

Conceptverslag Ledenraadsvergadering Noloc

9 december 2020 via ZOOM

Aanwezig Ledenraad:	Corine van Dijk, Diederik van Dorth tot Medler (vz), Daan de Haas van Dorsser, Daphne van den Hof, Reina Janssen, Sigrid van der Laan, Mark Ligthart, Annelies Nijenhuis, Jurriën te Pas, Gea de Wagt, Hanneke Wolterbeek, Carl Wilting
Aanwezig bestuur:	Jeroen Bregman, Marea de Bruijn, Ester Leibbrand, Ruedje van Mierlo (kandidaat-bestuurslid), Johan van 't Zand (kandidaat-bestuurslid), Connie van der Zwan
Afwezig Ledenraad:	Jacco Teunis (machtiging aan Diederik)
Verslaglegging:	Hester Schimmel
Bijlage:	Actielijst; notitie over toekomstbestendig besturen uit 2018

1. Opening & vaststellen agenda

Diederik deelt mee dat Jacco Teunis deze vergadering afwezig is en ook dat hij is toegetreden tot de kascommissie.

Wens van de Ledenraad is om het nog even over het Ontwikkeladvies te hebben. Dat zal gebeuren voor punt 7.

Dan wordt de agenda vastgesteld.

2. Verslag openbaar overleg 27 mei 2020, formeel overleg 16 september 2020 en verslag Afstemmingsoverleg 25 november 2020 (bijlagen 2.1, 2.2 en 2.3 bij de agenda)

Er zijn vanuit de Ledenraad en vanuit het Bestuur geen opmerkingen. Alle drie verslagen worden goedgekeurd en vastgesteld.

Vraag vanuit de Ledenraad: graag afkortingen eerst voluit schrijven want veel is nog onbekend.

3. Begroting 2021 en jaarplan 2021 ter besluitvorming (bijlagen 3.1, 3.2 bij de agenda)

Begroting 2021:

- Over doorberekende secretariaatskosten: die zien we onder Secretaraat & Financiën genoemd met de bedragen 33.500 en 25.500 voor doorberekende kosten. Het eerste bedrag in die tabel is 112.500 voor algemene kosten. De andere twee bedragen staan zowel onder Programmacommissie

alsook onder Marketing & PR. Voor de leesbaarheid zal op die plekken nog het woordje 'doorberekend' worden toegevoegd.

- Bedragen voor de bestuursvergoeding: wat verklaart de stijging in 2021? De grootste aanleiding hiervoor is het besluit in 2020 dat Ester twee jaar langer dan de maximale bestuurstermijn voorzitter is en dat de drempel van 160 vrijwilligersuren voor 2021 en 2022 niet geldt. Dit zou in de toekomst dus vaker kunnen gebeuren, als bestuursleden in overleg met de Ledenraad een langere termijn bestuurslid zijn.

Jeroen vertelt dat de voorgelegde begroting inmiddels niet meer klopt. In het afstemmingsoverleg op 25 november jl. is al aangegeven door het bestuur dat we eigenlijk pas na 1 december weten welk aantal leden we hebben op 1 januari. Aangezien met t/m 30 november kan opzeggen voor het nieuwe kalenderjaar. Dit jaar hebben we een enorme aanwas van nieuwe leden gehad, ruim 800. Verder hadden we veel meer opzeggingen verwacht per 31 december aanstaande, maar dat viel mee. Wel moeten we groepen leden royeren (aspirant-leden die langer dan 3 jaar lid zijn en leden die hun erkenning hebben laten verlopen).

Het zou voor het eerst zijn dat we op 1 januari beginnen met meer dan 3.000 leden. Door deze meevaller beginnen we dan ook met een overschot van 75.000 euro, waarvoor een goede bestemming moet worden gevonden. Een idee van het bestuur is in elk geval al dat geïnvesteerd moet worden in een toekomstbestendige vereniging.

De Ledenraad keurt de begroting unaniem goed.

Jaarplan 2021:

- Het realiseren van een webinar voor werkgevers over Noloc: was in 2020 al gepland, maar zijn we niet aan toe gekomen. Deze actie ligt op de weg van bestuursleden Marea en Johan (in samenspel met de commissie Marktontwikkeling). Johan werkt ook aan een goede presentatie waarmee we Noloc kunnen presenteren bij werkgevers. Ook actuele regelingen worden hierin meegenomen.

- Onderzoeken van het certificeren van organisaties, wat wordt daarmee bedoeld? Daar zijn meerdere mensen bij betrokken, de vraag komt vanuit meerdere geledingen. Hoe kan de meerwaarde van Noloc zichtbaar gemaakt worden doordat organisaties alleen maar / voornamelijk met medewerkers werken die Noloc gecertificeerd zijn. Marea en Johan zijn hiermee bezig. Ruerdje is hierop aangesloten vanuit de Kennisprofessionals, daar zal ze aankarten wat hiervoor wenselijk is.

