



Auteur Marjan Engelen

Fotograaf Wouter le Duc

SLOT

WERKEN MET DE BEROEPSNIVEAUPROFIELEN VAN LOGEION

## ‘Ben ik een communicatieadviseur van deze tijd?’

**Esther Holster en Alfred Klaver vormen samen met Mariëtte Pasman, Pierre Wimmers en Ruben van der Weijden de BNP-commissie van Logeion. Afgelopen jaren zijn er flinke stappen gezet om de ‘parel van de vereniging’ tot een steeds beter instrument te maken voor communicatieprofessionals. Maar het kan nog beter. “We hebben nu een jaar gedraaid met het geüpdatete model. In dat jaar hebben we veel feedback gehad, online en in de workshops die we gaven. Nu pakken we door met het verbeteren van de functionaliteit en techniek van de BNP-tool”, zegt Klaver.**

In 2020 is het model inhoudelijk vernieuwd. De trends van onder meer Logeion en de ontwikkelingen in het vak zijn ernaast gelegd en daarmee is een inhoudelijke slag gemaakt. Afgelopen jaar heeft Holster workshops gegeven over de vernieuwde beroepsniveau profielen waarin leden van Logeion niet alleen kennismaakten met het instrument, maar er ook zelf mee aan de slag gingen. “Uit diverse hoeken van het vak deden mensen mee. Zo was er een leidinggevende die met behulp van de BNP is gaan kijken wat nu precies de plek van de mediator is in haar organisatie”, zegt Holster. “Vaak is daar gedoe over: wat is het onderscheid met een senior en hoe onderbouw je dat? Ook wilden veel deelnemers voor zichzelf eens goed

op een rij zetten waar ze staan en op basis daarvan nadenken over mogelijke carrièrestappen. De online workshops gaan trouwens door, want er is steeds een wachtlijst.” Holster benadrukt het grote belang van doorpraten na de scan: “In de workshops zeg ik altijd: je hebt nu een flinke portie informatie. Nu begint het pas. Ga met collega’s of je leidinggevende in gesprek erover, want een ander kan het heel anders zien dan jijzelf. Zoek een buddy of sluit je aan bij een intervisiegroep. Professionalisering gebeurt lang niet alleen in trainingen, ook al klinkt dat raar uit mijn mond want ik heb een trainingsbureau. In de organisatie zit vaak veel kennis en ervaring. Gebruik dat.”

Op basis van de scan ontdekken mensen ook vaak dat ze wel communicatieadviseur zijn, maar dat hun adviseursskills niet meer van deze tijd zijn. Holster: “De basis van ons vak lijkt vaak zo vanzelfsprekend aanwezig, maar wat jij tien jaar geleden leerde in je opleiding over adviseren, past lang niet altijd meer bij de huidige tijd. Aan de slag dus.”

### Persoonlijke groei

In de afgelopen tijd is een flinke verbetering van de online tool voorbereid. Klaver: “Op basis van de wensen en knelpunten die we hoorden uit de praktijk, wordt per september/oktober de mogelijkheid aangeboden om je scan op te slaan in

# **‘Het geeft mij een boost om zo met de ontwikkeling van ons vak bezig te zijn. Ik geloof in de zin van persoonlijke ontwikkeling en een leven lang leren, dat past bij mij’**

een database van Logeion. Dat maakt dat je bijvoorbeeld een jaar later je ontwikkelingen ernaast kunt leggen. Je kunt zo je eigen persoonlijke groei beter volgen. De eerste scan is dan een soort nulmeting.”

Een andere aanpassing is dat er een 360-graden-feedbackfunctie komt. Klaver: “Je kunt dan anderen uitnodigen om voor jou de scan in te vullen en te reageren op jouw resultaten via het systeem en op basis daarvan een gesprekje met elkaar voeren. Vaak zie je dat iemand over zichzelf minder positief is dan zijn of haar collega’s. Hiermee kun je het gesprek daarover voeren.” Die feedback is ook onderdeel van de andere functionaliteit: de teamscan. Klaver: “Hier was veel behoefte aan in de praktijk. Leidinggevenden willen op basis van de opgaven of visie van de organisatie onderzoeken of er voldoende competenties in het team aanwezig zijn om die te realiseren. Om daar vervolgens een opleidings- of ontwikkelplan op te baseren.” De verbeteringen maken het nodig om de scan beter te beveiligen. Klaver: “We gaan immers een database inzetten met gegevens van mensen. De scan krijgt een plek op Logeionline, maar blijft ook toegankelijk voor niet-leden, waarschijnlijk tegen een kleine vergoeding. Die database heeft

nog meer mogelijkheden. We kunnen nu bijvoorbeeld een formulierenset toevoegen waarmee leden hun portfolio (deelname programmering Logeion, trainingen, workshops, opleidingen, etc.) kunnen houden.

Met de BNP onderscheiden we ons echt als beroepsgroep. En niet alleen voor de leden, die hiermee nog meer waar voor hun lidmaatschap krijgen. Ik zie dat er echt behoefte blijkt te zijn aan deze gemeenschappelijke taal als het gaat om de ontwikkeling van vakgenoten. Opleiders gebruiken het in hun certificaten, werving- en selectiecommissies gebruiken het ter voorbereiding op de gesprekken met kandidaten, en teams in organisaties hebben een goed hulpmiddel voor de onderbouwing van ontwikkelplannen. De BNP voorzien daarin, al zijn er helaas nog steeds opleiders die met het oude ABCD-model werken.”

## **Persoonlijke drijfveer**

Zowel Klaver als Holster besteden een groot deel van hun vrije tijd aan de beroepsniveauprofilen. Wat is hun persoonlijke drijfveer?

Klaver: “Het geeft mij een boost om zo met de ontwikkeling van ons vak bezig te zijn. Ik geloof in de zin van persoonlijke ontwikkeling en een leven lang leren, dat past bij mij. In mijn dagelijks werk als manager Communicatie en Opleidingen bij Naktuinbouw heb ik dagelijks te maken met het professionaliseren van mensen.”

Holster: “Ik werk met mijn trainingsbureau Publiec aan het communicatiever maken van organisaties in het publieke domein. Ik vind dat communicatiemensen er meer tijd in moeten steken om beter aan te sluiten bij de vraagstukken van hun organisatie en de rol te pakken die nodig is. Het BNP-model helpt daar zo goed bij. Bovendien wil ik als lid van Logeion op deze manier bijdragen aan mijn vereniging.” —

*Lees meer op:*

[www.logeion.nl/beroepsniveauprofilen](http://www.logeion.nl/beroepsniveauprofilen)