



# FUTURE OF WORK

RAPPORT

**SHARP**

Be Original.

## INLEIDING



**Rob Davis**  
*Solutions & Services Business  
Manager bij Sharp Europe*

De COVID-19-pandemie heeft nog altijd een diepgaande invloed op ons dagelijks leven. Het veranderde het bedrijfsleven en onze manier van werken voorgoed. Veel Europeanen waren het afgelopen jaar gedwongen om op afstand te werken. Nu grote organisaties als Facebook en Google veel personeelsleden de mogelijkheid bieden om permanent thuis te werken, blijkt de pandemie een katalysator te zijn geweest voor de invoering van technologie die collega's samenbrengt.

In deze onzekere tijden moeten bedrijven naar de toekomst kijken om te overleven. Ze moeten niet alleen voorspellen hoe de behoeften van hun klanten zullen veranderen, maar ook hoe hun personeelsbestand zal evolueren. Bij Sharp zijn we ervan overtuigd dat mensen de ware kracht achter een succesvol bedrijf zijn. De behoeften van deze mensen bepalen de vorm en het doel van de technologie van morgen. Als toonaangevend bedrijf op het gebied van technologische producten en diensten om de werkplek van de toekomst te realiseren, kunnen wij bedrijven helpen met de technologie die ze nodig hebben. De sleutel tot toekomstig succes is inzicht krijgen in de behoeften van de beroepsbevolking van morgen.

De Generatie Z en millennials zijn de volgende generatie medewerkers die de arbeidsmarkt de komende jaren vorm zullen geven. 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. Maar uit de gegevens blijkt dat ook deze generatie ook de grootste kans loopt om gevolgen van de pandemie te ondervinden qua werkgelegenheid en carrièremogelijkheden.

Bij Sharp hebben we een aantal workshops en focusgroepen georganiseerd met jonge professionals die nieuw zijn op de arbeidsmarkt. Dit stelde ons in staat om uit de eerste hand hun visie op de "werkplek van de toekomst" te horen. Om op deze inzichten voort te borduren, hebben we meer dan 6000 jonge en oudere kantoormedewerkers uit kleine en middelgrote bedrijven (KMO's) uit heel Europa ondervraagd. Aan de hand hiervan wilden we te weten komen welke invloed de wereldwijde pandemie heeft gehad op hun behoeften en prioriteiten voor de toekomst.

Deze gids biedt een momentopname van onze bevindingen, deskundig commentaar van Viola K. Kraus, psycholoog op het gebied van de toekomst van werk, alsmede advies over waar rekening mee gehouden moet worden bij het kiezen van werkplek oplossingen ter ondersteuning van nieuwe manieren van werken. Wij hopen dat u deze gids nuttig vindt en horen graag uw gedachten over de werkplek van de toekomst.

**Neem contact op met ons via @Sharp\_Benelux op Twitter #FutureofWork of bezoek onze website op [www.sharp.be/werkplek](http://www.sharp.be/werkplek)**

# ONDERZOEK

**MENSEN**

**4**

**PLEKKEN**

**5**

**VOORUITGANG**

**6**

**DOEL**

**7**

DE VISIE VAN EEN

**EXPERT**

**8**

TIPS OM AAN DE VERWACHTINGEN VAN DE

**TOEKOMSTIGE BEROEPSBEVOLKING TE VOLDOEN**

**12**

SHARP

**SOLUTIONS**

**14**

## RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK

# MENSEN

Sharp ondervroeg meer dan 6000 kantoormedewerkers uit het midden- en kleinbedrijf (KMO) in Europa. Zo wilde het bedrijf inzicht krijgen in de impact van de COVID-19-pandemie op de behoeften en verwachtingen van de jongste generatie kantoormedewerkers ten aanzien van toekomstige manier van werken werken:

