# DE ORDE VAN ORGANISATIEKUNDIGEN EN -ADVISEURS (OOA) EN DE RAAD VAN ORGANISATIE-ADVIESBUREAUS (ROA): ZINVOLLE DIENSTVERLENING

*door A. M. van Haastrecht*
*Drs. J. G. E. Loot*

**Ontstaan**

- De afkorting OOA wordt al veel langer gebruikt dan sinds 1973, toen de tegenwoordige Orde van Organisatiekundigen en -Adviseurs werd gevormd. Van 1940 dateert nl. de Orde van Organisatie Adviseurs. Tot de oprichters van deze OOA behoorden pioniers in ons vak als Hijmans en de kort geleden overleden Van Gogh.
- Aanvankelijk lag de nadruk sterk op de onderscheiding van de eerste generatie externe organisatie-adviseurs die ons land telde. De ballotage van aspirant-leden hield een vooronderzoek in en een „kruisverhoor" door oude rotten in het vak. De selectie had een preventieve werking. Er waren nogal wat eenvoudige organisatie-adviseurs, ook maar mensen, die voor de procedure terugschrokken. De ledenkring had in de beginjaren een besloten karakter.

**Ontwikkelingen**

- Geleidelijk aan voltrokken zich voor de Orde belangrijke ontwikkelingen. Daarop wordt in andere artikelen in dit tijdschriftnummer ingegaan. Voor ons doel is het voldoende, ze te noemen:
  - de beroepsuitoefening vertoonde zich in telkens afwisselende vormen. Vooral de verschillen bij de adviseurs in vooropleiding, in werkterrein en in aanpak droegen tot die verscheidenheid bij. De OOA zocht bij al die verschillen naar wat nog wèl gemeenschappelijk was.
  - In het bedrijfsleven en ook bij de overheid en in non-profit instellingen werd meer en meer overgegaan tot de aanstelling van interne organisatie-adviseurs. De OOA wilde ook hun beroepsvereniging zijn.
  - In het hoger onderwijs kwam de bedrijfskundige en organisatiekundige opleiding op gang. De OOA streefde een hechte band met het beroepsonderwijs na.
    Wat het NIVA voor de beroepsopleiding had gedaan werd vaak tot voorbeeld gesteld.
  - Onder de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen ten slotte kwam het aanleggen van normen voor vakkundig en maatschappelijk deugdelijk advieswerk in het middelpunt van de belangstelling te staan, ook bij de OOA.
- Hieronder gaan wij in op het gewijzigd functioneren van OOA en ROA onder invloed van deze ontwikkelingen.

*OOA: orde van organisatiekundigen en -adviseurs*

- De Orde van Organisatiekundigen en Adviseurs, de tegenwoordige OOA, is in 1973 ontstaan door fusie van de vroegere OOA met het in 1961 opgerichte Genootschap van Organisatiekundigen. Hierin hadden afgestudeerden van de opleiding van de Stichting Interacademiale Opleiding Organisatiekunde (SIOO) zich verenigd. Met de fusie werd de grondslag gelegd voor één representatieve beroepsvereniging waarin rijke praktijkervaring en nieuwe inzichten dienstbaar gemaakt konden worden aan de bevordering van zinvolle dienstverlening door de leden.

*ROA: raad van organisatie-adviesbureaus*

- In 1970 was de Raad van Organisatie Adviesbureaus, de ROA, als zelfstandige vereniging ontstaan uit een sektie van de toenmalige OOA. Daardoor werd het mogelijk, de functies van OOA en ROA duidelijk af te bakenen. De OOA is de beroepsvereniging voor individuele vakgenoten. De ROA is de vereniging van de adviesbureaus.
- De relatie tussen de ROA en de OOA komt tot uiting in de ROA-vertegenwoordiging in het OOA-bestuur en in de samenstelling van OOA ROA-colleges. Ook is die relatie terug te vinden in de afspraak dat ten minste de helft van de leiding van een ROA-bureau en de meerderheid van de kaderleden lid dient te zijn van de OOA.
- De secretariaten van ROA en OOA zijn ondergebracht op één adres, bij het Bureau Wissenraet in Amsterdam. De onderlinge afstemming wordt daardoor bevorderd.
- Tot 1975 was er bovendien nog een financiële relatie. Tot dat jaar heeft de ROA de OOA gesteund met subsidies en door exploitatietekorten te financieren. Aan deze financiële afhankelijkheid is in gezamenlijk overleg in 1975 een eind gemaakt. Werkzaamheden die de OOA (mede) voor de ROA doet, worden op zakelijke grondslag in rekening gebracht.
- Eens per twee jaar treden OOA en ROA naar buiten, op de Organisatie Studiedag. Begin volgende jaar zal dit in Utrecht weer het geval zijn.

