



Drs. Theo Visser is adviseur bij Kessels & Smit, The Learning Company. Hij is lid van de redactie van O&O. In deze column deelt hij zijn gedachten rondom vernieuwingen binnen het vakgebied HRD. Reacties: tvisser@kessels-smit.com

Bubble

Eind maart was ik met een groep collega's in Nice op het wereld AI congres. Waarbij AI in dit geval staat voor Appreciative Inquiry (waarderend onderzoeken). Het was in een woord *geweldig!* Heerlijk weer, interessante sprekers, mooie gesprekken en fantastisch eten.

Echt, ik kan het iedereen aanraden. Je komt op zo'n congres alleen maar leuke mensen tegen met dezelfde interesses, dezelfde ideeën en dezelfde behoeftes. Je hebt met iedereen al vrij snel een klik. Mensen die je nog nooit gesproken hebt, omhels je na een paar dagen alsof het je beste vrienden zijn. Het voelt als een grote gelukkige familie. Het ruime aantal Amerikanen droeg daar zeker ook aan bij. Voor hen ben je al snel 'a friend' en doe je 'awesome' projecten. Altijd weer fijn voor je zelfvertrouwen.

Als Nederlandstalige delegatie hadden we het dan ook al snel over de 'bubble' waarin we een paar dagen vertoefden. Het leek wel alsof we alle problemen in de wereld konden oplossen door deze waarderend te onderzoeken. De Amerikanen spraken zelfs over hun leven voor en na het ontdekken van Appreciative Inquiry. Alsof het een wondermiddel is, een religie bijna. Daar zijn wij als Europeanen natuurlijk veel te nuchter voor, vonden wijzelf. We waren dan ook het meest enthousiast over de bijdragen waarin het waarderend perspectief ook kritisch werd benaderd. Wat werkt, maar ook: wat zijn de grenzen van deze aanpak.

Het valt me op dat er op dit moment meerdere 'bubbles' zijn binnen ons vakgebied. Ik denk dan aan de 70:20:10 gemeenschap, de performance support liefhebbers, de gelukkig werken ambassadeurs of de Knowmadisch werken bloggers. Allemaal hebben ze het beeld dat hun benadering een prachtige bijdrage gaat leveren aan een (meer) lerende organisatie. En dat hoop ik ook.

Tegelijk vraagt dit enige nuancering. Gewoon ouderwets trainen is niet altijd minder, net zo min als performance support altijd beter is. Van een HRD-professional verwacht ik dat hij of zij de leervraag grondig analyseert. En vervolgens een advies uitbrengt welke combinatie van leerinterventies het meest kansrijk is om de gewenste resultaten te behalen.

Dat roept natuurlijk wel de vraag op of je als HRD-professional dan neutraal moet blijven. Of mag je toch kleur bekennen door een sterke voorkeur te hebben voor een bepaalde aanpak? In die zin vind ik de vertaling van het woord 'bubble' naar het Nederlands wel interessant. Het staat voor luchtbel of zeepbel, wat gelijk ook het risico aangeeft. En het staat voor bruisen of sprankelen, wat de kracht ervan weerspiegelt.

Zolang je je bewust bent van beide aspecten gun ik iedereen zijn eigen 'bubble'. Want zo'n professioneel tripje naar Nice, daar werd ik wel heel gelukkig van. ●