

Manifest Communities of Practices HR bedrijvennetwerk

Netwerkjaar 201-2018 "Reinventing HR"

Het is de intentie van het HR Bedrijvennetwerk om via uitwisseling het HR vakmanschap te professionaliseren en toekomst bestendige vernieuwing in onze organisaties ontketenen. Om dit te realiseren heeft het netwerkjaar 2016-2017 van het HR bedrijvennetwerk als thema 'reinventing HR'. Dit mede naar aanleiding van de wake-up call die gegeven is tijdens het jaarlijkse netwerkevent op 4 november 2016. Met als titel 'Perfect Storm' hebben we een overzicht gekregen van de impact die de derde en vierde industriële revolutie hebben op onze organisaties.

Centrale vragen dit jaar zijn:

- Hoe zorgen we dat we ons bestaansrecht als HR aan laten sluiten op alle technologische en disruptieve veranderingen die in meer of mindere mate in onze markten aan de orde zijn?
- Hoe zorgen we dat we als HR voorbereid zijn op deze toekomst?
- Hoe zorgen we dat we ons bestaansrecht op organisatieontwikkeling en leiderschapsontwikkeling verzilveren?
- Hoe zorgen we er voor dat de bij het netwerk aangesloten HR professionals zich optimaal kunnen ontwikkelen zodat zij kunnen (blijven) zorgen voor HR toegevoegde waarde en business impact?

We stellen deze vragen aan de orde stellen in groepen mensen vanuit uit verschillende organisaties, bij voorkeur aan de hand van concrete en actuele opdrachten en vraagstukken vanuit de deelnemende organisaties. De leervorm die we hierbij hanteren is de **Community of Practice (CoP)**.

Waarom dit manifest?

Dit manifest beschrijft de uitgangspunten voor de Communities of Practices (CoP's) voor het netwerkjaar 2016-2017. Het zijn spelregels die bedoeld zijn als richtingaanwijzer om de CoP's in de praktijk goed te laten werken. Het manifest is tot stand gekomen op basis van principes van nieuw organiseren en de ervaringen van de afgelopen jaren in het werken in teams binnen het HR Bedrijvennetwerk. Het is een levend document: door onze praktijkervaringen en lessen toe te voegen ontstaat er een werkwijze waardoor we optimaal kunnen genieten van de toegevoegde waarde van ons netwerk: professionaliseren van het HR vakmanschap en toekomst bestendige vernieuwing in onze organisaties ontketenen.

Wat is een Community of Practice?

Een Community of Practice (CoP) is een groep mensen die een interesse of bepaalde vraagstukken gemeenschappelijk hebben en die hun kennis en ervaring op dit gebied delen en verdiepen. De groep ontmoet elkaar regelmatig omdat men waarde hecht aan de interacties en hun handelen in de praktijk wil verbeteren. Leden van een CoP helpen elkaar met het oplossen van problemen, bediscussiëren hun eigen situaties, hun ambitie en hun behoeften. Ze denken na over gemeenschappelijke kwesties, verkennen nieuwe ideeën en doen dienst als klankbord. Een CoP is vooral bedoeld om het leren in en tussen organisaties te onderzoeken en te verbeteren (*Coenders, 1998 in: Ruiters & Simons, 2012*).

Principes nieuw organiseren

De toekomst vraagt om een nieuw paradigma op organiseren, leiderschap en HR. Om als netwerk voorbeeld te zijn van dit nieuwe paradigma, willen we een aantal waarden als kompas hanteren bij ons doen en laten. We hanteren hierbij de volgende grondregels:

- We sluiten aan bij de passie en intentie van de deelnemers en organisaties
- We gaan uit van gelijkwaardigheid en gedistribueerd leiderschap
- We werken samen vanuit zelforganisatie met heldere, flexibele rollen
- We benutten de collectieve intelligentie en leren door experimenteren
- We gaan uit van transparantie

Deze grondregels worden vertaald naar de volgende spelregels:

1. Elke CoP heeft een heldere intentie: een opdracht in verbinding met de intentie van de deelnemers
2. Een CoP bestaat uit 6 tot maximaal 10 deelnemers
3. Elke deelnemer heeft een rol met verantwoordelijkheden
4. Elke CoP heeft een 'lead'
5. Elke CoP levert als resultaat een whitepaper of learning journal op.