De toename van thuiswerken tijdens de pandemie veranderde de manier waarop de jongere generatie medewerkers (tussen 21 en 30 jaar) aankijkt tegen waar en wanneer zij werken:

**40%** twee op de vijf vindt dat hun werkgever flexibele werktijden moet aanbieden

**58%** bijna zes op de tien zegt dat de mogelijkheid om de tijden te bepalen waarop zij werken - in tegenstelling tot vaste dagelijkse uren - nu belangrijker voor hen is

**66%** zegt dat de mogelijkheid om overal te kunnen werken nu belangrijker voor hen is

---

Jonge medewerkers verwachten nu meer van hun werkgevers: vooral wat betreft wat zij te bieden hebben om hun welzijn te ondersteunen:

**36%** vindt dat werkgevers moeten investeren in een gezonde thuiswerkomgeving (bijv. een degelijk bureau, bureaustoel, enz.)

**31%** geeft aan dat werkgevers hun medewerkers voordelen op het gebied van geestelijke gezondheid moeten bieden

**28%** zei dat ze graag zouden zien dat artificial intelligence (AI) wordt gebruikt om de werkomstandigheden te controleren (bijv. luchtkwaliteit, temperatuur, enz.)

Hoewel zij flexibel willen zijn in hun manier van werken, willen zij nog steeds de gelegenheid hebben om elkaar fysiek te ontmoeten en contact met collega's te hebben om te leren van elkaar en om ideeën te ontwikkelen:

**56%** zegt dat de mogelijkheid om collega's fysiek te ontmoeten belangrijker voor hen is geworden sinds de pandemie

**34%** is van mening dat elke leeftijdsgroep iets van elkaar kan leren op de werkplek. 30% zegt te kunnen samenwerken met meerdere generaties



**"ZE WILLEN NOG STEEDS DE KANS HEBBEN OM ELKAAR FYSIEK TE ONTMOETEN"**

## RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK

# PLEKKEN

Bij de jongste generatie medewerkers was het het waarschijnlijkst dat zij tijdens de pandemie op afstand hebben gewerkt (67%).

We hebben beide kanten van hun ervaring onderzocht:

Voordelen van werken op afstand voor de jongste medewerkers:

**51%** iets meer dan de helft van de jongeren onder de 30 is het ermee eens dat werken op afstand hen productiever heeft gemaakt

**67%** is het ermee eens dat het thuiswerken meer flexibiliteit geeft om hun baan aan te passen aan hun privéleven

Ondanks de voordelen lijken jonge medewerkers er geen voorstander van te zijn om volledig thuis te gaan werken:

**61%** is het ermee eens dat het moeilijk is om op de hoogte te blijven van wat er in het bedrijf gebeurt als je op afstand werkt

**55%** voelt zich 'geïsoleerd' van hun team en werkt langer door als ze thuiswerken

**51%** vindt het moeilijk gemotiveerd te blijven bij het thuiswerken

---

Aspecten van een kantoor die de jongere generatie zouden afschrikken om er te willen werken:

**32%**  
Gebrek aan geschikte technologie

**30%**  
Gebrekkige kantoorindeling

**26%**  
Saaie of inspiratieloze inrichting



# RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK VOORUITGANG

De pandemie heeft geleid tot een nieuwe afhankelijkheid van technologie. We onderzochten welke gevolgen dit heeft gehad op de jongste generatie medewerkers en welke kansen en problemen dit heeft opgeleverd:

Jonge medewerkers maken zich zorgen over wat toekomstige technologie kan betekenen voor hun werkzekerheid en de gevolgen voor hun functie:

**50%** de helft van de medewerkers onder de 30 jaar noemt de dreiging van automatisering door steeds betere technologie als één van hun grootste zorgen

**48%** vreest dat de technologie alle aspecten van de bedrijfscommunicatie overneemt en dat de productiviteit eronder te lijden heeft

