zijn houding veranderen. En dan pas is hij overtuigd van de noodzaak om te veranderen. Professionals bepalen zelf wat en hoe ze willen professionaliseren. Alleen als ze de noodzaak erkennen, staan ze open voor de aangeboden activiteiten. Maar de professional moet ook zijn afhankelijkheid erkennen, terwijl de organisatie ruimte geeft daar waar de professional dat wil behouden. Wat betreft de omgang met de autonomie van de leden scoort de NOLOC erg hoog (zie tabel 7). Geen van de leden is hier ontevreden over, de gemiddelde tevredenheid is 1.95 (zeer tevreden tot tevreden) en bijna 90 % geeft aan dat er op dit gebied niets hoeft te veranderen. Voor de NOLOC een uitdaging om dit zo te houden.

Verschillen tussen groepen

Houd rekening met specifieke groepen

Zoals te zien in het hoofdstuk 'Resultaten' is in het onderzoek een aantal opvallende zaken naar voren gekomen. Deze vonden vooral plaats binnen de variabelen geslacht, werkvorm, actief zijn en leeftijd.

Mannen zijn meer tevreden over de certificeringsmogelijkheden en over hoe de NOLOC omgaat met de diversiteit van de leden. Vrouwen maken meer gebruik van het aanbod van onderzoek en publicaties. Deze uitkomsten zijn moeilijk te verklaren en vragen om meer onderzoek om uit te wijzen of dit toeval is. Mannen hechten misschien meer waarde aan certificering en zijn daardoor meer tevreden over de mogelijkheden.

Zelfstandigen zonder personeel zijn meer bekend met de gedragscode, medewerkers in loondienst vinden meer dat het programma moet worden aangepast aan de diversiteit van de leden en zelfstandigen met personeel vinden vaker dat er minder controle moet zijn op de leden. Deze uitkomsten zijn nauwelijks te verklaren en verdienen zeker meer onderzoek om duidelijkheid te krijgen.

Leden die actief zijn binnen de NOLOC zijn vaker aanwezig bij regiobijeenkomsten, landelijke congressen en kwaliteitskringen, zijn vaker ontevreden over de website en vinden vaker dat het programma meer aangepast moet worden aan de diversiteit. Actieve leden zijn vaak kritische leden en daarom lijkt het goed te verklaren dat deze leden vaker ontevreden zijn en vaker vinden dat iets aangepast moet worden. Dat de actieve leden vaker aanwezig zijn lijkt vanzelfsprekend.

Vooraf leden met een leeftijd tussen de 21 en 30 jaar vinden dat er iets moet veranderen aan hoe de NOLOC omgaat met de autonomie van de leden. Van jonge leden kan verwacht worden dat ze autonomie belangrijk vinden en dat zij kritisch zijn op de manier waarop NOLOC daar mee omgaat.

De NOLOC kan verder onderzoek doen naar deze opvallende resultaten en bepaalde groepen tegemoetkomen of extra ondersteunen.

Overige aanbevelingen

Maak serieus werk van reclame en marketing

Reclame en marketing mag niet boven de kwaliteit van de inhoud staan, maar kan zeker meer aandacht krijgen bij de NOLOC. Meer bekendheid kan de NOLOC veel opleveren en mensen kijken (helaas) nu eenmaal eerst naar aanzien, uitstraling en de verpakking. De NOLOC zou meer haar eigenheid uit moeten dragen. Dit kan bijvoorbeeld door originaliteit en eigenwijsheid. De term 'regio' is bijvoorbeeld al helemaal ingeburgerd bij de NOLOC, een echte NOLOC-term. De leden zelf zouden, door reclame en marketing, heel goed kunnen bijdragen aan meer bekendheid van de NOLOC.

Beperk wisselingen in het bestuur, houdt verkiezingen

Het Nederlands voetbalelftal heeft in de verleden veel meer bondscoaches gehad dan het Duitse elftal. En zoals bekend is heeft dat niet veel meer opgeleverd. De vele wisselingen binnen het NOLOC bestuur en de relatief korte tijd van deelname dragen niet bij aan duidelijkheid en het uitvoeren van plannen. Er zouden meer personen zoals Foppe de Haan plaats moeten nemen in het bestuur. Zitting nemen in het bestuur en haar beleid uitvoeren zou bijvoorbeeld voor twee jaar moeten gelden. Aangezien het werk van een bestuurslid veel tijd in beslag neemt kan het bestuur ook worden uitgebreid. Het applaus op het landelijk congres om in te stemmen met de nieuwe bestuursleden is wat te mager. Om een goede vertegenwoordiging van alle groepen binnen de NOLOC te zijn, om de leden echt betrokken te laten zijn en om verzekerd te zijn van de steun van de leden zijn verkiezingen zeer gewenst. Het geeft de NOLOC wat extra dynamiek, leden worden betrokken en er wordt gediscussieerd. In deze democratische verkiezingen gaat het uiteraard om de inhoud. Om het gevaar te ontlopen dat een minderheid de touwtjes in handen krijgt, dient ook hier het bestuur te worden uitgebreid.

Schep enige orde in de informatie over het vakgebied

Een beginnend loopbaanadviseur werpt een eerste blik in de informatie over de NOLOC:

- NOLOC, de stem van careermanagement in Nederland
- NOLOC, vereniging voor loopbaanprofessionals,
- NOLOC, uit het samengaan van de Nederlandse Orde voor Loopbaanadviseurs en Outplacement Consulents en de Vereniging van Beroepskeuze Adviseurs,
- NOLOC, beroepsvereniging voor professionals werkzaam op het gebied van loopbaanadvies, outplacement, beroepskeuzeadvies en carrièrecoaching.
- NOBOL
- NOBCO
- CMI
- VBA

Een ervaren loopbaanadviseur, tevens al lang lid van de NOLOC, kan deze informatie nog wel plaatsen. Maar aan de starter, de leek en de buitenstaander geeft het geen duidelijkheid en structuur. Veel duidelijker zou bijvoorbeeld zijn:

De NVLP (Nederlandse Vereniging van Loopbaan Professionals), is actief op het gebied van mens en loopbaan, ons doel is bijdragen aan de professionalisering van de beroepsgroep, dit doet de NOLOC door middel van de volgende activiteiten:

- regiobijeenkomsten, landelijke congressen en internationale conferenties,
- kwaliteitskringen en intervisie,
- een overzicht van onderzoek en publicaties,
- deze website,
- certificering, bij het (CMI) Career Management Institute en het Register BKA,
- een opleidingsoverzicht,
- en een gedragscode en klachtenreglement.

Ook een korte samenvatting over de vele instanties, beroepen en methoden is zeer gewenst.

Kijk naar andere beroepsverenigingen

Beroepsgroepen kunnen sterker en minder sterk zijn georganiseerd (Tijmensens & Poell, 2002). Vanuit dit gezichtspunt is het ene beroep verder in zijn 'vorming' dan het andere en zal het ene beroep meer invloed kunnen uitoefenen op de inhoud van het werk dan het andere beroep. Beroepen kunnen in drie groepen worden ingedeeld: de klassieke professies, zoals huisarts, advocaat of accountant; de semi-professies, zoals de IT'er; en de overige professies, zoals de zwemcoach en de casinomedewerker. Voor de NOLOC kan het aantrekkelijk zijn te bepalen waar het zich bevindt en hoe de beroepsgroepen in die groep zich bewegen op het gebied van professionalisering.

Ontwikkel individueel professionaliseringsvermogen

De NOLOC kan aandacht besteden aan het vermogen van de leden om zelf te professionaliseren. Professionaliseringsvermogen kan gezien worden als het zelfstandig en bewust organiseren, uitvoeren en reguleren van het eigen professionaliseringsproces in uiteenlopende situaties en omgevingen (op basis van het leervermogen zoals gedefinieerd in Beernink en Van Langen, 2005 en De Man, 2006). Dit vermogen kan bij de leden gemeten worden en onderzocht kan worden welke factoren hier op van invloed zijn, zoals bijvoorbeeld motivatie of het aantal jaren ervaring. Op basis hiervan kan de NOLOC dan haar activiteiten meer afstemmen op het professionaliseringsvermogen van de leden. Een goed ontwikkeld professionaliseringsvermogen van de leden kan de kennisproductiviteit vergroten en de positie van de beroepsvereniging versterken.

