14.4.
2011

NOCA Årsberetning 2010

Generalforsamling

Formand i NOCA – Henrik Jespersen, Group Vice President i Gumlink, beretter om NOCA året 2010.

NOCA
Network of Corporate Acedemies
14-04-2011

Indholdsfortegnelse

Indledning 3
Året der gik 4
Værdisæt 4
Arrangementer 4
NOCA møder 4
Temagrupper 5
Studietur 5
Academy of Management 5
Forskning 6
FUHU NOCA 6
Medlemsforhold 8
Økonomi 8
Bestyrelsen 9
Sekretariat 9
Hvad 2011 har at byde på 9
Afslutning 10

Indledning

2010 i NOCA har været præget af et år i udvikling. En udvikling der har været ventet med glæde efter den økonomiske krise havde sat sit præg på samfund og medlemsvirksomheder og dermed også NOCA. Derfor flyttede NOCA i 2010 sit fokus fra hvordan medlemsvirksomhederne kunne komme helskindet ud af krisen, til hvordan ny konkurrencekraft kunne skabes i efterdønningerne på krisen. Dette nye fokus var i NOCA, understøttet igennem de temaer, aktiviteter og dagsordener, der har været arbejdet med i løbet af det forgangne år.

Hvad er den nye konkurrencekraft så for en størrelse? De faktorer der er gået igen i 2010 i NOCA, er hvordan danske virksomheder finder ind til, hvad der er deres unikke kompetencer, og hvorledes disse kompetencer kollaboreres og bringes i spil, så de skaber en unik konkurrencedygtig forretningsmodel. Denne profil er det, der kan være med til at bringe NOCAs medlemsvirksomheder styrkede ud af krisen, ved at nye markedsmæssige muligheder udnyttes. I forlængelse af dette fokus, spiller HR en essentiel rolle, da det er HR der er medvirkende til, at organisationen kan udvikle, sammensætte og bibeholde disse unikke kompetencer.

Dette nye marked som NOCAs medlemsorganisationer skal agere i, stiller til stadighed nye udfordringer. En central udfordring som NOCA vil gå i dybden med i 2011 er Sociale Medier. Et sådan fokus har været tiltrængt, da stillingtagen til Sociale Medier stadig ikke er en prioritet i mange virksomheder (Social Semantic rapport 2011). Derfor håber vi at 2011 bliver året, hvor NOCA i højere grad kan hjælpe sine medlemmer, til at kunne se og vurdere de muligheder, udfordringer og risici der kan være forbundet ved udnyttelsen af Sociale Medier.

Med dette aktuelle emne, samt kobling mellem forskning og praksis, er det stadig NOCAs formål, at gøre en forskel for alle foreningens medlemmer. En forskel der kun kan opstå, ved at skabe rum for den videndeling der skal til, for at medlemmerne kan skabe værdi igennem ny viden og inspiration, der omsættes til handlinger. For at denne målsætning fortsat kan blive opfyldt, ser vi det som afgørende, at vi holder fast i, at NOCA som forening er:

Skabt af medlemmerne, drevet af medlemmerne – for medlemmerne

Året der gik

I det følgende vil NOCA året 2010 blive belyst.

Værdisæt

Efter drøftelse i NOCAs bestyrelse, der repræsenterer et udsnit af NOCAs medlemskreds, udvikledes under året et værdisæt i overensstemmelse med NOCAs virke, og vigtigst af alt en opfattelse af, hvad det er i NOCAs virke, der skaber værdi for NOCAs medlemmer.

NOCAs værdisæt:

- *Netværk* ved at blive en del af, en af en de mest professionelle og fagligt ambitiøse HR foreninger i Danmark.
- *Konkurrencekraft* igennem samspil imellem forskning og praksis og udvikling af "next practice".
- *Inspiration* til nye handlinger, der fremmer målopfyldelsen.
- *Værdiskabelse* ved bl.a. at facilitere kompetenceudvikling til organisationens HR medarbejdere.

Formålet med at danne dette værdisæt, var at få en skarpere definition på NOCA og NOCAs virke. Ligeledes skaber værdisættet en forpligtigelse for NOCA, over for NOCAs medlemmer – en forpligtigelse som NOCA sætter en stor ære i at opfylde.

Arrangementer

I 2010 har der været afholdt adskillige konferencer, NOCA møder og temagruppemøder, alle med stor deltagelse og et højt fagligt niveau. Tilbagemeldinger fra medlemmerne viser at aktiviteterne kan anses som et tegn på, at NOCA er et stærkt netværk, som er givtigt for dets medlemmer.

