



WORKPLACE OF THE FUTURE

RAPPORT

SHARP

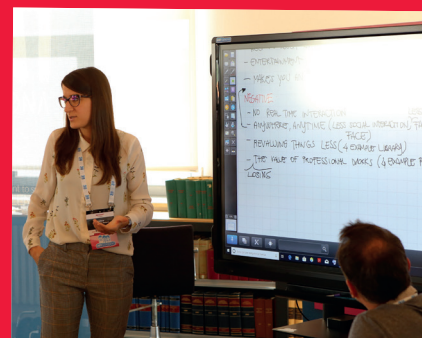
Be Original.

ONTDEK DE POTENTIE VAN MENSEN

Bij Sharp denken we dat medewerkers het ware potentieel van elk bedrijf zijn. En hoe beter uw medewerkers hun potentie kunnen inzetten, hoe succesvoller uw bedrijf zal zijn. Sharp is van mening dat de behoeften van mensen afgestemd moet worden op de vorm en het doel van de toekomstige technologische mogelijkheden.

Als bedrijf met jarenlange ervaring in het ontwikkelen van producten, diensten en oplossingen voor de werkomgeving, beschikt Sharp al over verschillende technologieën die gebruikers ontzorgen. Om de toekomstige behoeften van medewerkers te begrijpen heeft Sharp onderzoek gedaan onder millennials.

Sharp ging met een groep millennials aan tafel om met hen persoonlijk over hun toekomst te praten. De vraag was: hoe de millennials verwachten dat nieuwe technologieën hun manier van leven en werken zal veranderen, welke mogelijke bedreigingen dit met zich meebrengt en welke kansen deze veranderingen zouden creëren?



INLEIDING

De millennials, geboren tussen 1980 en 2000, vormen de beroepsbevolking van de toekomst en zullen de arbeidsmarkt in de komende jaren bepalen. Zij vormen nu al meer dan een derde van de beroepsbevolking en in 2025 zal dit tot bijna 75% zijn gestegen. Het aantrekken van de beste millennials is daarom cruciaal voor de toekomst van het bedrijfsleven.

Hun loopbaanambities, hun houding ten opzichte van het werk en hun kennis van nieuwe technologieën zullen de cultuur en vormgeving van de werkplek van de toekomst bepalen.

Dit onderzoeksrapport is opgebouwd uit vier belangrijke pijlers:

- formeel onderzoek (rapporten, enquêtes en analyses met betrekking tot de werkplek van de toekomst);
 - bigdata-analyse;
- een focusgroep met Sharp-dealers;
- een workshop met millennials.



INHOUDSOPGAVE

MENTALITEIT VAN DE VOLGENDE GENERATIE

MENSEN

VERANDERENDE OMGEVINGEN

PLEKKEN

VOORTDUREND GROEIEN

VOORUITGANG

DEZELFDE WAARDEN

DOEL

VOLGENDE STAPPEN

CONCLUSIES

MENTALITEIT VAN DE VOLGENDE GENERATIE

MENSEN

De millennials die deelnamen aan onze workshop behoren tot de eerste generatie die opgroeide in de tijd van een nieuwe Digitale Revolutie. Deze technisch vaardige personen, ook wel 'digital natives' genoemd, zijn opgegroeid met de verschillende beschikbare technologieën, een stijgend gebruik

van het internet en de snelle doorbraak en adoptie van bijvoorbeeld de smartphone.

Het is juist deze technologie en het internet in het bijzonder, die de manier waarop zij onderwijs, werk en sociale, culturele en politieke onderwerpen benaderen lijkt te bepalen.



“NEMEN ROBOTS ONS WERK OVER?”

Om klaar te zijn voor de toekomst moeten we de mentaliteit, bedreigingen en kansen begrijpen die, volgens de toekomstige werknemers deze nieuwe technologieën zullen oproepen.

De millennials waarmee Sharp heeft gesproken ervaren enige angst voor de impact die de technologie heeft op hun leven, in de snel veranderende wereld. Ze vertelden dat zij zich zorgen maken over de overweldigende technologie en de toenemende hoeveelheid informatie. Ook de veiligheid van hun persoonlijke gegevens is absoluut een punt van zorg.