Algemene voorwaarden en omstandigheden

Niet alleen de organisatie zal zich dus moeten aanpassen aan de professional, ook de professional zelf zal aan het werk moeten om de relatie goed te onderhouden. Shapero (1985) geeft zes voorwaarden waaraan professionals moeten voldoen willen zij succesvol zijn voor de organisatie waarin zij werken:

- in staat zijn tot vakinhoudelijke bijdragen op hoog niveau;
- in staat zijn om groepsprestaties synergetisch te bevorderen;
- bereid zijn om initiatieven te nemen als zelfstartende interne ondernemer;
- beschikken over het vermogen zichzelf vakinhoudelijk voortdurend te ontwikkelen;
- doelgericht creatief zijn in het definiëren van problemen en het bedenken van oplossingen;
- een blijvende betrokkenheid tonen bij de organisatie.

Een professionele organisatie zou volgens Weggeman (1997) de professional tegemoet kunnen komen door de volgende omstandigheden te creëren:

- gebaseerd op de waarden: openheid, respect en vertrouwen;
- gekenmerkt door vrijheid in verbodenheid met een collectieve ambitie;
- taken en personen staan centraal;
- positiemacht en functieomschrijvingen zijn nauwelijks relevant;
- bij samenwerking wordt gezocht naar synergie;
- er is geen plaats voor zelfgenoegzaamheid en het monopoliseren van succes;
- continu collectief en individueel leren is een leidmotief;
- verandering is de enige constante, weerstand tegen verandering is daarom overbodig.

DISCUSSIE

Na het beschrijven van de huidige en gewenste wijze van professionalisering en de daarop gebaseerde aanbevelingen om professionalisering bij de NOLOC optimaal vorm te geven blijft er een aantal zaken ter discussie over. Ten eerste zal gereflecteerd worden op het proces van dit onderzoek. Vervolgens zal een aantal kritische noten naar voren komen met betrekking tot de inhoud (professional, professionaliteit en professionalisering). Dit kan de NOLOC aanzetten tot het verder verdiepen in het begrip professionalisering.

Procesmatige reflectie

Enquête

Het lage aantal respondenten van de enquête stelt beperkingen aan de mate waarin de NOLOC gebruik wil maken van de resultaten uit deze enquête. Ook is de non-respons niet in kaart gebracht. De oorzaak hiervoor ligt in het feit dat de respondenten die de enquête niet hebben ingevuld niet belast konden worden met een extra vraag over hun non-respons. Het is daarbij door de anonimiteit van de enquête niet mogelijk verschillende gegevens, door koppeling van de respons aan het personeelsbestand, te vergelijken. Het personeelsbestand is ook onvolledig en ten tijde van dit onderzoek werd de leden gevraagd hun gegevens te controleren en eventueel aan te passen. Tenslotte kan één mogelijke oorzaak worden gegeven van de non-respons. De respondenten hebben in de periode van het versturen van de enquête veel andere e-mails en vragenlijsten van de NOLOC ontvangen.

Van de vragen ‘Waar kan bij de regiobijeenkomsten vooral nog aandacht aan worden besteed?’, ‘Kunt u dit antwoord kort toelichten?’ en ‘Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van de regiobijeenkomsten?’ is vrijwel geen gebruik gemaakt. De overige vragen gaven duidelijk voldoende mogelijkheid om de mening weer te geven.

Interview

Twee bestuursleden hebben niet gereageerd op herhaaldelijke verzoeken voor het interview en één bestuurslid was tevens de opdrachtgever voor dit onderzoek. Zij zijn niet geïnterviewd. De mening van deze bestuursleden is dus niet in de resultaten opgenomen.

Resultaten

Aanleiding voor dit onderzoek was de centrale vraag hoe de NOLOC de (verdere) professionalisering van de beroepsvereniging optimaal vorm kan geven. Om die vraag te beantwoorden is onderzocht hoe de huidige en gewenste wijze van professionalisering er binnen en buiten de NOLOC uit ziet wat betreft de inhoudelijke component van professionalisering, de positionele component van professionalisering en de autonomie van de loopbaanadviseur. De bedoeling van het onderzoek was om een algemeen beeld te krijgen van de huidige en gewenste situatie binnen de NOLOC. De resultaten kunnen nu gebruikt worden door de NOLOC om bepaalde zaken nader te onderzoeken of om op basis daarvan aan de slag te gaan met de aanbevelingen.

Advies NOLOC

Op basis van dit onderzoek is een adviesverslag geschreven voor de NOLOC. Daarvoor is bovendien uitgebreid literatuuronderzoek verricht over de geschiedenis van het loopbaanvak, de daaruit ontstane stromingen en daarmee samenhangende ontwikkelingen in de huidige maatschappij. De referenties van dit literatuuronderzoek zijn ook in de literatuurlijst van dit verslag te vinden. Het adviesverslag is de NOLOC in augustus 2006 aangeboden.

Inhoudelijke reflectie

De professionaliseringsparadox

Zoals eerder beschreven bij de component van autonomie kunnen professionals zich volgens Hutschemaekers (2001) sterk gehinderd voelen in hun beroepsuitoefening. Zelf leggen ze daarbij een directe relatie met nieuwe wetgeving, te assertieve cliënten en het management van de instellingen waarin zij werken. Maar het kan ook gekoppeld zijn aan de professionaliseringsactiviteiten van andere beroepsgroepen én leden van de eigen discipline. Professionals kunnen zich belaagd voelen; door de toenemende wettelijke kaders, cliënten die zelf handelen, verambtelijking, schaalvergroting, territoriumstrijd en wetenschappelijke vernieuwingen komen zij niet meer toe aan hun oorspronkelijke taken: het helpen van cliënten. De paradox is dat juist bovenstaande punten een bijproduct zijn van professionaliseringsactiviteiten. De toegenomen aandacht voor regels en procedures komt bijvoorbeeld voort uit het professionele streven om werkwijzen te verbeteren en te stroomlijnen. Meer professionalisering leidt volgens Hutschemaekers dus niet per se tot krachtigere loopbaanadviseurs. De aanbevelingen die gedaan zijn kunnen daarom niet één op één omgezet worden in regels en procedures maar gebruikt worden om richting te geven en te ondersteunen.

Kanttekeningen bij de professional

Poell (2004) geeft aan dat er nog een aantal kanttekeningen te maken is bij het begrip van de professional zoals beschreven in dit verslag.

Ten eerste is het idee van de professional een ideaalbeeld. Wat als je niet in dit ideaalbeeld past? De ontwikkelbaarheid van de eigenschappen van een professional (intelligentie, autonomie, omgevingsbewust etc.) is niet erg groot. Hoe wordt je een professional als daar door je omgeving nog nooit een beroep op is gedaan? Daar komt bij dat de organisatiepraktijk vaak anders in elkaar steekt dan het begrip van de professional in zijn inspirerende omgeving suggereert. Machtsprocessen en politieke spelletjes lijken in de wereld van de professional ver weg, maar zijn in organisaties aan de orde van de dag. Ondernemerschap en zelfsturing worden overal toegejuicht, zolang het maar niet ten koste gaat van de gevestigde positie van het middenkader. En de meeste aandeelhouders zal het niets uit maken zijn of hun winst nu tot stand komt door krachtige leeromgevingen voor autonome kenniswerkers te creëren of door de efficiency binnen de traditionele productieprocessen nog wat verder op te schroeven. De vraag is in hoeverre organisaties aan het ideaalbeeld van de professional kunnen voldoen.

Ten tweede is de vraag wat er nu precies nieuw is aan de professional zoals hier beschreven? Er is hier volgens Poell weinig systematisch onderzoek naar gedaan. Maar juist in de brede betekenis zoals hier wordt gebruikt, kan men zich afvragen of dit type werknemer niet al veel langer bestaat. Misschien deed de omgeving eerder minder een beroep op genoemde eigenschappen, maar autonoom ingestelde ondernemerstypes met veel zelfvertrouwen zijn er natuurlijk altijd geweest. Het is denkbaar dat een nieuwe generatie werknemers in grotere getale behoefte heeft aan autonomie en persoonlijk ondernemerschap, maar of dit echt zo is en of organisaties daar eigenlijk wel op zitten te wachten, is niet zeker.

