

אפוקליפסה עכשיו

בטוחים שמחשבים ורובוטים ישתלטו על העולם בעתיד? אתם טועים - זה קורה כבר עכשיו. איילה ראובן-ללונג, מומחית לעולם העבודה החדש, מסבירה למה כדאי לנו לחשוב מחוץ לקופסה אם אנחנו רוצים שתמשיך להיות לנו פרנסה



פורסם בעיתון כלבו, 16/06/2018

16.6.18 08:40

מאת: חגית הורנשטיין

בסרט "2001: אודיסיאה בחלל" ניסה סופר המדע הבדיוני ארתור סי. קלארק להעביר מעין מסר נבואי לשנה שהיא משמעותית – תחילת האלף השלישי – שבעת צאתו של הסרט לאקרנים (1968) נראתה מרוחקת מאוד. המוטיב המרכזי בסרט הוא האדם מול הטכנולוגיה, והבמאי סטנלי קובריק ביחד עם המחבר הצליחו לחזות מהפכות ופיתוחים טכנולוגיים כמו מסכים שטוחים, זיהוי קולי, שיחות וידאו, בינה מלאכותית ומחשבים שמשוגלים לנצח בן אנוש בשחמט. בסרט נשלח צוות של חמישה אסטרונאוטים לכוכב צדק בחללית "דיסקברי 1" והם שיתפו פעולה עם מחשב אלקטרוני בעל בינה מלאכותית ששמו "האל" (הסופר הכחיש כי מדובר בווריאציה על שמה של IBM למרות שבהחלפת כל אות באות הקודמת לה באלפבית הלטיני מתקבל השם HAL). השאלה המוסרית הקרדינלית שעלתה מהתסריט האפוקליפטי היתה האם האנושות לא מביאה בפיתוח מחשבים מתוחכמים את האפשרות שהגולם יקום על יוצרו?

הריאיון עם איילה ראובן-ללונג, מומחית לעולם העבודה החדש ומובילה תהליכי שינוי אסטרטגיים בארץ ובעולם, הוא לא סינופסיס של סרט מדע בדיוני. לטעמה זו גם לא נבואה אפוקליפטית, הגם שכבר לפני שמונה שנים היא זיהתה את המגמה שמהווה הולך להשתנות בצורה דרמטית בעולם העבודה.

"העולם הולך להשתנות וישתנה יותר בשנים הקרובות", היא מסבירה את משנתה, "מי שלא יהיה לו סט של יכולות ימצא את עצמו מהר מאוד לא רלוונטי במקום העבודה שלו. לא רלוונטי עד כדי כך שלא יהיה לו מה לעשות. מה שאני אומרת הוא לא חדש. הרובוטים ייכנסו לחיינו והביג דאטה יהיה עניין מרכזי בטכנולוגיית המידע. המסר שלי לא בא להפחיד אלא לדאוג שתהיה לכל אחד הצעת ערך מנצחת כשהוא משאיר קורות חיים בארגון כלשהו, שהוא יהיה רלוונטי."



ה"אופטימיות" הזאת מגיעה ממוקום לא טוב.

"אני לא מגדירה את זה כך. המציאות החדשה תהיה לחלקנו ברכה ולחלקנו קללה, ואנחנו צריכים לדאוג להיות בצד הנכון."

מתי תהיה נקודת האל חזור?

"זה כבר קורה. תראי מה קורה לחברות הגדולות במשק הישראלי כמו טבע, IDB ואפריקה-ישראל ששלטו במשק. התהליך הזה לא קורה ביום אחד, אך הוא קורה וצריך להתרגל אליו. זה לא אולי, זה לא בערך, זה כאן."

מסע לוקאלי וגלובלי

ראובן-ללונג. "משפט כמו 'יש לי 30 שנות ניסיון' כבר לא מדבר לאף אחד"

בשנים האחרונות פיתחה ראובן-ללונג (50) מודל ייחודי בשם "חמש היבשות", והוא מסייע לעובדים ולמנהלים לפתח את סט היכולות החשוב להמשך הצלחתם בעולם מורכב, משתנה ודינמי שבו החוקים להצלחה השתנו. היא יודעת לזהות איפה נמצא האדם היום, איפה נמצא המקצוע שלו, איך הוא הולך להשתנות ומה הוא יצטרך לעשות כדי להתאים את עצמו לדרישות החדשות ולהישאר רלוונטי.

