

Passion for Succession

Over dromen, drive, ruimte en resultaat

Passion for succession: The 5 key principles of Talent Development. Dat was de titel van de workshop die Evert Pruis van EMC Leren in bedrijf op 2 juni jl. gaf op de ASTD conference in Washington. Maar wat voor talent heb je nodig om zo'n workshop tot een succes te maken? Wat moet je daarvoor doen? En wat levert het je op als organisatie en individu? Een gesprek met Evert Pruis (senior leeradviseur) en Paul Aartsen (commercieel directeur) van EMC Leren in bedrijf over hun ervaringen voor, tijdens en na de ASTD.

INTERVIEW

NVO2



Vorbereiden betekent je goed verdiepen in alle randvoorwaarden

Wat brengt je tot het initiatief om een workshop op de ASTD te doen? Paul: Als EMC vinden we het belangrijk om naar de ASTD te gaan. In 2008 hebben we daarom alle medewerkers uitgenodigd een motivatiebrief te schrijven waarom ze naar de ASTD zouden willen. Evert: Ik wilde graag een keer naar de ASTD, maar in 2008 liep de conferentie parallel met de afronding van een opleiding. Ik besloot in 2008 niet mee te gaan, maar wel voor 2009 te proberen met een eigen presentatie mee te doen. Ik ben me toen gaan verdiepen in wat je moet doen om op zo'n ASTD te presenteren. Na een groot aantal documenten over de gewenste kwaliteit van werkvormen, interactievormen, doelgroep, duur, thema etc. begreep ik dat je ongeveer een jaar van tevoren een voorstel in moest dienen. En aldus geschiedde in de zomer van 2008. In oktober kwam het verlossende bericht: Gefeliciteerd, u bent geselecteerd. U ontvangt zo spoedig mogelijk meer informatie. Vervolgens was het een hele tijd stil en toen kwamen er allerlei formats over planning en randvoor-

waarden. Er is vanuit de ASTD werkelijk op allerlei manieren ondersteuning bij de uitwerking van je workshop, van webseminars tot een complete bibliotheek met ondersteuningsmaterialen. Je moet ook allerlei formulieren ondertekenen, bijvoorbeeld dat ze jouw presentatie mogen gebruiken voor hun website.

De conferentie als rijke leeromgeving

En toen was de grote dag. Evert: De presentatie zelf was een grote kick. Een enorme stoot adrenaline. Wat ik er vooral van overhoud is dat je voor een groep van 200 man een verhaal staat te houden. Dat 200 man met jouw verhaal bezig is, aan de ronde tafels met elkaar in gesprek gaat over wat ze horen. Paul: bij de ASTD is het heel gebruikelijk dat mensen de zaal uit lopen. Bij Evert bleven ze zitten, gingen ze werkelijk met elkaar in gesprek. Evert: Het is zo'n belangrijk moment ten opzichte van zo veel mensen, dat je het je niet kunt veroorloven om het niet serieus te doen. Het geeft een enorme boost om jezelf op deze manier te expliciteren. We waren anders nooit zo ver geweest met onze visie op talentontwikkeling. Zo'n ASTD workshop is niet vergelijkbaar met het publiceren van een artikel. Zo'n publiek en zo'n organisatie die kritisch kijkt naar wat je doet en feedback geeft, dat geeft een enorme impuls. Wat voor mij een verrassing was, is dat je als spreker tijdens de conference voor van alles en nog wat wordt gevraagd. Ik heb overal ja op gezegd. Dat betekent dat ik bijvoorbeeld een webcast gedaan heb en een groep early career collega's heb begeleid bij hun wrap-up van de dag. Daarnaast waren er micro-sessies: met vier groepen in een zaal je presentatie in 15 minuten doen. Dat kun je de ASTD wel nageven, ze denken verschrikkelijk goed

na over de conferentie als leeromgeving. De intervisiesessies en de micro-sessies deden ze dit jaar voor het eerst. Dat wordt dan stevig geëvalueerd en komt al dan niet volgend jaar terug. Ze doen er daarnaast alles aan om je als spreker te faciliteren. Er komt voordat je begint drie keer iemand kijken of alles werkt. Drie keer! Alles wordt tot in de puntjes ingeregeld.

Ruimte is noodzakelijk om je dromen waar te maken

Wat heb je nodig om zo'n prestatie te kunnen leveren? Evert: Toen ik vorig jaar mijn artikel 'Tijd voor talent' af had, heb ik een gesprek gehad met mijn directeur. Gezegd dat ik graag met een eigen verhaal naar de ASTD wilde. Dat ik daar zelf in wilde investeren. Zij heeft toen gezegd: "Ik denk dat je goede dingen gaat doen daar". Ik heb de tijd die ik heb gekregen als een enorm cadeau ervaren. Mijn advies aan collega's is: Als je echt iets hebt waar je hart naar uitgaat, zorg dan ook dat je ruimte hebt om daar iets aan te doen. Want in de dagelijkse beslommingen kom je er vaak niet aan toe. En: het loont om te dromen. Vooral om de blik ver weg te werpen. Het loont om jezelf de vraag te stellen 'Waar ben ik van en wat wil ik daarmee?'. Wat het zakelijk heeft opgeleverd is dat we meer doen op talentontwikkeling. En ook andere collega's dan ik. Het levert dus profilering als bureau op. Met uitnodigingen voor andere conferenties, maar ook nieuwe vragen van klanten. Paul: ik zie nog wat anders. Tot de ASTD zag ik bij jou een zoektocht. Nu zie ik een professional staan die weet waar hij het over heeft. Ik zag je op de ASTD het verhaal vertellen, maar nu zie ik dat je het doorleefd hebt. Op de ASTD was je de net gepromoveerde eredisiespeler, twee we-

ken geleden (Conferentie Leiden in ontwikkeling, 7 oktober 2009) stond je er alsof het normaal was. Wat ik erg aan je waardeer is dat je gelijk eredivisie gaat spelen. Dat je ervoor gaat. Je hebt de stoute schonen aangetrokken en bent het gaan doen, dat vind ik mooi. Welke talent heb je daarvoor nodig? Kunnen verkopen van je kernboodschap.