Tenslotte is het nog onduidelijk wat er nu zo professioneel is aan de professional. Mintzberg (1989) zou de professional plaatsen in de professionele bureaucratie of de adhocratie. Maar de professional lijkt eerder op zijn gemak in de 'simple structure', met veel ruimte voor eigen initiatief, individuele verantwoordelijkheid en ontplooiing, korte lijnen en directe communicatie. Wat er vooral professioneel lijkt aan de professional is diens werkhouding, gericht op verbetering, ontwikkeling en ontplooiing. Over andere componenten van professionaliteit kan nog voldoende gediscussieerd worden.

Professionaliteit voortdurend op het spel

In de jaren zeventig is de antiprofessionele kritiek op gang gekomen die in de decennia erna niet minder is geworden. Kwam in de jaren zeventig de specifieke deskundigheid van professionals onder druk te staan, in de jaren tachtig werden er vraagtekens gezet bij professionele machts- en gezagsposities, en in het laatste decennium ten slotte raakt de ethische dimensie van professionaliteit in het geding (Rubinstein, 1999). Volgens Van Delden (1999) laat elk van deze kritieken maatschappelijke verwevenheid zien. Die maatschappelijke verwevenheid behoort tot de aard van het professionele (vrije) beroep en in die zin is 'maatschappelijk ondernemen' zo oud als het vrije beroep. Vanaf de jaren zeventig zien we dat de maatschappelijke invloed zichtbaar wordt. Kwakman (2001) geeft aan dat ten eerste professionals veel te maken hebben gekregen met een veranderende klantenpopulatie. De samenstelling ervan is veranderd (multiculturele samenleving) en klanten zijn steeds mondiger geworden omdat ze opkomen voor hun individuele wensen en behoeften. Ten tweede is de controle op het werk flink toegenomen. Onder invloed van de economische recessie in de jaren tachtig is meer nadruk gelegd op de efficiëntie van het werk en zijn veel professionals geconfronteerd met het stellen van voorwaarden aan het functioneren in termen van geleverde prestaties. Relatief nieuw is volgens Van Delden (1999) dat professionele relaties met de omgeving problematischer worden. Professionals moeten zich voortdurend bewijzen, zo lijkt het. Dit vraagt erom goed te kijken naar de relatie van de professional met de omgeving. Beschouwen we het professionele beroep als een maatschappelijk proces, en niet als een (gevestigd) systeem dat in verbinding staat met haar omgeving, dan zijn professionele relaties per definitie maatschappelijke relaties. Wat van belang is voor een goed begrip van professionaliteit in onze tijd, is dat deze relaties voortdurend moeten worden onderhouden: dat wat bijvoorbeeld loopbaanadviseurs tot professioneel maakt, staat voortdurend op het spel.

AFSLUITING

In dit verslag is onderzocht wat professionalisering eigenlijk inhoudt, hoe de NOLOC professionaliseert en hoe op basis daarvan de NOLOC professionalisering optimaal vorm kan geven. Aan de hand van de vragen in de enquête, die onder andere probeerden de tevredenheid over professionalisering bij de NOLOC in kaart te brengen, komt naar voren dat de leden bovengemiddeld tevreden zijn (gemiddeld 66.5 % is tevreden tot zeer tevreden en $M=2.23$ als 'zeer tevreden' 1 is en 'zeer ontevreden' 5). Maar zoals ook te zien is in het onderzoek is er voldoende verbetering mogelijk. De noodzaak tot professionalisering is en blijft aanwezig, zij het op een meer genuanceerde manier dan nu gebruikelijk is in veel organisaties. Hetzelfde geldt voor de bestuursleden op basis van de vragen in de interviews. Over het algemeen zijn de bestuursleden tevreden en positief, maar er kan zeker nog veel verbeteren en er zijn daarom genoeg aandachtspunten en toekomstplannen. Bovendien geven Poell en Tijmens (2002) en Tijmens (2001) aan dat de kracht van een beroep onder meer afhankelijk is van de mate waarin de beroepsvereniging is geprofessionaliseerd. Wanneer een beroepsvereniging krachtig en goed geprofessionaliseerd is, zal deze de beroepsgroep kunnen bereiken en op die wijze (gepaste) invloed kunnen uitoefenen op de inhoud van het leren van de professional en op de inhoud van het werk.

REFERENTIES

Abma, T.A. (2002). *Verhalen in dialoog. Een narratief organisatieonderzoek op een dansacademie en conservatorium*. In Tijdschrift voor Humanistiek (nr. 11, jaargang 3).

Achterhuis, H. (1984). *Arbeid, een eigenaardig medicijn*. Baarn: Ambo.

Auer, C. (1998). *Professionals en opleiden: een begripsafbakening*. In Kessels, J.W.M. & Smit, C. Opleiders in Organisaties/Capita Selecta. (nr. 20, p. 1-15). Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

Baarda, D.B. & Goede, M.P.M. de (2001). *Basisboek Methoden en Technieken*. Groningen: Stenfert Kroese.

Bandler, R. & Grinder J. (1981). *De betovering van de taal*. Haarlem: De Toorts.

- Beernink, H.A. & Van Langen, M.C. (2005). *Het meten van leervermogen van medewerkers in arbeidsorganisaties*. Enschede: Universiteit Twente.
- Van den Berg, J., Van den Broek, I. & Wijchers, L. (1996). *Mobiliteit voor alle leeftijden*. Alphen aan den Rijn: Samson Bedrijfsinformatie.
- Bolles, R.N. (2003). *Welke kleur heeft jouw parachute? Een praktisch handboek voor werkzoekers en carrièreplanners*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.
- Boshuizen, H.P.A., Bromme, R. & Gruber, H. (2004). *Professional learning: gaps and transitions on the way from novice to expert*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Bowden, V. (2000). *Managing to make a difference. Making an impact on the careers of men and woman scientists*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Buchel, Y., Dinjens, P., Heinis, S., Hulswit, T., & Waard, L. de (2004). *Jij bent aan Z. Hét praktische handboek voor je loopbaan*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.
- Callanan, G.A. (2003). *Wat price career success?* Pennsylvania USA: West Chester University.
- Cook, M. (2000). *Effectief coachen*. Schoonhoven: Academic Service.
- Delden, P. van (1990). *De kwaliteit van professionals*. In M&O (nr. 3).
- Delden, P. van (1992). *Professionals, kwaliteit van het beroep*. Amsterdam: Uitgeverij Contact.
- Dijkstal, M. & Kuipers, E. (2006) *Identiteit als succesfactor voor organisaties*. In *Leren in ontwikkeling*. (nr. 4, jaargang 6, p. 34-37).
- Glebbeek, A.C. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Groot, S.A. de (2005). *Presteren met professionals, prestatieverbetering binnen kennisintensieve organisaties*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Halsema, F. & Gent, I. van (2005). *Vrijheid eerlijk delen*. Den Haag: Groenlinks
- Hamaker, G. (2003). *De ontwikkeling van loopbaanadvies in Nederland*. In CMI. *Loopbaanbegeleiding in de praktijk*. Cases van registerconsultants en mentoren CMI (p. 88-103). Wageningen: CMI.
- Harrison, R. & Kessels, J.W.M. (2001). *Human Resource Development in a Knowledge Economy. An Organisational View*. Palgrave Macmillan, New York.
- Heijden, B.I.J.M. van der (1998). *Measurement and development of professional expertise throughout the career*. Proefschrift. Enschede: Universiteit Twente.
- Heijden, B.I.J.M. van der (2000). *Loopbaanontwikkeling: de rol van de werknemer en de organisatie*. In Poell, R.F., Tjepkema, S., Wagenaar, S., Dekker, H., & Tijmensens, L. *Thema. Loopbaanontwikkeling*. (p. 5-12). Alphen aan den Rijn: Samsom bv.
- Hermans, H.J.M. (1993). *Het zelf als verhaal; plaatsbepaling van de Waarderings-theorie en de Zelfkonfrontatiemethode*. In *De Psycholoog* (nr. 28, p. 93 - 100).

