

Aan de Orde

Editie 10
november '25

In gesprek met Bart van Rosmalen:
Pendelen, is het devies

Terugblik Impactdag door
de ogen van onze leden

10 jaar Platform AdviesKwaliteit

Button Bash: spelenderwijs
energie opladen op kantoor



Orde van
Organisatiekundigen
en -adviseurs

Colofon

Aan de Orde is een uitgave van de Orde van Organisatiekundigen en -adviseurs. Het magazine verschijnt drie keer per jaar en is gratis voor leden van de Ooa. Voor meer informatie over het lidmaatschap zie: www.ooa.nl.

Voor informatie over een abonnement op Aan de Orde kun je contact opnemen met het bureau van de Ooa: 06 51 48 12 47 of info@ooa.nl.

Redactie: TETSKE communicatie

Aan deze uitgave werkten verder mee:

Marc van Leeuwen, Bart van Rosmalen, Raoul Schildmeijer, Dick van Ginkel, Elsbeth Reitsma, Aline te Linde, Larissa Frank, Tonnie van der Zouwen, Yvonne Burger, Ingrid van Ierland, Jorrit Stevens, Uitgeverij Kloosterhof, Verhalen met Impact en Boom Vera Weenink, Karin Hubers, Tetske Rouweler en Babs van Oijen

Redactieadres
Ooa verenigingsmanagement
Nieuwstad 4a, 7241 DN Lochem

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor meer informatie die desondanks onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

©Auteursrecht voorbehouden. Behoudens door de wet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt zonder schriftelijke toestemming van de uitgever, die daartoe door de auteur(s) is gemachtigd.

Inhoud

04 Voorwoord
Door Marc van Leeuwen

06 Pendelen, is het devies!
In gesprek met Bart van Rosmalen over muzisch werk en organisatieadvies

12 Button Bash
Spelenderwijs energie opladen op kantoor

16 De naam is een voorteken
Column van Dick van Ginkel

18 Tien jaar Platform AdviesKwaliteit
In gesprek met Elsbeth

24 Terugblik Impactdag
Door de ogen van onze leden Aline te Linde en Larissa Frank

27 Uitgelichte opleidingen

28 Tonnie van der Zouwen over de sterren
Embodiment & systeemdenken

30 Yvonne Burger over de ster
Containment

32 Boekentips
die je gezien, gehoord of gelezen moet hebben

36 Bekendmaking spreker bij de Ernst Hijmanslezing

38 De ChatGPT-workshops bij de Ooa
Nieuw en succesvol

40 Intervisie bij Ooa

41 Aankomende evenementen
Meld je snel aan

42 Het lidmaatschap
Alle voordelen op een rijtje

Voorwoord

Of ik een column wil schrijven voor Aan de Orde? Voor rapporten, artikelen of notities draai ik mijn hand niet om, maar een column... Ik pak de krant er nog maar eens bij. Wat gebeurt er eigenlijk in zo'n column? Waarin is dat nu anders dan al die andere stukken en artikelen? Het is in ieder geval relatief kort, dat scheelt. Vaak zie ik dat de naam van de auteur erbij staat, vaak in combinatie met een pasfoto. Zodat het voor de lezer heel duidelijk is dat het een persoonlijke boodschap betreft. Het is wat losjes geschreven, met veel citaten en verwijzingen naar persoonlijke ervaringen. Uit dat laatste blijkt dat het de schrijver echt aan het hart gaat en dat vertaalt zich naar uitgesproken meningen. Het is daarin opiniërend en daarmee zet het mij aan..., het roept mij op om een mening te vormen, het trekt me uit de neutraliteit. Hoe sta ik daar nu zelf eigenlijk in?

Het thema 'spelend veranderen' in dit nummer van Aan de Orde, is me uit het hart gegrepen. Ik heb er niet direct een mening over, maar wel veel gevoel bij. Vooral dat woord 'spelend' geeft mij ontspanning, tegenover de spanning die het woord 'veranderen' bij mij oproept. Het woord creëert bij mij mentale ruimte om zelf iets te creëren. Ik associeer het met woorden als 'atelier', 'werkplaats', 'column', maar ook met 'festivals', 'freestylen' en 'jammen'. Een woord dat ik niet direct associeer met 'vakmanschap'. Om het een zeker professioneel gewicht te geven moet er dan wel een woord voor: 'serious gaming'. Het voelt ook als een 'onschuldig' woord uit vervlogen tijden. 'Apenkooien', de laatste keer 'gym' voor de grote vakantie, alle toestellen in de ruimte en helemaal los gaan. Soms deed de meester of juffrouw dan ook mee.

Eerlijk gezegd ben ik ergens het 'spelen' onderweg ook een beetje kwijtgeraakt. Als het spannend wordt is mijn natuurlijke neiging om even pas op de plaats te maken. Dan neem ik even afstand om in mijn 'hoofd' de zaken te ordenen. Vanuit die ordening kan ik me weer verbinden met mijzelf en de ander. Daar heb ik vervolgens mijn vak van gemaakt. Met in mijn rugzak een verzameling aan modellen, theorieën, canvassen, om het ongemak te bezweren. Opdrachtgevers huren mij dan in om even pas op de plaats te maken in de spanning en het ongemak dat zij ervaren. Vaak op zoek naar stevige antwoorden op ongrijpbare vragen. Ongrijpbaar omdat ze veranderen terwijl je er samen over praat en weer een andere vorm aannemen als je er met een ander over praat. Doorwrochte analyses en uitgekende plannen geven dan tijdelijk verlichting, totdat ze ingehaald worden door de weerbarstige werkelijkheid.

Voor de ongrijpbare vragen is het de kunst om ze niet te vangen in ordening en structuur, maar om ze juist de ruimte te bieden om zich te ontfouwen. Ruimte voor emotie, kunst, humor, associatie, inspiratie, creativiteit en niet de natuurlijke reflex van ordening, analyse, berekening en planning. In de ontwikkeling van de professional, maar ook in de ontwikkeling van 'organisaties', zien we dat die speelruimte steeds schaarser wordt. Wat begint met een speels idee wordt in de tijd omgevormd tot een verdienmodel met daaromheen functies, structuren, belangen en posities. De 'Facebooks' en 'Googles' van deze wereld, zijn ooit in zo'n 'garage' of 'studentenkamer' begonnen met een creatief idee en authentiek verlangen, maar zijn in de loop der jaren uitgegroeid tot machtsmachines. Machtsmachines die de samenleving in hun greep

houden. Hoe kunnen we als adviseurs daarbinnen ruimte maken voor 'spelend veranderen'? Omdat spel ruimte maakt voor ontspanning en verbinding in tijden van polarisatie en vervreemding.

Ik hoop dat onze vereniging een 'speelplaats' voor jou kan zijn. Een plaats waar je uitgenodigd wordt om, in de hectiek van opdrachten, even op verhaal te komen. Je te laten voeden door ideeën van anderen, de ruimte ervaren om je eigen verhaal te ontwikkelen en daarin aangemoedigd te worden door collega's. Zoals deze column voor mij even een vrijplaats was om te spelen met het thema 'spelend veranderen'. Weet dat we er voor jou zijn! Op 19 november, de Dag van de Adviseur, gaan we elkaar spelenderwijs ontmoeten. Tot dan... en neem vooral je 'speelgoed' mee, je wordt deze keer helaas niet thuisgebracht.

Marc van Leeuwen
Voorzitter Ooa





Raoul Schildmeijer

Pendelen, is het devies!

In gesprek met Bart van Rosmalen over muzisch werk en organisatieadvies

Tegelijk arriveren we bij onze lunchafspraak op een vrijdag in augustus bij de Metaalfabriek in Utrecht. We herkennen elkaar meteen, ook al kennen we elkaar nog niet zo goed. Voor lang aftasten is echter geen tijd: vrijwel onmiddellijk wordt kordaat handelen gevraagd. De Metaalfabriek is van alles, maar geen lunchgelegenheid. Wat nu?

Gelukkig is er aanpalend een bakkerijtje waar we stokbrood, sap en chocopasta kunnen kopen en een mes mogen lenen. Zo wordt de lunch een soort picknick in de Metaalfabriek; we nemen maar even aan dat we welkom zijn. We zitten aan een wankel tafeltje middenin de bijzondere ruimte. De Metaalfabriek is in de loop van de tijd omgetoverd van kerk tot Metaalfabriek, naar de ontmoetingsplaats die het nu is. Om

ons heen wordt een podium opgebouwd voor een optreden die avond. Knoeiend met kleverige chocopasta, gaan we in gesprek.

Om het gesprek had ik gevraagd, omdat Bart dit jaar het winnende boek heeft geschreven voor de boekenprijs van de OOA en SIOO met Stappen in het onbekende. Een boek waarvan de boekenjury meteen de noodzaak en de urgentie herkende en erkende: “We leven in een tijd waarin het noodzakelijk is om doorlopend in het onbekende te stappen en op meer creatieve manieren met elkaar in gesprek te komen.” Een boek vol met concrete werkvormen die met elkaar in samenhang zijn gebracht.

Die werkvormen zijn “voor een geoefende adviseur lang niet allemaal

even nieuw,” staat er in het juryrapport. Een opmerking die misschien te plaatsen is, al kun je er meteen aan toevoegen dat de werkvormen in het boek een heel eigen lading en betekenis krijgen. Bart reikt ze aan als vormen van muzisch werk met intrigerende titels. Want wat te denken van vormen als ‘wendingen’, ‘werk in opvoering’, ‘de gift, ’het orakel’ of ‘het parlement van vragen’? En die extra dimensie maakte me nieuwsgierig: wat is dat? En wat maakt muzisch werk tot een invalshoek die past bij organisatieadviseurs? Reden voor een Kopstuk, bedacht ik: een artikel waarin ik onderzoek wat de bijdrage aan het vak van een ander voor mij betekent als professioneel organisatieadviseur.