Deze bezorgdheid over technologie en de ervaringen met lockdowns hebben een nieuwe betekenis gegeven aan wat de jongere generatie het belangrijkste vindt bij het nadenken over hun functie en wat zij van hun werkgever verwachten:

**63%** zei dat mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en opleidingsmogelijkheden belangrijker zijn geworden

**66%** zegt dat hun werkgever moet zorgen voor de technologie die zij nodig hebben om in de toekomst effectiever op afstand te kunnen werken

**65%** zegt dat de training en de technologie die zij hun medewerkers aanbieden belangrijker zijn geworden dan vóór de COVID-19 pandemie

Ondanks de bezorgdheid van jonge medewerkers over de technologie van de toekomst, heeft deze technologie hen meer mogelijkheden gegeven om bij te dragen aan vergaderingen en effectiever te werken op afstand:

**59%** vindt dat meer mensen in staat zijn een bijdrage te leveren tijdens vergaderingen op afstand

**50%** zegt meer vertrouwen te hebben om iets te zeggen tijdens online vergaderingen dan tijdens persoonlijke ontmoetingen

**63%** vindt dat technologie hen in staat stelt hun werk buiten kantoor effectiever te doen



**"TECHNOLOGIE STELT  
HEN IN STAAT HUN  
WERK EFFICIËNTER  
TE DOEN"**

## RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK

# DOEL

De COVID-19 pandemie heeft de werkwijze van organisaties en hun relatie met hun personeel, hun klanten en zelfs de bredere samenleving ingrijpend veranderd:

**70%** bijna driekwart van het kantoorpersoneel onder de 30 zegt dat de manier waarop hun werkgever het personeel behandelt, belangrijker is dan vóór de pandemie

**69%** zegt dat de ondersteuning op het gebied van geestelijke en lichamelijke gezondheid door hun werkgever nu belangrijker is

**54%** meer dan de helft zegt dat het milieubeleid van hun werkgever belangrijker is geworden dan vóór de pandemie

**67%** zei dat het gevoel om erkend en gewaardeerd te worden door hun werkgever nu belangrijker voor hen is

**65%** bijna twee derde vindt door de werkgever aangeboden training en technologie nu belangrijker dan vóór de pandemie



**"ER IS EEN VEEL GROTER BEWUSTZIJN OP HET GEBIED VAN GEESTELIJKE EN LICHAAMELIJKE GEZONDHEID"**

## DE VISIE VAN EEN **EXPERT**

Viola K. Kraus, psycholoog op het gebied van de toekomst van werk uit München (Duitsland), heeft meer dan 16 jaar ervaring in onderzoek naar en advisering over de toekomstige werkplek. Zij verkent de impact van de door Sharp verzamelde inzichten en de verwachtingen voor de werkplek van de toekomst.

### **COVID-19 heeft de transformatie van de werkplek versneld**

De COVID-19 pandemie heeft een aantal positieve gevolgen gehad voor de manier waarop we werken en heeft de vooruitgang in de richting van meer flexibele arbeidsmodellen versneld. Het is duidelijk dat we niet teruggaan naar exact de oude situatie. We zagen al vóór COVID-19 een trend in de richting van de "gig-economie" en digitale nomaden. Dit idee is verbonden met het gevoel van vrijheid en evenwicht tussen werk en privéleven dat enorm leeft onder Generatie Z. De jongere mensen in de beroepsbevolking verwachten flexibele werktijden van hun werkgevers.

Als gevolg van de veranderingen die de lockdown heeft teweeggebracht, zal er veel op afstand gewerkt worden. Het is onwaarschijnlijk dat mensen snel terug willen keren naar de oude manier van doen - elke dag pendelen en reizen naar persoonlijke vergaderingen - vooral nu bewezen is dat de combinatie van werk en gezin werkt. Reiskosten zijn altijd al een belangrijk aandachtspunt geweest voor het bedrijfsleven. Hoewel sommige vergaderingen het best face-to-face gehouden kunnen worden, zullen de meeste vergaderingen online blijven. Daarbij wordt gebruik gemaakt van videoconferentietechnologie om samen te werken.