"זה לא משהו שהיה בעבר", היא מסבירה, "זה לא דומה למשהו שכבר קרה. הולכת להיות מהפכה אמיתית, ובגלל שהחברה שלי עובדת עם ארגונים מובילים במשק – פירמות של רואי חשבון, בתי חולים, ארגוני הייטק – הבנו שאנחנו צריכים לצאת למסע ולגלות מה הן היכולות החדשות להצלחה. ובאמת, הצוות שלי ואני יצאנו למסע לוקאלי וגלובלי – התקשרנו לאוניברסיטאות ולמרכזים אסטרטגיים מובילים בעולם ושאלנו מה לדעתם יהיו היכולות שחשובות להצלחה – וכך יצרנו את המודל. המיוחד הוא שהיום רוב האנשים יודעים לדבר על השינוי, אך מעט מאוד חברות יודעות לעשות איתו משהו."

מהו הייחוד שאתם מציעים?

"יש לנו מודל מכליל של כל סט היכולות שישלים את הטכנולוגיה. אנחנו יודעים למדוד את זה בכלי תקף ומדעי, לתת כלים בתוך הארגון וגם להדריך וללמד את אנשיו לעשות את מה שאנחנו עושים, וזו הצעת ערך נפלאה. במישור הפרטי אני חושבת שכל אחד מאיתנו צריך לדעת איפה הוא נמצא היום, מה הוא צריך לחזק ולעשות תהליך כזה עם עצמו."

ראובן-ללונג נולדה והתחנכה בטירת כרמל. משפחתה עדיין שם, אך היא מתגוררת עם בעלה אילן שעובד ביחד איתה ועם בתה ליאור (17) בשכונת ורדיה כי היא ממש מאוהבת בחיפה. את התואר הראשון היא עשתה בחינוך ואת השני במינהל חינוכי כי חלום חייה היה להיות מנהלת בית ספר ולהציל את העולם. אל תחום הייעוץ הארגוני היא הגיעה במקרה לפני 17 שנה.

"הייתי בקבוצת חשיבה בג'וינט ישראל שכללה פסיכולוגיים ואנשים שבאו מתחום הפדגוגיה כדי לבנות תכניות לתלמידים בסכנת נשירה", היא מזכרת, "זוהי הכישלון הניהולי הראשון בחיי. הייתי הצעירה ביותר בקבוצה, ניהלתי אותה ונכשלתי נחרצות. אחד מהפסיכולוגים אמר לי שאני לא אינטליגנטית מבחינה רגשית. לפני 20 שנה לא הבנתי על מה הוא מדבר, אז פתחתי מחשב, התאהבתי בנושא ונסעתי ללמוד בקנדה. כשחזרתי לארץ פתחתי את החברה, ומאז הכל היסטוריה."

הראשון להרים את הכפפה היה ד"ר אמנון רופא מנהל המרכז הרפואי בני ציון.

"עשינו תהליך מדהים בבני ציון במשך חמש שנים בהובלתו של ד"ר רופא. עברנו את התהליך מחלקה-מחלקה, ראינו איפה נמצאים הצוותים הרפואיים והפרא-רפואיים, וביחד יצאנו למסע הזה. ד"ר רופא זיהה לפני שש שנים את מה שהולך לקרות בתחום הרפואה והקדים הרבה מאוד אנשים בארץ שאולי ידעו אבל לא עשו דבר בנושא. את התהליך תיעדתי בספר 'הרופא במאה ה-21', ובימים אלה אנחנו בתהליך להכניס אותו לבתי חולים בלונדון. זה דבר חדשני מאוד. יש אנשי מפתח באגודת הרופאים הבריטית שרוצים לאמץ אותו כחלק מהכשרת הרופאים שם."

ובארץ?

"עשיתי הרצאות בבתי חולים בארץ, אבל היום רוב האנרגיה שלי מופנית לחו"ל. בארץ אני עושה הרבה מפגשים של אחד על אחד ועוזרת דווקא לאנשים בשוק הפרטי למצוא את דרכם כדי שהם יוכלו להמציא את עצמם מחדש. הם מבינים שמהו השתנה אבל אין להם את סט היכולות. כולנו באנו מהמאה הקודמת עם סט שאינו מספיק, וכולנו צריכים להמשיך ולהתפתח. השאלה היא איך עושים את זה. בעבר ההורים שלנו אמרו לנו שתואר ראשון ותואר שני יקנו לנו ביטחון תעסוקתי, והיום זה כבר לא קובע כלום. מה שיתן לנו את הביטחון התעסוקתי זה הערך האישי שלנו לארגון – אם יש לנו או אין לנו מה להציע לו – ובזה זה נגמר."

