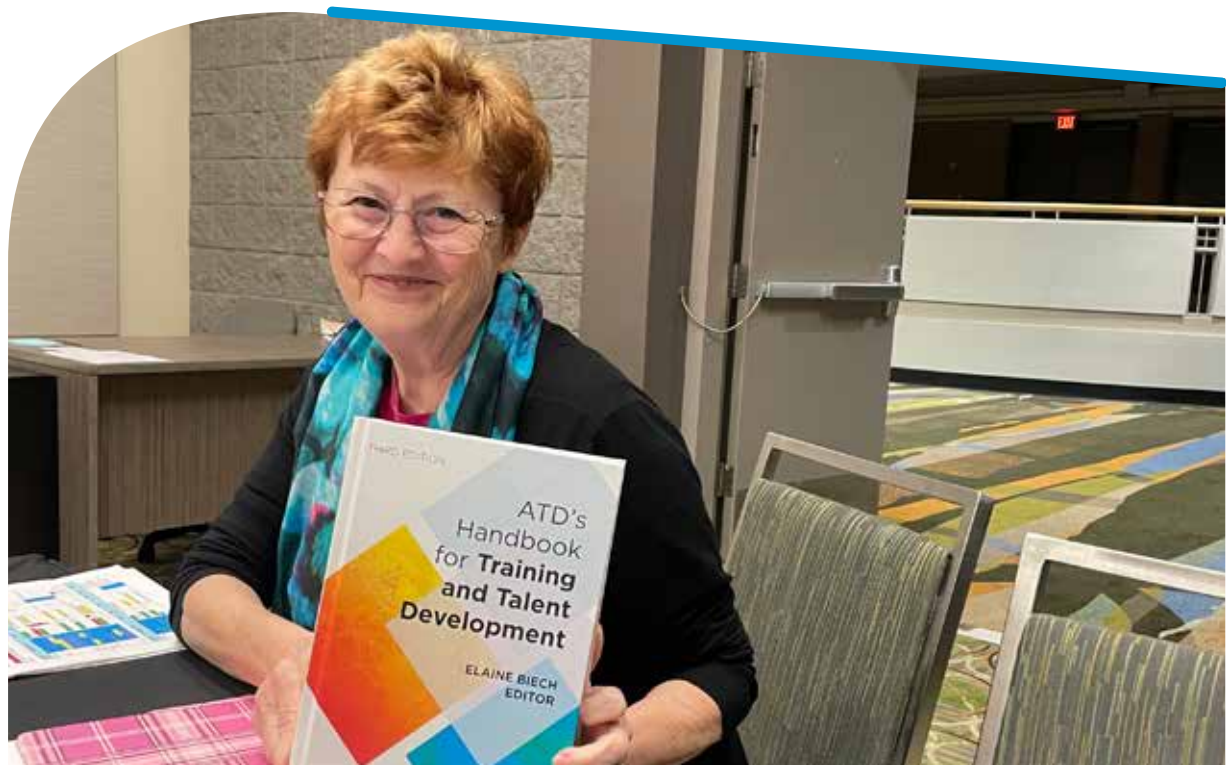


In gesprek met Elaine Biech

Leren als businesscase

Auteur: **Ria van Dinteren**

We moeten nu strategische keuzes maken als HRD, zegt Elaine Biech. Zij is de auteur van 86 boeken over HRD en leren en heeft net de derde editie uitgebracht van haar *ATD's Handbook for Training and Talent Development*. Ik ontmoet haar in Orlando bij de *ATD International Conference & Exposition*, de grootste internationale HRD-conferentie ter wereld. Als je uit Nederland komt is het meebrengen van haar boek geen optie – met een gewicht van ongeveer vier kilo – maar de inhoud is geheel vernieuwd en dus ging ik in gesprek met haar over haar nieuwe boek en de trends die zij wereldwijd ziet op het gebied van leren en ontwikkelen.