Onze ontmoeting vindt plaats in de Metaalfabriek met een reden. Bart kent de locatie goed en gebruikt hem in zijn werk. Het gebouw straalt voor hem uit wat hij beoogt met muzisch werken. Het is voor hem een tastbaar symbool voor de manier van werken die hij en zijn collega’s Peter Rombouts, Anouk Saleming en Pieter Baay hebben ontwikkeld. Dat zie je niet meteen, maar inderdaad: als je het gebouw van buiten nog eens bekijkt, herken je een kerk. En als je binnen omhoog kijkt, zie je nog de

theater wordt gebruikt. “De oude Grieken deden het ook zo,” vertelt Bart. “Overdag deden ze aan politiek en filosofie en ’s avonds volgde theater. Mensen bewogen daartussen heen en weer. Dit gebouw maakt dat ook mogelijk: beneden een werkplaats om dingen te maken,

“In organisaties is enige eigenzinnigheid op zijn plaats”

ambachtelijk te zijn en dat te laten zien. Boven, in de ruimte die nog aan de kerk herinnert, is een plek voor verbeelding en reflectie, als een letterlijke bovenkamer.”

In het boek heeft Bart muzisch werken vertaald naar drie ontwerpprincipes: variatie, eigenheid en samenspel, en tonen. Zij staan met elkaar in verbinding en vormen, onderliggend aan de werkvormen, een drie-eenheid. Daarover heb ik nog wel wat toelichting nodig, biecht ik op aan het begin van ons gesprek. “Ik weet niet zeker of ik je boek al helemaal heb begrepen. Wat is er nou de kern van? Is er niet nog een boek dat ik zou kunnen lezen om het écht te snappen?” - “Eh tsja... lees mijn proefschrift,” antwoordt Bart behulpzaam, om me vervolgens bij de hand te nemen. “Alles wat we in het boek aanreiken, is in praktijk gebracht. En niet door mij alleen, maar samen met Anouk, Peter en Pieter. Hun namen wil ik daarom graag noemen.”

“Wat denk ik wel helpt, is je te beseffen dat aan de drie ontwerpprincipes die ik uitwerk, drie vragen ten grondslag liggen. Drie vragen die, volgens mij heel herkenbaar zijn voor organisatieadviseurs:

- Hoe doorbreek je de macht der gewoonte?
- Hoe doe je dat, elkaar tot goed gezelschap zijn?
- Hoe doe je dat, laten zien wat ertoe doet en daarvoor op de bres staan?”

“In organisaties is enige eigenzinnigheid op zijn plaats,” gaat hij verder. “Maar dat

“We leven in een tijd waarin het noodzakelijk is om doorlopend in het onbekende te stappen en op meer creatieve manieren met elkaar in gesprek te komen”

gotische bogen. In het gebouw zelf vind je nog overal sporen van de Metaalfabriek die het daarna werd. Een stoppenkast, een meetpaneel, metalen opbergkastjes voor de werknemers... ze staan als artefacten verspreid in de grote ruimte, die inmiddels als ontmoetingsplaats en

betekent ook de bereidheid van mensen om iets van jezelf te laten zien. Daarvoor willen we mensen weer in contact brengen met het muzische, het kunstzinnige, het creatieve in hun werk en met wat hen aanspreekt. Denk maar eens aan het werk van Gert Biesta over onderwijs. Hij ziet de leraar als een kunstzinnig beroep. Dat is goed gezien: leraren geven veel eigen invulling aan hun vak.”

“De basisgedachte is dat je je werk anders zou kunnen doen dan je gewend bent. En niet als een alternatief, maar als een variatie. Met jouw variatie doe je een stap vooruit door te tonen wat er voor jou toe doet, en een stap opzij om na te denken en reflecteren. Daarna ga je verbeteren, pendelend tussen doen, dialoog en reflectie. Dan wordt jouw variatie een toevoeging, als in een soort improvisatietheater.”

Bart is ook cellist en opgeleid aan het conservatorium. Ook was hij theatermaker bij Orkater, runde hij enige tijd het Walter Maas Huis in Bilthoven en presenteerde radioprogramma's over muziek en cultuur bij de NCRV. Het muzische loopt als een rode draad door zijn leven en hij heeft dat vervlochten met zijn werk in organisaties. Aan het einde

van het gesprek laat Bart me letterlijk zien, horen en ervaren wat hij bedoelt. Zijn cello is mee naar het interview, en samen beklimmen we de trap naar de bovenkamer van de Metaalfabriek. Daar, onder de gotische bogen van de kerk, laat hij met zijn cello horen wat er in het boek staat. Met muziek laat hij me in een eerste fragment ervaren wat het is om te variëren. Ook leer ik via zijn spel op de cello wat hij in het boek bedoelt met de cipher. Dit begrip komt uit de hiphopcultuur en de urban dance, en staat ervoor dat elke rapper ruimte neemt en krijgt tijdens het freestyle uitvoeren van een rap, waardoor de rappers elkaar inspireren en energie geven. Bart verbeeldt het door elke snaar te raken en ze apart aan de beurt te laten komen. In het derde fragment klinkt ook de stem van Bart om zo de kwetsbaarheid van jezelf te laten zien en tot uitdrukking te brengen.

Zo word ik me in de loop van onze ontmoeting de kern van het werk van Bart en zijn collega's gewaar. De ontwerpprincipes, en hun onderlinge samenhang, maken dat het boek niet een willekeurige verzameling werkvormen is, maar een concept dat is doorvertaald naar praktische werkvormen. Variatie wil zeggen: het doorbreken van de



macht der gewoonte en conventionele regels uit te dagen en te veranderen. Eigenheid en samenspel gaat over hoe je dat samen doet, zodanig dat iedereen zich uitgenodigd voelt om te delen. Tonen is de aanmoediging om je eerlijk en onbevreesd uit te spreken en daarop aanspreekbaar te zijn. Je spreekt je uit,

“De basisgedachte is dat je je werk anders zou kunnen doen dan je gewend bent.”

ook tegenover mensen of autoriteiten met macht. Dat doe je - om het boek te citeren - “met als doel verandering en verantwoordingsplicht te bevorderen.”

Dat het moed vraagt om je te tonen, herken ik ook zelf, realiseer ik me tijdens het gesprek, terwijl ik denk aan trainingen of teamsessies. Zo vaak ben ik er als procesbegeleider op uit dat mensen iets van zichzelf laten zien. Pas dan vind je immers een aanknopingspunt om het gesprek te voeren over ambities en aannames van de organisatie tegenover al datgene wat mensen zelf hebben geleerd en vaak ook in praktijk brengen, al is dat soms verborgen - zelfs voor henzelf. “Professionals uit de praktijk,

staan in de praktijk en geven vaak een eigen invulling aan hun werken,” deel ik mijn overpeinzing met Bart. “Daar zitten vaak belangrijke lessen om van te leren, waar een organisatie dan wel voor open moet staan. Is dat wat je bedoelt?”

“Je kent de termen van Wouter Hart horend bij het werken vanuit de bedoeling: leefwereld en systeemwereld. Alleen deze twee begrippen vormen een te sterke scheiding,” antwoordt Bart. “De organisatie is het overgangsgebied. De organisatie is noch systeem, noch werkweld. De organisatie is het transitiegebied ertussen in. Wat aan de systeemkant buiten ligt, kunnen we beter instituties noemen.”

“Dan begrijp ik het zo,” toets ik terug: “Als we de organisatie zien als een tussengebied, dan kan zij zelf niet een harde scheiding vormen. Dan moet ze een omgeving zijn waarin de overgang tussen instituties en de leefwereld wordt verkend en dat legitimeert ruimte voor experiment. Eigenlijk maakt dat ruimte voor experiment zelfs noodzakelijk. Een organisatie in het tussengebied kan dan niet een soort lopende band-fabriek zijn waarin mensen samenwerken zonder te communiceren omdat iedereen precies zijn functie vervult.”

“We kunnen naar de organisatie



Orde van
Organisatiekundigen
en -adviseurs

Dag van de Adviseur

🕒 19 november 12:30 - 17:30 📍 Gasfabriek, Deventer



Met o.a.



Bart van Rosmalen



Marjolijn Zwakman



Jaap Boonstra



Marjo Dubbeldam

Meld je
hier aan →



kijken als een soort entiteit tussen de leefwereld en de systeemwereld in. Ook daar moeten we weer pendelen zodat er een soort blind ontstaat,” gaat Bart weer verder, om vervolgens de klassieker Images of Organization aan te halen, waarin Gareth Morgan metaforen voor organisaties introduceert. “Eigenlijk moeten we daar twee metaforen aan toevoegen,” zegt hij. “De start-up en de politieke beweging. De start-ups voor al die organisaties die een nieuwe plek innemen, voor het onontgonnen terrein waarvan het systeem nog niet weet hoe ermee om te gaan. En de politieke beweging voor organisaties die een doel voor ogen hebben om de collectiviteit mee te voeden.” “Dat wil zeggen: ruimte geven aan de scheppende mens, aan de spelende mens, gericht op aanwakkeren van het eigene én het gezamenlijke. Het boek De ambachtsman van socioloog en filosoof Richard Sennett heeft mij daarbij sterk geïnspireerd. Eigenaarschap wordt mogelijk doordat mensen kracht ontfangen aan iets dat ze zelf maken, aan hun tegenkracht. Dat wil zeggen dat je mij nooit termen hoort gebruiken als ‘de stip op de horizon’ of ‘alle neuzen dezelfde kant op.’ Dat kan niet eens. Als mensen in een organisatie of een team op hetzelfde gericht zijn, staan ze om iets heen. Dan staan alle neuzen dus een andere kant op. Je staat samen om een zaak heen die iedereen ter harte gaat.”