Hoe mensen denken over de tijd die ze op kantoor doorbrengen, varieert. Uit het onderzoek van Sharp blijkt dat 47% van de 38- tot 45-jarigen vindt dat hun werkgever flexibele werktijden moet aanbieden. Dit cijfer daalt echter tot 36% voor degenen die net op de arbeidsmarkt komen en op zoek zijn naar hun plek (21- tot 24-jarigen). Oudere medewerkers herinneren zich waarschijnlijk hoe inflexibel werk vroeger was en zullen deze nieuwe flexibiliteit opeisen. Jongere generaties beschouwen flexibele arbeidsmogelijkheden als een vanzelfsprekendheid. Zij willen gewoon niet werken voor een bedrijf dat dit niet biedt.



**Viola K. Kraus**  
*Psycholoog op het gebied van de toekomst van werk, München (Duitsland)*

**"47% VAN DE 38-  
TOT 45-JARIGEN  
VINDT DAT HUN  
WERKGEVER  
FLEXIBELE  
WERKTIJDEN MOET  
AANBIEDEN."**





**"HET BLIJKT MOEILIK  
TE ZIJN OM JONGEREN  
GEMOTIVEERD EN  
BETROKKEN TE  
HOUDEN MET EEN  
MODEL DAT VOLLEDIG  
OP AFSTAND WERKT."**

## **De impact van werken op afstand voor Generatie Z**

Jongere medewerkers verwachten en eisen van hun werkgever de mogelijkheid om op afstand te werken. Maar vooral de 21-24-jarigen hebben echter moeite om gemotiveerd te blijven als ze op afstand werken. Dit komt deels doordat oudere professionals meer ervaring hebben, terwijl jongeren nog moeten leren omgaan met kantoorpolitiek en een natuurlijke behoefte hebben aan gezelligheid en menselijke contacten. Het jongere personeel bestaat uit mensen die graag op microniveau geleid worden en mensen die liever op macroniveau geleid worden. Het is dus cruciaal dat er contact is tussen senior managers en jongere teamleden om de motivatie te bevorderen.

De jongere generatie in het beginstadium van hun loopbaan maakt zich natuurlijk zorgen over een mogelijk gebrek aan loopbaanontwikkeling. Anderzijds willen zij ook stabiliteit, dus een goed uitgestippeld pad is belangrijk voor hen. Als we nadenken over de toekomst van werk, dan moeten we afstappen van het profileren van kandidaten aan de hand van functies. In plaats daarvan moeten we op zoek gaan naar talent dat omgeschoold en bijgeschoold kan worden en dat in de loop van de tijd op verschillende afdelingen van het bedrijf kan worden ingezet. De rigide structuur van werk is aan het veranderen, evenals het feit dat mensen het gevoel moeten hebben dat ze hogerop kunnen komen. Tegenwoordig veranderen zaken zo snel, waardoor we van een meer zijwaartse verandering uit moeten gaan, in plaats van een stapje omhoog op de traditionele carrière ladder.

Het blijkt moeilijk te zijn om jongeren gemotiveerd en betrokken te houden met een model dat volledig op afstand werkt. Dit is een uitdaging op het gebied van veranderingsmanagement. Na bijna een jaar op afstand werken, zullen er tegen eind 2021 nieuwe manieren van werken zijn en bestaat er meer duidelijkheid over nieuwe carrièretrajecten voor jongere medewerkers.