- Hoogendijk, A. (2001). *Loopbaanzelfsturing. Bezieling en vitaliteit*. Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.
- Huizingh, E. (1999). *SPSS 9.0 voor Windows en Data Entry*. Schoonhoven: Academic Service.
- Hutschemaekers, G. (2001). *De professionalisering is dood...leve de professionalisering*. In Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken. (nr. 3, p. 239-248).
- Jutte, C. & Kruijt, L. (1999). *Professionals kun je niet trainen*. In Gids voor Personeelsmanagement. (nr. 9, p. 21-25).
- Kessels, J.W.M. & P. Keursten (2001). *Opleiding en leren in een kenniseconomie: Vormgeven van een corporate curriculum*. In Kessels, J.W.M. & R.F. Poell (eds.). *Organiseren van het leren* (p. 5-20). Groningen: Samson.
- Kring van Kantonrechters (1999). *Aanbevelingen met betrekking tot ontbinding*. Tekst vastgesteld in plenaire vergadering van de Kring van Kantonrechters op 8 november 1996 en gewijzigd op 17 april 1998 en 8 oktober 1999.
- Kuijpers, M. (2000). *Loopbaanactualisatie: Loopbaanontwikkeling voor de moderne werknemer?* In Poell, R.F., Tjepkema, S., Wagenaar, S., Dekker, H., & Tijmensen, L. Thema. *Loopbaanontwikkeling*. (p. 5-12). Alphen aan den Rijn: Samsom bv.
- Kuijpers, M. (2005). *Breng beweging in je loopbaan. Vijf loopbaancompetenties voor waardevol werk*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Kunneman, H. (1998). *Postmoderne moraliteit*. Boom.
- Kwakman, K. (2001). *Leren van professionals tijdens de beroepsbeoefening*. In Kessels, J.W.M. & R.F. Poell (eds.). *Organiseren van het leren* (p. 229-242). Groningen: Samson.
- Man, C.P. de (2006). *Develop, Deploy & Defend*. Proefschrift, Universiteit Twente, Enschede.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis, an expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Minden, J.J.R. van (2000). *Alles over loopbaanplanning*. Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.
- Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (VROM) (2005). *Professionalisering milieuhandhaving: forse stap vooruit, einddoel nog niet gehaald*. Persbericht, 10 juni.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations. A synthesis of the research*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. New York: Free Press.
- NRC Handelsblad (2005). *Interview met Jaap Peters*. 11 juni.
- OECD/European Communities (2004). *Career guidance. A handbook for policy makers*. Paris: OECD Publications.

- Poell, R.F. (2004). *Hoe nieuw en professioneel is de nieuwe professional?* In Poell, R.F., Wagenaar, S., Dekker, H., & Van der Klink, M. Thema. De nieuwe professional: het belang van autonomie en persoonlijk ondernemerschap (p. 84-89). Deventer: Kluwer.
- Poell, R.F. & Tijmensens, L. (2002). *Leren van professionals binnen het beroep.* In Poell, R.F., Tjepkema, S., Wagenaar, S., Dekker, H., & Tijmensens, L. Thema. Leren van professionals: beroepsgericht of organisatiegericht? (p. 5-9). Deventer: Kluwer.
- Rapmund, R. & Wijnen, G. (1990) *Bezeten van je vak. Waarom een professional groeit.* Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Rijkers, T. (2000). *De kunst van het coachen.* Baarn: Uitgeverij H. Nelissen B.V.
- Rossum, M. van (2005). *Amerika voor en tegen.* Utrecht: Spectrum.
- Rubinstein, M. (1999). *Professionaliteit in deze tijd.* In M&O (nr. 2, p. 47-53).
- Schein, E.H. (2001). *Loopbaan-ankers. Ontdek je werkelijke waarden.* Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.
- Schmid, W. (2001). *Filosofie van de levenskunst. Inleiding in het mooie leven.* Amsterdam: Ambo.
- Schmid, W. (2004). *Handboek voor de levenskunst.* Amsterdam: Ambo.
- Schön, D.A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action.* Aldershot: Arena.
- Schultze, G. & Miller, C. (2003). *The search for meaning and career development.* San Francisco, USA: University of San Francisco.
- Shapero (1985). *Managing professional people.*
- Steijn, B. (1999). *De arbeidsmarktpositie van flexibele werknemers: bewijs van een gesegmenteerde arbeidsmarkt?.* In Sociale Wetenschappen (vol.42, nr. 2. p. 90-105).
- Swanborn, P.G. (1994). *Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek.* Amsterdam/Meppel: Boom.
- Swanborn, P.G. (1996). *Case-study's. Wat, wanneer en hoe?* Amsterdam/Meppel: Boom.
- Tamboer, T. (2000). *Professionalisering van vrije beroepen.* In Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie (nr. 12, p.536-541).
- Tijmensens, L. (2001). *De invloed van de professie op de ontwikkeling van professionals.* In Kessels, J.W.M. & R.F. Poell (eds.). Organiseren van het leren (p. 243-254). Groningen: Samson.
- Tijmensens, L. & Poell, R.F. (2002). *Leren van professionals: beroepsgericht én organisatiegericht!* In Poell, R.F., Tjepkema, S., Wagenaar, S., Dekker, H., & Tijmensens, L. Thema. Leren van professionals: beroepsgericht of organisatiegericht? (p. 65-73). Deventer: Kluwer.
- Van Dale Groot Woordenboek Hedendaags Nederlands. (2006).
- Verhoef, A. (2001). *Creatieve loopbaanplanning.* Soest: Uitgeverij H. Nelissen.
- Weggeman, M.C.D.P. (1997). *Leidinggeven aan professionals.* Alphen aan den Rijn: Samson H.D. Tjeenk Willink bv.

Whitmore, J. (2003). *Succesvol coachen*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Yin, R.K. (1989). *Case study research. Design and methods*. Beverly Hills, CA: Sage.

Zee, H.J.M. van der (2004). *Professionalisering, beroepseer en ethiek*. In *M & O*. (nr. 4/5, p. 62-74).

BIJLAGE I

De NOLOC Professionalisering Enquête 2006

Beste NOLOC loopbaanprofessional,

Deze enquête is een onderdeel van een onderzoek naar de professionalisering van de NOLOC. Ik probeer, als student Human Resource Development aan de Universiteit Twente en in opdracht van de NOLOC, de huidige en gewenste wijze van professionalisering van de NOLOC in kaart te brengen. Door dit in samenwerking met u te doen hoop ik daarna, mede namens u, aanbevelingen te kunnen doen aan het NOLOC bestuur.

Ik zou het zeer op prijs stellen als u wat tijd kunt vrijmaken om uw ervaringen met en uw visie op professionalisering binnen en buiten de NOLOC met mij te delen. Het invullen van de enquête zal ongeveer 25 minuten duren. Ik wil u vragen om de enquête uiterlijk 15 maart in te vullen. Voor vragen kunt u mij bellen op 06 229 555 99 of een email sturen naar herbertbeernink@gmail.com.

De enquête is geen beoordeling van u en uw werkzaamheden. De resultaten worden uitsluitend gebruikt om de professionalisering van de NOLOC en uw wensen daarover in kaart te brengen. Met die resultaten wil het NOLOC bestuur verbeteringen aanbrengen in de huidige wijze van professionalisering. Ook zal ik uw antwoorden vertrouwelijk behandelen.

De eerste resultaten van mijn onderzoek kunt u waarschijnlijk inzien op het NOLOC congres op 5 april 2006 te Doorn of u krijgt per email de resultaten toegestuurd.

Ik wil u verzoeken om telkens maar één antwoord aan te kruisen of één kort antwoord in te vullen, tenzij anders staat aangegeven. Aan het einde van de enquête heeft u de mogelijkheid om uw overige opmerkingen en wensen te noteren. U hoeft dit dus niet tijdens de enquête te doen.