“Uiteindelijk,” sluit Bart af, “is de rol van de kunst om dat midden te versterken, het redelijke midden. Door de mens als maker te benaderen, waardoor de ambachtelijkheid ruimte krijgt en het sociale wordt gestimuleerd. En dat kan dus ook een organisatiecultuur zijn, door het koesteren van de wederkerigheid die ontstaat door maken en geven. Dat kan nog veel verder gaan dan nu al gebeurt, zoals in een zoöperatie, waarin zelfs de

entiteiten een stem krijgen, zoals het milieu of de natuur, zoals beschreven in Het parlement der dingen van Bruno Latour. Met andere woorden, en ik blijf het maar zo samenvatten: pendelen is het devies!”

Meer lezen, meer weten:

Bart van Rosmalen, Stappen in het onbekende. HKU Press, Utrecht, 2024.

Pieter Baay, Gert Biesta, Patrick van der Bogt, Hanke Drop, Saar Frieling en Bart van Rosmalen, Leraar zijn: ambachtelijk en kunstzinnig. Telos Uitgevers, Culemborg, 2025.

Bart van Rosmalen, Muzische professionalisering – publieke waarden in professioneel handelen. Proefschrift. Uitgeverij IJzer, Utrecht, 2026.

Over de auteur:

Raoul Schildmeijer (CMC) is organisatieadviseur bij Leeuwendaal en lid van het bestuur van de Orde van Organisatiekundigen en Organisatieadviseurs. Dit artikel heeft hij geschreven als reflective practitioner, vanuit de vragen en dilemma's die hij in zijn eigen praktijk ervaart. Hij zoekt niet de polemieken maar onderzoekt hoe zijn eigen professionele rolopvatting als adviseur wordt beïnvloed door anderen.



Meer over het
platform muzisch
werken



Meer over de
Metaalkathedraal



Uitgeverij Kloosterhof

Button Bash

Spelenderwijs energie opladen op kantoor

Google is beroemd om zijn glijbanen—al zo'n 20 jaar verrijken ze daarmee hun kantoren over de hele wereld. De gedachte erachter? Speelse elementen zoals klimwanden, minigolfbanen en schommels zouden creativiteit en energie stimuleren, zo geloven veel Amerikaanse hightechbedrijven. U heeft er ongetwijfeld foto's van gezien. Mijn eerste reactie was eerlijk gezegd: wat een gimmick! Een glijbaan in een kantooromgeving? Misschien ligt het aan mijn Belgische afkomst, maar ik zag het vooral als typisch 'Amerikaanse gekkigheid'. Het paste niet bij de rustige, doelgerichte werksfeer waarin ik me prettig voel. En toch... het is wél een vrolijk idee. Na een lange vergadering van een glijbaan roetsjen—je gaat even uit je hoofd en geniet van een moment van pure speelsheid. Een aanstekelijke gedachte.

Homo Ludens: Spel als fundament van cultuur

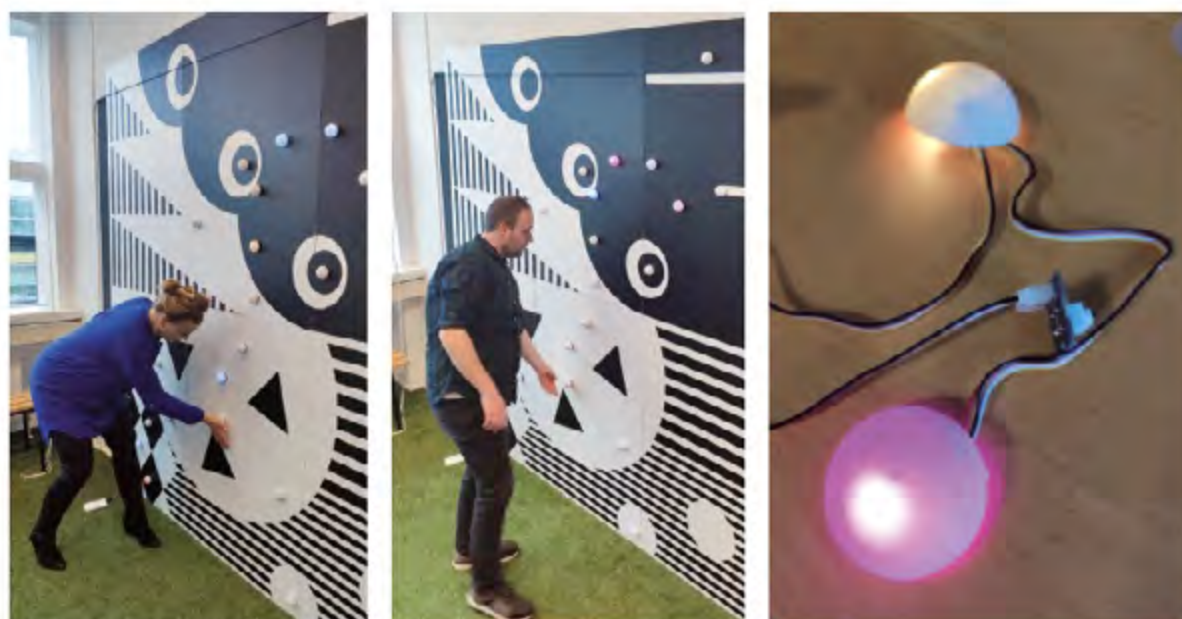
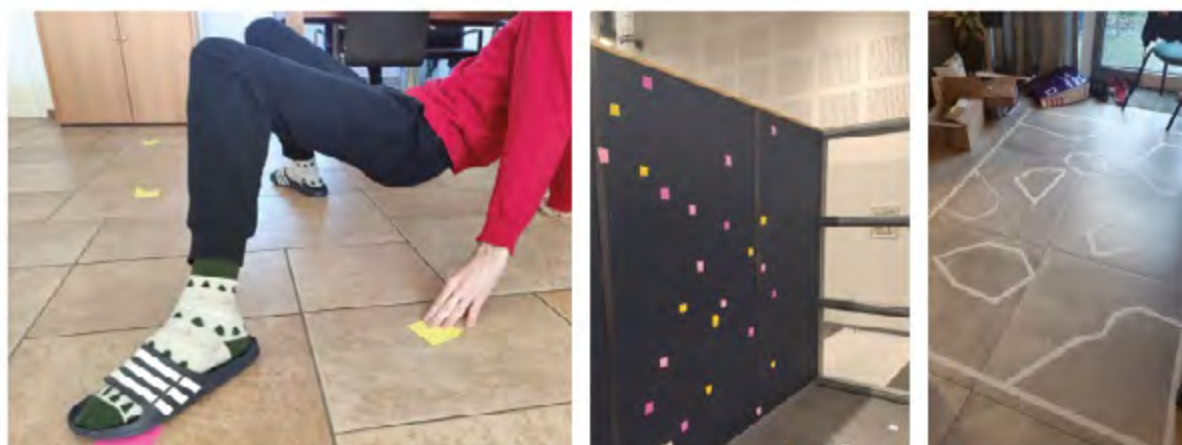
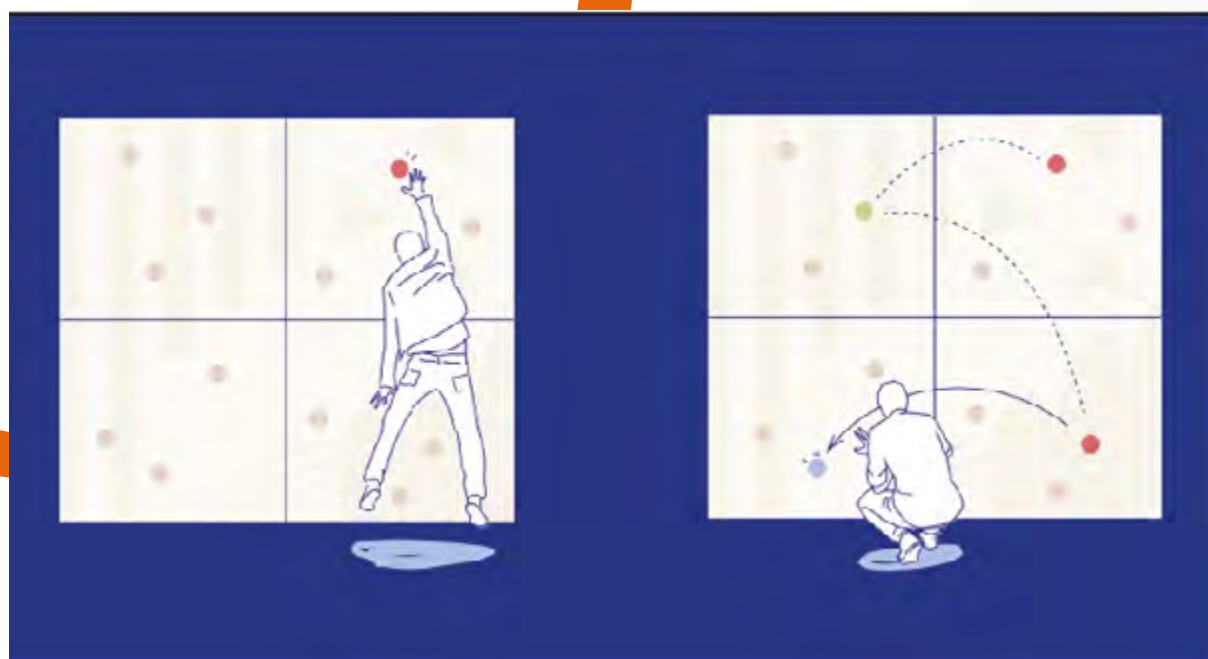
Die aantrekkingskracht is verklaarbaar; het komt omdat spel diep in ons verankerd zit. De Nederlandse historicus Johan Huizinga zag dit al in 1938. In zijn beroemde werk *Homo Ludens* beschreef hij de mens als een spelend wezen. Spel is niet alleen iets wat kinderen doen of iets dat we in onze vrije tijd doen om te ontspannen. Het is juist een fundamenteel onderdeel van hoe cultuur ontstaat en zich verder ontwikkelt. Spel creëert zijn eigen regels, geeft structuur, en biedt een vrije ruimte voor creativiteit en samenwerking. Denk aan hoe sport, kunst en zelfs wetenschap hun wortels hebben in speelse experimenten. Dat herken ik wel degelijk! Daarbovenop komt dat spel zowel directe als indirecte positieve effecten heeft—positieve emoties, vermindering van stress, vergroten van acceptatie en relationeel welzijn. Dus het idee van spelelementen in onze kantoren is zo gek nog niet.