## De 'hybride werkplek' van de toekomst

Op basis van wat de jongere generatie - onze toekomstige bedrijfsleiders - zoekt, zien we een gemengde toekomst voor het kantoor. Dat betekent dat steden moeten nadenken over toekomstplannen met kleinere kantoorruimtes, flexibelere werkplekken en zonder vaste bureaus. Werkgevers moeten samenwerkingsruimtes bieden waar mensen elkaar persoonlijk kunnen blijven ontmoeten. Door middel van persoonlijke ontmoetingen wordt immers aantoonbaar vertrouwen opgebouwd. Mensen staan er veel meer voor open om te brainstormen en samen te werken wanneer zij de kans krijgen meer over iemand te weten te komen, overeenkomsten te vinden en transparantie te betrachten. Dat gepraat bij de koffiemachine is zó belangrijk om een band te vormen.

Hoe ziet deze 'hybride werkplek' er dan uit? Er bestaat een mix van thuiswerken en op kantoor werken. Om deze dynamiek effectief te laten functioneren zullen technologie en training van cruciaal belang zijn:

- ✓ De medewerkers moeten de technologie binnen handbereik hebben en deze moet bovendien gebruiksvriendelijk zijn
- ✓ De technologie is makkelijk vanuit huis te gebruiken
- ✓ De technologie moet voorzien zijn van een gegevensbeveiliging die ook voor niet-technenuten begrijpelijk is

**"40% VAN DE KANTOORMEDEWERKERS VINDT DE TECHNOLOGIE VOOR WERKEN OP AFSTAND NOGAL OVERWELDIGEND."**

De bedrijfsstrategie dient de overstap naar het hybride kantoor aan te sturen en het management dient dit in goede banen te leiden. Er moeten ook hiërarchie- en generatie-overstijgende adviesvergaderingen gehouden worden om de maatregelen te bespreken die uitgevoerd worden om ervoor te zorgen dat het personeel deze maatregelen steunt, begrijpt en met succes toepast.

Werkgevers moeten zorgen voor training, zodat de bedrijfsprotocollen op het gebied van thuiswerken en de daarmee samenhangende technologie voor iedereen begrijpelijk zijn. Uit het onderzoek van Sharp blijkt dat 40% van de kantoormedewerkers de technologie voor werken op afstand nogal overweldigend vindt. Dit is illustratief voor de uitdaging voor werkgevers. Gewoonlijk schuiven organisaties deze kwesties door naar de IT-afdeling. Deze mentaliteit moet echter veranderen: het management moet de verantwoordelijkheid op zich nemen en het pad effenen voor een interdisciplinair actieteam: directie, IT en HR.



**"MENSEN VERWACHTEN TEGENWOORDIG DAT HUN WERKGEVER NIET ALLEEN ZORGT VOOR HET FYSIEKE WELZIJN EN DE LOOPBAANBEHOEFTE VAN HAAR MEDEWERKERS, MAAR OOK VOOR HET GEESTELIJK WELZIJN VAN HET PERSONEEL."**

Jongere medewerkers verwachten nu al dat werkgevers de technologie ter beschikking stellen en het werken op afstand vergemakkelijken. Dit gaat echter veel verder dan alleen de technologie – de medewerkers hebben bijvoorbeeld de juiste bureaus en stoelen nodig om langere periodes vanuit huis te kunnen werken. Een ander belangrijk aandachtspunt voor jongere generaties is dat zij zich scherp bewust zijn van opkomende technologieën - denk hierbij aan artificial intelligence (AI) en het potentieel van deze technologieën om hun werk te beïnvloeden.

Uit het onderzoek van Sharp en de gesprekken met bedrijfsleiders en professionals, in alle fasen van hun carrière, blijkt duidelijk dat de toekomst van werk alleen zo flexibel en democratisch kan zijn als er begrip is tussen de generaties. We moeten de barrières tussen de generaties doorbreken en leren tot een dagelijkse routine binnen de bedrijfscultuur maken. De oudere generaties kunnen veel leren van de jongere medewerkers en moeten daartoe dan ook in staat gesteld worden. Ook moeten de oudere generaties hun zakelijke wijsheid met de jongeren delen. Wij moeten allemaal naar elkaar luisteren en van elkaar leren.

