

# Visie op de BA&O 2016-2020

## Inleiding

In onze geledingen wordt de discussie al langere tijd gevoerd: wat is nu eigenlijk de toegevoegde waarde van onze vereniging? Van ons beroep? Welke stappen kunnen we vanuit de BA&O zetten voor de toekomst? Immers het aantal leden daalt al tijden, dus blijkbaar zijn we nog steeds voor (nieuwe) adviseurs geen aantrekkelijke partij om bij aan te sluiten?

Dat willen we graag veranderen, want we weten dat ons vak juist veel toevoegt aan de BV Nederland. Het is daarom tijd om op te staan en het tij te keren.

Op 8 november 2015 heeft een afvaardiging van bestuur en kader<sup>1</sup> een sessie georganiseerd met als doel een heldere visie op 'ons bestaansrecht', wat vervolgens richting geeft aan de 'things-to-do' voor de komende vijf jaar.

Dit leidde tot de volgende constatering:

### **Onze vereniging is op de wereld voor *het beroep* van gecertificeerd arbeids- en organisatiedeskundige.**

Ons beroep is van maatschappelijk nut: we gunnen de 'BV Nederland' veel goede arbeids- en organisatiedeskundigen. Dit maatschappelijk nut is 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).

Daarbij vinden we de volgende waarden belangrijk: een betere wereld, trots op het vak, plezier, waardering/erkenning, ontdekken/onderzoeken.

### **Als dit ons bestaansrecht is, dan willen wij het volgende bevorderen:**

1. *Excellent werk* door alle gecertificeerde arbeids- en organisatiedeskundigen. Het streven is dat we allemaal excellent werk verrichten voor onze opdrachtgevers.

2. *Voldoende instroom* van potentiële (gecertificeerd) arbeids- en organisatiedeskundigen: als er geen instroom is, dan bloedt ons beroep bloot. De vereniging is dé plek waar professionals (in de dop) kennis kunnen maken met ons werk.

Onze (potentiele) leden zijn te verdelen in:

1. Gecertificeerde arbeids- en organisatiedeskundigen (afgestudeerd aan een geaccrediteerde opleiding voor A&O-kunde)
2. Deskundigen (in opleiding) met de potentie om gecertificeerd arbeids- en organisatiedeskundige te worden (dit kunnen zowel studenten van een WO of HBO-opleiding zijn als beroepsbeoefenaars die interesse hebben om de opleiding A&O-kunde te volgen en al werkzaam zijn in het snijvlak mens – werk - organisatie)

---

<sup>1</sup> Veel dank aan Dion van Tilburg, Hans van Diest, Harry Tweehuysen, Irma de Vaan, Gerard Boekestein, Margot Jonker, Linda Buijk en Michiel van Rooij voor jullie waardevolle bijdragen.

3. *Verbinding met de BV Nederland* : we willen ons als beroepsgroep profileren bij (potentiële) opdrachtgevers, dit zijn de werkgevers. Hoe zorgen we ervoor dat we op hun netvlies komen, en dat ze onze meerwaarde inzien.

### **Things –to –do**

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 drie hoofthema's:

1. *Excellent werken verbeteren en de kwaliteit van werken van gecertificeerde leden hooghouden 'Deskundig tot in de Kern'*
  - a. We organiseren afstemming vanuit onze vereniging met geaccrediteerde kopopleidingen (Hogeschool Den Haag, SIOO, NAAW)
  - b. Certificering en wetgeving : we organiseren afstemming met en geven input aan certificerende instelling, SZW, BCD, etc.
  - c. We bevorderen het proces van multidisciplinair samenwerken, en we zoeken verbinding met andere kerndeskundigen : samenwerken op het gebied van werkwijzers, congressen, etc.
  
2. *Instroom nieuwe leden*
  - a. We zoeken onze nieuwe leden bij opleidingsinstituten -> we werken met ambassadeurs vanuit de verschillende regio's, die contacten hebben met universiteiten en hogescholen die de juiste vooropleiding voor A&O-kunde aanbieden.
  - b. We onderhouden contacten met 'aanpalende' beroepsverenigingen waar potentiële leden bij zijn aangesloten.
  
3. *Bekendheid bij de BV Nederland*
  - a. We zoeken aansluiting bij werkgeverskoepels zoals AWWN of VNO-NCW en mogelijk ook bij werknemerskoepels zoals FNV.
  - b. We betrekken opdrachtgevers vaker bij onze bijeenkomsten, zowel regionaal als landelijk; wat kunnen we leren van projecten, en vooral van de beleving van de werkgever en/of werknemers.

### *Randvoorwaarden op orde: goedlopende interne organisatie*

Om de bovengenoemde thema's goed op te kunnen pakken, moeten de randvoorwaarden ook op orde zijn.

- a. Onze interne structuur kan nog beter geolied om bovenstaande doelen te realiseren: we inventariseren wat voor moois we al in huis hebben. Waar zitten onze leden, waar zijn ze goed in, wie kan wat betekenen voor ons beroep en wil zich inzetten om te ondersteunen bij onze missie. Dit gebeurt transparant, zodat iedereen zich uitgenodigd voelt om een bijdrage te leveren.
- b. We dragen een uniform beleid en boodschap uit naar de buitenwereld (we gebruiken een duidelijke pitch "deskundig tot in de kern" en onze PR en marketing is afgestemd op de visie en missie.

- c. We stellen een wervings- en introductiebeleid op: hoe gaan we de potentiële leden bereiken en hoe verleiden we ze om lid te worden.
- d. We hebben een heldere taakverdeling die geldt voor algemene leden, kaderleden en bestuursleden.

### Vervolg

Op 27 november hebben we op de Algemene Ledenvergadering een presentatie gegeven van deze ideeën. Deze werden positief ontvangen. De afspraak was om alle leden het visiestuk te sturen, zodat er mogelijk nog aanvullende input meegenomen kan worden naar een eindversie.

Vervolgens gaat het bestuur aan de slag om de 'things-to-do' uit te werken. Hier zullen ook de leden bij betrokken worden. Doel is dat de thema's duidelijk in de Vereniging worden gepositioneerd, zodat er gestructureerd aan gewerkt kan worden.

Voorstel voor die positionering:

1. Excellent werken -> Kennisplatform
2. Instroom nieuwe leden -> PR & Marketing
3. Bekendheid BV Nederland -> PR & Marketing
4. Interne processen -> Dagelijks Bestuur

Dank aan allen die een bijdrage hebben geleverd aan dit stuk, met hulp van jullie in de volgende ALV van 18 maart gaan we deze opzet graag omzetten in concrete daden ☺

Lent, januari 2016,

Yolanda Kuis



Bijlage: foto van de mindmap van de hei-sessie van 8 november 2015.

