

De Internationale HRD Conferentie in Amsterdam 2006

Duurzaamheid verbinden aan HRD

Tekst Pepijn Pillen en Tjip de Jong

'Sustainability is not a new hype. It is here to stay with us forever and it means that we only use what we need and that we leave no footprints.'

Tony Frost, CEO van het WWF in Zuid Afrika

Duurzaamheid als perspectief op leren

In de afgelopen 25 jaar is meer dan 20 % van de Noordelijke Poolkap gesmolten. Als we onze manier van leven niet nu veranderen krijgen we de volgende kwart eeuw te maken met een zorgwekkend klimaatprobleem. Dit probleem raakt het hart van het thema van de Internationale HRD conferentie 2006: *The Learning Society for Sustainable Development*. De conferentie vond plaats op 9, 10 en 11 oktober in Amsterdam. NVO2 (Nederlandse Vereniging van HRD-professionals in Ontwikkelen en Opleiden), initiatiefnemer van de conferentie, heeft in samenwerking met VETRON (Vereniging van trainings- en opleidingsbureau Nederland), ASTD (American Society for Training and Development) en ETDF (European Training and Development Foundation) deze conferentie vormgegeven. Met plezier zijn we drie dagen lang in het prachtige Koninklijk Instituut voor de Tropen met vakgenoten uit de hele wereld in gesprek gegaan over nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen in ons vak. In de loop van de conferentie kregen we een steeds scherper beeld van hoe duurzaamheid verbonden is aan leren en hoe HRD hierin ondersteunend is. We spraken over *sustainability*, *corporate citizenship* en *social cohesion*. Een nieuw perspectief op leren dat enorm veel energie losmaakt voor het veranderen van je eigen leven. Tegelijkertijd was dit perspectief nog lastig vast te pakken en ging het in de discussie nog

regelmatig over hoe HRD leerprocessen kan controleren om vooraf vastgestelde resultaten te bereiken. Hieraan hebben we gemerkt dat we op een omslagpunt staan, zowel als bewoner van de aarde als HRD professional. Wij hebben ontdekt dat duurzaam leven niet vanzelf gaat, dit moet je leren. We geven graag onze impressie van deze conferentie.

Duurzaam leven

Weet je dat het produceren van een hamburgermenu in zijn gehele productieproces ongeveer 5.000 liter aan schoon drinkwater kost? Het was voor ons een schokkende ontdekking. Helemaal als je je realiseert dat in 2025 de gehele wereld een dringend drinkwater probleem gaat krijgen. De eerste keynote speaker, Tony Frost, CEO van het WWF in Zuid Afrika creëerde met dit voorbeeld voor ons urgentie om te veranderen. Het zijn harde feiten die het vooruitzicht geven dat als we niets doen, we een groot probleem hebben. Wie denkt dat duurzaamheid een modewoord is en na verloop van tijd wordt vervangen door een nieuwe trend heeft het mis. De geluiden van onderzoekers en activisten (zoals Al Gore) worden steeds sterker. Gelukkig worden ze langzamerhand ook serieuzer genomen: het gaat niet goed met onze planeet en als we binnen vijftig jaar onze symbiose (lees: parasitisme) met de aarde niet aanpassen dan hebben we een levensbedreigend probleem. Of zoals Frost aangeeft: 'Als wij nu niets doen dan zal dat een desastreus effect hebben voor de volgende generatie.' Wat we hieruit opmaken is dat we anders moeten gaan kijken naar hoe we leven. Duurzame ontwikkeling is in feite een proces van bewust worden van onze omgeving dat een manier van handelen tot gevolg heeft. Alles wat we creëren en

samen maken moet geen schade toebrengen aan de aarde en bovenal een langdurige bijdrage leveren aan onze samenleving.

De toekomst van HRD: drie pijlers

We vroegen ons tijdens de conferentie af welke rol HRD gaat spelen in een lerende samenleving voor duurzame ontwikkeling en wat duurzame ontwikkeling precies inhoudt. Karel Vuursteen, voormalig CEO van Heineken, gaf in een vooraf opgenomen interview aan dat duurzame ontwikkeling het verantwoordelijk gebruiken van schaarse bronnen is om de kwaliteit van leven voor volgende generaties te waarborgen. Dit gaat verder dan het goed doen als organisatie. De waarde en de motivatie om je bezig te houden met duurzame ontwikkeling ligt volgens Vuursteen bij het welzijn van de volgende generatie. Daar doe je het voor. Het is een perspectief dat veel verder reikt dan een negen tot vijf baan. Het raakt onze gehele samenleving en onze manier van leven.

Volgens Frost is duurzame ontwikkeling gebouwd op drie elkaar versterkende pijlers:

- Financial sustainability
- Social sustainability
- Environmental sustainability

Joseph Kessels (Dean van Twente School of Management en hoogleraar aan de Universiteit Twente) gaf in zijn keynote aan dat leren binnen elk van deze drie pijlers van essentieel belang is en dat HRD daartoe kan bijdragen. Vuursteen geeft aan dat samenwerking cruciaal is. De voormalige minister van onderwijs in Portugal, Roberto Carneiro sloot hierop aan door te stellen dat vooruitgang hand in hand gaat met sociale samenhang. Er kan

geen financieel duurzaam kapitaal ontstaan zonder duurzaam sociaal kapitaal. Kessels gaf aan dat als individuen zich goed voelen in hun sociale omgeving, ze graag leren en kennis creëren om zodoende waarde realiseren voor een duurzame gemeenschap. HRD heeft hierin een ondersteunende en aanjagende rol, maar hoe kunnen we deze rol invullen?