NOCA møder

I 2010 har NOCA bl.a. afholdt møder omhandlende: Den nye Konkurrencekraft, Effektive Læringsformer, Innovation, Strategisk Ledelse og Virtuel Ledelse. NOCA møderne er medvirkende til at sætte fokus på et særligt emne, og det er ofte disse møder som temagrupperne opstår i kølvandet på, hvis der er

medlemmer, som ønsker at gå mere i dybden med – og have en længerevarende dialog omkring et specifikt tema.

Temagrupper

I NOCAs temagrupper bliver et forum for videndeling, åben dialog og inspiration skabt, således at de enkelte medlemmer kan drøfte de udfordringer de møder i hverdagen. Kort sagt er en temagruppe et sted, hvor medlemmerne får mulighed for, at lufte sine professionelle udfordringer med HR ligesindede.
Temagrupper opstår og ophører helt afhængig af medlemmernes ønsker og behov. Efter stor interesse fra medlemmerne, er der oprettet tre nye NOCA temagrupper i 2010: Temagruppe for HR Partnere, temagruppe for HR Udviklingskonsulenter og temagruppe for Employer Branding. Yderligere er arbejdet i grupperne HR Excecutive Club, VL gruppe for Strategisk Kompetenceudvikling, samt Talentudvikling fortsat med stor succes i 2010.

NOCAs medlemsvirksomheder har naturligvis æren for at det er muligt for NOCA at arrangere disse møder. Takket være velviljen fra NOCAs medlemsvirksomheder til at lægge hus til møder, og samtidigt give et indblik i virksomhedens hverdag, får hele NOCAs netværk glæde af erfaringsudvekslingen. NOCA tror på, at dette er udtryk for, at NOCAs medlemmer, og ikke mindst værtsvirksomhederne oplever at de får et udbytte fra NOCAs møder og temagrupper.

Studietur

Som et alternativ til NOCAs traditionelle mødeform, har 2010 også budt på en faglig studietur, der denne gang gik til EADA Business School i Barcelona. Temaet for turen var *'Leadership Development—from Personal to Global Development'*. Ud over det rent faglige indhold, gav turen til EADA de 20 NOCA deltagerne mulighed for, at opleve en innovativ og spændende international Business School, samtidig med at de netværksmæssige relationer blev styrket.

Academy of Management

I 2010 blev Academy of Management afholdt i Montreal, Canada, under overskriften: *'Dare to Care - Passion and Compassion'*. Med denne overskrift udfordrede Academy of Management 2010 os alle til selvrefleksion. "Dare to care" mantraet opfordrede ledere til at reflektere over, om den måde de leder på,

er med til at gøre verden til et bedre sted for os alle. Temaet passion og compassion lagde vægt på, at vi skal have passion for det vi laver, og medfølelse for de mennesker vi omgås.

Denne vedvarende interesse i Academy of Management anser NOCA, som en indikation på, at deltagerne får et højt fagligt udbytte, der kan omsættes til reel værdi, når de returnerer til deres respektive virksomheder med ny viden og energi.

Også i 2011 deltager NOCA i Academy of Management, der i år afholdes i San Antonio den 13. – 17. august under temaet: *'West meets East – Enlightening, Balancing, Transcending'*. Under denne overskrift, er fokus på de konsekvenser, den finansielle krise førte med sig, samt den efterfølgende udvikling, hvor der i stigende grad bliver sat fokus på vækst og innovation—discipliner som vores kollegaer i Østen mestrer til perfektion. I den forbindelse er man gået fra mantraet *Vest leder Øst*, til *Vest møder Øst.*

Forskning

Formålsmæssigt sætter NOCA konstant fokus på at koble praktisk viden med aktuel forskning, da dette samspil tilfører dybde og alsidighed til netværket. For at fremme dette, har NOCA i 2010, i samarbejde med DEA og Mannaz, afholdt konferencen "Effektive Læringsformer", hvor en større undersøgelse og guide under samme navn blev formidlet.

Det er en målsætning i NOCA også fremadrettet, at have fokus på hvordan tiltag indenfor forskningsområdet, konverteres til det praksisarbejde som NOCAs medlemmer sidder med til hverdag. På den måde kan NOCA være medvirkende til, at der bliver bygget bro mellem teori og praksis, således at forskningen indenfor HR feltet, bliver til reelle og tilgængelige arbejdsredskaber for NOCAs medlemmer.