לאן ארגון כמו מייקרוסופט למשל הולך?

"כל הארגונים, וזה לא משנה מאיזו תעשייה הם באים – בנקאות, הייטק, ראיית חשבון או עריכת דין – כולם מבינים שמהו דרמתי קורה. כולם מבינים שמה שמחשב וביג דאטה יעשו יגרום לווייתור על בני אדם. מה משלים את הביג דאטה והמחשב? אותו סט יכולות שנמצא במודל שיצרנו, אשר מבוסס על המון מחקר ועל המון פרקטיקה. הארגונים מבינים שכדי להמשיך להצליח בעולם משתנה ודינמי, שהשינוי בו הפך להיות קבוע, המנהלים שלהם צריכים את אותו סט יכולות."

יש מספר למהפכה התעשייתית הזו?

"מדברים על המהפכה התעשייתית הרביעית. יש הטוענים, כמו נשיא הפורום הכלכלי העולמי שכתב שני ספרים בנושא זה, שלא ידענו מהפכה כזו בהיסטוריה. אם מישהו חושב שעם מה שאנחנו הולכים להתמודד איתו עכשיו זה מה שהתמודדנו בעבר – טעות בידו. זה לא דומה כמעט לשום דבר. שוק העבודה ישתנה בצורה דרמטית. אתן לך דוגמה. אנחנו יודעים שנושא האינטליגנציה המלאכותית קיים היום במשרדי עורכי דין. באחת מהפירות הגדולות בניו יורק יש רובוט שנקרא רוס. ברגע שהכניסו אותו לפעולה ויתרו על 300 עורכי דין צעירים, כי המחשב הזה יכול לקרוא מעל ביליון מסמכים בדקה וגם לתת המלצות. זה ווטסון של IBM (מערכת מבוססת בינה מלאכותית ושילוב טכניקות מתחומים כמו עיבוד שפה טבעית, ייצוג ידע, אחזור מידע והסקה אוטומטית; ח"ה)."

וברפואה?

"אותו הדבר. תשאלי רופאים שמבינים לאן המקצוע שלהם הולך, אלו שמובילים את עולם הרפואה החדש, והם יגידו שרופא יצטרך להשתמש בהמון טכנולוגיה אבל בעיקר ביכולות של אינטליגנציה רגשית. אם במאה הקודמת המטרה היתה להאריך חיים, במאה הזו המטרה היא לדאוג לכך שלאנשים תהיה איכות חיים, שה-Well Being שלהם יהיה במקום טוב. הם יצטרכו להחזיק לנו, המטופלים, את היד ולדבר אלינו בגובה העיניים, להקשיב ולומר לנו מה הולך לקרות. רופא העתיד יצטרך להיות סוג של מאמן, מדריך. הוא יצטרך להנחות ולעזור לנו להבין למה אנחנו צריכים לשנות את הרגלי החיים שלנו, לאכול יותר בריא ולעשות יותר ספורט. איזה רופא יוכל לעשות את זה? רופא שיש לו יכולת אמפטית גבוהה ושיוצר איתנו מערכת יחסים משמעותית."

הוא לא יצטרך כישורים קליניים?

“הוא תמיד יצטרך כישורים קליניים, אבל פחות ממה שהוא צריך היום. איך אומרים מנהלי מחלקות היום? ‘פעם אנחנו היינו האנשים הכי חכמים בחדר’. היום כל סטז’ר שיודע להיכנס למאגר מידע יתבסס על 200,000 מקרים שונים שנמצאים בו, וזה הרבה יותר ממה שמנהל מחלקה יראה בכל ימי חייו. בעולם שבו הידע חשוף לכולם, הסטז’ר והמטופל הפכו להיות מתוחכמים יותר, ועם זה הרופא יצטרך להתמודד.”



