

Interview

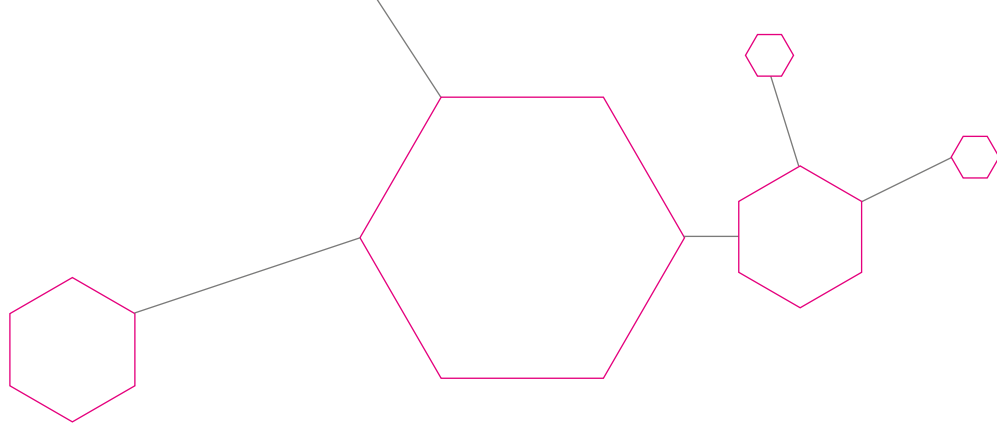
HET GROTE SECRETARY PLUS

ISSUE 2 2015



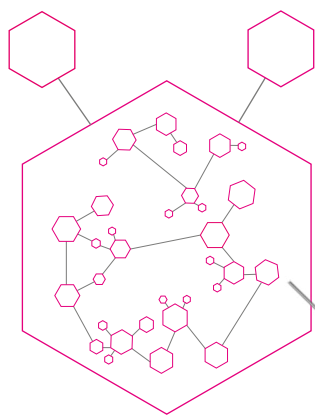
JOHN MORAVEC futuroloog en entrepreneurd

‘De assistent van de toekomst’



De assistant van de toekomst is ...

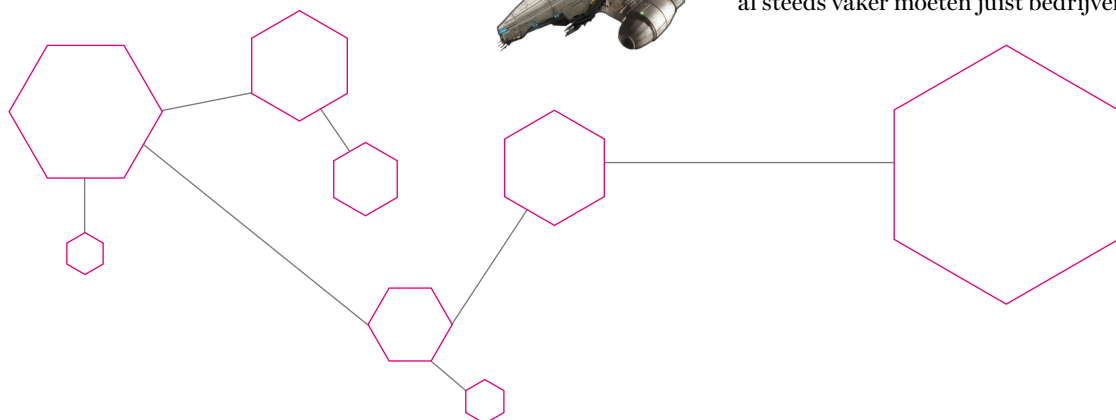
De functie van assistant staat aan de vooravond van een enorme verandering die volop kansen en mogelijkheden biedt. Marion van Happen, algemeen directeur Secretary Plus Nederland, interviewt John Moravec, futuroloog werk en onderwijs, en wisselt met hem van gedachten over de toekomst van managementondersteuning.