Eén van de belangrijkste bevindingen is dat mensen tegenwoordig verwachten dat hun werkgever niet alleen zorgt voor het fysieke welzijn en de loopbaanbehoeften van zijn medewerkers, maar ook voor het geestelijk welzijn van haar personeel. Met name jongere generaties zijn het meer gewend om over geestelijke gezondheid te praten. Dit is een belangrijke drijfveer voor verandering, waarbij werkgevers aangemoedigd worden om de geestelijke gezondheid en ook het lichamelijke welzijn van hun personeel te ondersteunen.

De verwachtingen van jonge professionals zijn echt hooggespannen. Terwijl Generatie Y en vooral Generatie X gericht is op geld verdienen om zich iets meer dan een 'comfortabel leven' te kunnen veroorloven, wil Generatie Z het allemaal. Zij willen een fatsoenlijk salaris, maar zich richten op gezondheid en de mogelijkheid krijgen om een positieve sociale impact te hebben met het werk dat ze doen.

Bedrijven die concurrerend willen blijven, moeten met al deze overwegingen rekening houden als zij in de toekomst de beste talenten willen aantrekken en behouden. Alleen dan kunnen zij de potentiële voordelen van de toekomst van werk volledig omarmen.

# TIPS OM AAN DE VERWACHTINGEN VAN DE TOEKOMSTIGE BEROEPSBEVOLKING TE VOLDOEN

*Viola Kraus, psycholoog op het gebied van de toekomst van werk, München (Duitsland)*

Het onderzoek van Sharp biedt inzicht in de wijze waarop de pandemie van invloed is geweest op de verwachtingen van de toekomstige beroepsbevolking. Er dient op veel vlakken actie ondernomen te worden. Wij hebben vier tips opgesteld om bedrijven te helpen om plannen te maken voor de toekomst, nu we leren werken in het nieuwe normaal.

De basis voor deze zakelijke tips is het aanmoedigen van een open communicatie met de medewerkers om écht inzicht te krijgen in wat zij nodig hebben. Zo kan een bedrijf inzichten verzamelen om aangepaste maatregelen te nemen die écht een impact hebben. Het is ook belangrijk dat de medewerkers begrijpen dat zij medeverantwoordelijk zijn, dat zij hun bezorgdheid kunnen uiten en suggesties kunnen doen om zaken te verbeteren.

Welke stappen bedrijven nemen om aan de behoeften van de toekomstige beroepsbevolking te voldoen, hangt natuurlijk af van hun middelen en grootte. Uiteindelijk gaat het er echter om om kleine stappen te zetten, om acties te kiezen die gemakkelijk uit te voeren zijn, om de voordelen te monitoren en om successen te delen.

## **1** Technologie moet afgestemd worden op specifieke behoeften en ondersteund worden met training

Het is gemakkelijk om aan te nemen dat de technisch vaardige generatie alles weet en alles heeft als het op technologie aankomt. Deze jongere generatie moet enerzijds ondersteund worden met de technologie die zij nodig heeft om doeltreffend te kunnen werken. Anderzijds is ook training van belang om ervoor te zorgen dat zij in een zakelijke omgeving het beste uit deze technologie halen.

Terwijl we op afstand blijven werken, moeten werkgevers ervoor zorgen dat medewerkers over de noodzakelijke hardware en software beschikken om efficiënt te kunnen werken – ongeacht waar zij zich bevinden. Deze soft- en hardware moet aan de persoon aangepast worden. Daarbij kan het gaan om een laptop met geïntegreerde camera en passende belichting voor videovergaderingen, om een VPN voor veilig flexibel werken, maar ook om software om samenwerking te ondersteunen, zoals Microsoft Teams.

