

NOCA

NOCA Årsberetning 2017



Indledning

2017 I KORTE TRÆK

Foreningen har sagt velkommen til 5 nye medlemsvirksomheder, og farvel til 7. Vi var således 86 medlemsvirksomheder med udgangen af 2017.

Der er generelt stigende tilslutning til NOCAs arrangementer, og medlemsvirksomhederne har samlet set 1800 interesserede medarbejdere på mailinglisten til vores nyhedsmails, hvilket er en stigning på 200 siden 2016. Dette afspejles direkte i deltagelsen på vores medlemsarrangementer, som i 2017 samlet set er 31% flere deltagere end året før.

Økonomisk set landede årets resultat i 2017 også lidt over 2016 på 241.000 som overføres til egenkapitalen.

På organisationssiden valgte Ida Støier at søge nye udfordringer udenfor NOCA. Vi har i stedet ansat Marie Louise Gaardbo Pedersen som Netværkskoordinator. Desuden har vi i starten af 2018 sagt farvel til netværkschef Jørgen Andersen, som har valgt at forlade NOCA for at blive HR Direktør i AMBU. Vi ønsker Jørgen held og lykke med de nye udfordringer og siger tak for hans indsats i NOCA gennem de sidste 3 år.

AKTIVITETER I 2017

Den store søgning til vores arrangementer kan til tider være en udfordring for de værter, som velvilligt stiller virksomhedens rammer til rådighed. Vores nuværende forretningsmodel er afhængig af, at denne velvilje er tilstede, og vi arbejder derfor på at sikre, at værtsskabet fortsat er en overkommelig opgave. Til de mange virksomheder, som åbnede dørene for et NOCA-arrangement i 2017 skal lyde et stort tak for jeres støtte og engagement.

Learning Expedition

I maj gennemførte NOCA en "Learning Expedition" til Paris, hvor vi besøgte spændende virksomheder som Saint-Gobain, Schneider Electric og Tarkett. Vi havde fokus på disse virksomheders aktuelle HR udfordringer; til inspiration for både tilrejsende deltagere og værterne selv..

Academy of Management

Årets konference foregik i Atlanta, og bar overskriften "**At the Interface**". 24 NOCA-medlemmer havde valgt at prioritere turen i 2017, hvor snitflader mellem individer og organisationer, mennesker og maskiner, praksis og forskning og meget mere blev grundigt undersøgt ved hjælp af deltagelse på en intens række af indlæg, og efterfølgende debatteret på NOCAs debriefinger om aftenen.

Cranet Konferencen

For 6. gang var NOCA medarrangør af Cranet-konferencen, hvor temaet for konferencen i 2017 var en fortsættelse af temaet fra AOM i 2016: Hvordan skaber vi meningsfulde

NOCA

organisationer? En række prominente talere som Administrerende sygehusdirektør for Sygehus Lillebælt Dorthe Crüger, CEO i Novozymes Peder Holk Nielsen og tidligere Operachef Kasper Holten tilførte arrangementet et stærkt forretningsmæssigt og ledelsesmæssigt perspektiv. Vi er rigtigt glade for at kunne tilbyde vores medlemmer deltagelse i dette arrangement qua vores gode, årelange samarbejde med CBS og CBS Executive.

Ledelses-GPS til en ny tid: fra komfortzone til konkurrencekraft

NOCA blev i 2017 inviteret til at deltage i et forskningsprojekt med titlen: "Ledelses-GPS til en ny tid: fra komfortzone til konkurrencekraft" finansieret af Industriens Fond.

De øvrige partnere i konsortiet er forskere fra CBS, Syddansk Universitet og Aalborg Universitet. Projektet tager afsæt i ledelsesdilemmaer og vil dels afdække, hvad der allerede er skrevet om dilemmaer i ledelse, dels gennem et action reflection learning udviklingsforløb med 50 ledere fra 11 virksomheder lægge nye alen til allerede eksisterende forskning. Bind 1 med kortlægning af eksisterende forskning blev udgivet i efteråret 2017, udviklingsforløbet er i gang og løber frem til sommeren 2018 og Bind 2, med konsortiets anbefalinger til hvordan ledere kan håndtere dilemmaer, vil blive udgivet i 2. halvår 2018.

NOCA I 2018

2018 bliver et forandringens år i NOCA. I bestyrelsen har vi i efteråret 2017 igangsæt nogle mere grundlæggende diskussioner af, hvordan NOCA skal forme sig for at bevare og øge sin relevans i forhold til medlemmerne; både på den korte og lidt længere bane. Vi har spurgt medlemmerne, konsulteret ekstern inspiration og kigget kolleger i branchen over skulderen. Det har resulteret i nogle beslutninger, som vil blive redegjort for herunder. Medlemmerne vil således opleve nogle grundlæggende ændringer i både indholdet af vores medlemstilbud og hvordan vi leverer dem i løbet af de kommende år.

HR I FORANDRING

HR gennemgår en rivende forandring i disse år. Vi stilles over for konstant stigende krav om produktivitet, agilitet, nytænkning og forretningsrelevans, Samtidig spiller digitalisering en stadig større rolle; både i forhold til vores leverancer ud af HR og vores interaktion med hinanden i og udenfor organisationen.