Button Bash: Actief Spelen tijdens werktijd

Een vrolijk voorbeeld hiervan is Button Bash, het afstudeerproject van ontwerper Sylvia Kormelink. Interactieve systeem geeft kantoormedewerkers de kans om een actieve en speelse pauze te nemen in hun werkomgeving. Button Bash is een wand met knoppen die oplichten in verschillende patronen. Het gebruik

is eenvoudig: druk op een willekeurige knop en je gaat van start. Een lichtsignaal geeft aan welke knop als volgende ingedrukt moet worden. Je herhaalt dit door de volgorde van de knoppen die oplichten te volgen. Je speelt staand, en de knoppen zijn strategisch geplaatst om je hele lichaam in beweging te brengen. Als alle knoppen zijn ingedrukt, ga je met een voldaan en energiek gevoel weer aan het werk.

De drempel naar speelsheid verlagen Sylvia nam het onderzoek van de Amerikaanse psychologen Meredith van Vleet en Brooke Feeney als startpunt. In 2015 definieerden zij spel voor volwassenen als een activiteit met drie kenmerken: (1) het doel is vermaak, (2) het is zeer interactief en (3) het is meeslepend en pakkend. Met die drie kenmerken in gedachten, deed Sylvia onderzoek naar de rol van spel in huidige pauzegewoonten in kantoren. Ze ontdekte dat veel werknemers speelse activiteiten vermijden uit angst om door collega's als minder serieus of efficiënt te worden gezien. Dat verklaart mijn eigen aarzeling over die glijbanen. Denk ook aan de gêne over collega's die kunnen zien dat je echt geen ster bent in tafeltennis. Ze vond een aantal dilemma's in relatie tot spelen op het werk die haar richting gaven in haar ontwerpproces:



1. Ik wil tijd doorbrengen met collega's, maar ik wil niet dat ze mijn tekortkomingen zien.

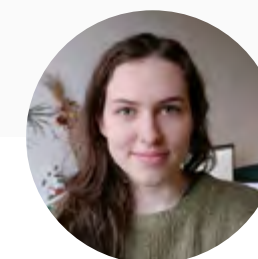
2. Ik wil volledig opgaan in een activiteit, maar ik wil ook rekening houden met de mensen om me heen.

Haar uitdaging was om iets te ontwerpen dat de drempel tot speels gedrag verlaagt door die twee dilemma's aan te pakken.

Button Bash doet dit met een eenvoudige, directe manier van spelen. Geen ingewikkelde spelregels, en je kunt het niet verkeerd doen. Je gaat een moment op in het spel zonder collega's te storen. Zo kun je even ontspannen zonder het knagende gevoel dat je te veel afwijkt van je werkdoelen of een incompetente indruk maakt: speels en toch professioneel.

Een slimme integratie van spelen en werken

Het project had ook een verrassend effect op Sylvia zelf. Ze vond het grafische patroon dat ze ontwierp voor Button Bash zo mooi dat ze besloot het op een wand in haar huis te schilderen. De kracht van haar ontwerp ligt in de eenvoud. In plaats van een grote glijbaan koos ze voor een subtielere benadering. Button Bash nodigt ons uit om op een speelse manier even te pauzeren, zonder dat het veel tijd of aandacht vraagt. Deze balans heeft ze kunnen bereiken door meerdere prototypes te maken en die uitgebreid te testen. Hiermee verlaagt Button Bash de drempel om te spelen op het werk. Het biedt een eenvoudige manier om fysiek als mentaal op te laden. Dit slimme evenwicht tussen werk en spel is niet alleen goed voor onze fysieke gezondheid, maar ook voor het mentale welzijn. Stress wordt verminderd, en de geest wordt verfrist. Basht u met ons mee?



Meer weten?

Sylvia Kormelink ontwikkelde Button Bash in 2024 als afstudeerproject voor de masteropleiding Design for Interaction. Begeleiders waren Gert Pasman en Haian Xue (TU Delft). Op dit moment is Sylvia werkzaam als experiment designer bij het innovatie team van HTM Personenvervoer N.V.

Referenties

Huizinga, J. (1938). Homo ludens: Proeve eener bepaling van het spelelement der cultuur. Haarlem: Tjeenk Willink.

Kormelink, S. (2024). Reimagining the work break through play. Master Thesis. Delft: Technische Universiteit Delft.

Van Vleet, M., & Feeney, B. C. (2015). Young at heart: A perspective for advancing research on play in adulthood. Perspectives on Psychological Science, 10(5), 639-645.

Auteur: Pieter Desmet

Pieter Desmet is hoogleraar Positive Design aan de TU Delft. Met collega's en studenten van het Delft Institute of Positive Design exploreert hij hoe ontwerpers een positieve bijdrage kunnen leveren aan het welzijn van individuen en gemeenschappen. In zijn terugkerende rubriek beschrijft hij inspirerende welzijn-gedreven producten die zijn ontworpen door studenten Industrieel Ontwerpen.

Nomen est omen:

de naam is een voorteken

Het plan was om mijn eerste column voor 'Aan de Orde' te wijden aan de naamexplosie die de laatste jaren heeft plaatsgevonden in onze beroepsgroep. Zelf ben ik ooit begonnen als organisatieadviseur, en dat is anno 2025 nog steeds hoe ik mijn eigen praktijk noem. Een naam waar ik me bij thuis voel uit de tijd dat functienamen beschrijvend waren en het voor iedereen helder wat je deed, zoals boekhouder, verpleegkundige, automonteur. Maar geleidelijk aan zijn functienamen exotischer geworden. Alleen adviseur is niet meer genoeg maar moet worden voorafgegaan door strategisch, senior, business, verander. Of de behoefte om concreter te maken wat je wilt doen neemt de overhand zoals verbeterkundige, organisatiestrateg, organisatieveranderaar, organisatiecoach, denkadviseur, verbinder, impactmaker. Of het lukt niet meer met één woord maar wordt een al dan niet compacte beschrijving zoals: 'Brengt organisaties in beweging, governance cultuur en gedrag, meester puzzelaar, waarde gedreven adviseur, bevlogen verbinder, chaos coördinator.' En dan heb ik het voor het gemak maar helemaal niet over de verengelsing van de taal: strategist, transformator, people & culture lead, human capital consultant etc.

Het is nog maar een kleine greep uit een snel en sterk groeiende waaier. Neem een korte tour door LinkedIn

en je zult verwonderd raken; is het niet in de naam dan wel in de beschrijving. Komt dit de duidelijkheid en imago van onze beroepsgroep wel ten goede? Ik vrees het niet. Ik hoor mensen om mij heen gniffelen als ik voorbeelden noem van bijzondere of buitenissige beroepsnamen, en het zou best wel eens kunnen zijn dat de manier waarop onze (potentiële) klanten glimlachend over onze namen spreken het vertrouwen in ons beroep sterk aan het ondergraven is. Tijd om daar eens een aantal keren in te duiken en die uitnodiging van de Ooa om dat in de vorm van een periodieke column te doen heb ik aangenomen.

Maar voor ik wilde beginnen, kreeg ik een uitnodiging voor een Meet Up op 6 oktober 2025 van het programma Tegenlicht van de VPRO naar aanleiding van hun uitzending op 11 mei 2025 over "De Consultant regeert". Heel erg jammer dat dit prachtige programma na meer dan 500 afleveringen moest stoppen en ik mag toch hopen dat daar niet een advies van een consultant aan ten grondslag heeft gelegen.

VPRO's Tegenlicht gaat in die uitzending op zoek naar de langetermijneffecten van het massaal inhuren van consultants en laat een ontluisterend beeld zien van de wildgroei van onze beroepsgroep en het oneindige consultancy-infuus waar onze overheid en samenleving aan liggen. We komen er qua imago niet best af, en

dat zie en hoor je ook zodra je buiten onze eigen bubbel komt: de adviseur als zondebok, second-opinion provider, graaier, gebakken lucht ('het feit dat het bak is mijn meerwaarde'), hoge tarieven, vervolgopdrachten najagen etc.

Natuurlijk geldt ook hier 'de goeden niet te na gesproken'. Maar het is belangrijk dat vanuit de beroepsgroep de kat de bel wordt aangeboden, en dat gebeurde op 6 oktober mooi door Rosa Witziers, Harry Starren, en Bas van der Velden. En dat initiatief verdient navolging! Laten we van binnenuit kritische blijven reflecteren

“Ik hoor mensen om mij heen gniffelen als ik voorbeelden noem van bijzondere of buitenissige beroepsnamen”

op ons imago bij klanten en in gesprek gaan om ons imago te verbeteren, want die is in vele kringen niet best. En als we dat doen, laten we dan ook de kwestie van onze beroepsnamen onder de loop nemen. Een mooie vraag om mee te nemen op de Dag van de Adviseur?

Ik zal deze column benutten om de komende maanden een aantal keren na te gaan hoe namen in onze beroepsgroep er toe doen, wat er achter zit en welke invloed ze hebben op ons imago, en ik sta open voor goede ideeën!

Dick van Ginkel
ginkel@consortgroep.nl



A portrait of Elsbeth Reitsma, an older woman with short, wavy blonde hair, wearing a blue blazer and a blue and white patterned scarf. She is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred indoor setting with blue and yellow elements.

Tien jaar Platform AdviesKwaliteit

In gesprek met Elsbeth Reitsma

A thick, teal-colored curved line that starts from the top right and curves downwards and to the left, ending near the top of the page.

