

# Verlag bijeenkomst BA&O 18 november 2015

**Aanwezig:** Irma de Vaan, Harry Tweehuysen, Dion van Tilburg, Gerard Boekestein, Margot Jonker, Yolanda Kuis.

**Doelstelling:** discussie en meningsvorming over 'de wereld om ons heen' en wat we daarmee kunnen voor onze vereniging.

## Aanleiding

In de bestuursvergadering van 31 augustus jl. vond een discussie plaats over de volgende thema's:

- ✓ samenwerking A&O met andere deskundigen die verenigd zijn in een beroepsvereniging en zich ook bewegen in de driehoek arbeid – mens – organisatie, denk bijvoorbeeld aan de arbeidsdeskundige, maar ook bedrijfsfysiotherapeuten, vertrouwenspersonen, veiligheidkundigen, etc. Met de NVVK en NVVA zijn er al behoorlijk nauwe contacten, maar verder is het speelveld niet (helemaal) helder.
- ✓ in welke opleidingen of beroepsgroepen zitten de potentiële A&O-deskundigen die zich mogelijk willen specialiseren en certificeren.

De betrokken beroepsverenigingen en opleidingsinstituten zijn in Yolanda's ogen voor onze vereniging interessant om contacten mee te leggen, dan wel samenwerking mee te hebben.

- ✓ Meer kennis delen (belang deskundigen)
- ✓ Inzet van juiste deskundige op juiste klus (algemeen belang)
- ✓ Binnenhalen van potentiële leden (studenten) (verenigingsbelang)

## Discussie met bestuur en kaderleden

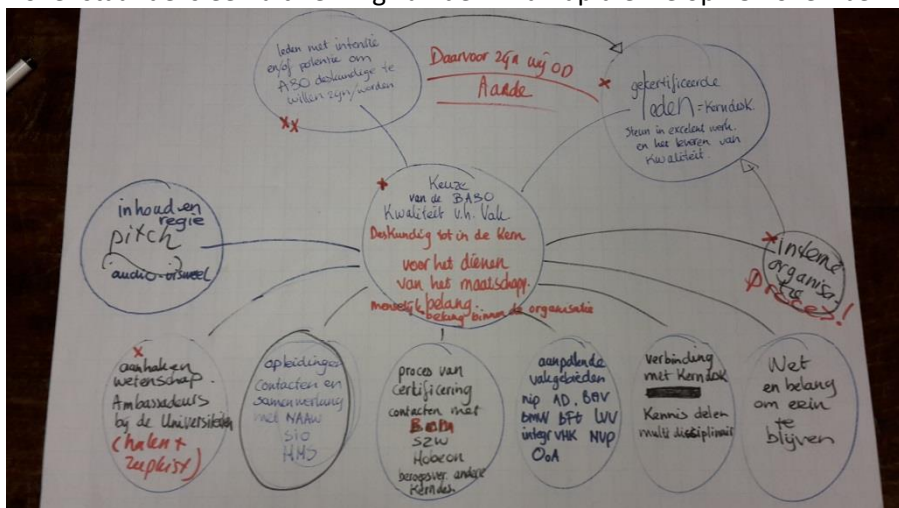
De discussie met de aanwezige bestuurs- en kaderleden leidde tot de volgende samenvatting:

1. onze vereniging is er voor *het beroep* van gecertificeerd arbeids- en organisatiedeskundige
  - we gunnen de maatschappij veel goede arbeids- en organisatiedeskundigen (maatschappelijk nut = groot, omdat wij de kennis in huis hebben om het werkvermogen en werkplezier van de BV Nederland te verbeteren).
  - we willen dat de gecertificeerde arbeids- en organisatiedeskundigen excellent werken (deskundig tot in de kern)
2. Dat betekent dat wij het volgende willen *bevorderen*:
  - instroom van potentiële gecertificeerd arbeids- en organisatiedeskundigen
  - ondersteuning bij de kwaliteitsbevordering (excellent werken) van gecertificeerde arbeids- en organisatiedeskundigen
3. Dat betekent dat *onze (potentiele) leden* te verdelen zijn in:
  1. gecertificeerde arbeids- en organisatiedeskundigen
  2. deskundigen (in opleiding) met de potentie om gecertificeerd arbeids- en organisatiedeskundige te worden.

Als we weten waarvoor we op aarde zijn en wat we willen bereiken, dan kunnen we de stap zetten naar de operationalisering. We komen tot een aantal thema's:

1. *verbeteren / hooghouden kwaliteit van werken van gecertificeerde leden*
  - a. afstemming met geaccrediteerde kopopleidingen (Hogeschool Den Haag, SIOO, NAAW)
  - b. certificering en wetgeving : afstemming met en input geven aan certificerende instelling, SZW, BCD, etc.
  - c. proces van multidisciplinair samenwerken / verbinding met andere kerndeskundigen : samenwerken op het gebied van werkwijzers, congressen, etc.
  
2. *instroom nieuwe leden*
  - a. aanhaken bij opleidingsinstututen -> werken met ambassadeurs op universiteiten en hogescholen die juiste vooropleiding voor A&O-kunde aanbieden
  - b. contacten met 'aanpalende' beroepsverenigingen waar potentiële leden bij zijn aangesloten.
  
