



Leven in een verandering van tijdperken

De digitale revolutie

Mirjam Gaasterland

“We leven niet in een tijdperk van verandering maar in een verandering van tijdperk” aldus Jan Rotmans, hoogleraar transitiekunde. De wereld kantelt en steeds meer mensen worden zich bewust van de noodzaak en de uitdaging om mee te bewegen. Mensen – ongeacht leeftijd – omarmen de nieuwe ontwikkelingen of bieden weerstand omdat ze het tempo van de veranderingen niet meer kunnen of willen volgen.

De industriële revolutie in de negentiende eeuw had een enorme invloed op de samenleving. Nieuwe instituties ontstonden, zoals vakbonden, ons bankensysteem, enzovoort. De digitale revolutie maakt dat de oude instituties niet meer voldoen. We bewegen naar een netwerksamenleving, waarin netwerken de noodzakelijke flexibiliteit bieden die de oude instituties niet kunnen faciliteren. Platformen en de deeleconomie vervangen (deels) de bestaande structuren. Globalisering is een feit; de wereld wordt een dorp.

Persoonlijke kantelingsmomenten

Naast de maatschappelijke transitie, of misschien wel in reactie op de maatschappelijke veranderingen, zijn er ook persoonlijke kantelingsmomenten. Die momenten waarop je kunt aangeven dat je leven ervoor anders was dan erna. Als loopbaanprofessional herkennen we die momenten bij het biografisch werken. Een mooie illustratie van dit proces op individueel niveau is het boek *Het kantelingsalfabet*. In dit boek beschrijven 96 mensen hun kantelmoment. In veel verhalen is te lezen dat er een crisis aan voorafging. Het boek is gerealiseerd in minder dan een half jaar van idee tot publicatie, met minimale middelen, op basis van crowdfunding.

In mijn waarneming neemt het aantal mensen dat keuzes maakt op basis van intrinsieke waarden toe; materiële waarden als bezit en status worden minder belangrijk. Is hier sprake van een kanteling waarin carrière maken aan belang verliest en keuzes meer gemaakt worden op basis van intrinsieke dan extrinsieke beloning? We kennen allemaal wel mensen in onze omgeving die als gevolg van ernstige ziekte of verlies hun leven anders leven en hun aandacht richten op wat er voor hen echt toe doet. Ditzelfde herken ik ook bij mensen na een sabbatical of een langdurige wereldreis.

Nieuwe samenwerkingsvormen

Als gevolg van de digitale revolutie ontstaan nieuwe vormen van samenwerking. Ook dit is onderdeel van een grotere maatschappelijke kanteling. Een voorbeeld hiervan is Seats2meet. Gebaseerd op het gedachtegoed van Ronald van den Hoff en door hem geïnitieerd, zijn er op zo'n zeventig plekken in Nederland en daarbuiten, van Japan tot Australië, broedplaatsen ontstaan waar zelfstandige professionals en bedrijven elkaar kunnen ontmoeten. Het begrip 'serendipiteit', relevante toevallige ontmoetingen, wordt hier gefa-

ciliteerd. Mensen helpen elkaar een stapje verder en mooie samenwerkingen ontstaan. Economie is hier gebaseerd op overvloed en niet op schaarste.

Werken in een verandering van tijdperken

De geschetste voorbeelden van kanteling leven veelal nog niet in de traditionele wereld van werk. Ondertussen verdwijnen steeds meer banen en komen er nieuwe banen bij. Deze nieuwe banen worden gerobotiseerd. En voor wie denkt dat er kansen liggen in het onderhoud van robots ... de robots onderhouden straks zichzelf of elkaar.

Spijkracht is geautomatiseerd in de industriële revolutie. In de digitale revolutie wordt denkkraft steeds verder geautomatiseerd. Kunnen we het als mensen straks nog overzien? Nemen de robots de regie over? Hoe ziet de overgangsfase eruit? Beleven we de ontwikkelingen als een bedreiging of utopie?

En als ons werk steeds meer wordt overgenomen door robots, hoe verdienen we dan ons geld? De deeleconomie rukt verder op, we hebben minder nodig; delen is het nieuwe hebben. Hoe ziet de economie er in de toekomst uit? Realiseren politici en economen zich

en contacten gelegd.

De bekende instituties binnen de wereld van werk zijn in de vorige eeuw ontwikkeld. Denk aan deeltijd en VUT. De VUT is uit, we werken langer door, maar hoe en voor hoelang?