Tien jaar geleden ontstond een bijzonder initiatief: het Platform AdviesKwaliteit. Inmiddels zijn er 43 kennisworkshops georganiseerd en is het platform uitgegroeid tot een vaste plek voor adviseurs die hun vak willen verdiepen. We kijken terug én vooruit met een van de initiatiefnemers Elsbeth Reitsma.

Het begin: kennis centraal

Het Platform zag in 2015 het licht, toen een kleine groep adviseurs – onder wie Joan van Aken en Ronald van Tol – het idee kreeg om meer nadruk te leggen op (ervarings)kennis in de vakuitoefening. Niet de adviseur zelf, maar het vraagstuk en wat daarover bekend is, moest centraal staan.

Elsbeth Reitsma was vanaf het eerste moment betrokken. “Ik was net gepromoveerd op professioneel handelen in het advieswerk,” vertelt ze. “Voor mij voelde het platform als een vorm van praktijkonderzoek. Samen kijken naar wat er in de adviespraktijk gebeurt en daar systematisch betekenis aan geven, dat inspireert mij enorm.”

Kennisworkshops als fundament

De zoektocht naar een passende vorm duurde even, maar eind 2016 stond er een duidelijk concept: de kennisworkshop, gebaseerd op de CIMO-methodiek, ingebracht door Joan van Aken. Daarmee worden casussen onderzocht vanuit probleem, context, interventies, output en de onderliggende mechanismen.

“Die structuur helpt ons om voorbij het vrijblijvende gesprek te gaan,” legt Elsbeth uit. “Deelnemers brengen hun eigen praktijk in, en samen ontdekken we wat in welke context werkt. Dat levert inzichten op die je meteen kunt vertalen naar je eigen werk.”

Hoogtepunten en samenwerking

In de afgelopen tien jaar kwamen uiteenlopende thema’s voorbij, van psychologische veiligheid tot governance en onorthodoxe interventies. Steeds weer leverden de bijeenkomsten nieuwe perspectieven op.

“Hoogtepunten zijn voor mij de workshops waarin alles samenkomt,” zegt Elsbeth.

“**Die structuur helpt ons om voorbij het vrijblijvende gesprek te gaan**”

“Als de casuïstiek rijk is, de methodiek goed werkt en er een vakexpert op dat gebied in de eindreflectie nog een extra verdieping geeft. Dan voel je dat het vak verder komt.”

Een belangrijk moment was ook de formele aansluiting bij de Ooa in 2019. Elsbeth: “De bestuursleden van destijds,

“**Het platform laat zien dat we als adviseurs veel van elkaar kunnen leren. Door ervaringen en inzichten te delen, versterken we ons vak én ons professioneel handelen.**”

onder wie Raoul Schildmeijer die de portefeuille Professionalisering had, legden veel nadruk op vakontwikkeling en ‘voor en door adviseurs’. Voor ons was dat het juiste moment om volledig onder de vlag van de Ooa verder te gaan.”

Impact en opbrengst

Het platform leverde in tien jaar tijd een stevige oogst op: een beproefde methodiek, een handleiding, publicaties, en vooral veel handelingsperspectieven voor deelnemers.

“Wat ik zelf mooi vind,” zegt Elsbeth, “is dat je door de workshops leert van thema’s waar je in eerste instantie niet direct de focus op hebt. Zo droeg bijvoorbeeld Peter Rozenmond het onderwerp Psychologische Veiligheid aan en Mathilde Maas Kuper het onderwerp ‘taal bij onveiligheid en pijn’,

wat niet mijn eerste aandachtsgebieden zouden zijn. Het verbreedt mijn blik. En het is verrijkend om te zien hoeveel vakmanschap er in ons veld aanwezig is.”

Vooruitkijken

De toekomst van het platform ligt niet vanzelfsprekend vast. De financiering van de workshops blijft een uitdaging en vraagt om creatieve oplossingen. Toch is Elsbeth optimistisch: “Zolang er collega’s zijn die hun vraagstukken willen inbrengen en samen willen onderzoeken, blijft de formule waardevol. Er is altijd behoefte aan gedeelde referentiepunten over wat goed en professioneel handelen is.”

Uitnodiging

Voor (nieuwe) leden en adviesprofessionals heeft Elsbeth een duidelijke boodschap: “Je bent welkom om mee te doen, als deelnemer of in het kernteam. Ons vak staat nooit stil. Juist daarom is het belangrijk om samen (ervarings) kennis te expliciteren en te delen. Het platform biedt daarvoor een praktische en inspirerende manier.”

Tien jaar Platform Advieskwaliteit in feiten

- 43 kennisworkshops sinds 2016
- Gemiddeld 5 – 20 deelnemers
- Onderwerpen variërend van psychologische veiligheid tot governance
- Publicatie in vaktijdschriften en een Handleiding als tastbare opbrengt.



Elsbeth Reitsma

Het uitoefenen van het vak vind ik bijzonder. Als externe adviseur mag je een periode meedoen in een of meerdere organisaties; je bent te-gast-met-een-opdracht zou je kunnen zeggen. Of je bent als interne adviseur of door je rol in je functie van binnenuit in staat om te adviseren en je staande te houden. De combinatie van interne en externe adviseur(s) bij het werken aan het organisatievraagstuk vind ik het meest krachtig en duurzaam. Ook tijdens kennisworkshops werpt die combinatie van intern en extern zijn vruchten af.



Tibor Goossens

Wat ik leuk en interessant vind aan mijn werk als organisatieadviseur, is dat ik continu werk op het snijvlak van mensen, strategie en verandering. Voor mij is adviseren nooit alleen analyseren, maar vooral samen ontwerpen en leren. Het samenwerken met uiteenlopende professionals – van bestuurders tot specialisten – geeft me energie, omdat ieder gesprek nieuwe inzichten oplevert. Het boeit me om nieuwe invalshoeken te ontdekken en samen manieren te vinden om echte beweging te creëren. Dit is precies wat in de kennisworkshops ook centraal staat.



Karin van Ginkel

Mensen helpen gewoon lekker hun werk te doen. Dat is de insteek van mijn advieswerk, of het nu intern of extern is. Waar ik eerder nog “klassiek” advieswerk deed in de vorm van een analyse en rapport, werk ik veel meer vanuit de praktijk, noem het actieonderzoek. Kennis van de context en begrip krijgen van hoe dingen gaan is dan belangrijk. Zo zijn de kennisworkshops van het Platform ook ingestoken. Niet het mooiste of beste advies, maar begrijpen we wat er gaande is en hoe een advies of interventie tot stand is gekomen. Heel leerzaam en heel leuk!



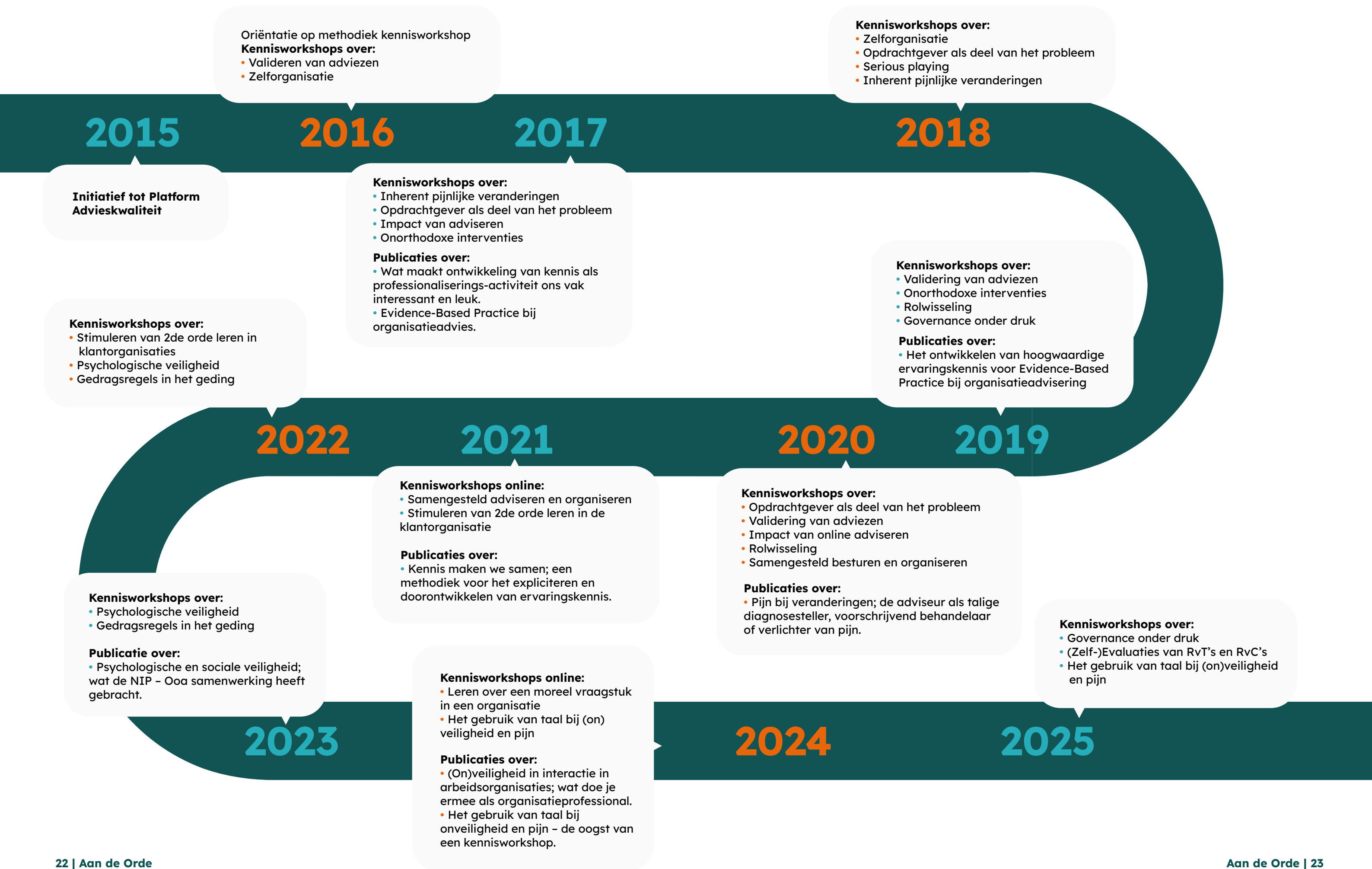
Nathaly Evertsz

Als Agile- en Teamcoach onderzoek ik hoe mensen en teams kunnen groeien, zich kunnen ontwikkelen en met plezier hun werk vormgeven. Dat betekent ruimte maken voor samenwerking, experimenteren en het realiseren van gezamenlijke ambities. Het Platform AdviesKwaliteit sluit hier goed bij aan, omdat het een plek biedt waar vakgenoten samen onderzoeken wat in organisaties werkt en waar verbetering mogelijk is.