Eerst de drive, dan de voorwaarde

Paul: Mijn drive is dat we als EMC Leren in bedrijf ons vakmanschap willen verkondigen. Dat we datgene wat we te melden hebben moeten delen. Daar past dit in. Mijn bijdrage aan de realisatie van de ASTD workshop is geweest dat ik regelmatig met Evert afstem over wat er gebeurt bij EMC en in de omgeving. Hoe we daar in staan. Wat ik vooral belangrijk vind, is dat het initiatief komt uit de gedrevenheid van de professional. Als je drive waarneemt moet je als organisatie voorwaarden gaan scheppen. Maar de drive moet er eerst zijn, dan pas komen de voorwaarden. Niet andersom! Ik zie dat collega's hun waardering uitspreken voor zo'n presentatie op de ASTD. Dat Evert dat voor elkaar krijgt, dat we dat als organisatie voor elkaar krijgen. Het helpt me ook om mijn eigen positie daarin in te nemen. De presentatie van Evert heeft dus voor heel EMC spin off gehad. Uiteindelijk is de investering een boost geweest in onze eigen talentontwikkeling.

Volgend jaar weer?

Evert: Ja, inmiddels is de goedkeuring door de ASTD binnen! Waar we voor gekozen hebben is niet het verhaal van vorig jaar weer te doen, maar om door te bouwen op het thema. Ik ben door alle activiteiten heel erg gaan geloven dat we echt wat mogen vinden van ons vak. Vind je eigen boodschap en ga ervoor staan. Ga het vertellen. In de ogen van Amerikanen zijn we super praktisch. Ga aan de onzekerheid voorbij. Doel van ons vak is mensen of organisaties beter te maken. Veel organisatie prediken dat wel, maar kunnen het niet waarmaken. De kern van ons vak is hoe kunnen we er echt voor zorgen dat we toegevoegde waarde leveren!



Het meest opmerkelijke wat ik ooit heb geleerd

JOOST DE JONG

Kennen van de essentie geeft ruimte!

Toen ik begon met werken bij de Bestuursacademie was het voor het eerst dat ik alleen eindverantwoordelijk was voor de bedrijfsvoering van een organisatie. Sparren met iemand lukte natuurlijk wel, maar de verantwoordelijkheid kon ik niet delen. Om dit nieuwe fenomeen het hoofd te bieden ben ik de Comenius leergang gaan volgen. Tijdens deze leergang reisde ik met gelijkgestemden rond in Europa en volgde daarbij colleges in verschillende vakgebieden bij steeds andere universiteiten. Het ging bij de colleges niet om het vakgebied management maar juist over alle andere wetenschappelijke disciplines. Tijdens de colleges mocht je alleen vragen stellen. Tijdens het diner ontstonden er dan metadiscussies met de deelnemers over de colleges. Het begrip ethiek werd bijvoorbeeld vanuit verschillende disciplines benaderd: medisch, biologisch, juridisch... wat er ontstond door de colleges en de gesprekken waren dwarsverbanden. Je kreeg een spiegel voorgehouden vanuit steeds een ander vakgebied die mogelijk ook iets te maken had met je eigen functie en vak.

Het juiste moment, gelijkgestemde mensen bij elkaar, veel informatie, onbevooroordeeld luisteren, dit zijn voor mij de elementen die de leergang en de leerervaring bijzonder maakten. Zo waren een aantal zaken voor mij echt een openbaring: de hersenen van een kikker bijvoorbeeld: twee sensoren in de hersenen: zie ik iets kleins voor me dan maak ik een sprong en hap ik. Het zal dan namelijk wel voedsel zijn. Zie ik iets groots, bijvoorbeeld een muur dan maak ik een stap opzij. De simpelijkheid van de kikkerhersenen zette mij aan het nadenken over onze eigen hersenen: werken die ook zo? Ethiek is door de leergang teruggebracht naar 'het goede doen'! Zo werkt het in rechtspraak maar ook in de medische wereld. Kennelijk is er een weten dat boven de disciplines hangt. Dit (her)kennen van de essentie van de dingen zorgt voor ruimte en hebben mij mogelijkheden gegeven om dit ook in mijn werk uit te dragen. Ik gebruik deze leerervaring op twee manieren:

Allereerst vind ik het belangrijk om de simpele dingen uit te dragen, dit relateert en geeft ruimte. Verder heb ik door de leergang een enorme hoeveelheid weetjes tot mijn beschikking zoals de bewegingen van de kikker maar ook hoe het zit met hoofdzonden, deugden en andere zaken. Met deze (feiten)kennis kan ik bij openingen en presentaties nog jaren vooruit.

Joost de Jong is directeur van de Bestuursacademie Nederland, met 100 werknemers hét kennisinstituut voor opleidingen en personeelsvragen bij de gemeentelijke overheid.

Deze rubriek is samengesteld door Ria van Dinteren