Millennials maken zich zorgen over de balans tussen werk en privéleven, waarbij de technologie zorgt voor een constante verbinding tussen beide. Ook vinden ze dat de opkomst van het werken op afstand kan leiden tot een gebrek aan menselijk contact en oppervlakkige relaties. Hoewel het personeel van de toekomst duidelijk een nauwe band heeft met de technologie, zijn ze wel bang dat diezelfde technologie hen op termijn zal vervangen.

MENSEN

Millennials zien minder stabiliteit op de werkplek door de gedachte dat een machine hen op den duur kan vervangen. Ze geloven dat hoe meer technologie een bedrijf invoert, hoe afhankelijker ze ervan worden, waardoor mensen minder belangrijk worden.

Maar er is niet alleen slecht nieuws. Millennials maken graag gebruik van de nieuwe technologie als het in hun voordeel is. Ze willen deze nieuwe technologieën niet alleen gebruiken voor hun persoonlijke ontwikkeling, maar ook om mee te werken. De kans om hun vaardigheden te ontwikkelen in combinatie met 'levenslang leren', behoren tot de belangrijkste factoren wanneer ze overwegen om naar vacatures en nieuwe uitdagingen te zoeken.

Gelukkig vertelden de deelnemers dat als het gaat om technologische ontwikkeling ze meer kansen dan bedreigingen zien. Nieuwe technologieën betekenen nieuwe banen. Het betekent ook nieuwe relaties met andere manieren van communiceren. Millennials zijn ongelooflijk positief als het gaat om de flexibiliteit die de technologie hen biedt. De hierdoor ontstane bewegingsvrijheid en de mogelijkheden voor betere onderlinge samenwerking in groepen en teams, betekent dat ze kunnen werken in banen waar een 'gezamenlijk belang' overheerst.

Hoewel de technologie steeds meer invloed heeft op de manier waarop we werken, zijn millennials op zoek naar persoonlijke begeleiding en sturing, zoals een mentor of coach, die verder kijkt dan alleen het gebruik van de technologie. Millennials denken dat automatisering hen mogelijk kan bevrijden van dagelijkse taken en herhaling, zodat ze zich kunnen concentreren op taken die meer persoonlijke inzicht vereisen. Om deze reden zoeken millennials vooral hulp bij het opbouwen van vertrouwen, persoonlijke vaardigheden en een maatschappelijk verantwoorde status (Deloitte, 2018).

De millennials vinden dat ze creatief denken, leiderschap, empathie en menselijkheid moeten ontwikkelen, evenals het vermogen om meer samen te werken. Zij zijn van mening dat de toekomstige



**“DE TECHNOLOGIE MOET
HET VUILE WERK DOEN”**

medewerkers leergierig en flexibel moeten zijn om in een omgeving te werken met verschillende leeftijdsgeneraties.

Pratende over vaardigheden die in de toekomst nodig zijn, benadrukten de workshop-deelnemers vooral het belang van een mentor-gemeenschap. Millennials zoeken namelijk begeleiding bij het zoeken naar vertrouwen, persoonlijke vaardigheden en een maatschappelijk verantwoorde status. Persoonlijke verantwoordelijkheid in combinatie met een gedeelde verantwoordelijkheid zal mensen helpen om veranderingen rechtvaardig en duurzaam te omarmen. Maar zelfs met de beste technologieën, kan het heel moeilijk zijn om dit alleen te realiseren. Mensen moeten de kracht van de gemeenschap en de data-wetenschap benutten en combineren. Het delen van vaardigheden op een gelijkwaardig niveau kan mensen helpen zichzelf te ontdekken en zo een carrière op te bouwen die waarde en betekenis heeft.

VERANDERENDE OMGEVINGEN

PLEKKEN

De impact van de technologie op de werkplek van de toekomst heeft niet alleen invloed op medewerkers, maar ook op de plekken waar ze werken. Millennials zien twee soorten werkplekken in de toekomst: digitaal en fysiek. De digitale werkplek draait om werken op afstand. Met tools die het mogelijk maken om ook zichtbaar te vergaderen is het niet nodig om elke dag op kantoor aanwezig te zijn.

Cloud-gebaseerde technologieën stellen gebruikers in staat om documenten met iedereen, waar ook ter wereld, direct te delen en om in deze documenten samen te werken. De millennials voelen zich bij deze manier van digitaal samenwerken zeer op hun gemak. Ze werken liever in kleinere of digitale werkruimtes samen dan in een traditionele vergaderruimte.