Dit gaat vooral om de jongere generaties die alles binnen handbereik wil hebben. Deze tools moeten in de hele onderneming beschikbaar gesteld worden met richtsnoeren over de correcte gebruikswijze. Waar nodig dient het bedrijf ook te zorgen voor permanente trainingsmogelijkheden om vaardigheden te ontwikkelen en om van elkaar te leren.



## TOEKOMSTIGE BEROEPSBEVOLKING TE VOLDOEN

### 2 Remote omgevingen kantooromgevingen ter ondersteuning van het welzijn

Uit het onderzoek van Sharp bleek dat meer dan een derde van de mensen vindt dat hun werkgever moet investeren in een gezonde thuiswerkregeling. Het belangrijkste is dat medewerkers geraadpleegd worden om ervoor te zorgen dat hun thuisomgeving zodanig is ingericht dat deze hun welzijn ondersteunt. Dit kan bijvoorbeeld door te bekijken welk type bureau en stoel de medewerkers gebruiken, alsmede door de werkplek waar deze staan en de verlichting op de werkplek te beoordelen. Door de omgeving te beoordelen, is het mogelijk om de juiste ondersteuning te bieden - ongeacht of dat de juiste verlichting tijdens het werken achter een scherm is, het stimuleren van oefeningen om rugpijn tegen te gaan of de instelling van automatische herinneringen om medewerkers aan te moedigen pauzes te nemen, weg van hun scherm.

Bij medewerkers die naar kantoor terugkeren, moet dezelfde aandacht besteed worden aan de bescherming van de lichamelijke gezondheid. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het controleren van de bezetting van vergaderzalen om ervoor te zorgen dat deze niet overvol zijn of het inspecteren of in kantoren en vergaderzalen een goede toevoer van frisse lucht voorhanden is.

### 3 Teams met elkaar verbonden houden

Volgens het onderzoek van Sharp zegt meer dan de helft van het kantoorpersoneel dat zij zich 'geïsoleerd' voelen van hun team als zij thuiswerken. Hoewel medewerkers elkaar niet persoonlijk kunnen ontmoeten, is technologie de sleutel om teams met elkaar te verbinden. Door gebruik te maken van videoconferentiediensten voor online informele vergaderingen of online lunches kunnen sociale interacties tussen teams aangemoedigd worden. Aan de hand van deze mogelijkheden kan er ook voor gezorgd worden dat iedereen zich meer verbonden voelt. Deze technologieën stellen teams ook in staat om de moeilijkheden van het thuiswerken te bespreken, maar anderzijds ook om succesverhalen over werken op afstand te delen. Op deze manier wordt het onderling leren van collega's aangemoedigd.

### 4 Een online leercultuur creëren ter ondersteuning van loopbaanontwikkeling

Jonge medewerkers maken zich steeds meer zorgen over hun loopbaanvooruitzichten. Uit Sharp's onderzoek blijkt dat meer dan de helft van hen zich zorgen maakt over aspecten als het op peil houden van vaardigheden, een gebrek aan training en het ontbreken van carrièremogelijkheden. Deze generatie is op zoek naar een uitgestippeld carrièretraject, omdat dit stabiliteit biedt. Hieraan wordt hoogstwaarschijnlijk minder prioriteit verleend als gevolg van werken op afstand. Om deze bezorgdheid weg te nemen, moeten werkgevers hun medewerkers de mogelijkheid bieden om zich bij te scholen met het oog op loopbaanontwikkeling. Dit kan bijvoorbeeld door een online leertraject te ontwikkelen om medewerkers de kans te bieden om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen terwijl zij op afstand blijven werken.

**"TECHNOLOGIE IS DE SLEUTEL OM TE ZORGEN DAT MENSEN ZICH VERBONDEN VOELEN"**

# SOLUTIONS

Als expert in werkplek oplossingen heeft Sharp een veelvoud aan producten en diensten ontwikkeld die de technologie, informatie, mensen en ideeën van een organisatie met elkaar verbinden om de samenwerking te versnellen – ongeacht de locatie.