Ad 1. Elke CoP heeft een intentie

Wat is de opgave voor de CoP's?

- Zoek en deel next practices met elkaar om komen tot 'reinvent HR'.
- Bereid jouw organisatie en HR voor op de toekomst
- Leer van en met elkaar op inhoud, op persoonlijke effectiviteit en op teameffectiviteit
- Leer in de organisatie door te experimenteren
- Vertel je verhaal (learning journal, white paper, story) mondeling en schriftelijk

Indien een opdrachtgever beschikbaar is voor de CoP: ga aan de slag met de vragen vanuit de opdracht. Een opdrachtgever is een deelnemer uit het netwerk met een 'echte' onderzoeksvraag. Dit draagt bij aan het rendement van de CoP activiteiten. De opdrachtgever zorgt voor betrokkenheid bij de CoP en maakt onderzoek binnen zijn/haar organisatie mogelijk.

Ad 2. Een CoP bestaat uit 6 tot maximaal 8 deelnemers

De optimale groepsgrootte bedraagt 6-8. Dit aantal heeft te maken met groepsdynamische effecten. Wanneer de groep te groot wordt, heeft dit consequenties voor de wendbaarheid in agendaplanning, besluitvorming en actieve deelname.

Ad 3. Elke deelnemer heeft een rol met verantwoordelijkheden

Elke deelnemer brengt zijn kennis en talenten in. Op basis van talenten en ambitie vervult iedereen een heldere rol met verantwoordelijkheid.

Een 'rol' is een bouwsteen van de organisatie van een CoP opgebouwd uit:

- Een beschrijvende naam
- Een intentie (doel): dit is een capaciteit of doel die de rol vervult in de CoP.
- Een of meerdere verantwoordelijkheden: activiteiten van de CoP die de rol uitvoert.

Alle rollen hebben daarnaast de volgende verantwoordelijkheden:

- Spanningen verwerken: je bent verantwoordelijk voor het resultaat van jouw rol en verantwoordelijkheden. Als er een verschil zit tussen de huidige en gewenste situatie, noemen we dat een 'spanning'. Je hebt de verantwoordelijkheid om te proberen om deze verschillen op te lossen.

Ad 4. Elke CoP heeft een 'lead'

Gedistribueerd leiderschap is het uitgangspunt, wat betekent dat iedere deelnemer verantwoordelijkheid neemt vanuit zijn eigen rollen en verantwoordelijkheden. Een van de toe te wijzen rollen in de CoP is de rol van 'lead' die een belangrijke verantwoordelijkheid draagt op het proces.

Rolbeschrijving lead:

- Is eerste aanspreekpunt naar andere CoP's
- Bewaakt ritme van ontmoetingen – zorgt voor vooruit plannen; de ervaring leert dat het hele jaar vooruit plannen het beste werkt met volle agenda's van deelnemers; daarnaast is starten in januari of september een mooie startperiode om niet direct in de maanden met veel vrije dagen te starten.
- Begeleidt het proces waar nodig
- Brengt zijn/haar kennis actief in
- Zorgt voor input CoP op website (via websitebeheerder)
- Zorgt voor een 'learning journal' op het eind van het netwerkjaar

Ad. 5 Elke CoP levert als resultaat een whitepaper of learning journal op en input voor HR travelguide.

De inspiratie en leerervaring staan voorop in de CoP's. Om bij te dragen aan transparantie en kenniscreatie, willen we graag de verhalen en leerervaringen met elkaar delen in het netwerk.

We vragen elke CoP een learning journal of white paper te schrijven dat gedeeld kan worden met de andere deelnemers uit het netwerk. Deze verhalen worden gebundeld en online via de website ter beschikking gesteld aan alle (niet-) leden. Ook vragen we een bijdrage aan de kennis in de HR Travel Guide.