**“HET CREËREN VAN EEN
AANTREKKELIJKE
WERKPLEK IS BELANGRIJK”**

De millennials die hebben meegewerkt aan het onderzoek vertelden dat werkplekken een ontmoetingsplaats of een gezamenlijk ruimte moeten hebben voor sociale interactie en het ontwikkelen van ideeën.

Het zou kunnen gaan om een mix van open, semi-privé en privéruimtes, waarin medewerkers elkaar kunnen ontmoeten zonder dat ze gedwongen worden om hun taken in een specifieke, niet-ideale, ruimte uit te voeren.

In dit scenario behouden medewerkers hun eigen privé-bureau, maar hebben ze ook de mogelijkheid om zich vrij te bewegen tussen hun persoonlijke werkruimte, een privé-vergaderruimte of meer informele ruimtes.

De technologie heeft het bedrijfsleven getransformeerd door hoge productiviteitsniveaus te genereren en communicatie over de hele wereld snel toegankelijk te maken.

PLEKKEN

Voor veel millennials heeft de technologie ook de persoonlijke connecties verbroken die alleen kunnen worden gecreëerd door direct, persoonlijk contact.

Dit heeft geleid tot een verhoogd isolement op de werkplek. De millennials mogen zich dan wel op het gemak voelen bij de inzet van e-mail, sociale media en chatprogramma's om te communiceren, maar ze vertelden ook dat ze de directe communicatie met andere collega's missen.

De millennials vertelden dat ze het belangrijk vinden dat bedrijven gemeenschappelijke ruimtes creëren, zoals bedrijfsrestaurants, lounges en ontspanningsruimtes. Wanneer mensen vrijuit kunnen praten in een informele omgeving, krijgen ze meer ruimte om zich te uiten, ondanks verschil in leeftijd, functie en geslacht. Millennials verwachten namelijk dat de werkplek hen aan thuis herinnert, dus moet het een informele, comfortabele werkplek zijn.

Millennials geloven dat bedrijven een innovatieve werkomgeving nodig hebben om innovatief werk te produceren. Zij zien technologie als de sleutel tot het creëren van een betere werkomgeving.

De millennials vinden dat technologie hen effectiever laat leren, het leerproces vereenvoudigt en de creativiteit bevordert. Technologie helpt hen om kennis te delen en te verbeteren en zorgt ervoor dat ze zich verbonden voelen met de rest van de wereld. Ze gebruiken technologie voor snelle toegang tot informatie, vermaak, communicatie, leren en het verbeteren van hun vaardigheden.



VOORTDUREND GROEIEN

VOORUITGANG

Voor millennials is het vinden van de juiste werkplek slechts een deel van hun ambitie. Ze zijn niet alleen op zoek naar de juiste omgeving, maar ook naar een plek waar ze zichzelf kunnen ontwikkelen. Maar omdat technologie de manier waarop mensen werken verandert, veranderen ook de vaardigheden die medewerkers nodig hebben op hun werkplek.

Een studie van het McKinsey Global Institute voorspelde dat de automatisering zo rond 2025 wereldwijd tussen de 40 en 75 miljoen banen in gevaar kan brengen. Sommige banen zullen verdwijnen en andere zullen juist groeien. De technologie zal ook nieuwe banen creëren die vandaag nog niet bestaan.

Volgens het onderzoek van de Global Agenda Council on the Future of Software and Society van het World Economic Forum stonden 'onderhandelen' en 'flexibiliteit' hoog op de lijst van algemene vaardigheden onder medewerkers. Naarmate de toekomst vordert zullen deze vaardigheden minder belangrijk worden, omdat we met behulp van Big Data beslissingen gaan laten nemen. Op dezelfde manier zal actief luisteren volledig uit de top 10 verdwijnen. Terwijl actief leren een vaardigheid wordt die iedereen in de toekomst nodig heeft.

Creativiteit zal een van de top drie vaardigheden worden die medewerkers moeten ontwikkelen. Met de enorme hoeveelheid nieuwe producten, nieuwe technologieën en nieuwe manieren van werken in de toekomst, zullen medewerkers creatiever moeten worden om te kunnen profiteren van veranderingen. Robots kunnen mensen helpen om sneller te komen waar ze willen zijn, maar ze kunnen (nog) niet zo creatief zijn als mensen.