Alvast dank voor uw medewerking,

Herbert Beernink

*Algemene vragen***1. Wat is uw geslacht?**

- Man
- Vrouw

2. Wat is uw leeftijd?**3. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?**

- Basisschool
- Middelbare school
- MBO / MTS
- HBO / HTS
- WO / Universiteit

4. Hoeveel jaren bent u lid van de NOLOC?**5. Hoe is uw werkwijze vooral te typeren?**

- Procesgericht
- Oplossingsgericht

6. Wat zijn uw belangrijkste beroepsactiviteiten? Maximaal twee aankruisen.

- Loopbaanadvies
- Beroepskeuzeadvies
- Opleidingsadvies
- Consultancy
- (Carrière) coaching
- Training
- Testen (psychologisch onderzoek)
- Assessment (simulatieoefeningen)
- Outplacement
- Anders, namelijk _____

7. Wat is uw huidige werkvorm?

- Medewerker in loondienst
- Zelfstandige met personeel
- Zelfstandige zonder personeel
- Niet meer werkzaam
- Anders of een combinatie van de bovenstaande, namelijk _____

8. In welk(e) marktsegment(en) bent u vooral werkzaam? Maximaal twee aankruisen.

- Particuliere cliënten
- Overheid
- Gezondheidszorg
- Onderwijs
- Industrie
- Zakelijke dienstverlening
- Overige profitorganisaties
- Overige non-profitorganisaties

9. Hoeveel jaren bent u actief in het loopbaanvak?

10. Wie vormen de grootste groep in uw cliëntenbestand?

- Hoog opgeleiden
- Middelbaar opgeleiden
- Laag opgeleiden
- Gelijke verdeling

11. Bent u actief binnen de NOLOC, bijvoorbeeld in een commissie?

- Ja
- Nee

12. Wat moeten volgens u de belangrijkste doelstellingen van de NOLOC zijn? Maximaal twee aankruisen.

- Bevorderen van de deskundigheid van de leden
- Voorop lopen in het vakgebied
- Ontwikkeling van het vakgebied
- Zorgen voor maatschappelijke erkenning van de beroepsgroep
- Zorgen voor wettelijke bescherming van de beroepsgroep
- Zorgen voor netwerkgelegenheid voor de leden
- Opkomen voor de belangen van de leden
- Bewaken van de kwaliteit van de leden
- Reclame maken voor de individuele leden
- Reclame maken voor het vakgebied
- Bieden van financiële voordelen
- Informatie verschaffen over ontwikkelingen in het vakgebied
- Structuur aanbrengen in de vele informatie over het vakgebied
- Anders, namelijk _____

Regiobijeenkomsten

De NOLOC organiseert regiobijeenkomsten, waarvoor sprekers worden uitgenodigd die interessante onderwerpen aan de orde stellen op het gebied van loopbaanadvisering en aanverwante dienstverlening. U kunt dan uw kennis en kunde in het vakgebied bevorderen en bepaalde vaardigheden bijschaven of aanleren. Ook bieden de bijeenkomsten een gelegenheid tot ontmoeting met vakgenoten.

13. Hoeveel regiobijeenkomsten van de NOLOC heeft u in 2005 bezocht?

- 9 of meer
- 8
- 7
- 6
- 5
- 4
- 3
- 2
- 1
- Geen. Waarom niet? Ga daarna door naar vraag 18. _____

14. Bent u tevreden over de regiobijeenkomst(en) van 2005?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

15. Waar kan bij de regiobijeenkomsten vooral nog aandacht aan worden besteed?

- Organisatie
- Inhoud
- Werkvorm
- Aantal bijeenkomsten
- Locatie
- Aankondiging en planning
- Kosten voor de leden
- Netwerkgelegenheid

16. Kunt u dit antwoord kort toelichten?**17. Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van de regiobijeenkomsten?**

- Ja, wilt u aangeven welke? Maximaal twee noteren.
- Nee

Landelijke congressen

De NOLOC organiseert landelijke congressen, waarvoor sprekers worden uitgenodigd die interessante onderwerpen aan de orde stellen op het gebied van loopbaanadvisering en aanverwante dienstverlening. U kunt dan uw kennis en kunde in het vakgebied bevorderen en bepaalde vaardigheden bijschaven of aanleren. Ook bieden de congressen een gelegenheid tot ontmoeting met vakgenoten.

18. Heeft u in 2005 het landelijke congres van de NOLOC bezocht?

- Ja
- Nee. Waarom niet? Ga daarna door naar vraag 23. _____

19. Bent u tevreden over het landelijk congres van 2005?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

20. Waar kan bij de landelijke congressen vooral nog aandacht aan worden besteed?

- Organisatie
- Inhoud
- Werkvorm
- Aantal congressen
- Locatie
- Aankondiging en planning
- Kosten voor de leden
- Netwerkgelegenheid

21. Kunt u dit antwoord kort toelichten?

22. Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van de landelijke congressen?

- Ja, wilt u aangeven welke? Maximaal twee noteren.
- Nee

Internationale conferenties

Internationale conferenties op het gebied van loopbaanadvisering en aanverwante dienstverlening helpen u zicht te krijgen op ontwikkelingen in het vakgebied en op de arbeidsmarkt in binnen- en buitenland. De kwaliteit van het vak wordt zo op internationaal vergelijkbaar niveau gebracht.

23. Heeft u in 2005 de door de NOLOC aangekondigde internationale conferentie(s) bezocht?

- Ja
- Nee. Waarom niet? Ga daarna door naar vraag 28. _____

24. Bent u tevreden over de internationale conferentie(s) van 2005?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

25. Waar kan bij de internationale conferenties vooral nog aandacht aan worden besteed?

- Organisatie
- Inhoud
- Werkvorm
- Aantal conferenties
- Locatie
- Aankondiging en planning
- Kosten voor de leden
- Netwerkgelegenheid

26. Kunt u dit antwoord kort toelichten?

27. Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van de internationale conferenties?

- Ja, wilt u aangeven welke? Maximaal twee noteren.
- Nee

Kwaliteitskringen en intervisie

In een kwaliteitskring kunt u met een vaste groep deelnemers op een informele wijze door middel van reflectie op casussen en op uw eigen handelen (intervisie) uw professionaliteit inschatten en bevorderen. Ook kunt u elkaar op de hoogte brengen van de nieuwste ontwikkelingen in het vakgebied en op de markt. U kunt bovendien in subgroepen bij elkaar komen of voor bepaalde thema's dwarsverbanden aangaan met andere kwaliteitskringen, bijvoorbeeld om gebruik te maken van deskundigheid van elders.

28. Maakte u in 2005 gebruik van de kwaliteitskringen?

- Vaak
- Regelmatig
- Soms
- Nooit. Waarom niet? Ga daarna door naar vraag 33. _____

29. Bent u tevreden over de kwaliteitskringen van 2005?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

30. Waar kan bij de kwaliteitskringen vooral nog aandacht aan worden besteed?

- Organisatie
- Inhoud
- Werkvorm
- Aantal bijeenkomsten
- Locatie
- Aankondiging en planning
- Kosten voor de leden
- Netwerkgelegenheid

31. Kunt u dit antwoord kort toelichten?

32. Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van de kwaliteitskringen?

- Ja, wilt u aangeven welke? Maximaal twee noteren.
- Nee

Certificering

De leden kunnen zich op twee manieren door middel van certificering professionaliseren, namelijk via het CMI of via de Stichting Register BKA. Het CMI (Career Management Institute) heeft kerncompetenties vastgesteld voor het vakgebied. De NOLOC stimuleert CMI registratie van de leden. Ook vindt certificering plaats via de Stichting Register BKA van de, inmiddels met de NOLOC gefuseerde, Vereniging van Beroepskeuze Adviseurs (VBA). Inschrijving in het Register BKA kan worden aangevraagd door kandidaten die kunnen aantonen dat hun opleiding en praktijkervaring voldoen aan de kwaliteitsstandaard, die tevens een gedragscode onderschrijven en die akkoord gaan met de klachtenbehandeling van de stichting.