FUHU NOCA

Det var netop ønsket om denne kobling imellem forskning og praksis, der var grundlaget for, at NOCA i 2008 valgte at udvide samarbejdet med FUHU, og med generalforsamlingens tilslutning sikredes en juridisk sammenhæng og samarbejde imellem foreningerne FUHU og NOCA. Allerede første år (2008-2009) blev samarbejdet i praksis udbygget igennem flere fælles initiativer og projekter til glæde for begge foreninger. I forbindelse med direktør skiftet i FUHU i 2009, startede FUHU en ny strategiproces, med henblik på fastlæggelse af strategiske indsatsområder i foreningen. Dette førte i 2010 til dannelsen af Tænketanken DEA, der er facilitator, producent og formidler af anvendelsesorienteret viden, der giver en øget:

- Viden til den enkelte virksomhed, som kan omsættes til bedre konkurrenceevne på kort sigt.
- Viden til det politiske system gennem evidensbaserede analyser, som kan forbedre konkurrenceevnen på længere sigt.
- Viden som påvirker og udvikler vidensinstitutionerne, så de erhvervsrettede elementer styrkes og udvikles.

Undervejs i processen var strategioplægget blevet fremsendt til bestyrelserne i FUHUS indsatsområder DEA, FBE og NOCA med henblik på drøftelse og beslutning om man ønskede at gå med i Tænketanken DEA eller ej.

Som nævnt i beretningen og på generalforsamlingen i 2010, var oplægget om DEA med dens visioner og ideer meget spændende og i NOCAs bestyrelse, fandt vi det således mest rigtigt overfor det enkelte NOCA medlem, at arbejde for en plan, hvor NOCAs medlemmer fremover ville være direkte medlemmer af DEAs tænketank og hvor NOCA således var nedlagt som selvstændig enhed. Én af forudsætningerne for en sådan nedlæggelse af NOCA med direkte medlemskab af DEA, var at NOCAs medlemsdrevne fundament og struktur kunne bevares igennem en repræsentationsmodel, der gjorde, at den enkelte medlemsvirksomhed kunne se sin indflydelse på tænketankens arbejde.

Skuffende for NOCA ønskede FUHU i sin strategi for Tænketanken DEA ikke at imødekomme dette ønske. Det formelle og praktiske samarbejde byggede derfor fortsat på den aftale der blev indgået i 2008.

I henhold til denne aftale skal samarbejdet evalueres ultimo 2011. Det er endnu for tidligt at sige noget om resultatet af en sådan evaluering, men det er naturligvis helt klart at NOCAs bestyrelse og ledelse går ind i denne evaluering med målet om fortsat at sikre, det enkelte NOCAmedlem den størst mulige værdi af medlemskabet. Mulige udfald af evalueringen kan være:

- At aftalen med dens samarbejdsmæssige form fortsættes.
- At NOCA indgår/fusioneres med FUHU/DEA.
- At det formelle og reelle samarbejde ophører.

Medlemmerne i NOCA vil selvfølgelig blive informeret og involveret, når dette er opportunt. Indtil da vil NOCA følge en uændret strategi, om fortsat at arbejde for at være et kvalitetsnetværk der igennem videndeling, faglighed, tæthed og åbenhed imellem medlemmerne styrker opnåelse af forretningsmæssige og organisatoriske mål. Dette opnås ved at skabe synergi imellem forskning og virksomhedspraksis inden for det HR- mæssige område. Som anført i vores vedtægter skal vi således fortsat arbejde for – og som en:

'Uafhængig og selvbærende organisation, som kan klare sig selv og som samarbejder med FUHU, hvor dette er meningsfuldt (og hvor vores aftale fra 2008 med FUHU danner rammen for dette samarbejde)'.

Medlemsforhold

NOCAs medlemskreds tæller 60 uddannelses- og forskningsinstitutioner, offentlige organisationer og private virksomheder. NOCAs distributionsnetværk når ud til 420 HR professionelle.

I NOCA er det altid glædeligt at kunne sige velkommen til nye medlemmer, da nye medlemmer er med til at øge foreningens mangfoldighed og ikke mindst, have lysten til at dele viden og erfaringer i et konstruktivt samarbejde. Professionshøjskolen UCC, LEGO, NNIT, Haldor Topsøe, Norrbom Vinding, Tryg og NOVO A/S er alle nye NOCA medlemsvirksomheder, der er meldt ind i 2010 og starten af 2011.

Det er grundlæggende i NOCAs strategi, at der ikke reklameres for netværket, men at kendskabet formidles via positiv omtale fra NOCAs medlemmer. På den måde sikrer vi, at de organisationer der udviser interesse for NOCA, allerede har gjort sig overvejelser om, hvad de forventer af samarbejdet, samt hvad de mener at kunne bidrage med.

