



# WORKPLACE 2025

## De toekomst van de digitale werkplek DEEL 1

Welke ontwikkelingen gaan de werkplek van de nabije toekomst beïnvloeden en vormgeven? In een serie van drie artikelen schetsen wij hier een beeld van. De inhoud is gebaseerd op een marktstudie van onderzoeksbureau Pierre Audoin Consultants (PAC), onderdeel van de Europese research & adviesgroep CXP Group, in samenwerking met Fujitsu. In deze editie van ChannelConnect deel 1 over de toekomst van de digitale werkplek.

Tekst Pim Hilferink

**A**an de hand van een dag uit het leven van data-analist Anna nemen we je mee naar de digitale werkplek van 2025.

verbinding de laatste informatie over de financiële prestaties van de potentiële klant kan raadplegen via het persoonlijke ingebouwde beeldscherm.

thermostaat in de ruimte om de airco te activeren.

Tijdens de meeting bestelt Eva koffie via de officemanagement-app, die door een serveerrobot gebracht wordt. Anna presenteert haar ideeën voor het project met behulp van 3D-beelden, die door een bewegingsgestuurde surface-top device worden gegenereerd. Ze oppert dat Mia, waarmee ze in het verleden al vaker heeft samengewerkt, een waardevolle toevoeging aan het team zou zijn en deelt een korte video waarin een paar van Mia's recente successen zijn opgenomen.

Mia, die in Berlijn woont, schuift virtueel bij de vergadering aan vanuit haar werkkamer thuis. Het VR-display geeft haar het gevoel alsof ze ook in de vergaderkamer aanwezig is. Het drietal maakt gebruik van een virtueel whiteboard om een plan te schetsen voor het project en vraagt hun respectievelijke digitale assistenten om een werkbare agenda op te stellen die rekening houdt met toekomstige beschikbaarheid. Eva opent een cloudgebaseerd samenwerkingsplatform en Mia en Anna delen biometrische identificatiegegevens met Eva's datamanagementplatform om beveiligde toegang te geven tot alle relevante datasets.

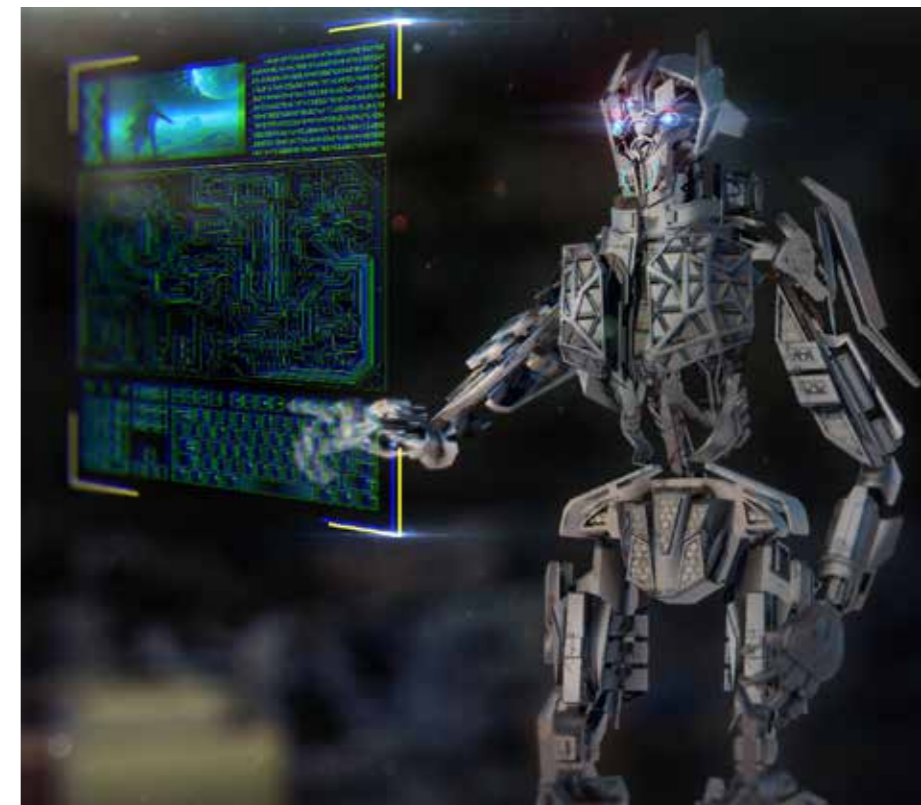


### Dinsdag 10 juni 2025

Het is zes uur 's ochtends als Anna, een in London wonende data-expert in de retailindustrie, opstaat en door haar persoonlijke digitale assistent Lucy wordt geïnformeerd dat een potentiële klant haar rond de middag zou willen spreken. Die potentiële klant is Eva, teamleider bij een grote Europese retailketen, die Anna graag wil polsen om een project te gaan leiden, nadat ze haar via een door AI-gedreven digitaal talentenplatform heeft gekozen uit een wereldwijde pool van experts.

