

'WE STAAN AAN DE RAND VAN EEN COMPLETE HERDEFINIËRING VAN HET CONCEPT WERK'

'Veel mensen gaan het heel lastig krijgen als ze ontdekken dat ze eigenlijk niks toevoegen'

Martijn Aslander is van mening dat 'tijd ruilen voor geld' een oersysteem is dat sterk aan verandering toe is. Om zijn woorden kracht bij te zetten schafte hij zes jaar geleden zijn eigen tarieven af. Opdrachtgevers mogen achteraf bepalen wat de waarde is die hij heeft toegevoegd. Martijn is ook fervent uitdrager van lifehacking; meer doen in minder tijd en met minder stress, zodat je slim kunt bewegen in de informatie- en netwerksamenleving. Ziet de toekomst van de arbeidsmarkt er volgens Martijn ook zo uit?

Wat is de komende periode de grootste uitdaging voor de arbeidsmarkt?

"Er staat een aantal demografische uitdagingen voor de deur waardoor we ons hele systeem moeten veranderen. De komende tien jaar gaan er vijfhonderd- tot zeventienduizend mensen met pensioen en dat betekent dat we meer moeten doen met minder mensen. De huidige organisatievorm is veel bureaucratischer dan eigenlijk nodig, en voldoet dan niet meer. Die is niet dynamisch genoeg. Er wordt te weinig kennis gedeeld, oude netwerken worden niet opgebroken en gedeeld, bedrijven zijn gefocust op winst en op korte termijn denken. Ik zie een hele beweging waarbij veel jonge mensen daar geen zin in hebben. 'Ik wil een bijdrage kunnen leveren, een beetje lekker verdienen, een leuk leven leiden en houd eens op met al dat gelazer!'"

Wist u dat ...

Onlangs bij een onderzoek naar arbeidsvoorwaarden onder starters de eeuwige top drie: salaris, leaseauto en telefoon is vervangen door de mogelijkheid om parttime te werken (vanwege een eigen bedrijf), maatschappelijke betrokkenheid en toegang hebben tot sociale media.

Wat is er mis met het huidige organisatie-model?

"Het huidige hiërarchische organisatie-model is gebaseerd op de tijd dat we nog met onze handen in fabrieken werkten. De meeste mensen werken tegenwoordig met hun hoofd. Werken met je hoofd is heel iets anders dan werken met je handen. Toch doen we daar nog heel weinig mee. Je kunt wel acht uur per dag met je handen werken, maar niet acht uur per dag, en zeker niet achter elkaar, met je hoofd. In de fabriekstijd was het een goed idee dat we allemaal op hetzelfde tijdstip begonnen en dat we gebouwen hadden waar iedereen tegelijk inpaste. Dat moest ook, want iedereen moest die machines bedienen. Maar dat is dankzij alle moderne technieken al lang niet meer nodig. Hier spelen organisaties massaal nog niet op in. Hierdoor lopen zij veel talent mis. Neem als voorbeeld traineeships. Grote organisaties steken veel geld en tijd in het binnenhalen van de hoogvliegers uit de markt. Ik zie nu dat traineeships bij veel grote organisaties gewoon weglopen. Die genieten een tijdje van een traineeship en gaan daarna lekker hun eigen gang. Dat vind ik best heftig. Dat is nieuw. En bedrijven spelen hier nog absoluut niet op in."

Wat speelt er dan allemaal?

"We krijgen uiteindelijk een tekort op de arbeidsmarkt, dat is een demografisch feit. In Nederland hebben we ongeveer vijf miljoen

kennisswerkers; dat is het grootste deel van onze beroepsbevolking. Een kenniswerker is iedereen die meer dan vier uur achter een computer werkt. Deze kennisswerkers zijn veel dubbel werk aan het doen. En die gebruiken allemaal dure pakketten die niet aan hun persoonlijke wensen voldoen en het bedrijf een hoop geld kosten. Terwijl er veel betere en krachtigere alternatieven op het net te vinden zijn. Alleen kun je hiervan op je werk geen gebruik van maken, want je mag niets downloaden. Dit terwijl je op je computer thuis allemaal applicaties hebt staan die jou helpen om snel en effectief te kunnen werken. En dan zit je op je werk en heb je vijf of tien keer meer tijd nodig om te kunnen doen wat je aan het doen bent. Dat ga je toch niet doen? Veel mensen ontdekken dat dit oude spelletje eigenlijk helemaal nergens meer op slaat. Ze zien wat er bij grote organisaties gebeurt en denken: 'Ja, daaaa, dit schiet gewoon niet op. Waarom zou je nog van negen tot vijf in een gebouw gaan zitten om de komende vijf jaar te gaan doen wat je nu al kunt?'"

Wat is de oplossing?

"Bedrijven moeten flexibeler worden. De enige oplossing die ik zie, is dat bedrijven in de toekomst een goede en vaste basis krijgen. Daarnaast kunnen ze alles naar behoefte flexibel inrichten. Maar vanuit organisatie-perspectief zie ik werkelijk niet in waarom je dingen ingewikkeld zou regelen als het makkelijk en gratis of goedkoper kan. Ik noem dit de easycratie, in plaats van de bureaucratie."

Voorbeeld?

"Neem een afdeling klantenservice. Hier kan nog een flinke automatisering- en efficiëntieslag worden gemaakt. Mensen kunnen met de juiste verbindingen vanaf die plek werken waar zij willen werken op de tijden die hen uitkomen. Wanneer je wilt werken, log je in op een systeem en daarna word je automatisch in het (telefoon)systeem opgenomen. Het voordeel is dat je op deze manier



Martijn Aslander

Spreker, schrijver, denker, adviseur en verbinder. Hij geeft presentaties en workshops op het gebied van netwerken, de netwerken informatiesamenleving, klantwaardedenken en de veranderende economie. Op zijn sites lifehacking.nl en martijnaslander.nl vind je tips over inspiratie en hoe je met simpele methodes efficiënter, beter en duurzamer kunt werken en leven.

als organisatie veel flexibeler bent. Alleen wanneer je capaciteit nodig hebt, maak je hier gebruik van. En je vaste kosten zoals huisvesting en ICT kunnen drastisch omlaag.

Ik denk dat we aan de rand staan van een complete herdefiniëring van het concept 'werk'. Dan gaan we het over heel andere dingen hebben. Wat we nu hebben, is een overblijfsel van een routine van vroeger toen we naar de fabriek moesten. En die routine is niet persé meer nodig."

Welke rol speelde de crisis in dit proces?

"De huidige crisis heeft hier zeker een rol in gespeeld. Het bracht dit proces in een stroomversnelling. De crisis zorgt er voor dat mensen bewust worden van hun positie. Kom op, als iemand maar drie woorden, 'je bent ontslagen', nodig heeft om je de laan uit te sturen, wat voor vaste baan en wat voor zekerheden heb je dan? Ik zie dat mensen steeds meer bewust worden van het feit dat ze iets moeten toevoegen. Er is een hoop af te rekenen op de hele waardebeoordeling achteraf, dat is vragen om moeilijkheden. Maar een ding weet ik zeker, als ik niet van waarde ben dan krijg ik gegarandeerd niks. Ik denk dat veel mensen het heel lastig gaan krijgen als ze ontdekken dat ze eigenlijk niks toevoegen." ■