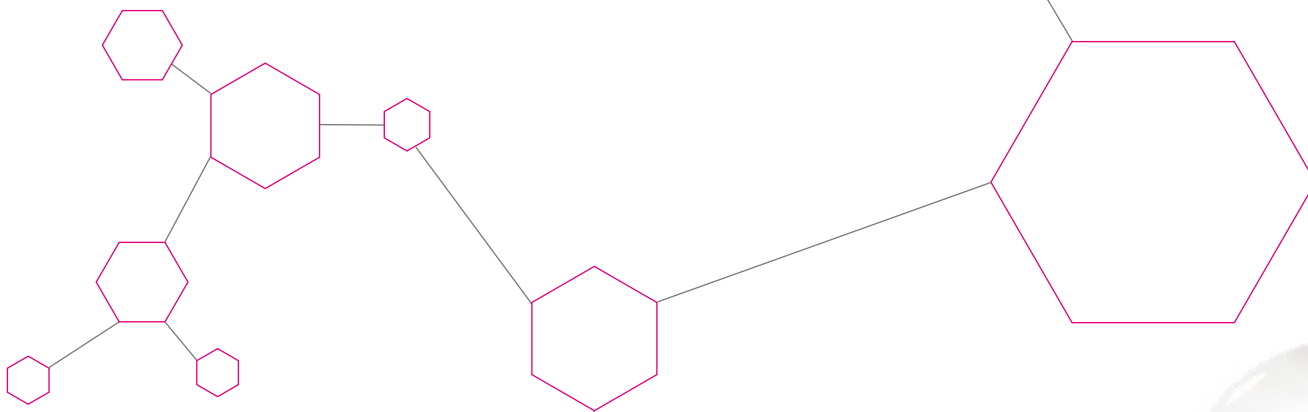


O

Organisaties zijn aan het veranderen van hiërarchische piramides in meer platte netwerkorganisaties met een steeds groter wordende flexibele schil, die bestaat uit flexibele arbeidskrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), ziet John Moravec. Vastomlijnde functies maken plaats voor rollen die door professionals projectmatig worden ingevuld, rollen die meer ruimte bieden voor eigen initiatieven en creativiteit. Ook de arbeidsmarkt is sterk aan het veranderen. Moeten werknemers zich nu nog van hun beste kant laten zien om in aanmerking te komen voor een baan, al steeds vaker moeten juist bedrijven

... de kennismanager van een organisatie





aantrekkelijk zijn om talent aan zich te kunnen binden. Ook de wijze waarop bedrijven zijn ingericht verandert. Dat heeft gevolgen voor assistants.

Heb je zelf een assistent?

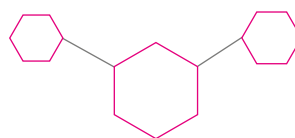
'Ik run een klein, lean ingericht bedrijf waar op dit moment geen assistent in dienst is. Dat wil niet zeggen dat ik hiervoor geen rol zie binnen onze organisatie. Ik zie zeker de meerwaarde van een assistent die organisatiebreed een bijdrage kan leveren aan de verdere groei van ons bedrijf.'

Waar positioneer jij de assistent in het organogram?

'Niet. Klassieke, hiërarchisch ingerichte organogrammen zijn vooral belangrijk voor HR-managers en eventuele investeerders. Organogrammen geven slechts aan wie aan wie verantwoording aflegt, maar zeggen niets over de verschillende rollen die iemand vervult. En organogrammen maken samenwerken tussen afdelingen en buiten de organisatie niet gemakkelijker. Anno 2015 functioneert een organisatie in werkelijkheid niet volgens het organogram met keurig in kaart gebrachte, verschillende afdelingen en verantwoordelijkheden. Moderne organisaties lijken veel meer op een netwerk waarbinnen tijdelijke samenwerkingsvormen snel kunnen worden gevormd en even gemakkelijk weer kunnen worden afgebroken. We spreken dan van een netwerkorganisatie. Binnen een netwerkorganisatie kunnen kruisbestuivingen en samenwerkingsvormen ontstaan die je binnen een traditioneel ingerichte organisatie niet zult zien. In



