

H-PARK

LIVE.

WORK.

CREAT



ROWAN HORDIJK:

“SHOW CHARACTER,
TRAIN SKILLS EN WORK
WITH PURPOSE.”

- E S S A Y -

De nieuwe werkelijkheid van werk

Er is geen beter moment om als werkzoekende actief te zijn! In het nieuws lijkt dit momenteel het adagium. Echter, onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau laat zien dat veel werkenden geen duidelijk beeld hebben van de veranderingen die aanstaande zijn. Zij hebben geen idee hoe hun werk verandert en hoe zij zichzelf hierop kunnen voorbereiden.

TEKST ROWAN HORDIJK | BEELD FEMKE RAKHORST

Medewerkers voelen te weinig de urgentie om te blijven leren en ervaren hierbij ook belemmeringen. Daarmee lijkt de juiste aansluiting tussen mensen en banen te ontbreken. Er is weinig zicht op hoe toekomstige banen eruit kunnen zien en wat ervoor nodig is om deze uit te oefenen. Noch vanuit de organisatie noch vanuit individuen.

Ook de financiële sector heeft geen glazen bol om in de toekomst te kijken. Wel beschikt de sector over de middelen om hierover na te denken en organiseert het seminars of projectgroepen waarin wordt nagedacht over de bank, verzekeraar of het accountantskantoor van de toekomst. Veelal meta en trendmatig ingestoken waardoor de gewenste contouren van de 'toekomstige finance professional' niet duidelijk worden geschetst. Een punt van zorg.

GOEDE RAAD

Tegelijkertijd zien we allerlei bewegingen ontstaan binnen en buiten onze landsgrenzen die richting kunnen geven aan

de profielschets van de finance professional van de toekomst. Een greep uit wat ik zoal tegenkom:

- 'skills paspoorten' doen hun intrede, mede gestimuleerd door voorlopers uit Scandinavië;
- 'purpose' en 'betekenisvol' werk verrichten wordt belangrijker dan een goed salaris alleen;
- miljoenen zijn beschikbaar voor re- en upskilling investeringen door met name Amerikaanse banken en accountantskantoren;
- leerbudgetten en stimuleringsprogramma's nemen toe in Nederland;
- diversiteit en inclusiviteit fungeren als kompas voor het werven en selecteren van nieuwe medewerkers;
- de opkomst van het 'ecosysteem' of 'keten overstijgend' denken trekt aan, vooral in Nederland.

Al deze inzichten en initiatieven stimuleren individuen en organisaties zich voor te bereiden op een nieuwe werkelijkheid van werk.

LINKS EN RECHTS

Niet alleen de beste van de wereld willen zijn, maar ook het beste voor de wereld willen doen. Dat is onze gezamenlijke opdracht anno nu. Dit betekent dat er meer aandacht nodig is voor de rechterhersen helft van ons brein. Hier huizen onze creativiteit, emoties en verbeeldingskracht. Want in combinatie met ons logisch denkvermogen zouden we toch floreerende organisaties met 'blijve medewerkers' en 'blijve klanten' moeten kunnen maken? Een plek waar techniek en mens echt samenwerken en de menselijke maat kan terugkeren op de werkvloer. Terug naar werk zonder bullshit jobs, burn-outs en bore-outs.

Ons werk zou idealiter bij moeten dragen aan het realiseren van de benodigde innovatie om de uitdagingen van morgen aan te pakken waarbij de gewenste technologische innovatie en de sociale innovatie samengaan. Gezamenlijk kunnen we dan nieuwe oplossingen bedenken die zorgdragen voor de mens en planeet van nu en in de toekomst.

VALUTA VAN DE TOEKOMST

De medewerker van de toekomst is een kritisch denker, houdt van complexe problemen oplossen en is creatief, aldus het World Economic Forum. Binnen de financiële sector komt voor deze nieuwe vaardigheden ook meer aandacht. Trajecten als de 'Future Finance Employee' of 'bankier van de toekomst' worden met succes en minder succes opgezet.

Om te transformeren naar de professional van de toekomst, is het leren van nieuwe skills onontkoombaar. Welke vaardigheden moet je dan leren ter voorbereiding op je toekomstige baan? Uit gesprekken met zo'n 65 bedrijven en meer dan 120 leiders van binnen en buiten de financiële sector werden de volgende skills genoemd:

Essentiële vaardigheden – dat wat voor iedereen ongeacht leeftijd, studie achtergrond en professie van belang is, zoals: dienend leiderschap en authenticiteit.

Business vaardigheden – om als werknemer beter met je collega's, partners, klanten of andere stakeholders samen te werken in de organisatiecontext. Soms heel 'lean' en 'agile', soms door juist te luisteren naar de stem van de minderheid.

Digitale vaardigheden – de invloed begrijpen van een digitale transformatie of algoritmisering voor jouw baan, team of bedrijf. Daarnaast dienen medewerkers afwegingen te kunnen maken wanneer het leren van programmeertaal nodig is of de basiskennis van kunstmatige intelligentie.

**“HET NIEUWE WERKEN ZORGT ERVOOR DAT
WE HET BESTE VOOR DE WERELD ZIJN”**

Rowan Hordijk

Rowan is een impact-gedreven ondernemer op een missie om 'meer menselijke maat' op de werkvloer te realiseren. Met zijn bedrijf Circles of Future Skills koppelt hij de innovatie van een organisatie aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

Zo leert hij 'on-the-job' leiders, managers en teams vaardigheden die zij nodig hebben om hun werk succesvol te blijven doen.

Impact vaardigheden - hiertoe behoren zowel duurzaamheid als innovatie skills, omdat die betere wereld van morgen gecreëerd moeten worden vanuit een nieuw en duurzaam denkpatroon en door middel van nieuwe innovatieve oplossingen.

TOON LEF

Ben je uit het juiste hout gesneden? Deze vraag zou wat mij betreft leidend moeten zijn in de toekomst van werk. Het toont namelijk lef om deze vraag te stellen als werkgever, maar des te meer om deze als werknemer te beantwoorden. Als finance professional van de toekomst kan dit betekenen dat je naast een 'mooi' CV ook weet wie je bent als persoon en welke skills je bezit. Dat je een combinatie van essentiële, business en digitale vaardigheden bezit. Het begint met nieuwsgierigheid en de wens om het te willen en niet meer om welk certificaat je hebt. Het potentieel van mensen wordt belangrijker, niet welke diploma's ze hebben gehaald. Mijn oproep aan bedrijven en individuen: *show character*.

In plaats van competentie en functie denken, is het zinvoller mensen te bevragen wat hen drijft, waar hun energie zit en welke stip er voor hen op de horizon staat. Daarna is het pas interessant om te zien welke talenten en sterke punten iemand heeft en verder wil ontwikkelen. Uiteindelijk kunnen talenten in combinatie met oefening en een gezonde dosis nieuwsgierigheid ingezet worden om nieuwe skills eigen te maken. Belangrijk, want banen veranderen snel. Kortom: *train skills*.

Doelen hebben is goed, maar vraag je af wat de redenen achter deze doelen zijn. Zowel voor organisaties als individuen wordt dit een steeds belangrijker thema. Alleen financieel gewin is in deze tijd ongewenst. Werk moet betekenis hebben. De belangen van de wereld, de samenleving en het bedrijfsleven moeten op één lijn komen. Het devies is: *work with purpose*. Alleen zo realiseren we samen de nieuwe werkelijkheid van werk die zorgt dat we ook het beste voor de wereld zijn. ■