Helaas doen de meeste scholen, hogescholen en universiteiten van vandaag hun best om creativiteit te standaardiseren. Dus hoe moeten de medewerkers van de toekomst hun passie volgen zonder enige educatieve of culturele aanmoediging, loopbaanbegeleiding of mentorschap?

De technologie heeft nu al invloed op de manier waarop we werken. Kunstmatige intelligentie, 3D-printen en innovatieve materialen bevinden zich nog in het beginstadium van gebruik, maar het tempo waarop deze veranderingen plaatsvinden zal hoog zijn. Bedrijfsleiders, mentoren en overheden moeten mensen proactief bijscholen en omscholen, zodat iedereen kan profiteren van de Vierde Industriële Revolutie.



“IEDEREEN HEEFT EEN STEM MET TECHNOLOGIE”

VERVOLG: VOORTDUREND GROEIEN

VOORUITGANG

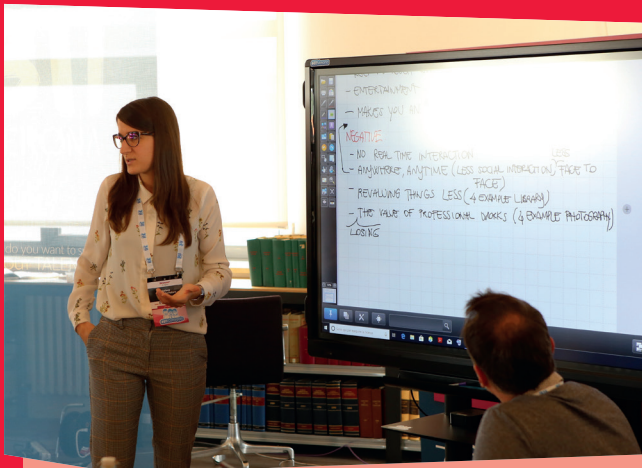
De millennials die hebben meegedaan aan het onderzoek vertelden dat de technologie hen in staat stelt om effectiever te leren. Het vereenvoudigt het leerproces en ondersteunt de creativiteit. Ze voelen dat technologie hen helpt om hun kennis te delen en te verbeteren, maar ook dat ze zich meer verbonden voelen met de rest van de wereld. Millennials gebruiken technologie voor snelle toegang tot informatie, vermaak, communicatie, leren en het verbeteren van hun vaardigheden. Zij zijn ook van mening dat technologie een positief effect heeft op de samenleving en een instrument kan zijn om diversiteit te bevorderen.

De millennials geven aan dat: "Iedereen heeft een stem met technologie." Tegelijkertijd zien ze ook een keerzijde, namelijk een gebrek aan direct communicatie en persoonlijke interactie.

Tijdens de workshop werd duidelijk dat deze generatie behoefte heeft aan een kans om creatief bij te dragen en hun ideeën te laten horen. Ze denken dat dit hen zal helpen om professioneel te groeien in bepaalde functies. En omdat persoonlijke ontwikkeling belangrijk is voor deze medewerkers, zullen ze waarschijnlijk langduriger bij een organisatie in dienst blijven.

Millennials vinden diversiteit op de werkvloer essentieel: dus verschil in leeftijd, cultuur, geslacht, taal en fysieke gezondheid. De werkplek moet personen die speciale behoeften vereisen de mogelijkheid bieden hun werkruimte zo nodig aan te passen met minimale administratieve rompslomp en maximale discretie, hetgeen het gemeenschappelijk groepsgevoel bevordert.

Er is ook behoefte aan werkplekken om zich voor te bereiden op een generatie- overschrijdende omgeving. Aangezien jongere medewerkers het team versterken en de oudere generatie - ook na de pensioengerechtigde leeftijd - blijft werken, zal er behoefte zijn aan samenwerking tussen de verschillende generaties. Deze verschuivende demografie betekent dat managers en leiders capabel moeten zijn om teams met een uiteenlopende samenstelling aan te sturen.