... een 'knowmad' die dankzij de beschikbare technologie overal kan werken

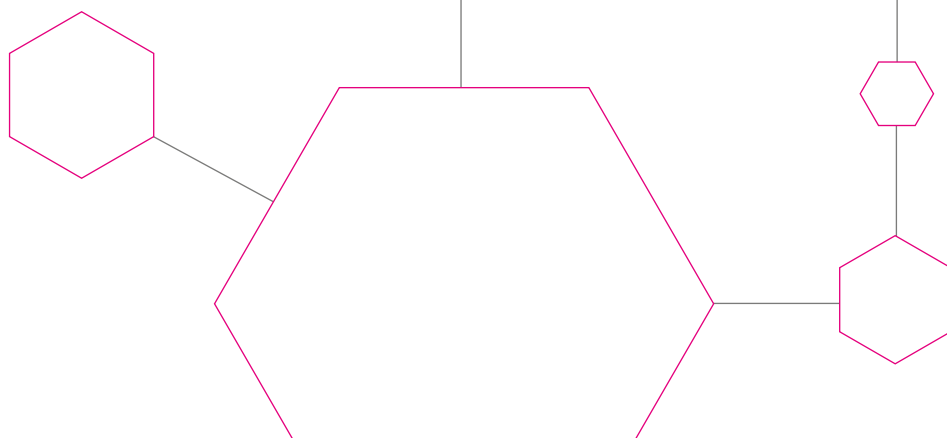


een netwerkorganisatie wordt vaak veelvuldig samengewerkt met flexibele arbeidskrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Zzp'ers noem ik graag 'knowmads'. Vanwege hun leergierigheid, creativiteit, innovatieve ideeën, grote aanpassingsvermogen en hun onafhankelijkheid. Knowmads kunnen dankzij de beschikbare technologie overal werken en gelegenheden met elkaar vormen in combinatie met een gevestigde organisatie. In Nederland

bestaat ongeveer 15 procent van de beroepsbevolking uit knowmads en het is te verwachten dat dit percentage de komende jaren alleen nog maar verder gaat toenemen.'

Wat zijn volgens jou de hoofdwerkzaamheden van een assistent in een netwerkorganisatie?

'Nu organisaties steeds platter worden en werken met een flexibele schil, ligt het natuurlijk in de lijn der



verwachting dat ook secretariaal werk mee-evolueert. Vroeger was agenda-beheer in Outlook iets wat nog niet iedereen beheerste. Agendabeheer was echt een hoofdtaak van het secretariaat waar assistants zeker de helft van de tijd mee bezig waren. Tegenwoordig is het eerder uitzondering dan regel dat de agenda van de baas wordt beheerd.

In een netwerkorganisatie maakt de assistant net als ieder ander deel uit van een al dan niet tijdelijke samenwerking en pakt werkzaamheden op die waarde toevoegen. Wat voor werkzaamheden dat precies zijn, is afhankelijk van het doel van de organisatie en van de talenten en competenties van de desbetreffende assistant. Het is gezien deze ontwikkelingen dan ook niet vreemd dat er steeds meer assistants als zzp'er, Independent Assisting Professional, actief zijn.'

Wat verandert er de komende vijf tot tien jaar aan de functie van assistants?