Whitepaper of witboek

Een witboek of white paper is een document dat beschrijft wat de visie is van jullie CoP op het HR vraagstuk dat in jullie CoP centraal gestaan heeft. Het wordt gebruikt om de lezer van objectieve relevante informatie te voorzien en die wordt gebruikt voor het toepassen in de eigen praktijk. Het accent in een whitepaper ligt op de inhoud. Zie ter inspiratie het white paper <http://bedrijvennetwerkhr.nl/download-whitepaper-positief-leerklimaat/>"

Learning journal

Een learning journal is een verzameling aantekeningen, waarnemingen, gedachten en ander relevant materiaal dat is opgebouwd tijdens de leerperiode in de CoP. Het doel is om te reflecteren op je leerervaringen en dit te delen aan anderen. Door het op te schrijven, ontstaat er een levende foto van jouw toenemende begrip op een bepaald onderwerp. Het accent in een learning journal ligt op een combinatie van persoonlijke en teamontwikkeling en inhoud.

Naast leren en inspireren op inhoudelijke HR domeinen, wordt er in de CoP's veel geleerd in persoonlijke en teameffectiviteit. Hoe gaan we om met dagelijkse werkdruk, beperkte tijd en reisafstand. Hoe zorgen we dat we als team effectief zijn terwijl we elkaar bij de start van de CoP's niet of nauwelijks kennen? Van welke patronen, overtuigingen of inzichten zijn jullie je bewust geworden het afgelopen jaar?

Waar schrijf je over:

- Wat is jullie visie en antwoorden op de opgave van de CoP?
- Tot welke inzichten ben je gekomen?
- Wat heeft je geholpen om tot deze visie en antwoorden te komen?
- Indien er experimenten hebben plaatsgevonden: wat zijn de inzichten uit de (tussentijdse) evaluatie?
- Wat heb je geleerd over persoonlijke en teameffectiviteit in de CoP?
- Wat vond je moeilijk?
- Welke lessen neem je mee naar een volgende CoP?

HR Travelguide De HR Travelguide is een toolbox met HR tactics voor Future Proof HR. De tactics kan je beschrijven aan de hand van een standaard format met key elements. Zie ook

<http://hrtravelguide.com/>

Inhoud HR Tactic in HR Travelguide

What is it about ?

Litling over deze aanpak of methode, wat is het precies

Who should use it ?

Voor welke bedrijven is deze aanpak geschikt? onder welke omstandigheden werkt dit?

Success story

Een casus beschrijving.
Een verhaal dat gaat over het succesvol toepassen van deze aanpak.

How ?

hoe verloop de implementatie?
critische succes factoren knoekers

Results

Wat waren de resultaten die behaald zijn.
Als het kan cijfermatig onderbouwen

Advice for starters

Waar moet je op letten als je overweegt dit te gaan doen

Where to find more info?

Een verwijzing naar een externe bron van gewicht waar je meer info kan vinden.
Bijvoorbeeld over design thinking
the virtual crash course in design thinking from D school
<http://dschool.stanford.edu/igtr/>

Who you're gonna to call ?

Als het mogelijk is plaatsen we hier een naam van ee contact persoon.
Het gaat er om dat de lezer iemand kan bellen, over deze casus, of vergelijkbare casussen.

Kick-off

Deze spelregels worden tijdens een kick-off moment vertaald naar concrete samenwerkafspraken in iedere CoP.

Aandachtspunten voor deze kick-off zijn de volgende aspecten:

- Elkaar beter leren kennen:
 - Wat is je intentie met deze CoP;
 - Wat is jouw talent;
 - Welke rol/bijdrage wil en kun je leveren?
 - Wie wil de rol van 'lead' vervullen?
- Indien beschikbaar: wat is de opdracht van de organisatie?
- Wat is de verwachte tijdsbesteding per deelnemer/lead?
- Wat is de doorlooptijd en welke frequentie van bij elkaar komen spreken we af (kunnen we dit slim combineren aan bedrijfsbezoeken)?
- Welke verwachtingen en behoeften zijn er voor (proces) begeleiding van de CoP?

Het uitgangspunt is dat er geen budget beschikbaar is per CoP. Op het moment hier toch behoefte aan bestaat, kan dit voorgelegd worden aan de organisatie raad.

Ten slotte

Vernieuwing ontketenen is het verspreiden van kleine initiatieven door het informele sociale netwerk. Stel je eens voor dat de samenwerking in de CoP's daadwerkelijk bijdraagt aan vernieuwing van HR binnen jou organisatie. Dat er concrete experimenten en initiatieven zijn die gekopieerd kunnen worden in andere organisaties. Niks is zo motiverend als zichtbaar bijdragen aan zichtbare vooruitgang. Daar wil jij toch zeker ook onderdeel van uitmaken?