Vores måde at danne relationer og netværk på ændrer sig også. De digitalt indfødte ser ikke nødvendigvis et modsætningsforhold mellem virtuelle og dybe relationer. Og forventningen til tilgængelighed af viden er "just in time" + "where I am". Fordybelse som en naturlig del af læring er i nogen grad erstattet af kravet om skræddersyet, individuel relevans i "Bite sizes".

Endelig stilles der kritisk spørgsmålstejn ved HR som disciplin i det hele taget. Vi bliver i nogen grad betragtet som traditionelle fodslæbere, som er ude af stand til at løfte os ud af vores gamle paradigmer omkring emner som performance management, lederskab, medarbejderudvikling og rekruttering. Stemmerne, der summer "let's rethink HR" tiltager i styrke, og vores mulighed for at dirigere koret varer ikke evigt.

LET'S RETHINK NOCA

NOCA

Med så fundamentalt et skift i vores medlemmers eksistensbetingelser er tiden kommet til at gentænke NOCA, så vi har en ligeså levende, sund, relevant og fremadpegende forening om 10 år. Det er en nødvendig, men ikke nogen nem opgave. De første skridt er allerede taget, og vi glæder os til at udforske vejen frem sammen med jer.

DET DIGITALE NOCA

Når vi evaluerer på deltagelsen i vores fysiske møder, synes der at være en tendens til polarisering. Nogle møder trækker rigtigt mange deltagere, og kan følgelig være vanskelige for vores værter at håndtere i praksis. Andre møder, typisk placeret uden for Storkøbenhavn har til tider et meget begrænset deltagerantal eller må helt aflyses. Derfor har vi gennem de sidste par år lavet en række digitale opgraderinger i NOCA for at kunne tilbyde vores medlemmer bedre og lettere tilgængeligt online-indhold, og dermed bryde afhængigheden af fysisk tilstedeværelse.

Vi vil øge udbuddet af aktivitet på andre platforme end fysiske møder; f.eks. online-inspiration, virtuelle møder og communities. Vi vil også eksperimentere med blandede formater, hvor digital understøtning vil muliggøre hel eller delvis virtuel deltagelse i fysiske møder.

Da digitalisering, automatisering og robotificering desuden fylder meget på medlemmernes strategiske agenda, vil vi desuden sætte særlig fokus på det i 2018 – enten ved at oprette en temagruppe med dette fokus eller ved et øget fokus gerpå i de eksisterende aktiviteter.

NOCA MED KANT

Kernen i NOCA har alle dage været vores netværksmøder, hvor vi sammen har skabt rammerne for en engageret dialog, opbygning af professionelle relationer og inspiration i spændingsfeltet mellem praksis og forskning. Vi har haft en grundskabelon for vores aktiviteter, som for det meste har fungeret godt: Møder i en venlig og uformel stemning, med respekt for fagligheden blandt deltagerne og fælles ansvar for et udbytterigt program.

Det er fortsat vores ønske at skabe disse rammer, men vi ser også behovet for at eksperimentere med vores format, så deltagerne både inspireres og udfordres på form, facilitering og indhold under vores aktiviteter. Da Jørgen Andersen valgte at stoppe som netværkschef i NOCA gav det således anledning til at gentænke rollen, og søge en profil, som til at drive en udvikling af vores ydelsesportefølje imod et NOCA med mere "kant". Vi har derfor ansat Lars Hoffmann som udviklingschef, og glæder os til overraske og inspirere med nye formater i det kommende år.

VORES FUNDAMENT ER INTAKT

Det er bestyrelsens klare overbevisning, at NOCAs fundament er stærkt, unikt og bevaringsværdigt. Vi ønsker fortsat at være samlingsstedet for HR-professionelle, som er fagligt optagede af spændingsfeltet mellem HR-forskning og -praksis. Vi skal vedblive med at være en not-for-profit medlemsorganisation, hvor relevans, kvalitet og relationer er i højsædet frem for vækst og profit. Og NOCA skal også fremadrettet være en forening, som er båret af en engageret, aktivt bidragende medlemsskare: NOCA for medlemmerne og af medlemmerne.



AFSLUTNING

Ovenstående berretning tegner store forventninger til 2018. Med tilføjelse af nye kræfter i sekretariatet, Lars og Marie Louise, føler vi os overbeviste om, at medlemmerne vil opleve en forening i dynamisk bevægelse med nye typer af aktiviteter, leverancemetoder og spændende emner med høj relevans. Sekretariatet er helt centralt for både drift og udvikling af NOCA, og hermed skal lyde et stort tak for at holde momentum i 2017, trods personaleudskiftninger og andre udfordringer.

Til sidst vil jeg gerne anerkende mine kolleger i bestyrelsen for deres frivillige engagement og indsats for NOCA. Tak fordi I prioriterer NOCA. Jeres arbejde er afgørende for vores mulighed for at udvikle foreningen i tråd med medlemmernes behov og ønsker.

Med ønsket om et godt og udbytterigt 2018 for alle i NOCA.

Anne Bisbjerg Lee

Formand for Bestyrelsen

Se mere om NOCAs aktiviteter for året 2018 på www.noca.dk