עולם העבודה החדש. “זה לא אולי, זה לא בערך, זה כאן”
(איור: א.א.ס.פ קריאייטיב/INGIMAGE)

בלבול וחוסר ודאות

חברת EQ-EL בבעלותה של ראובן-ללונג עובד כאמור גם בעלה שאחראי על הצד העסקי-כלכלי. הוא בכלל למד פיזיקה ועבד בהייטק, אך הסיטואציות בחיים הובילו אותם לעבוד ביחד לאחר תקופה מאתגרת שהם עברו ביחד. לצדה יש שתי יועצות בעלות ניסיון רב – ד”ר ניבה דולב ותמי חרמש – וביחד הן מובילות את התהליכים ובונות את המודלים, כאשר אילן עושה את החיבור לחברות בעולם וממחשב את התהליכים.

איך זה לעבוד ביחד?

“זה לא פשוט. זה תהליך שניתן לעשות אותו רק אם באמת אפשר לדבר ברגעים הקשים ולהבין שגם אם יש ויכוחים ואי הסכמות, כשאנחנו נכנסים הביתה אנחנו משאירים את הדברים בחוץ. זה לא קל כי שנינו מאוד into it. הבנו מהר מאוד שאם לא נעשה את ההפרדה הזו לא יקרה. זה מצחיק, כי כשאנחנו יושבים בשישי בבוקר בבית קפה אנחנו מוצאים את עצמנו מנסים לדבר על דברים אחרים, אבל מיד נשאבים לשיחות על עבודה. האתגר הוא לא לדבר על עבודה אלא עלינו, על החיים שלנו.”

לפני שש שנים התראיינת לעיתון “כלבו” ממש בתחילת התהליך.

“אני חייבת לעשות את החיבור להיום. אנשים מעטים חשבו שהעולם ישתנה ברמות כאלה, והיום במקום לדבר אם העולם השתנה אנחנו צריכים לדבר על מה לעשות כדי להתאים את עצמנו לעולם העבודה החדש, גם כפרטים וגם כארגונים.”

לרגע לא חששת? ידעת שהשינוי יגיע?

“אני חייבת להודות שהופתעתי. גם אם חשבת שזה יקרה לא חשבת שזה יקרה בעוצמות שאנחנו מזהים אותן היום. זה לא שחשבת שארגונים לא יכולים להכיל את עצמם ושאנחנו לא יכולים להמציא את עצמנו מחדש. חשבת שזה עניין של מודעות, רצון והשקעה כי להתפתח זה לא תמיד קל ולפעמים זה כואב. להתחיל לעשות דברים בדרך שלא היינו מורגלים אליה זה לא דבר קל – לא בחיים האישיים ולא במקצועיים. יש כיום המון בלבול וחוסר ודאות איך לעשות את זה. אם אני מסתכלת על התהליכים שלנו ועל מה שאנחנו עושים, אנחנו מביאים סוג של ודאות גם לארגונים וגם לפרט.”

את השינויים צפית גם אצלך בעסק?

“לא צפיתי, קיוויתי.”

איך הרגשת כשהתחזיות שלך התממשו?

“אספר לך קוריוז. כשהבנתי מה הולך לקרות כתבתי ספר שנקרא ‘לחתור במים לבנים – הצלחה במאה ה-21’. ישבתי עם לפחות עשרה מנכ“לים מובילים במשק הישראלי וכולם אמרו לי שזה לא יקרה. אולי בארצות הברית, אולי באנגליה, אבל לא בישראל. הם אמרו לי שלא יחולו השינויים שעליהם אני מדברת, שדור ה-Y לא יהיה כמו שאני צופה, שהרגולציות והתחרות לא יהיו כאלה. אני זוכרת שישבתי בבנקים ואמרו לי שלפטר עובדים זה לא יקרה. כולנו יודעים שבשלוש-ארבע השנים האחרונות יותר מ-12,000 עובדי בנקים עזבו בהסכמה את מקום עבודתם. כשאני יושבת עם הנהלות – ויש לנו יותר מ-50 פרופילים של הנהלות בארץ ובעולם – אנשיהן מבינים את המציאות החדשה אבל לא מפנימים אותה.”

שמרנים?

“קשה להם להתנתק ממפות שעבדו עד היום. לדעתם, אם זה עבד עד היום זה יכול להמשיך לעבוד למרות שהם פועלים במציאות אחרת לגמרי. ארגונים מתנהלים כמו אדם שמטייל ברומא אבל מחזיק בידו מפה של לונדון. הם לא מבינים שהמפה היא אחרת. אנחנו יכולים לעזור להם עם מפה עדכנית.”