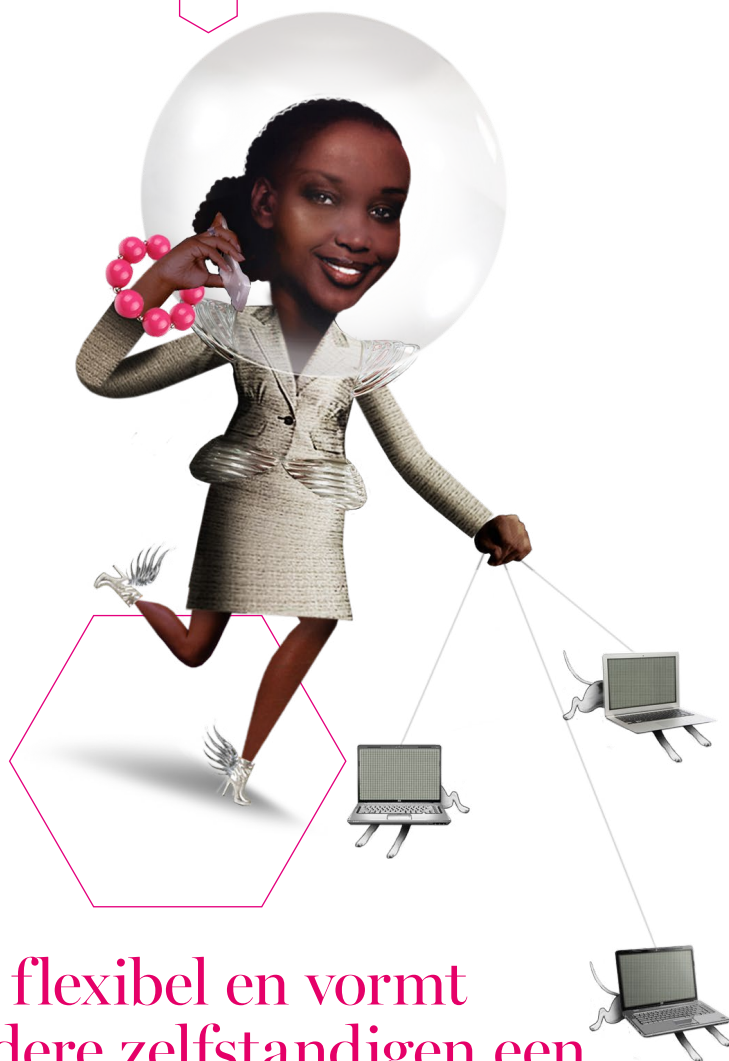
'Vanwege de digitalisering zien we beroepsgroepen veranderen en soms zelfs helemaal verdwijnen. Werk wordt over de hele linie geherstructureerd en herverdeeld, maar technologie kan soft skills – denk aan persoonlijke, emotionele en sociale en intellectuele vaardigheden – niet vervangen. Werkzaamheden zoals het ontvangen van en persoonlijk te woord staan van mensen blijven nodig. Binnen het vak van managementondersteuning zet de komende jaren een verdere tweedeling door op kennisgebaseerde ondersteuning en op taakgebaseerde ondersteuning. Assistants doen er

goed aan zich verder te bekwamen in netwerk-, management- en softskill-vaardigheden.'

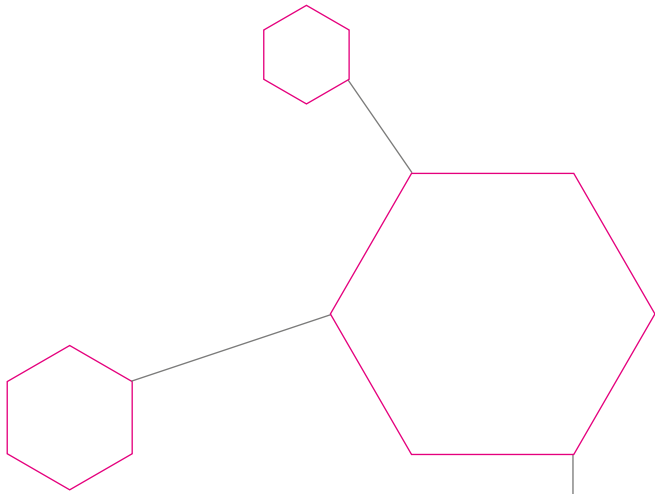
Hoe kan een assistant inschatten of de huidige baan nog past?