33. Bent u gecertificeerd? Meerdere antwoorden mogelijk.

- Ja, bij het CMI
- Ja, bij het Register BKA
- Nee, maar wel van plan bij het CMI
- Nee, maar wel van plan bij het Register BKA
- Nee, maar ik zit in het proces van certificering bij het CMI
- Nee, maar ik zit in het proces van certificering bij het Register BKA
- Nee, en niet van plan. Waarom niet? Ga daarna door naar vraag 38. _____

34. Bent u tevreden over de certificeringsmogelijkheden?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

35. Waar kan bij de certificeringsmogelijkheden vooral nog aandacht aan worden besteed?

- Organisatie
- Eisen voor certificering
- Informatie over mogelijkheden
- Kosten voor de leden

36. Kunt u dit antwoord kort toelichten?**37. Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van de certificeringsmogelijkheden?**

- Ja, wilt u aangeven welke? Maximaal twee noteren.
- Nee

Opleidingen

Op de website biedt de NOLOC een overzicht van opleidingen van en voor (potentiële) loopbaanadviseurs. De NOLOC voert geen keurmerk op de inhoud van de opleidingen. U kunt het overzicht lezen als richtingwijzer. Om een goede keuze te maken kunt u zelf bij de instituten nadere informatie opvragen. De verantwoordelijkheid voor de actualiteit van de gegevens en de kwaliteit van de opleidingen ligt bij de opleidingsinstituten.

38. Maakte u in 2005 gebruik van het NOLOC opleidingsoverzicht?

- Vaak
- Regelmatig
- Soms
- Nooit. Waarom niet? Ga daarna door naar vraag 43. _____

39. Bent u tevreden over het opleidingsoverzicht van 2005?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

40. Waar kan bij het opleidingsoverzicht vooral nog aandacht aan worden besteed?

- Lay-out
- Waardeoordeel NOLOC
- Inhoudelijke informatie opleidingen
- Vindplaats

41. Kunt u dit antwoord kort toelichten?

42. Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van het opleidingsoverzicht?

- Ja, wilt u aangeven welke? Maximaal twee noteren.
- Nee

Gedragscode en klachtenreglement

De NOLOC heeft een eigen gedragscode opgesteld. De leden zijn gehouden in de uitoefening van hun werkzaamheden overeenkomstig de gedragscode te handelen. Binnen de gedragscode bevindt zich het klachtenreglement, ook wel het Reglement van Rechtspraak. Deze regelt de wijze waarop klachten en geschillen inzake de gedragscode van de NOLOC worden behandeld. De leden van NOLOC zijn onderworpen aan de tuchtrechtspraak volgens de bepalingen in dit Reglement.

43. Bent u bekend met de gedragscode met daarin het klachtenreglement?

- Ja
- Nee, waarom niet? Ga daarna door naar vraag 48. _____

44. Bent u tevreden over de gedragscode met daarin het klachtenreglement?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

45. Waar kan bij de gedragscode met daarin het klachtenreglement vooral nog aandacht aan worden besteed?

- Lay-out
- Inhoud
- Hoeveelheid informatie
- Vindplaats
- De verplichting u te houden aan de gedragscode

46. Kunt u dit antwoord kort toelichten?**47. Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van de gedragscode met daarin het klachtenreglement?**

- Ja, wilt u aangeven welke? Maximaal twee noteren.
- Nee

Onderzoek en publicaties

De NOLOC wil, door aandacht voor onderzoek en publicaties, een bijdrage leveren om haar leden bij te laten blijven in de vakliteratuur. NOLOC leden ontvangen daartoe bijvoorbeeld een abonnement op het blad Loopbaan. Maar ook op de website kunt u teksten downloaden over verschillende onderwerpen.

48. Maakte u in 2005 gebruik van het aanbod van onderzoek en publicaties?

- Vaak
- Regelmatig
- Soms
- Nooit. Waarom niet? Ga daarna door naar vraag 53. _____

49. Bent u tevreden over het aanbod van onderzoek en publicaties van 2005?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

50. Waar kan bij het aanbod van onderzoek en publicaties vooral nog aandacht aan worden besteed?

- Aantal
- Inhoud
- Vindplaats

51. Kunt u dit antwoord kort toelichten?

52. Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van het aanbod van onderzoek en publicaties?

- Ja, wilt u aangeven welke? Maximaal twee noteren.
- Nee

Website

De NOLOC wil u met de website informatie verschaffen en wil een netwerk zijn voor u en uw collega's.

53. Maakte u in 2005 gebruik van de website?

- Vaak
- Regelmatig
- Soms
- Nooit. Waarom niet? Ga daarna door naar vraag 58. _____

54. Bent u over het algemeen tevreden over de website van 2005?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

55. Waar kan bij de website vooral nog aandacht aan worden besteed?

- Lay-out
- Inhoud
- Hoeveelheid informatie
- Gebruiksgemak

56. Kunt u dit antwoord kort toelichten?**57. Heeft u nog aanbevelingen ter verbetering van de website?**

- Ja, wilt u aangeven welke? Maximaal twee noteren.
- Nee

Professionalisering buiten de NOLOC

Kenmerkend voor professionals is dat ze voortdurend bezig zijn met beroepsvormende activiteiten. Zij ontwikkelen hun kennis en leren nieuwe methoden, tegelijkertijd zijn ze vaak bezig met de positie van hun eigen beroepsgroep. Dit proces wordt gezien als de kern van professionalisering. Daarbij gaat het dus:

1. enerzijds om verdieping en verbetering van het vak,
2. anderzijds om een organisatorisch en politiek proces waarbij groepen van professionals specifieke deskundigheid claimen, daarover zeggenschap eisen (professionele autonomie) en aandringen op maatschappelijke erkenning en wettelijke bescherming.

58. Zijn er activiteiten om kennis te ontwikkelen en nieuwe methoden te leren waar u gebruik van maakt en die de NOLOC niet aanbiedt? Maximaal twee noteren.

- Ja, wilt u aangeven welke?
- Nee

59. Zijn er activiteiten om de positie van uw beroepsgroep te verbeteren waar u gebruik van maakt en die de NOLOC niet aanbiedt? Maximaal twee noteren.

- Ja, wilt u aangeven welke?
- Nee

Concrete voorstellen, aanbevelingen of toekomstplannen

60. Wat vindt u de belangrijkste activiteiten om kennis te ontwikkelen en nieuwe methoden te leren? Maximaal twee aankruisen.

- De dagelijkse werkzaamheden
- Activiteiten waar een moment van reflectie in zit
- Activiteiten die interactie met anderen met zich meebrengen
- Een opleiding, training of cursus
- Een lezing
- Het lezen van vakliteratuur
- Het zelf doen van onderzoek, publiceren of innoveren

61. Heeft u concrete voorstellen, aanbevelingen of toekomstplannen voor activiteiten om kennis te ontwikkelen en nieuwe methoden te leren? Maximaal twee noteren.

- Ja, wilt u aangeven welke?
- Nee

62. Wat vindt u de belangrijkste activiteiten om de positie van uw beroepsgroep te verbeteren? Maximaal twee aankruisen.

- De NOLOC stelt eisen aan de leden (bijvoorbeeld door certificering)
- De NOLOC controleert de leden op kwaliteit
- De NOLOC heeft eigen instanties (bijvoorbeeld een eigen opleidingsinstantie)
- De NOLOC maakt reclame
- De NOLOC verschaft informatie (bijvoorbeeld op de website)
- De NOLOC legt contacten met andere instanties (bijvoorbeeld met de overheid)
- De leden doen zelf onderzoek, publiceren of innoveren
- Het creëren van een beroeps cultuur
- Het creëren van saamhorigheid binnen de beroepsgroep

63. Heeft u concrete voorstellen, aanbevelingen of toekomstplannen voor activiteiten om de positie van uw beroepsgroep te verbeteren? Maximaal twee noteren.

- Ja, wilt u aangeven welke?
- Nee

Diversiteit leden

64. Bent u tevreden met hoe de NOLOC omgaat met de diversiteit van de leden? Met diversiteit wordt bedoeld dat er op veel punten verschillen zijn tussen de leden.

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

65. Wat zou er kunnen veranderen?

- Er hoeft niets te veranderen
- Programma meer aanpassen aan de diversiteit van de leden
- Eén en hetzelfde programma aanbieden voor alle leden
- Anders, namelijk _____

Autonomie leden

66. Bent u tevreden hoe de NOLOC omgaat met de autonomie van de leden? Met autonomie wordt bedoeld dat u zelfstandig en onafhankelijk uw werk uitvoert.