- Ontwikkeling van een toekomstbestendig bestuursmodel: hoe gaan we dit proces in?

Ester vertelt dat in mei 2021 in elk geval het profiel van de nieuwe voorzitter vastgesteld moet worden. Bestuur is hier al anderhalf jaar mee bezig, onder andere door een masterclass te volgen. Er waren allerlei verkennende acties in deze voorbereiding aan de orde. Voordat je met de profielen aan de slag gaat, zal je moeten bepalen welke richting je als vereniging op wilt. Van het huidige bestuursmodel moeten we afscheid nemen. Ook de verhouding vrijwilligheid en professionele c.q. betaalde functies zal veranderen. Opties zijn grofweg werken met of zonder een directeur, hier hangt ook het type profiel van de voorzitter nauw mee samen.

De Ledenraad wil hierin meedenken/mee besluiten.

In het informeel overleg op 10 februari 2021 gaat dit een onderwerp van gesprek zijn.

Als bijlage bij dit verslag wordt een eerdere notitie over toekomstbestendig besturen meegestuurd. Tot in 2022 is gekozen voor een geïntensiveerd DB met 3 i.p.v. 2 dagen per week per lid.

Qua prioritering van de punten in het jaar jaarplan: dat gaat het bestuur in januari verder uitwerken en verdelen binnen het bestuur. Vele zaken zijn een voortvloeisel/voortzetting van de zaken die we in 2020 hebben opgepakt.

Het jaarplan 2021 wordt goedgekeurd.

4. Benoeming Algemeen Bestuursleden Ruerdje van Mierlo en Johan van 't Zand, ter besluitvorming

Het bestuur draagt Ruerdje van Mierlo en Johan van 't Zand voor als algemeen bestuurslid (CV's als bijlagen 4.1 en 4.2 bij de agenda).

De Ledenraad is blij met de kandidaatstelling van deze bestuursleden en benoemt Ruerdje en Johan unaniem.

5. Benoeming lid Raad voor Klachtenbehandeling Jeannine Stappers, ter besluitvorming

Het bestuur draagt Jeannine Stappers voor als lid van de Raad voor Klachtenbehandeling (CV als bijlage 5.1 bij de agenda).

Deze benoeming is unaniem akkoord voor de Ledenraad. Connie gaat dit doorgeven aan de Raad.

6. Nieuw keurmerk Register Loopbaanprofessional per 1-1-2021

Ter besluitvorming:

a. Overgangsregeling re-certificering (bijlage 6.1)

Daan stelt hierover een vraag: er is onduidelijkheid in het stuk als het gaat om de termen intervisie/supervisie/coaching. Die worden door elkaar gebruikt en dat is verwarrend.

Connie: dit wordt genoemd in het onderdeel waarin is vastgelegd dat het verplicht is op je handelen te reflecteren, de vorm waarin is vrij. In het toetsingskader staat e.e.a. duidelijk uitgelegd. Onder dispensatieregelingen staat iets over verplichte supervisies. In het toetsingskader gaat het dan over reflectiebijeenkomsten en dat kan intervisie, supervisie en coaching zijn.

Conclusie is dat het toetsingskader wel helder is, maar in de overgangsregeling had het helderder gekund. Dit stuk wordt overigens niet gepubliceerd, maar verwerkt in het toetsingskader.

Ledenraad vreesde dat dit zo aan de leden wordt voorgelegd en dat zou onduidelijk zijn, maar dat is gelukkig niet aan de orde.

Ledenraad is akkoord met dit stuk.

b. Tabel specialisatierichtingen (bijlage 6.2)

Reina stelt de vraag waarom we dit doen en voor wie. Het lijkt te zijn ontstaan vanuit CMI.

Toelichting vanuit het bestuur: CMI C-ers krijgen de specialisatie organisatiekunde. Vanuit de markt blijkt behoefte aan zichtbaarheid van de verschillende rollen die een loopbaanadviseur kan vervullen. Bijvoorbeeld beleidsmatig en in kennisoverdrachtelijke zin.

Vraag is hoever je hierin gaat als loopbaanvereniging? Ga je verder van je vak af? Dat is niet de bedoeling. De basis is altijd de begeleiding van mensen en daarnaast heb je dan ook vaak een andere rol. Vanuit die extra rollen die een loopbaanprofessional speelt en de senioriteit die dit met zich mee kan brengen, wil het bestuur hier ruimte voor geven en zichtbaarheid in de markt.

Vraag van Reina is of je niet dichterbij het vak moet blijven en de focus niet op die specialisaties moet leggen maar op maatschappelijke profilering.

