



# Lerend netwerk HR en Innovatieve arbeidsorganisatie

Intervisie en advies: kanteling naar meer  
zelfsturende organisaties en de impact op  
de rol & systemen van HR

# Impact van zelfsturing op HR/P&O, rollen en systemen

## Context

De **VOCA-wereld** (volatiel, onvoorspelbaar, complex en ambigu) noodzaakt vele organisaties om hun organisatiecultuur en -structuur te innoveren (Innoverende Arbeidsorganisatie hierna IAO genoemd). Dit heeft ook een impact op de werking van HR. Welke?

## ROI

### Deelname leidt - rekening houdend met IAO-context - tot:

- ⊕ een **visie op een toekomstgerichte HR- of P&O-rol** (met aandacht voor kantelmomenten);
- ⊕ een **uitwisseling van inspirerende praktijken** in verschillende werkcontexten;
- ⊕ **concrete inzichten** die men kan vertalen in de praktijk;
- ⊕ een **plan met "hot spots"** waarrond men op organisatieniveau wil werken.

## Uw noden

Organisaties zetten de stap richting meer zelfsturing en ondernemerschap, dit betekent:

- ⊕ **stroomsgewijze organisatie**, minder hiërarchisch/meer horizontaal organisatie;
- ⊕ teams krijgen **autonomie & accountability** (verantwoordelijkheden), nastreven van **gedeeld leiderschap**, teams groeien in naar een organiserend, vaktechnisch en samenwerkend vermogen;
- ⊕ medewerkers nemen **verschillende rollen** op.

### Voor HR- en P&O- verantwoordelijken rijzen de vragen:

- ? Welke impact heeft deze kanteling op onze rol als HR?
- ? Hoe kunnen we teams ondersteunen in het opnemen van zelfsturing en rollen?
- ? Wat verandert het nieuwe organiseren aan onze werving en selectieprocessen?
- ? Koppelen we het anders organiseren aan nieuwe vormen van belonen en waarderen?
- ? Hoe kunnen we kanteling duurzaam borgen met HR systemen?
- ? Hoe kunnen we als HR of P&O op een meer strategische manier ons positioneren?



# Aanbod

Een **lerend netwerk van 10 deelnemers** van verschillende organisaties met ervaring omtrent zelfsturing, die **opereren in een complexe omgevingswereld** (soms ook internationaal) en die de impact hiervan op de rol van HR en P&O zowel strategisch als praktisch willen uitdiepen. De twee begeleiders hebben een ruime praktijkervaring en zorgen per thema voor **wetenschappelijke toetsing/inzichten**.

## Kick-off - kennismaking

**Kennismaking in kleine groepen** met als specifieke gespreksonderwerpen:

- ⊕ de mate van zelfsturing,
- ⊕ de context van de eigen organisatie,
- ⊕ de openstaande vraagstukken.

## Doel

**Opmaak van een gedeelde HR/P&O agenda voor de volgende drie workshops.** Verkenning van de toekomstige rol van HR. **Zoektocht naar een antwoord op volgende vragen:**

- Welke dé clic moeten we maken qua mindset, omtrent het gegeven dat elk team de dans leidt, met meer maatwerk en meer service georiënteerd ...)?
- Welke impact heeft dit op kernprocessen van HR (recruitering & instroom, belonen en waarderen, welzijn en loopbaanontwikkeling, uitstroom ...) en P&O (organisatieontwikkeling)?

## Wanneer?

**04.05.2022 – 8.00u tot 12.00u**

Na deze kick-off contacteren wij u persoonlijk om een **intakegesprek** te organiseren met als doel **uw concrete noden in kaart te brengen** en deze input te verwerken als inhoud voor de workshops en intervisie.

## Workshops & intervisie

### 3 workshops – 1 afsluitend intervisiemoment

We nemen **per workshop één of meerdere kernprocessen onder de loep**. Vanuit een intervisiemethodiek – geeft één van de deelnemers een intro met toelichting bij hun huidige praktijk én deelt een vraag met de groep. Daarna volgt een **individueel reflectiemoment** voor elke deelnemer over de eigen organisatie (herkenbaar of niet, ontbrekende elementen, wat valt er op? ...). Daarop volgt een discussie over de voorgelegde vraag.

⊕ **Voorbeeld:** impact van zelfsturing op het rekrutering en selectieproces waarbij teams een grotere rol op in het rekruteringproces (opmaak profiel en selectie) opnemen en er een gedeelde verantwoordelijkheid voor on-boarding ontstaat tussen HR/P&O en het team over het profiel van kandidaat (peilen naar vermogen van zelfsturing, zelfreflectie, plezier in samenwerken ...).

**De mogelijke vragen zijn:** hoe maak ik teamleden vertrouwd met proces van rekrutering en selectie? Welke raamwerk (kader) bieden we vanuit HR/P&O aan? Welk maatwerk is daarbij nodig? Welke rol is nog voor ons weggelegd?

## Resultaten

Het lerend netwerk leidt tot inzichten die richting geven aan **een duurzaam beleid** van HR of P&O én rijkt **concrete handvaten** om de HR -processen op een innovatieve leest te schoeien. Gebaseerd op input van vier andere bedrijven en twee consultants.

## Timing & prijs

Doorlooptijd: **zeven maanden - mei 2022 tot oktober 2022**. Pas na kennismaking beslist men of men deelneemt aan de workshops en afsluitende intervisie.

De prijs bedraagt: **€1.900 per deelnemer** of **€3.500 voor twee deelnemers** (per bedrijf) – excl BTW. We rekenen op een minimum van 10 deelnemers.

### Inbegrepen:

- ⌚ intake gesprek van 2 uur en verwerking;
- ⌚ 3 sessies van elk een halve dag;
- ⌚ afsluitende intervisie.

Voor extra opdrachten wordt een nieuwe offerte opgemaakt. Facturatie: deze geleverde prestaties worden gefactureerd bij inschrijving voor de 3 workshops en de intervisie.

### WIE ZIJN WIJ?



#### Mieke Van Gramberen

Goestingarchitecten  
BTW BE 0730 979 132  
mieke.vangramberen@gmail.com  
0477 80 00 29



#### Leen Van Damme

Sense&Act BV  
BTW BE 0745 551 601  
leenvandamme@senseandact.be  
0479 99 28 75

### WAAROM BEROEP DOEN OP ONS?

Wij bieden een meerwaarde omwille van onze **evidence based aanpak** waarbij we verschillende bronnen (onze ruime praktijkervaring, inzichten uit onderzoek en innovatie) combineren om tot een **goed en waardevol advies** te komen. Er wordt een combinatie gemaakt van inzichten inzake het **anders, innovatief organiseren met inzichten inzake HR-beleid** (met bijzondere aandacht voor waardering en belonen; kwaliteit van de arbeid en loopbanen). Dit geeft een **unieke combinatie** die ervoor zorgt dat het HR-beleid aansluit bij de missie en de operationele structuurkeuzes van de organisatie. Beide hebben ervaring met lerende netwerken en intervisies. Als bijlagen vindt u de CV's van Leen & Mieke.