Ingrid van Ierland

Als veranderkundige en organisatieadviseur ben ik altijd bezig met de vraag hoe je mensen meeneemt in verandering en hoe organisaties daar beter van worden. Dat vraagt om het expliciet maken van wat in de praktijk werkt en waarom. Het Platform AdviesKwaliteit biedt daarvoor een prachtige plek: in de workshops onderzoeken we samen met vakgenoten wat er in organisaties gebeurt en welke inzichten ons vak verder brengen. Voor mij is dat inspirerend én direct toepasbaar in mijn werk.





Terugblik impactdag

Door de ogen van onze leden
Aline te Linde en Larissa Frank

Een prikkelende start

10:00 uur. De zaal stroomt vol en Jaap van 't Hek opent de dag. Hij neemt ons mee in zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling en legt daarbij een scherp licht op ons vak als organisatieadviseur. Zijn boodschap is confronterend: zijn we soms te braaf, te comfortabel? "Als je volledig aansluit, sla je geen deuk in een pakje boter. Maar ga je ertegenin, dan sta je er al snel buiten," houdt hij ons voor.

Zijn reflecties zetten de toon voor de rest van de dag. Organisaties zijn volgens hem vaak "verwaarloosd" en kapot georganiseerd. Te veel controle en verantwoording leiden tot wantrouwen. De oproep is duidelijk: durf je te verzetten tegen je oude zelf, neem weer een moreel kompas in handen en spreek elkaar aan. "Ik gun het ons dat we ons allemaal verzetten tegen ons oude zelf," zegt Jaap. Het roept energie en rebelsheid op in de zaal.

Keuzes maken

Na de keynote wacht een rijk aanbod aan workshops. Moeilijk kiezen, want er is voor ieder wat wils. Aline kiest voor de sessie van Joost Kampen, waar de term verwaarloosde organisaties confronterend maar herkenbaar blijkt.

Larissa sluit aan bij Leike van Oss en Marijke Spanjersberg, die ons uitdagen om onze vanzelfsprekende aannames - paradigma's - ter discussie te stellen. "Het bestaande overzien is iets anders dan het nieuwe gaan zien," klinkt het.

In de middag kiest Aline voor de workshop van Leike & Marijke 'net als bij de workshop van Joost, valt het woord socialiseren vaak. Ook deze workshop is confronterend richting ons als adviseur: ben je bereid tot verzet en het neerzetten van een ander paradigma 'ja, riepen wij in de zaal, ben je bereid om een nieuwe paradigma van een ander over te nemen (nee, irritant). Larissa sluit aan bij de workshop van Paul Kloosterboer en zijn vrouw Jacqueline Quarles, daar komt het spanningsveld tussen traditie en vernieuwing terug. Ze leggen de link met Plato en Aristoteles, en dagen ons uit om goed te kijken naar onze rol als adviseur: van en voor wie zijn we er eigenlijk?

Pauze in de zon

Het is een prachtige nazomerdag. In de pauzes staan de deelnemers buiten in de zon, "bijkomen, reflecteren en kennismaken met mensen die ik nog niet ken," vertelt Aline.

“Deze dag is enorm inspirerend en motiveert mij om meer in verzet te gaan en meer impact te maken in mijn omgeving, sluit Aline af.

Citaten die bijblijven

Larissa vat haar indrukken samen in een paar zinnen die blijven hangen:

“Voor je het weet creëer je een meningenmoeras. We moeten de aandacht verleggen naar een gezamenlijke realiteit.”

“Het bestaande overzien is iets anders dan het nieuwe gaan zien.”

“Denk na over de rol en manier waarop je gevraagd wordt te helpen. Hoe draagt de opdrachtgever zelf bij aan het probleem?”

Reflectie en energie

Aan het einde van de dag overheerst inspiratie. De verhalen van sprekers en de reflecties van deelnemers maken duidelijk dat ons vak meer vraagt dan meebewegen: het vraagt ook om tegendruk, verzet en moed. Aline zegt het treffend: “Ik voel mij aangesproken; ik voel energie en rebelsheid opkomen. Wij zijn inderdaad geprivilegieerde veranderelite! Vanuit ons vak kunnen we actiever bijdragen aan een houdbare wereld.”



Bekijk deze dag terug in beeld



Sommige workshop-leiders hebben hun presentatie gedeeld als naslagwerk



Benieuwd hoe Ooa leden de dag hebben ervaren? Bekijk het hier

Uitgelichte opleidingen

10% korting voor Ooa-leden op onderstaande opleidingen

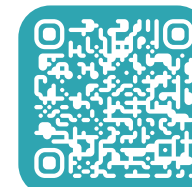


Alle opleidingen



Advanced Consulting and Change – ATP erkend!

Startdatum 21 november 2025 420 PE-uren



Ontwerpend Samenwerken; Met meer partijen werken aan complexe vraagstukken

Startdatum 11 december 2025 160 PE-uren



Post-hbo Arbeids- en Organisatiedeskundige – ATP erkend!

Startdatum 7 mei 2026 1280 PE-uren



Postmasteropleiding Interventiekunde – ATP erkend!

Startdatum 10 september 2026 624 PE-uren



Tonnie van der Zouwen over de sterren

Embodiment & systeemdenken



Tonnie werkt al ruim twintig jaar als zelfstandig adviseur. Al noemt ze zichzelf al lang niet meer zo. “Ik heb inmiddels zoveel meer rollen: adviseur, schrijver, (actie)onderzoeker, begeleider van leertrajecten, trainer, workshopbegeleider. Eigenlijk is de rode draad steeds dezelfde vraag: hoe kun je nou veranderen met een heel systeem van belanghebbenden, en daar ook van leren?”

Ze zit nu in de fase van haar leven waarin ze kan oogsten wat ze heeft opgebouwd: “Ik heb een leertraject ontwikkeld over co-creatie van verandering: werken met het hele systeem van belanghebbenden. Het is belangrijk om zo’n traject uit te smeren over de tijd, zoiets gaat niet in enkele dagen. Daarom lopen trajecten minimaal zes maanden, maar soms ook weleens anderhalf jaar. Mensen werken aan een vraag uit hun eigen praktijk, groot of klein, en leren daar stap voor stap van. Heel leuk om te doen.”

Over deze nieuwe ervaringen en contacten die hieruit ontstaan schrijft Tonnie weer verhalen, als input voor artikelen, boeken en haar website.

Aan de wieg van de sterrenmethodiek
Tonnie was ruim 11 jaar (2011 – 2022) lid van de WR. En stond samen met een paar anderen aan de wieg van de sterrenmethodiek. “Daar zijn we best lang mee bezig geweest, het is mooi om te zien dat het echt gegroeid is.”
Voor de sterrenmethodiek droeg Tonnie twee sterren aan: Embodiment (Ster 5)

en Systeemdenken (Ster 7). Waarom ze juist deze sterren aandroeg? “Beide zijn geboren vanuit hetzelfde wereldbeeld. Als je gaat veranderen, of een ster kiest, begint het bij hoe je naar de wereld kijkt. Alles hangt met elkaar samen, in tijd en ruimte. Niks staat los van iets anders,” is haar antwoord.

Embodiment: meer dan alleen je hoofd
Volgens Tonnie ligt in het organisatieadviesvak nog altijd een sterke nadruk op het hoofd: denken, praten, analyseren. “Maar je kunt jezelf niet los zien van je lijf en je gevoel. Ons denken hangt altijd samen met hoe je bewust of onbewust contact maakt met anderen. Terwijl we vaak vergeten hoe belangrijk dat is. Elke verkoper zal je vertellen: de meeste beslissingen worden niet rationeel, maar emotioneel genomen. Geheugen is gebaseerd op gevoel, niet op logica. Ik noem dat feeling-based memory.”

Ze ziet vergaderingen of bijeenkomsten ook letterlijk als ontmoetingen van lichamen. “Als je op deze manier kijkt, zie je mensen niet meer als functie of rol, maar als relaties, verbondenheden en emoties.”

Systeemdenken: patronen doorbreken
De ster systeemdenken sluit daar voor Tonnie direct op aan. “Het gaat erom dat je leert zien dat alles met elkaar samenhangt. Ook in relaties. Als er een patroon ontstaat, betekent dat niet dat het de waarheid is of dat iemand nu eenmaal zo is. Het is een patroon waar je in terecht bent gekomen. En een patroon



kun je veranderen.”

Ze benadrukt dat systeemdenken ruimte geeft. “Er zijn erfelijke eigenschappen en je hebt je eigen lijf, maar dat is flexibel. Je bent altijd onderdeel van patronen, ook in je familie of werk. Dat geeft ruimte om niet vast te zitten, maar om te vragen: waarom doen we dit eigenlijk zo? Het blijven stellen van die ‘waarom’-vraag is de kern van systeemdenken.”

De waarde van de sterrenmethodiek
Voor Tonnie is de kracht van de sterrenmethodiek dat het een spiegel kan zijn. “Het helpt je om na te denken: waar sta ik nu, wat zou ik willen? En het biedt nieuwe inspiratiebronnen. Dat er steeds nieuwe sterren bijkomen maakt het levendig en dynamisch.”