Handboeken

In de eerste uitgave van *TvOO* in 2022, over Oud & Nieuw, stonden twee Nederlandse handboeken centraal die recent uitgekomen waren: *Canon van leren & ontwikkelen: 50 concepten en hun grondleggers* en het *Handboek Human Resource Development: Organiseren van het leren* (Poell & Kessels, 2021). Het handboek van Elaine Biech is gericht op het vak in de Verenigde Staten. En zoals alles in Amerika is het groter en zijn er meer auteurs en bijdragen. Nieuw in deze derde editie zijn de praktijkverhalen, naast de aandacht voor wetenschap, praktijk en toepassingen die we in eerdere edities troffen. Zo heeft de vicepresident van Wallmark zijn verhaal gedaan over leren en ontwikkelen in zijn organisatie. In totaal hebben 101 auteurs aan deze uitgave bijgedragen en alle in het boek genoemde tools zijn ook online beschikbaar. Biech stelt dat elke HRD'er de verantwoordelijkheid heeft om mensen en organisaties te laten groeien. Dat betekent dat je minimaal iets moet weten over leermodellen en toetsing, maar ook hoe je dit in je organisatie toepast. Daarnaast vormt diversiteit een belangrijk onderwerp in dit handboek; niet alleen als HRD-thema, maar ook als auteur, mensen van verschillende culturen, genders en

landen. Internationale invloeden zijn te onderscheiden en voor het eerst wordt er aandacht besteed aan zzp'ers die HRD-advies geven, en aan kleinere organisaties met maar een verantwoordelijke voor leren en ontwikkelen.



Over Elaine Biech...

Elaine Biech CPTD fellow, gelooft dat het altijd beter kan. Haar passie is het om anderen te helpen om hun passie te vinden. Ze is gespecialiseerd in het beter laten functioneren van teams en individuen. Ze maakt maatwerk van elk project zodat er maximaal rendement is. Ze heeft honderden apps en trainingen ontwikkeld en was de ontwerper van de eerste virtuele training voor NASA in 1986. Ze heeft 86 boeken geschreven en is sinds 1982 actief bij de Association for Talent Development (ATD). Met meer dan 400 keynotes en diverse prijzen is ze met recht een echte expert binnen het HRD-werkveld.

www.elainebiech.com

Biech stelt dat elke HRD'er de verantwoordelijkheid heeft om mensen en organisaties te laten groeien.

Pandemie

Biechs handboek is in acht maanden geschreven en dat is niet voor niets. De pandemie heeft een enorme versnelling in leren teweeggebracht, geeft ze aan: "We waren zo nodig als HRD'ers om te assisteren bij hybride en online leren maar ook om managers te leren hoe ze om moesten gaan met deze nieuwe werkelijkheid. Het hybride en online leren is enorm doorontwikkeld door de pandemie. We leren steeds beter een goede balans te vinden tussen werk en privé, en tussen online en offline werken. Deze werkwijzen hebben wel nieuwe vragen opgeroepen. Meer dan ooit hebben we ons gerealiseerd dat ontwikkeling een individuele keuze is die mensen voor zichzelf moeten maken. Je carrière is niet iets waar je een bedrijf verantwoordelijk voor kan maken. Het is jouw eigen zaak maar wij (HRD) kunnen wel helpen om mensen een antwoord te laten vinden op die vraag. Wij hebben de kennis en we zijn verplicht om deze kennis te verspreiden. En de pandemie heeft aangetoond dat dit ook het moment is voor ons."

Meer dan ooit hebben we ons gerealiseerd dat ontwikkeling een individuele keuze is die mensen voor zichzelf moeten maken.

