

DE TOEKOMST

Aan het begin van de eenentwintigste eeuw bevindt werk zich in een ingrijpende transitieperiode, vergelijkbaar met het tijdperk van de industriële revolutie. Acht megatrends kunnen bepalend zijn voor de toekomst van werk.

Megatrend 1. Naar radicaal ander onderwijs en nieuwe manieren om talent te ontwikkelen

Het traditionele klassikale onderwijs gaat de komende tijd drastisch veranderen om bij te kunnen blijven met de snelle kennis-groei. We gaan toe naar een tijdperk van *lifelong learning*. Er komt meer verwevenheid tussen onderwijs en bedrijfsleven. E-learning rukt op, multitasking en multi-mapping worden normaal, studeren, msn'en en twitteren tegelijk kan straks een ieder. Spelend leren, onder andere via games wordt steeds belangrijker. De Middeleeuwen komen feitelijk terug, maar technisch beter gefaciliteerd. Dat zie je onder andere aan meester-gezelverhoudingen en gilden die weer terugkeren. Het gilde van game-ontwikkelaars is zo'n voorbeeld, waar mensen van elkaar leren. *Lifehacking* wordt de manier om de enorme hoeveelheid informatie die tot je komt te ordenen. Creatief omgaan met lerarentekorten wordt noodzakelijk in de vergrijzende samenleving. Ervaringsleren wordt belangrijk in de belevingseconomie. Internationaal en intercultureel leren denken en werken worden noodzakelijk.

Megatrend 2. Naar vernieuwde banen, andere sociale zekerheid en vervaging tussen werkgever en -nemer

De banen en branches van de toekomst worden gedomineerd door de opkomst van

zzp'ers. Groepen zzp'ers zullen zich straks gezamenlijk verhuren aan een werkgever (bijvoorbeeld verpleegkundigen in een ziekenhuis) of zullen groepsgewijs pensioenen of ziektekostenverzekeringen aankopen.

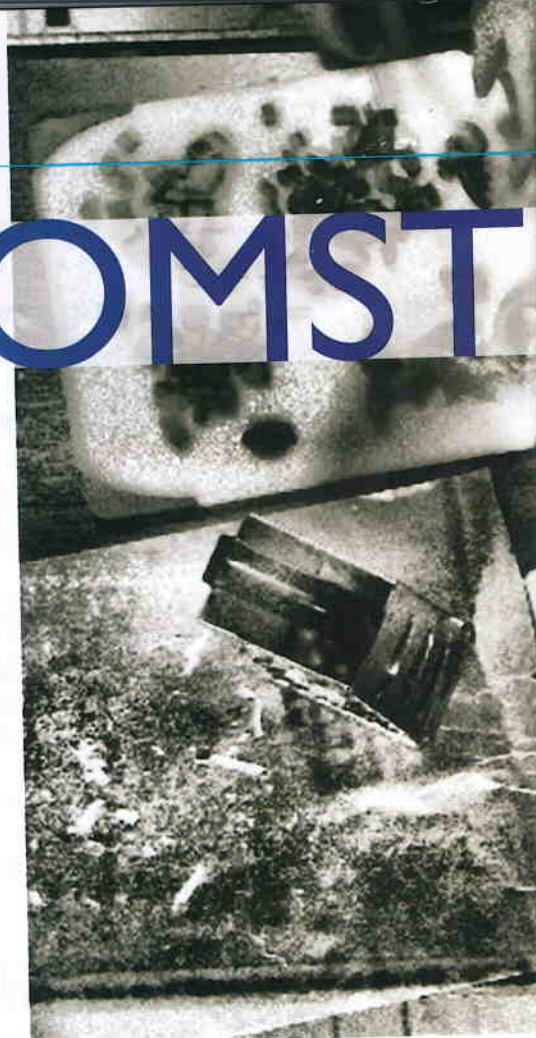
Er komen verschillende levensloopregelingen, pensioensoorten en -vormen. Mensen nemen vaker een sabbatical en kunnen daarna totaal ander werk gaan doen.

Horizontale loopbaanontwikkeling komt vaker voor. Mantelzorg wordt belangrijk voor iedereen: zorgtaken vervullen we allemaal naast ons werk voor onze eigen (groot)ouders.

Er komen nieuwe financiële arrangementen. Straks betalen werkgevers een transferpremie voor mensen die ze goed vinden. Hypotheekzekerheid kan worden gekoppeld aan talent, zoals bij sommige piloten al gebeurt. Je kunt straks twee banen of loopbanen tegelijk hebben. Je kunt je per levensfase omscholen voor een totaal ander beroep. Werken tot je 75e wordt de norm.