'Door zichzelf tijdens een overleg eens de vraag te stellen: "Zou dit gesprek anders verlopen als ik er niet bij ben?" Als die vraag met nee kan

worden beantwoord, is het tijd om naar ander werk uit te kijken of om intern te solliciteren naar een rol die beter past. De assistant voegt dan in de huidige baan geen waarde toe en wordt uiteindelijk door iemand vervangen die daar wel toe in staat is. De klassieke verhouding manager-assistant verdwijnt en maakt plaats voor assistants die worden beoordeeld



... flexibel en vormt met andere zelfstandigen een gelegenheidsformatie



op kwaliteit van dienstverlening, creativiteit, innovatief vermogen, professionaliteit en de daadwerkelijke bijdrage aan de organisatiedoelen. De assistent draagt direct bij aan het primaire proces en is een volwaardige gesprekspartner met een eigen expertisegebied. Door deze rol actief op te pakken blijft je zelf “in the lead”.

Hoe kunnen assistants zich voorbereiden op de aankomende veranderingen?

‘Tijdens de loopbaan van een assistent is relatief weinig aandacht voor bijscholing. Opleiders en werkgevers moeten investeren om weer op zinnige wijze invulling te geven aan opleiding en ontwikkeling. De focus ligt nog altijd te veel op wat-vragen. Wat heeft een assistent nodig om bepaalde taken uit te kunnen voeren? Maar het is veel zinvoller om de focus te verleggen naar hoe-vragen. Hoe kan een assistent werkzaamheden uitvoeren zodanig dat die een positieve bijdrage leveren aan de continu veranderende behoefte van een organisatie? Maar de assistent is zelf ook verantwoordelijk om zich in de richting van deze nieuwe functie te ontwikkelen

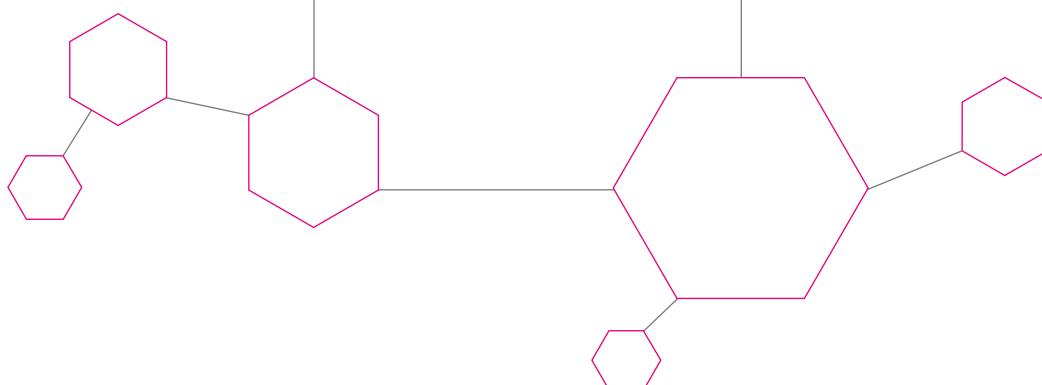
... een volwaardig gesprekspartner bekwaam in softskill-vaardigheden

Door zich aan te wennen meer te werken vanuit soft skills en innovatieve capaciteiten kan heel goed zelf invulling worden gegeven aan de herinrichting van de werkzaamheden. Met als doel die weer aan te sluiten op de veranderende behoefte van een organisatie. Degenen die dat voor elkaar krijgen, zijn de meest waardevolle professionals binnen een organisatie. Ze kennen de organisatie en werkstromen als geen ander en zijn de kennismangers van de organisatie geworden.’ ●



JOHN MORAVEC
(1976) heeft International studies

gestudeerd is daarna gepromoveerd in Comparative and International Development Education aan de universiteit van Minnesota. Na diverse jaren als hoogleraar aan de universiteit van Minnesota te hebben gewerkt, richtte hij in 2009 zijn eigen bedrijf Education Futures op. Moravec is een invloedrijke wetenschapper op het gebied van de toekomst van werk en onderwijs en is (mede-)auteur van onder andere de boeken Knowmad Society en Invisible Learning. Hij noemt zichzelf ‘entrepreneur’, een verbastering van entrepreneur en nerd.





“Zzp’ers noem ik graag ‘knowmads’. Vanwege hun leergierigheid, creativiteit, innovatieve ideeën, grote aanpassingsvermogen en hun onafhankelijkheid.”

JOHN MORAVEC
futuuroloog en entrepreneurd