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

67. Wat zou er kunnen veranderen?

- Er hoeft niets te veranderen
- Meer controle uitvoeren op de leden
- Minder controle uitvoeren op de leden
- Anders, namelijk _____

Opmerkingen en wensen

68. Heeft u nog opmerkingen of wensen?

- Ja, wilt u aangeven welke?
- Nee

Dit is het einde van de enquête! Vergeet niet op verzenden te klikken!

BIJLAGE II

Professionalisering; op zoek naar een eenduidige betekenis

Inleiding

We zien om ons heen steeds vaker het begrip professionalisering opduiken. Het wordt op zeer verschillende wijzen gebruikt en vaak (onbewust) misbruikt. Professionalisering is een ministerie dat eist dat organisaties op korte termijn gaan voldoen aan kwaliteitscriteria. Professionalisering is het vergroten van de commerciële belangen in de topsport. Professionalisering is een faculteit die maandenlang allerlei rapporten produceert om aan de eisen van de accreditatiecommissie te voldoen. Professionalisering is het vaststellen van de vereiste competenties voor studenten in het VMBO. Professionalisering is het afsluiten van prestatiecontracten bij de politie. Professionalisering is zelfs het uitbesteden van klanthulpverlening naar India.

Je zou denken dat professionalisering niet meer is geworden dan het op korte termijn efficiënter werken en het voldoen aan regels en kwaliteitscriteria. Ook organisatieadviseur Jaap Peters ziet deze ontwikkeling. “Sinds de jaren ‘90 zijn, onder invloed van Angelsaksische managementliteratuur, steeds meer organisaties gaan, zoals dat heet, professionaliseren. Dit zogenaamde professionaliseren heeft geleid tot enorme hoeveelheden regels, kwaliteitseisen, protocollen en prestatiecontracten. De organisatie staat centraal, de mensen zijn radertjes. Door een overvloed aan deze regelgeving lopen organisaties vast en verliezen ze hun innoverend vermogen”, zegt hij in het NRC Handelsblad (2005).

Is professionalisering inderdaad slechts het op korte termijn efficiënter werken en het voldoen aan regels en kwaliteitscriteria? Of is professionalisering minder eenzijdig dan dat? Voor organisaties is het van belang te weten wat professionalisering werkelijk betekent. Door middel van dit artikel wordt bijgedragen aan een meer eenduidige betekenis van professionalisering. We gaan op zoek naar de werkelijke betekenis van professionalisering.

Professionalisering

Uit literatuuronderzoek is gebleken dat het begrip professionalisering bestaat uit drie componenten. Alle onderzochte auteurs noemen tenminste één van de betreffende componenten. In tabel 1 is te zien hoe de definities van de auteurs een inhoudelijke component, een positionele component en een component van autonomie vormen.

Hutschemaekers (2001) is het meest volledig en geeft de driedeling het meest duidelijk weer. Kenmerkend voor professionals is dat ze (1) voortdurend bezig zijn met beroepsvormende activiteiten: zij ontwikkelen hun kennis en leren nieuwe methoden. Tegelijkertijd zijn ze (2) vaak bezig met de positie van hun eigen beroepsgroep en niet zelden leggen zij claims op tafel over hun bijzondere deskundigheden of eisen zij een uitzonderingspositie op binnen de organisatie. Dit proces wordt gezien als de kern van professionalisering. Daarbij gaat het dus enerzijds om verdieping en verbetering van het vak en anderzijds om een organisatorisch en politiek proces waarbij groepen van professionals specifieke deskundigheid claimen, daarover zeggenschap eisen en aandringen op wettelijke bescherming. Deze dubbele dynamiek zet nu eens aan tot vernieuwing en dan weer tot defensieve reacties. De verdieping en verbetering van het vak noemen we de ‘inhoudelijke’ component van professionalisering. Het organisatorisch en politiek proces van groepen vormt de ‘positionele’ component. Ook is (3) een derde component van professionalisering in de literatuur zichtbaar geworden, namelijk die van de ‘autonomie’ van de professional. Centraal bij deze component staat de wens van de professional om onafhankelijk zijn werk te kunnen doen.

Tabel 1. In de literatuur meest voorkomende aspecten per component van het begrip professionalisering (Beernink, 2005)

Inhoudelijk	Positioneel	Autonomie
<ul style="list-style-type: none"> • proces van groei en ontwikkeling van kennis (Tamboer, 2000) • 'process of change within an individual (acquisition of the skills, habits, attitudes of a certain profession)' (Boshuizen, Bromme en Gruber, 2004) • leren van professionals (Kwakman, 2001) • 'set of strategic processes effective for the individual' (Van Der Heijden, 1998) • prestatieverbetering van professionals binnen kennisorganisaties met focus op de prestatie van individuele professionals (De Groot, 2005) • groei of ontwikkeling die de professional doormaakt (levensloopmodel) (Van der Zee, 2004) (Rapmund en Wijnen, 1990) • verdieping en verbetering van het vak (Hutschemaekers, 2001) 	<ul style="list-style-type: none"> • proces van integratie (of organisatie) (Tamboer, 2000) • beroepsgrenzen afbakenen (Tijmens, 2001) • opleidingstraject uniformeren (Tijmens, 2001) • (maatschappelijke) erkenning verkrijgen (Tijmens, 2001) • versterking van de integratie van producten, diensten en kennis (Van Delden, 1992) • 'process of enculturation into a group (of becoming accepted and legitimised in a certain context)' (Boshuizen, Bromme en Gruber, 2004) • ontwikkelingsproces waarin beroepen steeds meer kenmerken van een professie verwerven (Kwakman, 2001) • 'set of strategic processes effective for the organization' (Van Der Heijden, 1998) • groei of ontwikkeling die de professional doormaakt (levensloopmodel) (Van der Zee, 2004) (Rapmund en Wijnen, 1990) • organisatorisch en politiek proces waarbij groepen van professionals specifieke deskundigheid claimen, daarover zeggenschap eisen (professionele autonomie) en aandringen op wettelijke bescherming (Hutschemaekers, 2001) 	<ul style="list-style-type: none"> • zelf besturen van de groei die de professional doormaakt (Rapmund en Wijnen, 1990) • succesfactor; is cruciaal voor 'professional performance' (De Groot, 2005) • werkzaam op grond van gezag of autoriteit (Tamboer, 2000) • autoriteit om taken die op het gebied van het beroep liggen zelfstandig uit te voeren en daarop gebaseerde beslissingen te nemen (Kwakman, 2001) • persoonlijke vrijheid (Rapmund en Wijnen, 1990) • onafhankelijkheid (Rapmund en Wijnen, 1990) • veel controle over taakuitvoering (Mintzberg, 1979) • vrijheid om de arbeidstaak zelf te bepalen en de methode te kiezen waarlangs deze wordt uitgevoerd (Tijmens, 2001) • sprake van (morele) verantwoordelijkheid (Tijmens, 2001) • grote mate van autonomie en zelfstandigheid in de taakvervulling en handelingen (Auer, 1998) • afstemmen van hun eigen doelen op die van hun directe omgeving (Jutte en Kruijt, 1999) • 'control their own work structure' (De Groot, 2005) • zelf verantwoordelijk voor zijn werk en het relatief zelfstandig aanwenden van informatie (Weggeman, 1997)

Professionalisering in de praktijk

De beroepsvereniging is de meest voor de hand liggende organisatie waarin professionalisering een rol speelt. Het beroep (de professie) en de beroepsuitoefenaar (de professional) staan in de vereniging tenslotte centraal. Voor een beroepsvereniging is het daarom belangrijk om professionalisering optimaal vorm te geven. Om de hiervoor besproken betekenis van professionalisering in de praktijk te onderzoeken lijken een beroepsvereniging en de daarbij aangesloten professionals zeer geschikt.

Bij de beroepsvereniging NOLOC, de Nederlandse Orde voor Loopbaanadviseurs en Outplacement Consulents, is daarom onderzocht in hoeverre de drie componenten van professionalisering aanwezig zijn. Van in totaal 1244 NOLOC leden hebben er 242 deelgenomen aan

een onderzoek door een enquête in te vullen (responsepercentage 19.5 %). Van de respondenten is 32 % man en 68 % vrouw. De gemiddelde leeftijd is 48 jaar. Ook zijn de bestuursleden geïnterviewd.