DEZELFDE WAARDEN

DOEL

De deelnemers aan het onderzoek vertelden dat ze een nauwere relatie met hun managers willen, zodat ze zich op hun gemak voelen wanneer ze hun mening uiten. Ze vertelden dat ze hun baan niet beschouwen als 'gewoon een baantje', maar als een belangrijk deel van hun leven. En daarom is het hun topprioriteit om een werkgever te vinden die past bij hun waarden en persoonlijke identiteit.

Millennials willen werken voor organisaties die weerspiegelen waarin zij geloven en die hun passie delen. Toekomstig personeel wil méér het verschil maken voor de samenleving. Ze willen grotere bijdragen leveren, hun werk het beste doen en deel uitmaken van iets waardevol en een groter geheel. Millennials willen niet alleen maar werken voor geld, ze willen banen met een doel en betekenis.

De workshop-deelnemers geloven dat hun werkgevers in staat zijn om medewerkers te helpen bij hun zoektocht naar ethische zaken, creativiteit en talent. Misschien is het belangrijkste kenmerk wel dat toekomstig personeel wil werken bij bedrijven die hun persoonlijke waarden weerspiegelen.

Meer dan 50% van de deelnemers zei dat het vinden van een werkgever die overeenstemt met hun waarden een hogere prioriteit heeft dan de financiële beloning. Daarnaast zei 90% dat ze iets positiefs met hun vaardigheden wilden doen. Zeker 75% van de deelnemers vindt dat bedrijven zich te veel richten op hun eigen agenda's, in plaats van het verbeteren van de samenleving. Uit een studie in 2018 van Deloitte bleek al dat slechts 29% gelooft dat hun huidige werkgever volledig gebruikmaakt van hun vaardigheden.



**“WERK GAAT NIET
ALLEEN OVER GELD,
HET GAAT OVER PASSIE”**

Hoewel een redelijk financiële beloning belangrijk is om deze generatie aan te trekken en te behouden, blijkt het niet de motivatie te zijn die het voor vorige generaties was. Ze willen trots zijn op de organisatie waarvoor ze werken en plezier hebben in hun werk.

DOEL

Millennials geven om zaken die groter zijn dan henzelf. Algemene tevredenheid op het werk is niet voldoende. Ze willen groeien en zich ontwikkelen. Ze verwachten van hun werkgever dat deze in hen investeert, zodat ze voortdurend groeien in hun baan en in hun persoonlijke ontwikkeling. Dit gaat verder dan dat ze naar seminars en conferenties worden gestuurd.

Ze willen uitgedaagd worden met nieuwe mogelijkheden, verwachten dat ze in een vroeg stadium betrokken worden bij complexe projecten en ze willen de kans krijgen om een grotere bijdrage te leveren.

Omdat mentorschap en gelijkheid belangrijk voor hen zijn, willen millennials coaches in plaats van bazen. Ze willen werken voor een manager die zowel coach, gids als mentor is. Ze willen een manager die om hen geeft, als persoon en als medewerker.

Deze millennialgeneratie heeft de laagste loyaliteit naar bedrijven toe, waardoor ze het meest geneigd zijn om van baan te wisselen. De meer traditionele opvatting van een baas met een 'commanderende en controlerende' stijl van leidinggeven is dus duidelijk in strijd met wat deze generatie van hun manager verwachten. De baas voor het personeel van de toekomst is iemand met wie ze kunnen praten, aan wie ze vragen kunnen stellen, bij wie ze advies kunnen inwinnen en die hen raad kan geven. Ze willen zich vrij voelen vragen te stellen, feedback te accepteren en fouten te melden. Ze willen het oneens mogen zijn, nieuwe ideeën te kunnen voorstellen en gehoord te worden. Een aanpak waarbij het mogelijk is om van onder tot boven in de organisatie te communiceren, is om deze reden zeer belangrijk.



VOLGENDE STAPPEN

CONCLUSIES

Op basis van de feedback van de deelnemers aan de workshop kunnen bedrijven en organisaties veel doen en zich laten inspireren om zich aan te passen aan de veranderende behoeften van toekomstig personeel.

MENTALITEIT VAN DE VOLGENDE GENERATIE

MENSEN

Om toekomstige medewerkers aan te trekken is het duidelijk dat organisaties de behoeften van mensen boven de behoeften van het bedrijf moeten stellen. Bedrijven moeten werken aan het creëren van omgevingen waarin kan worden samengewerkt. De werkplek moet een groter gemeenschappelijk doel bieden, waar mensen samen kunnen komen en ideeën kunnen delen.