HRD on the move

We realiseren ons gaandeweg de conferentie meer dat er urgentie bestaat voor duurzame ontwikkeling. Maar hoe kunnen we deze manier van ontwikkeling ondersteunen? We hebben hier verschillende ideeën over gehoord. Zo is één van de opvattingen dat een leven lang leren voor HRD van belang is, omdat dan meer mensen zich bezig houden met leeractiviteiten en HRD meer geld kan verdienen. Een dergelijk perspectief ondersteunt volgens ons slechts de financiële pijler van duurzaamheid en daarmee niet duurzame ontwikkeling. Of zoals Vuursteen aangaf: kies je ervoor om je winst te *maximaliseren* of de winst te *optimaliseren*? Hij geeft een voorbeeld vanuit een ander

perspectief: Heineken heeft in Afrika medische verzorging voor de medewerkers uitgebreid en betaalt nu ook HIV / Aids behandeling. Toen Heineken die beslissing nam verklaarden andere Afrikaanse bedrijven hen voor gek omdat het onduidelijk was hoeveel mensen besmet waren. Heineken heeft de medische behandeling vanuit ethische overwegingen nu ook uitgebreid naar familie en oud-medewerkers. Dit is een wezenlijk ander perspectief dan je ogen sluiten voor HIV en Aids. Hoe kun je mensen in je organisatie ondersteunen in het productief maken van dit perspectief? Hier kan HRD verantwoordelijkheid voor nemen.

Tot slot

Wat de HRD conferentie ons meegeeft is dat onze visie op leren en veranderen op een cruciaal keerpunt staat: van bewustwording naar actie ondernemen. Hiervoor heb je lef nodig, de durf om het anders te organiseren en de gebaande paden te verlaten. Duurzame ontwikkeling is ook een constante ethische afweging; wat betekenen mijn acties voor toekomstige generaties en hun leefomgeving?

Daarnaast heeft het een sterke sociale component. Duurzame ontwikkeling bereik je niet alleen. Het vraagt om een sociale context waarin je elkaar verleidt en uitdaagt om na te denken en te handelen naar principes voor duurzaamheid. Zoals Frost aangaf is het belangrijker om naar vragen te zoeken dan naar antwoorden. Jezelf een vraag stellen die er voor jou echt toe doet gaat je helpen om een begin te maken om je leven anders te organiseren. Dan ga je op zoek naar nieuwe perspectieven. Als HRD echt gaat om het bieden van een radicaal nieuw perspectief, waar duurzaam leven het vertrekpunt is, wat ga jij dan morgen doen om daaraan jouw bijdrage te leveren? En misschien nog belangrijker: wie heb je daarvoor nodig?

Voor meer informatie (onder andere de teksten van de gepresenteerde papers en de video-boodschap van Vuursteen), meld je aan op de portal op www.hrdconference2006.nl

Pepijn Pillen MSc. en Tjip de Jong MSc. zijn beiden als onderzoeker en adviseur verbonden aan Kessels & Smit, The Learning Company.

Schrijf over de opdracht van HRD

'We staan als HRD-professionals op een omslagpunt'. Aldus Pillen en de Jong in hun congresverslag. Is dat zo? Moeten HRD-verantwoordelijken de kampioenen worden van ecologische en sociale duurzaamheid? In het aprilnummer van Opleiding & Ontwikkeling hoopt de redactie een discussie te starten over de opdracht van HRD in arbeidsorganisaties anno 2007.

Het gaat ons er om dat we een overzicht krijgen van de perspectieven van waaruit we de opdracht van HRD kunnen benaderen en van de argumenten die voor en tegen elk van deze perspectieven pleiten. Belangrijke vragen zijn daarbij:

- Welke maatschappelijke context en maatschappelijke ontwikkelingen zijn van doorslaggevend belang voor de toekomst van HRD? Hoe werken ze door in de positie van HRD?
- Welke (en wiens) belangen, waarden en doelen zou HRD moeten nastreven en bevorderen in relatie tot die context en ontwikkelingen?
- Waaruit bestaat de specifieke know-how die HRD-verantwoordelijken daarbij kunnen inzetten? Over welke bruikbare analysekaders en instrumenten beschikken ze?
- Welke opvattingen over de opdracht van HRD kunnen op basis van de beantwoording van de bovenstaande vragen worden afgewezen?

- Welke vragen zouden wetenschappers op het gebied van HRD moeten beantwoorden om HRD-verantwoordelijken te ondersteunen bij hun opdracht?

In de komende nummers van O&O hopen we diverse antwoorden op deze vragen de kunnen publiceren. We vinden het belangrijk om daarbij niet alleen wetenschappers en adviseurs aan het woord te laten, maar vooral ook HRD-verantwoordelijken in bedrijven. We roepen u op om uw bijdrage te leveren aan de reflectie op de (veranderende?) opdracht van HRD. Dat mag een compleet artikel zijn, maar ook kortere notities zijn welkom. Graag zien we ook bijdragen waarin nieuwe argumenten worden geleverd voor of tegen de antwoorden die andere auteurs gaven op deze vragen.

Bijdragen kunnen worden opgestuurd naar de hoofdredacteur: mail@janstavenga.nl. Om in het aprilnummer te worden geplaatst moeten bijdragen al uiterlijk 12 februari 2007 binnen zijn. Maar ook latere bijdragen zijn welkom; tot en met medio juli is er gelegenheid te reageren op deze oproep en op de ondertussen gepubliceerde bijdragen. De redactie neemt de vrijheid om een selectie te maken uit de bijdragen of deze samen te vatten. Definitieve teksten worden pas geplaatst na akkoord van de auteurs.