I NOCA må vi stadig have fokus på at udvide medlemsskaren, dels for derved at sikre et stærkt fundament for videndeling, inden for de af medlemmerne definerede fagområder, og dels for at sikre det økonomiske fundament, som er en nødvendighed for fortsat at drive en aktiv forening. Det skal dog slås fast, at vi i NOCA er meget bevidste om, at få og have de rigtige medlemmer, så vi sikrer et forsat højt fagligt niveau.

Økonomi

Igen i år er det positivt at kunne meddele, at det forgange år – er blevet det bedste i NOCAs historie.
På alle økonomiske områder har udviklingen været positiv. En omsætning på ca. 2,5 mio. kr. og et overskud tæt på en 0,5 mio. kr. har klart været med til at underbygge vores fundament, og give en udvikling i foreningskapitalen, der er bedre end vores målsætning derfor.
Ved generalforsamlingen sidste år blev det for første gang i NOCAs historie besluttet at hæve det årlige kontingent til 30.000 kr. med virkning fra 1. januar 2011. Kontingentindtægterne indtægtsføres i faktureringsåret og det er naturligvis dette, der har været med til at skabe det positive resultat.
Det økonomiske resultat er budgetteret og ønsket idet dette skal være med til at udvikle medlemsservicen og aktiviteterne for medlemmerne igennem flere ressourcer i sekretariatet.

Det skal i denne sammenhæng klart slås fast, at NOCA er en almennyttig forening, og at vi dermed ikke har til formål at generere overskud, men at en sund økonomi er forudsætningen for, at vi også i fremtiden kan sikre et solidt aktivitetsniveau, der kan give medlemmerne det bedst mulige udbytte. Samtidig er det også væsentligt at bemærke, at vores aftale med FUHU har bevirket, at FUHU har givet et tilskud på netto ca. 250.000 kr. til NOCA i 2010.

Bestyrelsen

En stor tak skal lyde til NOCAs bestyrelse, for en positiv og aktiv indsats for NOCAs netværk i 2010, uden disse indspark, ville NOCA ikke være i stand til fortsat at udvikle sig på det organisatoriske plan, samt til stadighed imødekomme medlemmernes ønsker og behov. Bestyrelsesmedlem Michael Kiaby, HR Direktør i Coloplast, har efter flere års arbejde i NOCAs bestyrelse valgt at udtræde, og der rettes en stor tak til Michael for hans dedikerede og engagerede indsats for NOCA.

Sekretariat

NOCAs sekretariatet er af naturlige grunde et væsentligt omdrejningspunkt for NOCAs virke.

På det faglige, det udviklingsmæssige og netværksmæssige område, har arbejdet fortsat været varetaget af NOCAs studenterhjælp Julie og af George. Uden den indsats de yder fra kontoret på FUHUs gang, ville NOCAs medlemmer ikke kunne glæde sig over foreningens virke, position og succes – derfor skal der gives en stor tak hertil.

Hvad 2011 har at byde på

I 2011 er NOCAs fokus ud over netværkets øvrige aktiviteter - brugen af Sociale Medier. Dette fokus bliver bl.a. understøttet af temaet for NOCAs årsdag, der omhandler HR og Sociale Medier. Yderligere har NOCA taget skridtet og engageret NOCAs medlemskreds på én samlet LinkedIn gruppe. Formålet med oprettelsen af denne LinkedIn gruppe er til stadighed at styrke videndelingen i netværket, samt give NOCAs medlemmer mulighed for at interagerer i en mere direkte relation. Yderligere fungerer NOCAs LinkedIn gruppe som kommunikationskanal, hvor information om kommende møder, spændende artikler, relevante YouTube klip med meget mere kan formidles. NOCAs LinkedIn gruppe har 183 medlemmer (10-04-11), yderligere har NOCAs LinkedIn gruppe 5 ’subgroups’ for medlemmerne i NOCAs temagrupper, der giver

ekstra mulighed for fordybelse. Det er til stadighed NOCAs fokus at bibeholde NOCAs kerneaktiviteter med personligt nærvær, igennem NOCA møder, konferencer og afholdelse af temagrupper.

Afslutning

NOCAs aktivitetsniveau i 2010 har vist, at der er mange HR professionelle, der drager nytte af NOCA, hvorfor det med glæde kan konstateres at også 2010 var rigtig godt NOCA år, med konsolidering og yderlige fremgang. NOCA har fået flere medlemmer, endnu mere solid økonomi, flere arrangementer og et endnu tættere og givende netværk imellem medlemmerne, der skaber nye muligheder i årene frem.

Dette kan medlemmer af NOCAs netværk i al beskedenhed takke sig selv og hinanden for – og være stolte over at kunne sige, at NOCA er en forening, der er skabt af medlemmerne – drevet af medlemmerne – for medlemmerne.