Deze helpen bedrijven om aan de behoeften en verwachtingen van hun toekomstige personeelsbestand te voldoen:

## Windows collaboration display

Het Windows collaboration display van Sharp behoort tot onze volgende generatie interactieve displays, met een ingebouwde microfoon, 4K-camera en IoT-sensorhub. Dit display werkt naadloos samen met de beste Microsoft 365-samenwerkingstools en het Azure IoT-platform voor effectievere en comfortabelere vergaderingen

[Lees meer ▶](#)



## Slimmer vergaderen

U kunt vergaderruimtes slimmer maken door de kracht van IoT in de vergaderruimte te introduceren. Dit geeft u waardevolle inzichten in uw vergaderomgeving via ons Windows collaboration display. U kunt het gebruik van werkplekken en omgevingsfactoren bijhouden om u te helpen een slimmere, comfortabelere werkplek te creëren.

VERVOLG: SHARP

# SOLUTIONS

## Touchscreens en presentatieschermen

Onze displays bieden een effectieve manier om te werken en informatie te met elkaar te delen. Met onze schermen kunt u gemakkelijk met anderen samenwerken. Het is uiterst eenvoudig om vanuit whiteboards over te stappen naar touchscreens met een uitzonderlijk snelle en soepele aanraakrespons. Onze niet-interactieve schermen hebben een 4K-resolutie waarmee u fijne details overbrengt aan elk publiek.

[Lees meer](#) ▶



## Kantoorprinters

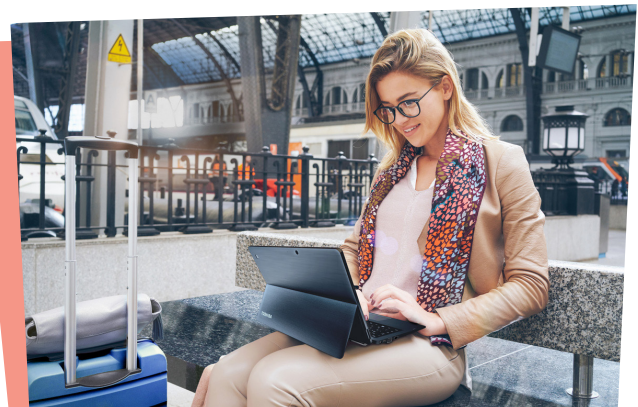
Onze bedrijfsprinters bieden intuïtief gebruiksgemak, intelligente connectiviteit en moeiteloze mobiliteit. Dankzij hun uitgebreide functies en brede toepassingen kunnen uw medewerkers flexibeler en productiever blijven werken. Zij kunnen op een eenvoudige en beveiligde manier printen, scannen, kopiëren en informatie delen.

[Lees meer](#) ▶

## Dynabook laptops

Onze Dynabook-laptops zijn ontworpen ter ondersteuning van uw medewerkers die nodig is in de hybride werkomgeving. De laptops bieden de beste kwaliteit, betrouwbaarheid en prestaties die de hedendaagse zakelijke en educatieve gebruikers eisen.

[Lees meer](#) ▶



# MEER INFORMATIE

Ga voor meer informatie over de  
werkplek oplossingen van Sharp en het advies  
over de de werkplek van de toekomst naar:

[www.sharp.be/werkplek](http://www.sharp.be/werkplek)

of

[www.sharp.be](http://www.sharp.be)

Neem contact op via [@Sharp\\_Benelux](https://twitter.com/Sharp_Benelux) op 

Sluit bij Sharp aan op [LinkedIn](#)

Bekijk de Sharp-video's op [YouTube](#)

Alle merknamen en productnamen zijn handelsmerken of geregistreerde handelsmerken van hun respectievelijke eigenaars. Ontwerp en specificaties kunnen gewijzigd worden zonder voorafgaande aankondiging. April 2021. Alle handelsmerken worden erkend E&OE.