*SIOO: stichting interacademiale opleiding organisatiekunde*

- Door de fusie ontstond een natuurlijke band tussen beroepsvereniging en beroepsopleiding. Die band is in de afgelopen jaren hecht gebleken.
- SIOO verzorgt een tweejarige postacademiale leergang, ca. twintig vierdaagse seminars omvattend. De opleiding is slechts toegankelijk voor wie al werkt in het beroep. Jaarlijks worden ca. 60 cursisten toegelaten. De OOA is vertegenwoordigd in de Docentenraad van de SIOO. De meeste SIOO-docenten zijn OOA lid. Werkstukken van SIOO-studiegroepen worden behandeld op studie-avonden die de OOA geregeld organiseert. Zo is er een vruchtbare wisselwerking tussen theorie en praktijk.
- Elk jaar organiseren OOA en SIOO een werkcongres, dat duurt van donderdagavond tot zaterdagmiddag. Daarin wordt met geavanceerde vakontwikkelingen en -ideeën geëxperimenteerd. Dit jaar werden eind mei in Veldhoven nieuwe benaderingen van de werkgelegenheidsproblematiek met de deelnemers onderzocht.

**Andere onderwijscontacten**

- Ook met de bedrijfskundige opleidingen op academisch niveau in ons land onderhoudt de OOA een geregeld contact.
  En in de Philips-opleiding Intern Organisatie Adviseur heeft de Orde een stem dank zij een zetel in het Curatorium.
- Een oproep van de OOA - enkele jaren geleden - aan de docenten bij het hoger onderwijs op organisatiekundig en bedrijfskundig gebied om lid te worden, vond grote weerklank. Ook daardoor kon de inbreng van het hoger onderwijs in de vakontwikkeling binnen de Orde versterkt worden.
- Wie op een voor de leden belangwekkend onderwerp promoveert, wordt door de OOA altijd uitgenodigd een inleiding over zijn proefschrift in een OOA-bijeenkomst te houden.

**Representativiteit**

- Bij de oprichting van de tegenwoordige Orde is nog eens tot uitdrukking gebracht, dat de OOA de ontmoetingsplaats wil zijn voor al diegenen die de organisatiekunde beoefenen. De leden zijn werkzaam in het onderwijs, in het wetenschappelijk onderzoek, in de interne of in de externe adviespraktijk. Hun discipline van herkomst is verschillend.
- Juist door de toegenomen verwevenheid van technische, economische en sociale aspecten van organisatievraagstukken is het leren van elkaars benadering binnen de beroepsvereniging zinvol. Dat gebeurt in werkgroepverband, op OOA-avonden, in seminars, enz. De zelfwerkzaamheid van de leden staat daarbij voorop. De gemeenschappelijke noemer is het organisatievak en het organisatie-adviesberoep.

**Toelatingsprocedure**

- De OOA heeft nadrukkelijk de representativiteit verkozen boven de exclusiviteit. Daartoe is enkele jaren geleden de toelatingsprocedure vereenvoudigd, zonder dat aan de toelatingseisen voor het gewone lidmaatschap werd getornd. Die eisen hebben betrekking op kennis, ervaring en persoonlijkheid.

**Kandidaatlidmaatschap-OOA**

- Bij die representativiteit paste ook de instelling van een kandidaat-lidmaatschap voor vakgenoten die wel over de vereiste kennis, maar nog niet over de verlangde (5 jaar) ervaring beschikken.
- Afgestudeerden van de SIOO-opleiding, van de Philips-opleiding „Intern OrganisatieAdviseur", van een bedrijfskundige opleiding van de TH Eindhoven, de TH Twente of de Interuniversitaire Interfaculteit Bedrijfskunde Delft worden geacht het verlangde kennispakket te hebben. Anderen moeten aantonen over voldoende kennis te beschikken.
- De Commissie Toetsing Opleidingen van de OOA hertoetst deze opleidingen bij programmavernieuwing e.d. en toetst eventuele nieuwe opleidingen.

**Enkele cijfers**

- De OOA telt momenteel ca. 525 gewone leden en ca. 140 kandidaatleden. Het totale aantal organisatiekundigen en organisatie-adviseurs in ons land dat in aanmerking komt voor het OOA-lidmaatschap wordt geschat op 1400. De OOA kan dus ook in numeriek opzicht bogen op een redelijke representativiteit. Zo hecht vereend als de accountants in het NIVRA zijn we echter lang niet!
- Ook de verschillende groeperingen binnen de Orde zijn evenwichtig vertegenwoordigd:
  ca. 250 externe adviseurs
  ca. 270 interne adviseurs, van wie ca. 190 uit het bedrijfsleven en ca. 80 uit de overheid en de non-profitsector
  ca. 145 anderen, onder wie ca. 60 uit het onderwijs of het wetenschappelijk onderzoek.
- De verschillende vooropleidingen zijn ook goed gespreid. De laatste tijd breidt het contingent uit de accountantswereld zich uit. De toetreding tot de ROA van de organisatie-afdelingen van de grote accountantskantoren heeft de OOA een aantal nieuwe leden bezorgd, bij wie de accountantsopleiding domineerde. Het aantal leden met zo'n opleiding ligt nu in de buurt van de 50.
- In de bij de ROA aangesloten bureaus, ca. 40 in getal, zijn ongeveer 800 organisatie-adviseurs in dienst. Ook bij de ROA is dus sprake van een behoorlijke representativiteit. Naar schatting wordt in Nederland jaarlijks ca. *f* 150 mln aan externe organisatie-adviesopdrachten uitgegeven. Hiervan nemen de ROA-bureaus ca. *f* 115 mln voor hun rekening. Van de 250 externe adviseurs die lid zijn van de OOA zijn er ca. 175 werkzaam op de ROA-bureaus.