Zijn we ons voldoende bewust van de betekenis van de huidige kanteling? Wat betekent het voor bedrijven, medewerkers en zoekenden? En hoe kunnen we daar nu op in spelen.

Betekenis van werk

Het is goed om nog eens te kijken naar de basis. Waarom werken we en worden we niet onvoorwaardelijk blij van de gedachte dat robots dat van ons gaan overnemen. Is dat onze calvinistische instelling? Ooit was werken iets voor slaven. Als je je zaakjes goed geregeld had, werkte je niet zelf. Later werd de arbeidsmoraal bijbels gemotiveerd: "ledigheid is des duivels oorkussen / ga tot de mieren gij luiaard / wie niet werkt zal ook niet eten / in het zweet des aanschijns zult gij uw brood eten (verdienen)."

Op individueel psychologisch niveau is in de huidige samenleving werken een uiting van zelfstandigheid, onafhankelijkheid en volwassenheid. Op sociaal niveau staat het hebben van werk voor deelname aan de maatschappij. Met werken heeft men het gevoel een steentje bij te dragen aan onze samenleving. Het leidt tot een gevoel van volwaardigheid en respect. Werken is dan ook een middel tot zelfrealisatie, zowel op persoonlijk als op sociaal vlak.

Loopbaancoaching

Als werk meer en meer wordt overgenomen door robots, dan ontstaat ruimte voor zaken die we echt belangrijk vinden. Ruimte voor opvoeding van kinderen, voor mantelzorg, je eigen groente verbouwen enzovoort, naast of in plaats van die ene betaalde baan. De samenleving kantelt, mensen kantelen en loopbaancoaching beweegt mee. Het rijtje vragen: 'wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?' is in mijn beleving al langere tijd een te magere basis voor loopbaancoaching. We moeten een laagje dieper: wie ben je ten diepste en wat is jouw bijdrage op deze wereld? Het gaat veel meer om vragen

Jongeren denken niet meer in termen van bezit maar in termen van toegang tot ...

voldoende wat de impact is van de deeleconomie en 'sociaal entrepreneurschap'? En dat dit leidt tot een krimpende economie waar nog steeds gestuurd wordt op groei? Een deelauto vervangt 33 auto's die privébezit zijn, heb ik mij laten voorrekenen. Jongeren trekken meer naar de stad en denken niet meer in termen van bezit (van een auto) maar in termen van toegang tot ... Het digitale platform 'Peerby' is hier ook een mooi voorbeeld van: onbekende 'buren' doen een oproep voor gereedschap, partytenten, spellen, een fiets voor een dag enzovoort. En zo worden spullen vaker gebruikt

naar zingeving en vragen op existentieel niveau. Wat doet er voor jou écht toe? Als iemand zijn levensthema kan benoemen, dan kan dat, ingekleurd door kwaliteiten, belangstelling en vaardigheden, vertaald worden in een concreet arbeidsgebied of een concrete werksoort. Als de omgeving verandert, dan kan er gezocht worden naar een andere vorm om dat levensthema uit te drukken. Vergelijk het met het thema in de muziek. Er wordt op gevarieerd, maar telkens is het thema de rode draad.

Ik werk in dit onderdeel graag met een aantal werkvormen geïnspireerd op één van de eigenschappen voor effectief leiderschap van Stephen Covey: 'begin met het einde voor ogen'. Mijn ervaring is dat het traject niet langer wordt en in ieder geval ruimschoots binnen de verwachtingen blijft van de eventuele opdrachtgever. De existentiële vraag kan uitgebreid worden met de vraag: wat is jouw meerwaarde voor jouw werk en voor de samenleving? En met de vraag naar de concrete vertaling in een concept, eventueel samen met anderen, dat aansluit bij de veranderingen.

Loopbaancoaching wordt dan 'agile', een begrip dat steeds meer opgeld doet in ICT- en in managementprojecten. Het gaat dan niet meer om zoiets als carrièreplanning (wordt dat woord eigenlijk nog wel gebruikt) maar om flexibel je volgende stap kiezen op basis van jouw persoonlijk kompas, jouw thema.