3. *interne organisatie van de vereniging*
  - a. interne structuur: wat hebben we al in huis (waar zitten onze leden, waar zijn ze goed in, wie kan wat betekenen voor ons beroep, wat kunnen we van elkaar leren?)
  - b. uitdragen van uniform beleid en boodschap (pitch / marketingplan)
  - c. hoe gaan we de potentiële leden bereiken (introductiebeleid)
  - d. taakverdeling onder leden (bestuur – kader – leden)

Bovenstaande is een uitwerking van de mindmap die we op 18 november hebben getekend .



In de bijlage verderop zit het verslag van de workshop met het Kennisplatform, waarin ook is gediscussieerd over wat we voor onze leden willen organiseren op ons volgende congres. De discussie van de hei-dag voor bestuur en kaderleden past mooi in de lijn die door het Kennisplatform is ingezet.

## **Vervolg**

Op 27 november willen we aan de aanwezige leden vragen om – op basis van achtergrond en kennisgebieden- een aantal thema's verder uit te werken naar concrete actiepunten. Belangrijk is dat eerst de discussie ook met de aanwezige leden wordt gevoerd.

Voorstel: Yolanda presenteert de bevindingen van de heidag en vraagt om in kleine groepen te discussiëren over voorgestelde visie op waar de vereniging de komende jaren mee aan de slag moet gaan en hier voorstellen voor op papier zet. De samenvatting van de hei-dag kan als handvat dienen, maar hoeft niet, out-of-the-box denken is altijd welkom.

Yolanda Kuis

18 november 2015

## **Bijlage: Verslag workshop ter voorbereiding op het jaarcongres 2016**

2 november 2015

- Datum congres NKDI: 20 mei; daarbij aansluiten; programma en sprekers samen bepalen
- Sturen op sprekers Jac vd Klink en Marc van Veldhoven
- Bijeenkomst met onze leden voorafgaand aan 20 mei

### **Merk = identiteit**

- Herkenbaar
- Verwachting (waarmaken)
- Gevoel

### **Why?**

*Wereld verbeteren zodat we gelukkig nodig zijn door in de organisatie groei, ontwikkeling en beweging te brengen. Waardoor de organisatie versterkt en de mensen daarin zelfredzaam zijn, op hun plek zitten, inzetbaar zijn en plezier in hun werk hebben; zij productief zijn en bijdragen aan de 'why' van de organisatie*

### **How?**

- *Veranderkundig perspectief, doordachte aanpak*
- *Integraal, holistisch*
- *In de context brengen*
- *Prikkelen om zelf na te denken*
- *Kunnen acteren op alle niveaus/kunnen afstemmen op alle niveaus*
- *Mens, arbeid en organisatie*

*Vanuit een veranderkundige, holistische benadering brengen wij verbinding tussen organisatie, mens en arbeid (dat wat mensen doen in de organisatie). Binnen de context van de organisatie brengen wij duurzame verandering door mensen op een doordachte, prikkelende manier aan te spreken. We kunnen daarbij aansluiten bij en afstemmen op alle niveaus in de organisatie.*

### **What?**

- *Maatwerk; geen 'one size fits all'*
- *Ieder zijn eigen instrumentarium; instrumentarium gebaseerd op wetenschappelijke inzichten*
- *Soms gebruik maken van 'standaard' instrumenten*
- *Hoe je deze inzet, of je ze inzet is de expertise van de A&O-er*
- *Doordacht=kiezen wat je inzet*
- *Diagnosefase, ontwerpfase, implementatiefase, evaluatiefase*
- *Vraag achter de vraag*
- *Oplossing bieden in de mix van hun ervaring en onze kennis*

## Wat zijn de drijfveren van onze collega's die wij willen aanspreken (denken wij...)

Idealisme/betere wereld\*

Waardering/erkenning@

Speels plezier@

Vaardig/\*  
Talent

Ontdekken/nieuwsgierig@

Trots/\*  
Zelfverzekerd

\* = belangrijkste

@ = 'vulling'

### Wat betekent dit nu voor de invulling van de bijeenkomst?

Duur: 2x½ dag

Klanten uit zorg, onderwijs, industrie

Teamgrootte: 2-6 mensen

CHALLENGE; PRIJS IS (BETAALDE) OPDRACHT BIJ DE KLANT

Dagdeel 1:

- Organisatie komt met een 'echt probleem'
  - Veranderkundig
  - Moet op meerdere niveaus kunnen spelen
- Met teams aan de slag: onderzoeken/brainstorm

Aan de slag (werkperiode)

Dagdeel 2:

- Presentatie van idee/oplossing
- Klant beoordeelt en 'kiest'
- Prijswinnaar krijgt de (betaalde) opdracht
  
- Presentaties/oplossingen worden toegelicht aan vakgenoten
- We leggen de resultaten vast/publicatie/boekje

Afspraken:

- we benaderen allemaal een klant met de vraag of ze mee willen doen
- Max volgt de voortgang