

We zeggen het maar even voor de zekerheid: printen is alleen toegestaan voor persoonlijk gebruik. Het is niet supersympathiek om dit artikel te verspreiden. Sterker nog: het is verboden. Gelukkig is het heel eenvoudig om anderen een Blendle-linkje te sturen. Delen kan dus altijd!



15-11-2016

INTERVIEW Ralph Knegtman

'Flexibiliteit wordt belangrijker dan IQ'

Pas je aan of je gaat eraan in je huidige baan. Hoog- en laagopgeleid. Zo sterk en snel verandert de technologie kantoor en fabriek.

BART VAN ELDERT

Alleen werknemers met een groot leer- een aanpassingsvermogen blijven aan de bak, voorspelt recruiter Ralph Knegtman. Als auteur van managementboeken is Knegtman gewend om analyses te maken. Hij verdiepte zich voor zijn laatste boek 'Agile Talent' in de toekomst van de arbeidsmarkt en schrok zich wezenloos. De technologie ontwikkelt zich namelijk sneller dan ooit.

Kennis en ervaring verouderen daardoor zo snel dat medewerkers en managers zich constant moeten bij- of zelfs omscholen. Bedrijven moeten met andere criteria werknemers selecteren, op zoek naar toekomstbestendig talent. Knegtman onderzoekt in zijn boek een heel nieuwe selectie voor werknemers en managers.

Managementland kende volgens Knegtman vroeger het Peter-principe. Als werknemer kreeg je promotie tot je in een functie belandde waar je niet goed genoeg meer voor was. Straks geldt een nieuwe regel; Knegtman noemt dit het Charles-principe, naar Darwin. Je bent al incompetent en op termijn overbodig voor je huidige baan als je jezelf niet constant ontwikkelt en aanpast aan steeds nieuwe eisen. Niet de sterkste, niet de slimste maar degene die zich beste kan aanpassen (survival of the fittest) overleeft.

Overhoop

Wendbaarheid moet het nieuwe streven van werknemers worden. Of ze nu in de bouw, de fabriek of op kantoor werken. Of je diploma nu mbo is of universiteit: tech haalt bedrijven overhoop. Knegtman: „Robots stellen al betere diagnoses dan die ene dokter. Ze gebruiken de kennis van duizenden artsen. Ze doen juridisch werk op advocatenkantoren. En sinds kort leren ze van hun fouten. Wie nu studeert en denkt straks jaren hetzelfde werk te kunnen doen, kan zijn borst natmaken. Ook de met tien afdelingen afgestudeerde notaris."

Andere kwaliteiten tellen, ontdekte Knegtman. Slim zijn, vaardigheden en ervaring hebben, het is allemaal niet meer genoeg.

Inlevingsvermogen

Leervermogen wordt cruciaal, maar ook het afleggen van oude patronen wordt belangrijk, nu steeds nieuwe kennis komt. „Je moet kunnen wat de computer nog niet kan. Werken op intuïtie, met mensenkennis. Inlevingsvermogen in klant en collega, creatief zijn en vooral snel nieuwe kennis kunnen verwerven. We gaan van IQ, de traditionele intelligentie naar AQ, de aanpassingsintelligentie."

Grote bedrijven bouwen al aan die toekomst voor duizenden werknemers. „Frans van Houten, de CEO van Philips vertelde me dat ze niet meer denken in producten maken. Ze bieden ziekenhuizen tienjarige contracten. Daarin spreken ze af om hun technologie over te nemen en oplossingen aan te dragen voor problemen die nog niet bestaan. Philips wil dus nu al werknemers met een groot leervermogen en AQ. „En ik mocht uitgebreid kijken bij ING. Daar werken ze al wendbaar en verdwijnen hiërarchie, regels en managementlagen. Ze proberen dingen uit in wat ze 'korte sprintjes'noemen. Ze passen de werkwijze steeds aan. Zo wordt ING zelf wendbaar."

Ook aan de job van Knegtmans wordt geknaagd, toch? Weten ze het thuis al, dat overmorgen misschien Ralf de Robot hier de baas is? „Ik grap wel eens tegen mijn vrouw: over tien jaar ben ik misschien hondentrainer. De ondertoon is natuurlijk dat niemand kan denken: dit zal mijn tijd wel duren. Echt niemand."