Megatrend 3. Naar divers talentmanagement en een nieuwe positie voor de vakbond, OR en werkgeversorganisatie

Hogeropgeleiden ontwikkelen zich qua werk anders dan de laagst opgeleiden. Maar in beide groepen ontstaat een diversiteit aan werkinvulling en behoefte aan leiding, dagindeling, work-life-balance etc. Sommige beroepen hebben weinig



toekomst, zoals dat van postbode. En er komen nieuwe beroepen aan in bijvoorbeeld de branches van nieuwe energie en afvalrecycling.

Vakbonden, ondernemingsraden en werkgeversorganisaties moeten werken aan een nieuwe invulling van hun taken. Multinationals krijgen andere organisatievormen. Bedrijven moeten medewerkers anders binden en boeien.

Megatrend 4. Naar technologisering van werk

Technologie verandert werk ingrijpend, bijvoorbeeld in de baan van secretaresse, maar ook in fabrieken werken straks meer robots dan mensen. Technologie maakt het mogelijk om rotklussen weg te automatiseren, zoals de oven schoonmaken. Maar ook kun je rotcollega's makkelijker vermijden. Het personaliseren van je werkomgeving wordt mogelijk. Mensen kiezen steeds meer voor eigen groepjes en gemeenschapjes en vinden daar troost, (h)erkenning, warmte en geluk. Huwelijken



VAN WERK

en andere duurzame relaties ontstaan steeds vaker op het werk, overspel overigens ook.

Megatrend 5. Naar nieuwe zingeving in werk en andere ethiek

Lokaal en globaal vermengen zich tot glocalisering. Maar de verdergaande internationalisering maakt ook betrekkelijk nieuwe dingen tot realiteit in het werk, zoals werken met nieuwe culturen die gaan domineren uit Azië.

Jongeren willen zinvol werk doen en werk dat ze als zinloos ervaren, vermijden ze. Waar vroeger betrokkenheid en toewijding aan een organisatie leidend was, wordt nu persoonlijke groei en ontwikkeling de leidraad voor werk. De work-life-balance wordt een steeds belangrijker onderwerp voor werkgevers om mee om te gaan.

Megatrend 6. Naar andere werk-privé-verhoudingen en nieuwe vormen van zelfmarketing

Je wordt straks anders 'employee of choice' in de nieuwe tijd. Er komen 'family hubs'

vanwaaruit je werkt. Steeds meer mensen moeten in een huwelijk twee carrières managen. Er komen minder expats en ze gaan anders werken. In sommige branches en functies zet de feminisering van de arbeid door. In met name nieuwe branches wordt machismo de norm.

Werknemers doen meer privé-zaken onder hun werk en werken meer in hun vrije tijd (BlackBerry-gebruikers hebben feitelijk 20 werkdagen extra per jaar). Gebruik van cv's en het controleren van vervalste cv's wordt een belangrijke taak voor HR-specialisten. Privacy bestaat niet meer en de inzet van Hyves en Google op de arbeidsmarkt wordt uitgebreid.

Megatrend 7. Naar nieuw leiderschap

De toekomst van de baas is ongewis. Leiding geven in de nieuwe tijd is niet een ieder gegeven. Sowiezo neemt het aantal leidinggevendenden af. Vormen van zelfsturing nemen toe. Er komen andere leiderschapsstijlen.

Megatrend 8. Verschuiving van de economie van West naar Oost

De nieuwe wereldorde wordt Aziatisch gedomineerd, maar het Westen blijft een grote creatieve macht houden. Goede ideeën bloeien immers in culturen van vrijheid, tolerantie en onverschilligheid, en die zijn er veel in het Westen. Gebieden die het meest te bieden hebben voor de moderne professional zijn straks BRIC, de Golfstaten, Europa en Amerika.

Er is dan een wereldwijde 'werkcultuur', hoewel er verschillen blijven. Taoïsme en hindoeïsme brengen andere leiderschapsstijlen voort. De managementfilosofie in de toekomst kan oosters, Angelsaksisch, Rijnlands of taoïstisch zijn.

Dit artikel is een voorpublicatie uit *De toekomst van werk* (www.detoekomstvanwerk.nl) van Martijn van der Woude, directeur van PiCompany, en Adjedj Bakas, Trendwatcher Of The Year 2009 (www.bakas.com) www.secondsight.nl/person/6906/