תמיד יהיה מנהל שילך איתך ואחר לא.

“נכון, אבל אם בעבר הרוב אמרו ‘אצלנו זה לא יקרה’ והייתי צריכה יותר משעה כדי לשכנע אותם, היום מספיקות לי חמש דקות ושקף אחד כדי שהם יגידו לי ‘הבנו, מה עכשיו.’”

כי היום יש תוצאות של מה שזיהית לפני שנים. איך זיהית את זה?

“זיהיתי כי יש לי זכות גדולה לעבוד עם ארגונים מובילים במשק, והמנהלים שלהם אמרו לי שמהו דרמתי קורה בשוק. הם הרגישו שאין להם את מה שצריך כדי להישאר מעודכנים, אבל הם לא ידעו להגדיר מה צריך. הזיהוי היה השלב הראשון. לקח לנו שנתיים לבנות את המודל ולנסות אותו. בכל חצי שנה אנחנו עוצרים, מתקפים את המבדק וממשיכים הלאה. אין דבר כזה בארץ וגם בעולם. זה נדיר.”

אתם היחידים בארץ?

“אנחנו החברה היחידה שבנתה מודלים למקצועות ויודעת לאן המקצועות האלה הולכים.”

פעם כתבת מאמר בשם “למה גם לך לא תהיה עבודה בעוד חמש שנים”. את ממש מפחידה.

“נכון, הרבה אומרים לי את זה.”

מה יהיה עם המקצוע שלי?

“כבר כיום יש ב'ניו יורק טיימס' ובמערכות עיתונים אחרות מחשבים שיודעים לכתוב מאמרים, וקשה אפילו לזהות מי כתב את המאמר – מחשב או בן אדם.”

אין לו את אותה אינטליגנציה רגשית כמו שיש לי.

“את צודקת, אבל כנראה שאם נותנים לו המון אינפורמציה ואומרים לו מה לעשות, הוא יודע. זה עדיין לא שם ולא עומד לקרות מחר, אבל הם לוקחים את כל הנקודות, אוספים את כל המידע, מצליבים אותו, ובעתיד הם יצליחו לעשות משהו שמוח אנושי לא מסוגל לעשות. כולנו – דור ה-X ודור ה-Y – מהגרים בעולם הטכנולוגיה. אנחנו לא נייטיבז, ילידים, ולכן קשה לנו להבין את זה. גם לי קשה להבין את זה.”

לאן אנחנו שואפים?

“שאלה מצוינת. בעבר וגם היום מדברים הרבה על אינטליגנציה מלאכותית. אני חושבת שאנחנו צריכים לדבר על אינטליגנציה מוגברת. כל מה שמחשב וביג דאטה יוכלו לעשות – הם יעשו. אנחנו נעשה את כל מה שישלים אותו.”

את רואה שחורות?

“לא, אני חושבת שהמסר שלי הוא דווקא חיובי. ארגונים ישנו את המודלים הכלכליים במובן הזה שלכל ארגון יהיה אכפת מה אנחנו, הלקוחות, חושבים עליו. האחריות החברתית תהפוך להיות הליבה של הארגונים. פעם זה היה מס שפתיים, אבל בעתיד זה יהפוך להיות חלק מהמודל העסקי – מה אנחנו כארגון עסקי מחזירים לחברה. זה יהיה מאסט.”

יהיו ארגונים שיידעו שהם חייבים לעשות שינוי אבל לא יעשו אותו?

“בודאי. ארגונים שלא יכינו את עצמם בצורה מושכלת לעולם החדש שנוצר – הן מבחינת היכולות של העובדים, הן מבחינת ההנהלה הבכירה והן מבחינה טכנולוגית – לא ישרדו לאורך זמן. ואנחנו יודעים היום מחקרית שמשך החיים של ארגון רק הולך ויורד ולא עולה.”



“ארגונים שלא יכינו את עצמם בצורה מושכלת לעולם החדש שנוצר לא ישרדו לאורך זמן”

מה את רוצה לומר למנהל כזה?