De resultaten wijzen uit dat de professionaliseringsactiviteiten van de NOLOC onder te brengen zijn bij de drie componenten. Inhoudelijke professionaliseringsactiviteiten bij de NOLOC zijn bijvoorbeeld regiobijeenkomsten, landelijke congressen en opleidingen. Positionele professionaliseringsactiviteiten zijn certificering, gedragscode en de website. De NOLOC houdt rekening met de component van autonomie door leden ruimte te bieden voor eigen verantwoordelijkheid, maar wel binnen de algemene gedragsregels.

Conclusie

Ondanks de huidige eenzijdige kijk op professionalisering hebben we in de literatuur gezien dat het begrip meer inhoudt dan het stellen van regels en criteria. Professionalisering bestaat uit een inhoudelijke component, een positionele component en een component van autonomie. Professionalisering is voor een beroepsvereniging het hoofdoel. Bij beroepsvereniging NOLOC vormen de drie componenten inderdaad de basis van het aanbod van professionaliseringsactiviteiten.

BIJLAGE III

Professionalisering; de spanning tussen autonomie en regelgeving

Inleiding

Kwakman (2001) geeft aan dat de controle op het werk van professionals flink is toegenomen. Onder invloed van de economische recessie is in de jaren tachtig meer nadruk gelegd op de efficiëntie van het werk en zijn veel professionals geconfronteerd met het stellen van voorwaarden aan het functioneren in termen van geleverde prestaties.

Nog steeds is te zien dat de huidige visie op professionalisering zich nogal eenzijdig richt op regelgeving. “Het zogenaamde professionaliseren heeft geleid tot enorme hoeveelheden regels, kwaliteitseisen, protocollen en prestatiecontracten”, zegt ook organisatieadviseur Jaap Peters in het NRC Handelsblad (2005).

Uit literatuuronderzoek (Beernink, 2005) is gebleken dat het begrip professionalisering meer diepgang kent. Professionalisering bestaat namelijk, behalve uit de component van autonomie, ook uit een inhoudelijke en positionele component. Bij de component van autonomie is het spanningsveld tussen autonomie en regelgeving een belangrijke thema voor de professional en de organisaties waarin hij werkt. En in dit artikel onderzoeken we wat dit spanningsveld precies inhoudt en wat dit betekent voor het begrip professionalisering.

Spanning tussen autonomie en afhankelijkheid

Er zijn volgens Van Delden (1992) drie vormen van afhankelijkheid waarbij de autonomie kleiner wordt naarmate de afhankelijkheid groeit. Ten eerste de beheersmatige afhankelijkheid, waarbij de afhankelijkheid beperkt blijft tot planning en beheersmatige afspraken. Ten tweede de collegiale afhankelijkheid, waarbij een gezamenlijk product wordt geleverd én persoonlijke invulling mogelijk is. Ten derde is er de inhoudelijke afhankelijkheid. De sterkte van deze laatste ligt in het gezamenlijke product en minder in de individuele bijdragen. In dit artikel richten we ons op regelgeving en dus op de beheersmatige afhankelijkheid.

Professionals streven volgens Van Delden naar een arbeidssituatie waarin ze zo autonoom mogelijk bezig kunnen zijn. Autonomie gaat uit van het principe van de individuele vrije wil. De professional heeft overzicht over zijn eigen werk en neemt zonder afstemming op anderen flexibel beslissingen. Niet gedwongen door modellen en regels vanuit de omgeving kiest hij zelf uit allerlei verklaringen en oplossingen de beste aanpak. Dit proces verloopt binnen één individu redelijk effectief, wat verklaart waarom autonomie samengaat met een sterke motivatie en onafhankelijk gedrag.

Er ontstaat echter spanning op die terreinen waarop hij wèl van anderen afhankelijk is. Die afhankelijkheid van anderen is vaak een blinde vlek voor professionals. Ze is er wel, maar wordt beleefd als een ondergeschikt gegeven. Ook staat afhankelijkheid volgens Van Delden laag aangeschreven in de hiërarchie van waarden in de professionele cultuur. Individuele kennis en ervaring, persoonlijke stijl en authentieke aantrekkingskracht op klanten scoren hoog. De professional is vaak de creatieve, grensverleggende en eigenzinnige ‘Einzelgänger’, die wel anderen aan zich weet te binden maar het zelf zonder hulp van anderen kan. Deze eigenzinnigheid, onderdeel van een breder cultuurverschijnsel van individualisering, gaat niet samen met afhankelijkheid, en dus ook niet met regelgeving.

De professionaliseringsparadox

Professionals kunnen zich ook volgens Hutschemaekers (2001) dus sterk gehinderd voelen in hun beroepsuitoefening. Zelf leggen ze daarbij een directe relatie met nieuwe wetgeving, te assertieve cliënten en het management van de instellingen waarin zij werken. Maar het kan ook gekoppeld zijn aan de professionaliseringsactiviteiten van andere beroepsgroepen én leden van de eigen discipline. Professionals kunnen zich belaagd voelen; door de toenemende wettelijke kaders, cliënten die zelf handelen, verambtelijking, schaalvergroting, territoriumstrijd en wetenschappelijke vernieuwingen komen zij niet meer toe aan hun oorspronkelijke taken: het helpen van cliënten.

Een paradox is het dat juist bovenstaande punten een bijproduct zijn van professionaliseringsactiviteiten. De toegenomen aandacht voor regels en procedures komt bijvoorbeeld voort uit het professionele streven om werkwijzen te verbeteren en te stroomlijnen.

Autonomie in de praktijk

De beroepsvereniging is de meest voor de hand liggende organisatie waarin professionalisering een rol speelt. Het beroep (de professie) en de beroepsuitoefenaar (de professional) staan in de vereniging tenslotte centraal. Voor een beroepsvereniging is het daarom belangrijk om professionalisering optimaal vorm te geven. Om het hiervoor besproken spanningsveld rondom autonomie in de praktijk te onderzoeken lijken een beroepsvereniging en de daarbij aangesloten professionals zeer geschikt.

Bij de beroepsvereniging NOLOC, de Nederlandse Orde voor Loopbaanadviseurs en Outplacement Consulents, is daarom onderzocht hoe de leden het besproken spanningsveld ervaren. Daarnaast is onderzocht wat de leden in het proces van professionalisering graag veranderd zien op dit gebied. Van in totaal 1244 NOLOC leden hebben er 242 deelgenomen aan een onderzoek door een enquête in te vullen (responsepercentage 19.5 %). Van de respondenten is 32 % man en 68 % vrouw. De gemiddelde leeftijd is 48 jaar. Ook zijn de bestuursleden geïnterviewd.

Wat betreft de omgang met de autonomie van de leden scoort de NOLOC erg hoog. Geen van de leden is hier ontevreden over, de gemiddelde tevredenheid is 1.95 (zeer tevreden tot tevreden) en bijna 90 % geeft aan dat er op dit gebied niets hoeft te veranderen.

Conclusie

De huidige trend is dat de controle op het werk van professionals toeneemt. Daarnaast richt ook de visie op professionalisering zich steeds meer alleen op regelgeving. Professionalisering bestaat namelijk ook nog uit een inhoudelijke en een positionele component. Relevant is het wel om de derde component van professionalisering, waarbij het gaat om het spanningsveld tussen autonomie en regelgeving, eens onder de loep te nemen.

Professionals hechten veel waarde aan hun autonomie. Ook past het niet in de professionele cultuur om afhankelijk van anderen te zijn. Het is van daaruit niet moeilijk te verklaren waarom er een spanningsveld ontstaat tussen de professional en regelgeving. Vreemd is het wel dat juist professionalisering zelf bijdraagt aan meer regelgeving door het streven om werkwijzen te verbeteren en te stroomlijnen.

Uit onderzoek bij de NOLOC bleek dat de professionals in deze beroepsvereniging tevreden zijn over hoe de vereniging omgaat met het spanningsveld. Zij hebben geen behoefte aan directe verandering. Wenselijk is het dus om dit bij andere beroepsverenigingen of organisaties te onderzoeken en de vergelijking te maken.