De houding van 'zo hebben we het altijd gedaan' is achterhaald. Bedrijven moeten veel meer flexibiliteit bieden in de manier waarop ze hun dagelijkse processen uitvoeren en investeren in technologie die dit gemakkelijker maakt. Werkgevers moeten zich ook richten op de persoonlijke ontwikkeling van hun medewerkers. Hoe meer ze leren en groeien, hoe groter de kans dat ze loyaal blijven.

VERANDERENDE OMGEVINGEN

OMGEVING

Bij millennials vervaagt de grens tussen werk en privé. Organisaties moeten dus kijken hoe ze een omgeving kunnen creëren die aansluit bij de verwachting over werk en privé.

Door dynamische digitale werkplekken te creëren kunnen werkgevers de volgende generatie medewerkers de vrijheid bieden om efficiënter te werken. Organisaties moeten hun toekomstige medewerkers de technologie en middelen geven om te communiceren en op afstand samen te werken.

De fysieke omgeving dient ook te veranderen. Deze millennials wensen gedeelde ruimtes waarin ze sociale contacten en plezier kunnen hebben tijdens het werken. Iets simpels als het plaatsen van een paar planten in het kantoor, kan medewerkers helpen zich meer verbonden te voelen met de natuur en dus een positief effect hebben.

VOORTDUREND GROEIEN

VOORUITGANG

Millennials zijn op zoek naar een werkomgeving waar ze hun vaardigheden kunnen ontwikkelen. Tijdens de workshop werd duidelijk dat deze generatie behoefte heeft om creatief bij te dragen en hun ideeën te laten horen. Met de enorme hoeveelheid nieuwe producten, nieuwe technologieën en nieuwe manieren van werken in de toekomst zullen medewerkers creatiever moeten worden om te kunnen profiteren van veranderingen. Werkgevers moeten hen in staat stellen om creatiever te zijn en hen het gevoel te geven dat hun opvattingen en meningen belangrijk zijn, om zodoende de loyaliteit te verhogen.

Ook werd duidelijk dat ze belang hechten aan diversiteit op de werkvloer. Organisaties met een personeelsbestand van verschillende leeftijden, culturen en geslacht zijn heel aantrekkelijk voor hen. Werkplekken moeten personen die speciale behoeften hebben de mogelijkheid bieden hun werkruimte zo nodig aan te passen, met minimale administratieve rompslomp en maximale discretie.

DEZELFDE WAARDEN

DOEL

Millennials geven om zaken die groter zijn dan henzelf. Zij willen werken voor organisaties die hun persoonlijke waarden weerspiegelen en die hun passie delen. Het hebben van een sterk ethische of verantwoordelijke bedrijfsfilosofie heeft een sterkere aantrekkingskracht op toekomstig personeel dan een hoog salaris.

Mentorschap, begeleiding en gelijkheid zijn voor hen ook essentieel. Bedrijven moeten hen coaches bieden in plaats van bazen. Ze willen werken voor een manager die zowel coach, gids als mentor is. Ze willen een manager die om hen geeft, als persoon en als medewerker. De baas voor deze generatie is iemand met wie ze kunnen praten, aan wie ze vragen kunnen stellen, bij wie ze advies kunnen inwinnen en die hen raad geeft. Ze willen zich vrij voelen vragen te stellen, feedback te accepteren, fouten te melden, het oneens te zijn of nieuwe ideeën te kunnen voorstellen.



Als u vragen hebt of als u wilt weten hoe Sharp u kan helpen om van uw bedrijf een succesvolle werkplek van de toekomst te maken, bel dan een medewerker van het Sharp-team via telefoonnummer 030 - 635 9500.

Ontdek meer

Neem contact op **@Sharp_Benelux** 

Sluit bij Sharp aan op **LinkedIn**

Bekijk de Sharp-video's op **YouTube**

Ontwerp en specificaties kunnen gewijzigd worden zonder voorafgaande aankondiging.
Maart 2020. Job No.20097. Alle handelsmerken worden erkend E&OE.

www.sharp.nl
www.sharp.be
www.sharp.lu

SHARP
Be Original.