“דע לאן המקצוע שלך הולך ואיך הוא יראה בעוד חמש שנים מהיום, התאם את עצמך כבר היום לשינוי הזה. אם תשאלו מה מנהל היה צריך לעשות לפני חמש שנים ומה הוא צריך לעשות היום תגלי שהוא נדרש ליכולות שונות לגמרי. כל מקצוע יגלה שסט היכולות של מה שהוא צריך היום – כושר הסתגלות, יכולת בין אישית ויכולת להניע תהליכים – הוא הרבה יותר מורכב וקשה להניע אותו בעולם משתנה ודינמי מאשר כשהכל שקט ורגוע וכשיש לך את כל הזמן שבעולם. יש לנו אחריות, כלפינו וכלפי המשפחות שלנו, להכין

את עצמנו כבר היום, כי בנושא הביטחון התעסוקתי משפט כמו ‘יש לי 30 שנות ניסיון’ כבר לא מדבר לאף אחד, הוא כבר לא רלוונטי. אז נכון שברפואה הניסיון הוא רלוונטי, אבל גם זה רק כשאתה מתחדש, לומד ומתפתח. הוא לא רלוונטי אם אתה לא מתקדם. היכולת של חברה להצליח קשורה למשאב האנושי שלה. מה שיש היום לחברה הם התרבות הארגונית והטאלנטים שלה. ארגונים שינצחו לאורך זמן הם אלו שיהיו להם האנשים המוכשרים ביותר שכל הזמן ימציאו את עצמם מחדש ויהיו מספיק גמישים כדי להתאים את עצמם לסביבה המשתנה. לא צריך לפחד אלא להבין ולקבל כלים. אני פוחדת כשאני לא יודעת, כשאני לא יודעת מה אני צריכה לעשות. כשאני מבינה לאן העולם הולך, וכאן אנחנו נכנסים – גם לתת את המפה, גם לדעת איפה אתה נמצא וגם להגיד לך מה אתה צריך לעשות כדי להיות שם – זאת העוצמה שלנו.”

“הצלחה בעולם העבודה החדש – מסע בחמש יבשות”



הספר 'הצלחה בעולם העבודה החדש'.
"כולנו נצטרך להיות כל הזמן במסע אין סופי"

במסגרת עבודתה פיתחה איילה ראובן-ללונג את מודל חמש היבשות המסייע למנהלים ועובדים לפתח את סט היכולות החשוב להמשך הצלחתם בעולם שבו החוקים השתנו.

"המודל שבנינו הוא מסע כי כולנו נצטרך להיות כל הזמן במסע אין סופי", היא אומרת, "זה לא יעד שנגיע אליו ונוכל להגיד שזהו, הגענו. כל הזמן נהיה במסע הזה. היבשת הראשונה במודל שלנו נקראת 'דפוסי חשיבה' ובה אנחנו מחלקים את האנשים לשני סוגים – מקובעים ומתפתחים. לפני היכולת באה האמונה, ואם האמונה העמוקה שלי היא שאנשים לא משתנים ולא יכולים ללמוד דברים חדשים, האמונה הבסיסית המקובעת הזו תקבע איפה הקריירה שלי תהיה בעוד חמש או עשר שנים. אז היבשת הראשונה היא אנשים שמאמינים שאפשר להתפתח, לעומת אנשים שמאמינים שאי אפשר. היום אנחנו לא עושים שום תהליך בלי לבוא עם התפישה ו'להתווכח' עם הבן אדם. היבשת השנייה נקראת 'האמנדיס' – אנשים בכל מקצוע בעלי יכולות של האונה השמאלית במוח, שהן מתודולוגיה, ירידה לפרטים ויכולת אנליטית, אבל גם של האונה הימנית שהן יצירתיות, תשוקה, מערכות יחסים, חשיבה מחוץ לקופסה וחזון. היבשת השלישית היא 'האינטליגנציה הרגשית' – אם אינטליגנציה רגשית היתה רלוונטית במאה הקודמת, היא תהיה קריטית במאה

הזו, כי מודעות עצמית, אמפטיה, מערכות יחסים, כושר הסתגלות ותשוקה הם בעצם הכל. היבשת הרביעית היא 'הקיימות' – מה יש לי כאדם להישאר על הסירה כשהמים סוערים? פה אנחנו מדברים על משמעות, על שמחה ועל אופטימיות. היבשת החמישית נקראת – '1-21' אני במאה ה-21 – והיא בעצם החזרה הביתה, למקום שממנו יצאנו למסע. זוהי למעשה היכולת שלי להמציא את עצמי מחדש כל הזמן וליצור לעצמי הצעת דרך מנצחת."