Ze vindt het een concept dat voor alle adviseurs relevant is, ongeacht ervaring. “Ook als je al lang in het vak zit, kom je in routines. Dan kan de sterrenmethodiek je helpen om te vernieuwen. De wereld verandert ook, dus dat is belangrijk.”

Wat ze anderen wil meegeven
Met haar sterren wil Tonnie vooral één boodschap doorgeven: zie mensen als mensen. “Niet alleen als rol of functie, maar met alles wat ze zijn. En besef dat relaties niet vastliggen. Patronen zijn te veranderen, hoe moeilijk dat soms ook is. Dat geeft hoop en ruimte.”

Een belangrijke quote uit haar proefschrift die haar hierin bijbleef: “We carve our objectives, and thereby our reality, out

of this world for a reason, and bound by the constraints of our biological body. The carving out is a social act, a mutual shaping of actor and object, making theorising a social process (Bohm, 1980; Chia, 1996; Gergen, 2005; Weick, 1995; Zeeuw, 1991). For me this implies there is basically no difference between theory and practice.”

Alles hangt met elkaar samen, maar we snijden er een stukje uit om het werkbaar te maken. De vraag is steeds: waarom deden we dat ook alweer?”

Voor de toekomst ziet Tonnie thema’s als storytelling en filosofische invalshoeken als interessante aanvullingen op de methodiek. Ze noemt onder andere Claudia Gross (Words create worlds) en Jean Boulton (The Dao of Complexity. Making sense and making waves in turbulent times), en haalt inspiratie uit het taoïsme en complexiteitsdenken. “De toekomst is onzeker, maar niet willekeurig. Dat vraagt van ons dat we steeds opnieuw een weg maken, samen met anderen.”

Advies aan collega-adviseurs
Tot slot heeft Tonnie een duidelijke oproep voor iedereen die overweegt een ster in te dienen: “Zie jezelf en anderen als mens, met alle kwaliteiten van dien. Zie organiseren als een geheel van relaties en patronen. Die kun je beïnvloeden, of het nou gaat om jezelf, een team of een hele organisatie. Kijk naar de patronen, werk met mensen, en durf te veranderen voor een zinvolle toekomst.”



Yvonne Burger over de ster

Containment



Yvonne Burger noemt zichzelf vaak een ‘beroepsbuitenstaander’. Ze werkt met veel plezier aan de randen van organisaties, in verschillende rollen: als bestuurs- en organisatieadviseur, toezichthouder, bestuurslid, decaan van het leernetwerk van de NSOB, executive (team)coach en auteur. Ook richtte ze het VU Center for Executive Coaching op, dat zij vijftien jaar leidde.

“Het is belangrijk om veel theorieën en concepten te kennen zodat je meervoudig kunt kijken.”

In haar werk richt Yvonne zich op het ontwikkelen en versterken van individueel en teamleiderschap en het verbeteren van samenwerking die nodig is om maatschappelijke opgaven te realiseren. Daarbij speelt het creëren van containment een centrale rol. “Het gaat erom dat je als begeleider

randvoorwaarden schept waardoor een individu of groep zich zó veilig voelt dat bestaande spanningen of onzekerheden bespreekbaar worden.”

Containment ziet zij als een essentiële voorwaarde voor groei. “Als mensen zich veilig voelen, kunnen ze onderzoeken wat er speelt en waar spanning zit. Pas dan ontstaat ruimte om te leren en te veranderen,” legt ze uit. Containment is een begrip dat afkomstig is uit de psychotherapie, maar volgens Yvonne net zo relevant voor organisatieadvies. “Het is een van de belangrijkste voorwaarden om spanningen te kunnen benoemen, zodat individuen, teams of groepen verder kunnen groeien.”

De sterrenmethodiek vindt Yvonne waardevol omdat die adviseurs helpt om zowel breed te kijken als zichzelf beter te positioneren. “Het is belangrijk om veel theorieën en concepten te kennen zodat je meervoudig kunt kijken. Maar het is óók belangrijk om te weten waar je zelf ‘van bent’. Wat je wilt bijdragen, waar je specialist in bent, op wiens schouders je staat. De sterrenmethodiek helpt om dit scherp te krijgen. Om te ontdekken wat

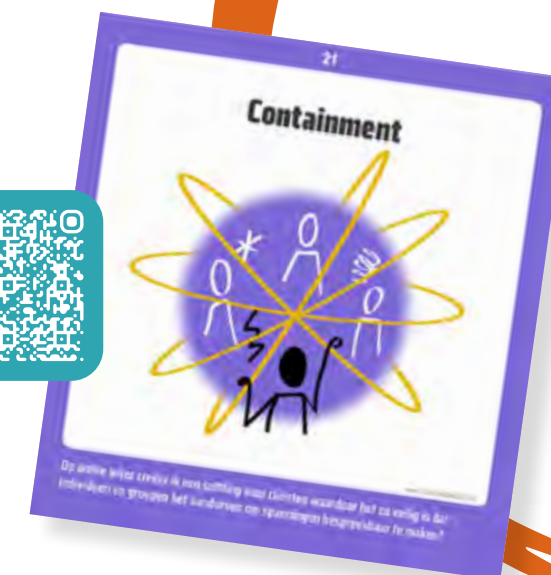
“Het wordt nog niet door alle organisatieadviseurs omarmd, terwijl het een van de belangrijkste interventies in organisatieontwikkeling is.”

je nog niet weet, wat je raakt en wat jouw unieke plek tussen de sterren is.”

De ster containment staat voor het scheppen van die voorwaarde: focus, structuur, spelregels, humor, zelfrelativering en voorbeeldgedrag dragen allemaal bij aan een gevoel van veiligheid. Als dat lukt, leidt dat volgens Yvonne tot rust, ontspanning, compassie, plezier, ontwikkeling, effectiviteit en menselijkheid in organisaties.

Dat belang werd meteen duidelijk toen de Wetenschappelijke Raad het sterrenspel voor het eerst speelde. “Het thema lag direct op tafel: hoe veilig voel je je als collega’s om compleet open te zijn over onzekerheden? Dat was een mooie illustratie van het belang van containment.”

Voor de toekomst hoopt ze dat het sterrenstelsel zich verder uitbreidt. “Ik hoop dat nieuwe en jonge collega’s nieuwe sterren laten schitteren. Dat het stelsel meegroeit, verandert en vernieuwt. En dat het samen spelen met de methodiek bijdraagt aan professionele verdieping en groei.”



Boekentips



Kunstwerkt - Succesvol innoveren met de kunstenaarsmindset

Janine van Iperen

Innovatie gaat niet alleen over strategie en ratio, maar vraagt ook om creativiteit, verbeeldingskracht en moed. Kunstwerkt daagt organisaties uit om verder te kijken dan traditionele managementtools. Ontdek hoe de kracht van kunst innovatie in jouw organisatie een boost kan geven.

Hoort het of helpt het?

Thom Verheggen

Ga ik doen wat hoort of wat helpt? Een wezenlijke vraag die we best wat vaker mogen stellen. Aan jezelf en aan je collega's. Als we strak een procedure of systeem volgen. Of als protocollen, lesmethoden of cijfers té leidend worden. Dan kan de werkelijke bedoeling van je werk weleens uit beeld raken. Hoe ga je daarmee om?



Veranderen achter gesloten deuren

Marga van Dam

Hoe verander je een organisatie waar deuren letterlijk en figuurlijk dicht zitten? Marga van Dam navigeerde als gevangenisdirecteur in het spanningsveld van veiligheid en humaniteit. Alleen tough on crime is dan niet genoeg. Haar doel was steeds: betere buurmannen terugleveren aan de samenleving.



Superluisteren

Franka Rolvink Couzy

Luisteren is een onderschatte vaardigheid. Het gaat niet om horen, maar om echt openstaan voor de boodschap van de ander, ook als die je overtuigingen uitdaagt. Wie aandachtig en zonder oordeel luistert, ervaart de kracht van superluisteren.

Vrij zijn in je werk

Nienke de Vries en Berdine Grashuis

Durf los te laten wie je denkt te moeten zijn en te leven vanuit wie je werkelijk bent. Dit boek daagt je uit oude patronen los te laten, radicaal eerlijk te zijn en volledig aanwezig te zijn – in werk én leven. Alleen zo ontstaat ruimte voor vrijheid.



Systeemgericht leiderschap

Atty Boers

Systeemgericht leiderschap helpt je bewust te kijken naar interacties en patronen binnen je team of organisatie. Het geeft handvatten om je eigen leiderschap te ontwikkelen en je impact, op mens én resultaat, te vergroten.

Coachen naar de kern

Veronique Kilian

Veel gedrag op het werk komt voort uit oud overlevingsgedrag. Coachen naar de kern laat zien hoe je die patronen doorbreekt – bij jezelf, individuen en teams – zodat samenwerking, veiligheid en groei mogelijk worden. Een boek voor wie diepgaande verandering wil realiseren.





De 5 wetten van transitie

Jakob van Wierlink

Duurzaam leiderschap vraagt om balans tussen continuïteit en vernieuwing. De 5 wetten van transitie biedt inzicht in de wetmatigheden van verandering en laat zien hoe verbinding, risico, conflict, verandering en roeping leiden tot krachtig leiderschap met blijvende impact.



In voor- en tegenspoed

Danielle Braun

Een fusie gaat niet alleen over cijfers, maar vooral over mensen. Met de blik van een antropoloog laat dit boek zien hoe cultuur, rituelen en relaties bepalen of organisaties samenvloeien of niet. Praktisch en inspirerend voor iedereen die samenwerkt, fuseert of ontvecht.

Door het regenboogplafond

Pim Blom

Journalist Pim Blom onderzoekt waarom lhbt+-professionals nog zo weinig vertegenwoordigd zijn aan de top. In open gesprekken met vijftien leiders maakt hij zichtbaar welke obstakels er zijn – en hoe authenticiteit juist kracht kan worden. Een hoopvol pleidooi voor echte diversiteit in leiderschap.