Doel van het bestuur is om recht te doen aan de senioriteit van diegenen die al zo lang in het vak zitten.

Keuze is om het wel bij één keurmerk te houden en geen aparte keurmerken voor die specialisaties. Bestuur benadrukt dat de basis je RL blijft en deze specialisaties zijn bedoeld om tijdens de recertificering je eventuele verschillende extra rollen toe te kunnen lichten en bij Noloc zichtbaar te maken.

Diederik: hoe verhouden de zes ontwikkellijnen (leerlijnen) zich hiertoe?

(<https://www.noloc.nl/ontwikkeling>)

Ester: nu nog niet. Specialisaties zijn nu nog voortvloeiend op bijvoorbeeld de CMI-C. Vraag is ook hoe we hier mee om gaan.

Leerlijnen zijn niet primair ontworpen om specialisaties in de hand te werken. De specialisaties bij certificering staan los hiervan. De ontwikkellijnen gaan de diepte in van het vak.

Daphne verlaat de vergadering.

Ester geeft aan dat prijs wordt gesteld op besluitvorming m.b.t. het aangedragen stuk, maar een gedragen besluit is met name van belang.

Daarom wordt besloten dat er meer motief en achtergrond nodig is om hierop een besluit te kunnen nemen.

Connie: in de 11 uitgangspunten waarin het proces met CMI ooit begon, stond al vermeld dat de toevoeging van specialisaties onderdeel zou zijn. Vrees vanuit sommige LR-leden is alleen dat dit nu te zwaar wordt ingezet.

Ledenraad gaat akkoord met dit plan als het gaat om de richting organisatie-ontwikkeling. Daarover is ook al eerder een besluit genomen.

Er is geen extra uitwerking van specialisaties aan de orde, maar de vraag is principiëler: het is aan de Ledenraad om aan te geven hoe zij hierin staat en hierop terug te komen bij het bestuur. Eventueel ook in overleg met Connie.

c. *Voordrachtscommissie RvB en CvB (bijlage 6.3)*

Voorstel in de bijlage is akkoord.

7. Voorbereiding informele ledenraad februari

a. Co-creatie ontwikkellijnen

Aanvulling op de agenda van dit overleg: als het bestuur in januari na gaat denken over toekomstbestendig besturen, is dat een goed bespreekpunt voor het informeel overleg in februari. Daarover hebben Ester en Jeroen nog contact met Diederik.

Extra agendapunt vandaag: Ontwikkeladvies

Het Ontwikkeladviesportaal is op 1 december opengegaan en was binnen 25 uur gesloten. Er zijn bij Ester allerlei meldingen gedaan over de gang van zaken, waarbij verbazing is uitgesproken over hoe dit is verlopen. E.e.a. is gemeld bij het ministerie, zoals de mazen in het systeem die erop wijzen dat het systeem in de praktijk toch niet werkte zoals bedoeld was.

Noloc is in gesprek met het ministerie om de punten die ons zijn opgevallen aan de kaak te stellen. Wens is om in een volgende ronde tot een beter werkende portal te komen.

Noloc zit samen met (alleen) OVAL in de klankbordgroep bij het ministerie. Er wordt gewerkt aan een motie om in de Tweede Kamer te laten behandelen o.a. om te regelen dat het ontwikkeladvies alleen door gecertificeerde begeleiders kan worden uitgevoerd.

Reina: kunnen we als vereniging iets met 'zoek je eigen loopbaancoach die bij jou past' (dus niet via een bureau), kies voor een RL. Een campagne voeren met de verwachte extra inkomsten in 2021 is een wens van de LR.

8. Vergaderschema 2021 (vooralsnog digitaal)

Openbare vergaderingen voor- en najaar: 19 mei & 8 december

Afstemmingsoverleg: 24 november

Informeel overleg Ledenraad met Algemeen Bestuur: 10 februari & 15 september.

9. Rondvraag

Sigrid: krijgt vanuit de achterban te horen dat er vele mails worden verstuurd vanuit Noloc, vaak ook lang waardoor ze waarschijnlijk niet goed worden gelezen. Berichten over de bijeenkomsten worden op prijs gesteld.

Ester beaamt dat, zeker als je in meerdere groepen betrokken bent, er de afgelopen tijd inderdaad veel gemaaild is. We proberen daar bewust van te zijn. Ook richting 1 december zijn extra mailings uitgegaan richting diegenen die geen geldige erkenning hadden.

We nemen zeker mee dat mails zo mogelijk compacter kunnen.

Complimenten voor de mooie glossy die op de mat is gevallen. Het is ontvangen als een mooie vervanging voor het congres. Het bestuur is ook erg blij met deze uitgave en bijbehorende digitale cadeaus.

10. Sluiting van de vergadering

De vergadering wordt omstreeks 18.00 uur afgesloten.