**Betekenis van OOA en ROA voor de opdrachtgever**

- De bescherming van de opdrachtgever heeft bij de ROA altijd een hoge prioriteit gehad.
  Dit komt o.a. tot uiting in:
  - het hanteren van strikte normen bij de toelating van nieuwe bureaus
  - de voorgenomen driejaarlijkse herkwalificatie van alle aangesloten bureaus
  - het toezicht op de naleving van de ROA-gedragsregels door de leiding en de medewerkers van de bureaus.
- De OOA heeft met hetzelfde oogmerk de toelating van nieuwe leden zorgvuldig geregeld en beschikte ook over - zij het minder uitgewerkte - gedragsregels.

**Gedragscode, editie 1978**

- In 1976 en 1977 is op initiatief van de beide besturen een discussie in brede kring op gang gebracht om te komen tot een eigentijdse Gedragscode, bestaande uit regels met toelichting, voorafgegaan door een intentieverklaring. In de OOA-ledenvergadering van december 1977 kon de „OOA-Gedragscode, editie 1978" worden behandeld. Elders in dit tijdschriftnummer wordt deze editie besproken.
- Dank zij de gevoerde discussie konden ook de verschillen tussen de afzonder-

lijke gedragsregels van OOA en ROA onder de loep worden genomen. De meeste verschillen verdwijnen. Alleen de verschillen, verklaarbaar uit de functie van de ROA als vereniging van bureaus zullen blijven.

**Klachtenbehandeling**

- Klachten betreffende OOA-leden en medewerkers van ROA-bureaus zullen onder invloed van de nieuwe gedragsregels anders worden behandeld. De besturen bereiden de oprichting van een interne Commissie van Toetsing OOA/ROA voor. Deze commissie zal het professioneel handelen van de leden in eerste aanleg beoordelen.
- Klachten zullen in laatste aanleg kunnen worden voorgelegd aan een eveneens in voorbereiding zijnde, onafhankelijke Commissie van Beroep OOA/ROA.

**Consultatie**

- Een Gedragscode is aan ontwikkeling onderhevig. Het inzicht in wat onder een deskundige en maatschappelijk deugdelijke beoefening van de organisatiekunde moet worden verstaan, kan worden verdiept door uitspraken van de eerder genoemde commissies te publiceren.
- Dat inzicht kan ook worden vergroot door uit te leggen, hoe de Gedragscode in bepaalde gevallen moet worden opgevat. ROA-leden kunnen daarover hun Bestuur raadplegen. OOA-leden kunnen daarvoor terecht bij de interne Commissie van Consultatie-OOA.

**Kwaliteitszorg**

- Voor de opdrachtgever zeker zo belangrijk als het toezicht op de naleving van de Gedragscode is de aandacht die OOA en ROA schenken aan beheersing van de kwaliteit van het adviesproces.
- Vorig jaar kwamen de uitkomsten beschikbaar van een SIOO studie over factoren die de kwaliteit in de onderscheiden fasen van het adviesproces beïnvloeden. Deze uitkomsten vormden het uitgangspunt voor verdere studie, waarbij een aantal ROA-bureaus en interne organisatie-afdelingen werd betrokken. De OOA wijdde er een avondbijeenkomst aan, de ROA organiseerde een kwaliteitsdag.
- Het in juni verschenen OOA-jaarverslag stond ook in het teken van de kwaliteitsbeheersing.
- Het onderwerp blijft hoog genoteerd staan op de lijst van aktiviteiten.

**Slotopmerking**

- De beroepsuitoefening van organisatiekundigen wordt in onze maatschappij tegenwoordig kritisch gevolgd. Bij organisatorische veranderingen staan vaak grote zakelijke belangen op het spel, èn menselijk geluk. Een niet-professionele aanpak is ontoelaatbaar.
- Aan de maatschappelijke zin van een verantwoorde dienstverlening ontlenen OOA en ROA de inspiratie, te blijven werken aan de verhoging van de onderscheidende waarde van het lidmaatschap.

*m a b blz. 408*