Wederopbouw

Leike van Oss en Jaap van 't Hek

Onze organisaties zijn gebouwd op fundamenteën die de uitdagingen van vandaag niet meer aankunnen. Wederopbouw biedt een frisse blik op organiseren, laat zien hoe we adaptief, moreel en toekomstgericht kunnen handelen, en geeft hoop voor iedereen die met organisaties werkt.



De veranderfilosoof

Daniël Wolfs

Verandering vraagt om een frisse blik. Daniël Wolfs laat zien hoe onverwachte perspectieven – van Hollywood tot een Japanse tuin – helpen om vastgelopen verandering nieuw leven in te blazen. Een inspirerend boek voor wie duurzame, betekenisvolle verandering wil realiseren.



Met sprongen voorwaarts

Mark Reijnders

Veranderingen lopen vast door onzichtbare dynamieken in organisaties. Sprongen voorwaarts laat zien hoe je slim schakelt tussen boven- en onderstroom, systemisch en bedrijfskundig denken combineert, en zo duurzame vooruitgang boekt.

De heilige graal

Dominique Haijtema

Psycholoog en journalist Dominique Haijtema sprak 's werelds invloedrijkste denkers over leiderschap en management. Na twintig jaar gesprekken, reizen en inzichten deelt ze wat werkelijk leiderschap betekent. Ontluisterend eerlijk en inspirerend tegelijk.



Bekendmaking spreker Ernst Hijmanslezing

Met trots kondigen wij aan dat Prof. dr. Vincent Blok MBA de Ernst Hijmanslezing 2026 zal verzorgen, op maandag 12 januari 2026, 15:00 uur Landgoed de Horst in Driebergen.

Wereldfaam én nog vrij onbekend in Ooa-kringen

Blok is in Ooa-kringen nog geen vertrouwde naam, maar in de internationale academische wereld geniet hij aanzienlijke reputatie. Hij bekleedt leerstoelen aan zowel Wageningen University & Research (Filosofie van Technologie en Verantwoorde Innovatie) als aan de Erasmus School of Philosophy (Filosofie van Data Science & AI). Tot 2025 was hij wetenschappelijk directeur van het 4TU Centre for Ethics of Technology – het gezamenlijke platform van de vier Technische Universiteiten in Nederland. Daarnaast was hij tot voor kort voorzitter van het bestuur van de ISVW (Internationale School voor Wijsbegeerte).

Zijn onderzoek is wereldwijd veel geciteerd en geldt als een belangrijke referentie in het internationale debat over technologie, ethiek en innovatie. Voor ons als adviseurs is dat niet slechts een academische voetnoot: het betekent dat zijn ideeën onder meer richtinggevend zijn in discussies over hoe organisaties en samenlevingen omgaan met technologische en ecologische transities.

Reflectie voor een breed publiek

Naast zijn wetenschappelijke werk weet Blok een breed publiek te bereiken. In zijn recente boek, Een nieuwe zin van het leven. De roman als wegwijzer in een

kantelende wereld (2024), laat hij zien hoe literatuur en filosofie richting kunnen geven in een tijd waarin bestaande kaders kantelen. Daarmee slaat hij een brug die ook voor organisatieadviseurs herkenbaar is: reflectie als leidraad in tijden van verandering.

Waarom zijn komst waardevol en bijzonder is

De Ernst Hijmanslezing is traditiegetrouw een moment van intellectuele verdieping en maatschappelijk gesprek. Door een filosoof van internationale naam en faam uit te nodigen die juist binnen onze kring nog relatief onbekend is, willen we leden uitdagen om nieuwe perspectieven toe te laten en ons vak langs andere lijnen te doordenken.

Waar zijn lezing precies over zal gaan, houden we nog even geheim – dat maken we binnenkort bekend. Maar dat het een inspirerende en confronterende aftrap van ons verenigingsjaar wordt, staat vast.

Noteer dus nu alvast

**Maandag 12 januari 2026, 15:00 uur
Landgoed de Horst in Driebergen**

Hét begin van het Ooa-jaar dat je niet mag missen. Zien we je daar?



←
Meld je hier
aan

Nieuw en succesvol: de ChatGPT- workshops bij de Ooa

Leden ontdekken de kracht van AI in hun adviespraktijk

De wereld van organisatieadvies verandert razendsnel. Met de komst van AI en ChatGPT is er een nieuw gereedschap bijgekomen dat ons werk fundamenteel kan verrijken. Om leden hierin op weg te helpen, organiseert de Ooa sinds kort praktische workshops over ChatGPT: een instapsessie en een verdiepende training voor gevorderden. De eerste rondes waren een groot succes.

De sessies worden verzorgd door Hendrik van Zwol, AI-spreker en trainer (bij velen bekend als de “AI Magician”). Zijn stijl: veel voorbeelden, tempo, humor en steeds terug naar de vraag “wat levert dit jou morgen op in je werk?”

Van nieuwsgierigheid naar verdieping

De reacties waren unaniem positief. Leden noemden de sessie praktisch, inspirerend en direct toepasbaar.

“Bevlogen trainer, werkt aanstekelijk om ermee aan de slag te gaan,” aldus Martin. Hans vult aan: “Als beginner heb ik veel geleerd. Ik ga me zeker opgeven voor de sessie voor gevorderden.”

In de geavanceerde workshop gaat Hendrik een stap verder. Deelnemers leren hoe ze AI kunnen inzetten bij complexe analyses, rapportages en creatieve processen. Ook het ethische en kritische gebruik van AI komt aan bod. “De workshop was zeer toepasbaar, goed uitgelegd en afgestemd op de groep. Het smaakt naar meer verdieping,” vertelt Desirée.

Leren met én van elkaar

Wat deze sessies bijzonder maakt, is de open sfeer. Leden delen hun ervaringen, experimenteren samen en helpen elkaar verder. “Ik leerde onder meer veel van zijn manier van mondeling communiceren met ChatGPT. Hendrik laat op zijn

wat wollige, maar doordachte stijl zien hoe uitvoeriger mondeling formuleren in prompt en inlezen van grote pdf-documenten ertoe leidt dat AI op vrijwel fenomenaal niveau kan meedenken, assisteren, uittypen en ideeën kan aandragen waar ik eerder aan voorbijging, vertelt Humphrey. “Ik leerde tevens, naast veel praktische voorbeelden, waarom tussentijdse samenvattingen zo zinvol zijn.”

“Ik weet nu hoe ik met ChatGPT kan werken, wat ik wel en niet moet doen. Hendrik heeft me nieuwsgierig gemaakt. Ik wil nog meer ontdekken wat AI voor mij kan betekenen.”

- Heidi



Intervisie bij Ooa

Wil jij in 2026 meedoen? Ga naar de online community en bekijk bij welke groep jij wil aansluiten, in de omschrijving staat beschreven of er plek is. Is er plek? Neem dan zelf contact op met de facilitator. Is er geen plek in de groep? Mail naar info@ooa.nl.



Benieuwd naar de groepen?



Wil je je aanmelden?



Meer over 'De meerwaarde van Intervisie'



“Intervisie draagt bij aan de groei van professionaliteit”

Aankomende evenementen

Dag van de Adviseur

Deze dag vieren we 85 jaar Ooa

📅 19 november 2025 ⌚ 12:30 - 17:30 💡 5 PE-uren



Inspirerende middag in museum Beelden aan Zee

Met exclusieve rondleiding door de tentoonstelling Ryan Gander X Edgar Degas – Pas de Deux.

📅 4 & 10 december 2025 ⌚ 14:00 - 17:00



Ernst Hijmanslezing met Prof. dr. Vincent Blok

📅 12 januari 2026 ⌚ 15:00 - 17:00 💡 2 PE-uren



Dé dag voor Veranderkundigen in Nederland

Ontdek op deze dag hoe jij als veranderkundige de toekomst van het vak vormgeeft, samen met experts en collega's. **Ooa-leden krijgen 70 euro korting.**

📅 25 maart 2026 ⌚ 09:00 - 18:00



Lidmaatschap bij Ooa

De Ooa is het kennisplatform voor organisatiekundigen en adviseurs die zich professioneel willen ontwikkelen, met inspirerende ontmoetingen met vakgenoten, onderlinge kennisdeling en certificering. Waar heb je allemaal toegang tot als je lid bent?

Big5 evenementen



Top 10 meerwaardes in het lidmaatschap

Intervisie

Intervisie via de Ooa biedt leden een veilige plek voor reflectie, feedback en verdieping van hun adviespraktijk.

Kennisbank

De Kennisbank biedt leden exclusieve toegang tot vakliteratuur, videocolleges en actuele inzichten ter versterking van onze professionele ontwikkeling.

Workshops

Georganiseerd voor en door leden.

Certificering

CMC, ACP en ATP.

Opleidingen

Geselecteerd en gekwalificeerd aanbod met interessante kortingen.

Netwerk

Een netwerk van ruim 900 professionals.

Werkgroepen & pods

Leden kunnen actief bijdragen aan de ontwikkeling van het vak via werkgroepen, commissies en thematische pods.

Mentor Match

Via Ooa Mentor Match verbinden we startende adviseurs met ervaren vakgenoten voor waardevolle coachingssessies en praktijkgerichte begeleiding.

Miel Otto Prijs

De Ooa looft een prijs uit voor jonge adviseurs die zich onderscheiden door een bijzondere bijdrage aan ons vakgebied.

WR Methodieken

Methodieken zoals BoKS-in en Jouw plek tussen de sterren die leden helpen bij professionele reflectie en positionering.



Nog geen lid?
Meld je dan
hier aan!



Orde van
Organisatiekundigen
en -adviseurs

Nieuwstad 4A
7241 DN Lochem
☎ +31(0) 651481247
✉ info@ooa.nl

www.ooa.nl


Nog geen lid?
Meld je dan
hier aan!