Werken in de toekomst

Lynda Gratton, professor aan de Londen Business School en auteur van *De werkrevolutie*, beschrijft vijf krachten die onze manier van werken fundamenteel gaan veranderen: technologie, globalisatie, demografie, maatschappelijke veranderingen en energieconsumptie. Gratton geeft een aantal vaardigheden aan die nodig zijn om te kunnen functioneren in het werk van de toekomst:

- meesterschap in plaats van generalisten (generalisten zijn passé);
- diepgaande doorleefde kennis is nodig (meesterschap vraagt om toegewijde oefening – duizend uren-regel);
- bepaal wat je wilt en wat waarde heeft (schaarse competenties die moeilijk te imiteren zijn door an-

deren of machines zijn waardevoller);

- serieel meesterschap (meesterschap is tijdelijk, je moet in beweging blijven).

Ik realiseer mij dat deze combinatie van werkaspecten vooral geldt voor professionals en minder voor meer kwetsbare groepen. Ik heb het beeld dat er voor mensen met goede contactuele en sociale vaardigheden werk blijft, ook voor diegenen die het niet zo zeer moeten hebben van hun cognitieve vermogens. Datzelfde geldt voor kunstenaars. Maar ongetwijfeld zie ik moge-

Als werk meer en meer wordt overgenomen door robots, dan ontstaat ruimte voor zaken die we echt belangrijk vinden

lijkheden over het hoofd of ontstaat er werk waarvan ik nu het bestaan nog niet ken.

Ik geniet van het feit dat ik mag werken in een fascinerende tijd met ongekende en onbekende mogelijkheden. ■

Meer over trends en ontwikkelingen

- <http://www.nederlandkantelt.nl/>
- <https://prezi.com/nauejkydbbah/trends-en-ontwikkelingen-in-werk/>
- <http://www.werf-en.nl/11/02/2015/van-massaontslag-tot-robotisering-deze-10-trends-bepalen-de-arbeidsmarkt/>
- werk.nl/werk_nl/werkgever/meerweten/sectorplannen/kansrijke-beroepen
- <http://gaasterlandcoaching.nl/2015/01/09/de-arbeidsmarkt-2015-trends-en-ontwikkelingen/>
- <http://gaasterlandcoaching.nl/2015/02/17/kansen-op-de-arbeidsmarkt/>

Kijktip: Humans Need Not Apply <https://www.youtube.com/watch?v=7Pq-S557XQU>

Referenties

- 96 auteurs (2015). *Het Kantelingsalfabet*. De Alfa-betboeken.
- Bakas, A. (2014). *Megatrends werk: Over banen die verdwijnen en banen die gaan komen*. Schiedam: Scriptorum.
- Gratton, L. (2011). *De werkrevolutie*. Utrecht: Het Spectrum.
- Hoff, R. van den. (2011). *Society 3.0*. Amersfoort: Van Lindonk & De Bres.



Mirjam Gaasterland

Mirjam Gaasterland is zelfstandig loopbaancoach. Zij is lid van de ledenraad van de Noloc. Daarnaast is zij mede-eigenaar en facilitator bij Peer!, een Seats2meet locatie. www.gaasterlandcoaching.nl

nice to meet!

Woudschoten Hotel & Conferentiecentrum in Zeist is centraal gelegen op een bosrijk eigen landgoed van 45 hectare. Uitstekend geschikt voor één- en meerdaagse bijeenkomsten als trainingslocatie, om te vergaderen en voor Business Events maar ook als sfeervol hotel voor een weekendje weg.



**Korting op onze
arrangementen?**

Kijk op woudschoten.nl
voor de actuele
kortingskalender



Woudschoten
HOTEL & CONFERENTIECENTRUM

Woudenbergseweg 54 T 0343 - 492 492 E info@woudschoten.nl
3707 HX Zeist F 0343 - 492 444 I www.woudschoten.nl

Hoe vertaal je arbeidsmarktkennis door in arbeidsmarktperspectief?



Leergang Arbeidsmarkt gedreven Loopbaanprofessional

Start dinsdag 24 mei 2016

Tijdens de Leergang Arbeidsmarkt gedreven Loopbaanprofessional worden loopbaanadviseurs, jobhunters en mobiliteitsspecialisten getraind in het vertalen van arbeidsmarktkennis naar kansen voor werkzoekenden, werkgevers en overheden.

Variërend van relevante onderzoeksdata, kansrijke opleidingen, beroepen en bedrijven tot en met de nieuwste tooling en websites die mensen gericht helpen aan arbeidsmarktperspectief en kansrijke banen.

Schrijf uiterlijk vrijdag 8 april 2016 in en profiteer van het vroegboek combitarief!

Download de factsheet met uitgebreide informatie op de website.