Association for Talent Development

De Association for Talent Development (ATD) is de grootste beroepsvereniging voor leren en ontwikkelen ter wereld. Zij organiseren plaatselijke conferenties en certificeren trainers en HRD'ers. Ook brengen zij boeken uit over het vakgebied. Elk jaar organiseren ze een internationale conferentie (ATD ICE) met bezoekers van over de hele wereld. Voor de coronapandemie konden de bezoekersaantallen oplopen tot 30.000 met Barack Obama als keynotespeaker. Dit jaar waren er 5.400 bezoekers en meer dan 300 sessies. Elaine Biech brengt traditiegetrouw alle disciplines van het vak bijeen in het *ATD's Handbook for Training and Talent Development*. www.td.org

Actie

"Als we ook in de toekomst een goede bijdrage willen leveren als HRD dan is het nu een goed moment om onze rol op te pakken. We hebben sinds de pandemie een plek aan tafel gekregen bij strategisch management, maar we moeten nog wel actie ondernemen om daar te blijven zitten. Er zijn ongelooflijk veel uitdagingen in ons vakgebied – waar de pandemie er een van was – maar wellicht nog groter is de noodzaak om mensen te blijven scholen. Een leven lang dezelfde baan aanhouden, gaat niet meer werken. Ook is het vinden van nieuwe mensen een grote uitdaging en daarnaast zijn er nieuwe rollen voor leidinggevendenden op het gebied van coachen en faciliteren waar we rekening mee moeten houden. Wij HRD's kunnen veel

en alles is nodig op dit moment: we weten wat er speelt bij medewerkers, we hebben verstand van een leven lang leren en we weten wat er nodig is om mensen te laten houden van hun werk en ze te motiveren. Die plek aan tafel geeft ons de gelegenheid om het management te begeleiden in het betrekken van medewerkers; onze kennis en expertise maken het verschil. Als we de kans nu niet pakken dan mist ons vakgebied iets, maar ook organisaties en medewerkers komen dan op achterstand.”

Leiders als leraar

“Ik werk aan een nieuw boek waarin leiders aan het woord komen en hun ideeën delen over leiderschap en hoe ze hun medewerkers laten ontwikkelen en leren. Hoe meten ze en hoe brengen ze cultuurveranderingen tot stand? Ik zie HRD als sterke partner voor leiders. Eigenlijk zou maar 20-40% van het werk van HRD moeten bestaan uit het trainen van mensen; de rest zou moeten gaan over het begeleiden van de leiders in hoe ze betere leiders kunnen worden en mensen kunnen inspireren zodat organisaties en mensen beter worden. Ik verwacht dat dat heel belangrijk gaat worden. Aandachtspunten zouden moeten gaan over machinelearning, over technologie. Toekomstige leiders moeten beïnvloeden en hun kennis zal steeds minder belangrijk worden, maar wel zal er meer flexibiliteit

gevraagd worden. Denk aan de omgang met generatie Z, die gericht is op leren maar echt iets anders nodig heeft en komt brengen.”

Toekomst

“Volgens Forbes zijn er in 2030 banen die nu nog niet bestaan en tegen de tijd dat het 2025 is, heeft 50% van de medewerkers extra scholing nodig om bij te blijven. De robot neemt banen weg maar creëert ook andere banen die meer creativiteit vragen en kritisch denken. Daarin moet geïnvesteerd worden en HRD kan daar aan bijdragen en een grote rol in spelen. Sterker nog, ik denk dat we hard nodig zijn,” aldus Elaine Biech. ♦

Ria van Dinteren is hoofdredacteur van *TvOO*.

Referenties

- Biech, E. (Ed.) (2022). *ATD's Handbook for Training and Talent Development* (3rd. ed.). Alexandria: Association for Talent Development.
- Poell, R. & Kessels, J. (2021). *Handboek Human Resource Development: Organiseren van het leren*. Tiel: Lannoo.
- Ruijters, M., Schut, R., & Simons, R.-J. (Red.) (2021). *Canon van leren & ontwikkelen: 50 concepten en hun grondleggers*. Amsterdam: Boom.