

Toekomst van werk in 2025

Futures Forum

Wat brengt de toekomst van werk en hoe zal onze werkomgeving er gaan uitzien? Om dit te beantwoorden organiseerde het Center for People and Buildings samen met Hospitality Group het 'Futures Forum' onderzoek. Vanuit de verschillende invalshoeken van HR, ICT, RE en FM is vooruitgekeken naar de toekomst van werk en de werkomgeving in 2025. Er is literatuur bekeken, aangevuld met eindgebruikersfocusgroepen en een Delphi-studie onder experts. In deze bijdrage schetsen we de belangrijkste resultaten.

Wat gaat er veranderen?

Aard van werk

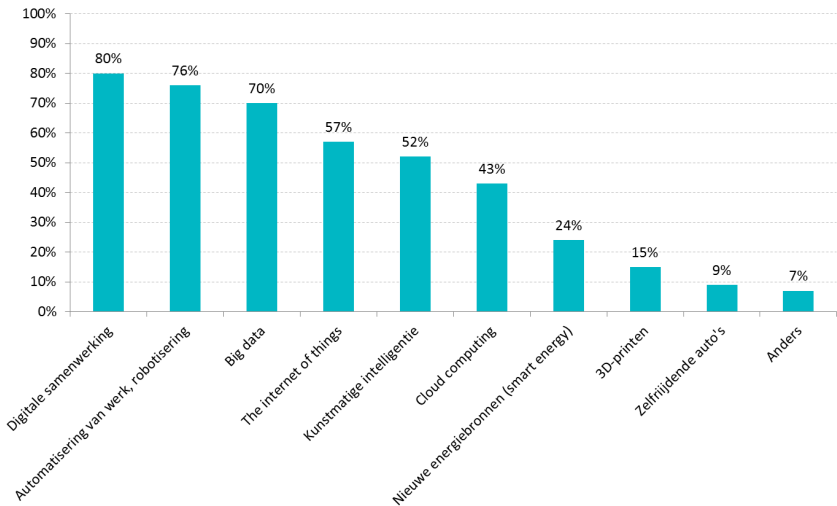
De hoeveelheid administratief en routinematig werk neemt naar verwachting drastisch af door de steeds snellere digitalisering. Het werk dat overblijft is kennisintensief, creatief en dienstverlenend. De nadruk komt hierdoor te liggen op innovatie, creativiteit en ondernemerschap. Het werk bestaat uit steeds meer samenwerken in netwerken over afdelings- en organisatiegrenzen heen.

Werken in een digitale omgeving

Mensen bepalen ook steeds meer zelf waar en wanneer ze werken. Een goede digitale infrastructuur wordt essentieel voor de productiviteit alsook digitaal vaardige medewerkers die mee-evolueren met de nieuwe technieken.

Vergroten van het adaptief vermogen

Globalisering, technologie en ketensamenwerking drukken steeds meer hun stempel op organisaties. Wendbaarheid is erg belangrijk om snel te kunnen inspelen op veranderingen, zowel voor organisaties als medewerkers. Platte netwerkorganisaties met een mens- en innovatiegerichte organisatiecultuur kunnen hieraan bijdragen.



Belangrijkste technologische ontwikkelingen met impact op kantoorhoudende organisaties (resultaten van de Delphi-studie)

Bevrijding van beklemmende structuren

Individen en de teams waarin ze werken worden zelfstandiger en meer zelfsturend. Dit staat in contrast met de traditionele organisatiestructuren en manier van werken. Het aantal managers en managementlagen neemt af, en ze krijgen een meer coachende en faciliterende rol.

Boeien en binden

De ideale medewerker in 2025 is een specialist die uitmunt in zijn of haar vakgebied met daarnaast kerncompetenties zoals sociale vaardigheden, aanpassingsvermogen en analytisch denkvermogen. De combinatie van deze kwaliteiten is echter niet vanzelfsprekend. Het wordt dan ook steeds lastiger om het juiste talent te vinden en te behouden.

Toekomstige medewerkersbehoeften

Inspelen op de behoeften van de medewerkers, wordt essentieel. Zij wensen:

- › Controle en regie over werkomgeving en arbeidsvoorwaarden
- › Individuele ondersteuning en waardering van capaciteiten en inzet
- › Maatschappelijke relevantie en 'fair play'

- › Transparantie
- › Persoonlijke invloed op het halen van doelen
- › Een goede werk-privébalans
- › Sociale binding en samenwerken

De keerzijde van de toegenomen vrijheid en verantwoordelijkheid, en de continue veranderimpulsen, is dat overbelasting op de loer ligt. Het wordt een belangrijke uitdaging om de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers goed te bewaken.

Het kantoor als katalysator

Als gevolg van deze ontwikkelingen neemt de tijd die we op kantoor doorbrengen af, maar het belang van het kantoor voor het presteren van organisaties toe. Dat klinkt tegenstrijdig, maar hangt samen met de uitdaging om in een steeds flexibelere omgeving sociale cohesie en verbinding te (blijven) realiseren.

Het kantoor moet vooral een katalysator vormen voor waardevolle ontmoetingen en verbindingen tussen medewerkers, organisatie en andere stakeholders. De experts noemen een aantal aandachtspunten om ontmoeten en samenwerken te verbeteren:

- › Een betere digitale ondersteuning,
- › een prettige en rustige werkomgeving,
- › meer ruimten voor ontmoeten en samenwerken,
- › minder spreiding van locaties,
- › en flexibele gebouwen om snel te kunnen inspelen op wisselende ruimtebehoeften.

Heeft u interesse in dit onderwerp en wilt u meer weten? Het volledige rapport kunt u aanvragen op: www.cfpb.nl

Evi De Bruyne

Onderzoekster en projectmanager

Center for People and Buildings