Anna accepteert de afspraak mondeling en de digitale assistent past haar agenda aan door de afspraak met de STEM (Science, Technology, Engineering and Math) onderwijsondersteuningsgroep waar ze als vrijwilliger actief is, naar een later tijdstip door te schuiven. Lucy adviseert haar op basis van de actuele verkeerssituatie om naar de digitale hub op de lokale universiteitscampus te rijden waar Eva haar wil ontmoeten. Lucy boekt automatisch een plek in een zelfrijdend voertuig voor het ritje vanaf het lokale opstappunt en zorgt er tevens voor dat Anna onderweg via een veilige

De millennium-generatie wordt een dominante groep, niet alleen op de werkvloer maar ook in het management



De komende tien jaar zien we niets minder dan een revolutie in de manier waarop we met elkaar samenwerken. De millenniumgeneratie wordt een dominante groep, niet alleen op de werkvloer, maar ook in het management. Dat zorgt voor een aardverschuiving in de relaties tussen organisaties en hun medewerkers en ook in de structuur van bedrijven en industriesectoren. De traditionele manier van denken over carrières, trainingen en personeelswerving worden volledig op hun kop gezet.

### Technologie

Technologie is de drijver én enabler voor alle aspecten van deze transformatie. Bedrijven zullen het concept van de 'werkplek' moeten aanpassen voor het tijdperk waarin medewerkers permanent verbonden

zijn en kunstmatige intelligentie (artificial intelligence: AI) in alle aspecten van het leven doordringt. De focus van werkplekstrategieën zal worden verruimd van het verhogen van de productiviteit van het individu naar meer samenwerkingsmogelijkheden en co-creatie als onderdeel van een ruimer ecosysteem, waarbij ook zaken als gezondheid en welzijn worden bevorderd.

Organisaties moeten de fundamenten voor deze nieuwe wereld nu leggen, anders zijn ze niet voorbereid op

de veranderingen die gaan komen. De gezamenlijke marktstudie van PAC en Fujitsu gaat nader in op de vijf gebieden die voor de belangrijkste veranderingen in de eisen en positionering van de werkplek in 2015 zullen zorgen en geeft een aantal praktische tips over de stappen die bedrijven moeten zetten om ook op de langere termijn succesvol te blijven. »



Bovenstaand verhaal vormt een inleiding van een serie van drie artikelen over de vijf belangrijkste veranderingen die de digitale werkplek van 2025 zullen beïnvloeden.

Die veranderingen zijn:

- 1) Sociale veranderingen - De 'lifestyle' werkplek
- 2) Technologische veranderingen
- 3) Omgevingsveranderingen
- 4) Zakelijke en industriële veranderingen
- 5) Demografische veranderingen

Verandering 1, de 'lifestyle' werkplek, wordt hierna beschreven. 2 en 3 lees je in ChannelConnect Magazine 6 en veranderingen 4 en 5 worden besproken in ChannelConnect 7.

# 1 - De 'lifestyle' werkplek

In 2025 zullen de werkplek en de relatie tussen werkgever en werknemer totaal anders zijn dan nu. Werknemers zijn expert op een bepaald terrein en bieden hun diensten aan via een netwerk van professionals en voelen zich in mindere mate medewerker van een bepaald bedrijf.

## Flexibel werken wordt de norm

In 2025 zal meer dan de helft van de beroepsbevolking freelance werken, wat een grote impact heeft op sectoren als zakelijke dienstverlening, transport en retail. Leidinggevende functies in marketing, technologie of strategie worden ook voor kortere periodes vervuld, omdat professionals freelance willen werken om zo een betere privé-werkbalans te creëren. Ook medewerkers in vaste dienst bij één werkgever zullen heel anders gaan werken: meer dan de helft werkt niet meer vanuit een vast kantoor of op vaste tijden tussen 9 en 5 uur. Millennials hechten meer waarde aan een goede privé-werkbalans dan aan een snelle carrière; onderzoek heeft inmiddels ook aangetoond dat mensen hooguit zes uur per dag écht creatief en productief kunnen zijn.

Flexibel werken betekent ook dat bedrijven parttime, op afroep werkend personeel en thuiswerkers toegang moeten geven tot bedrijfssystemen en -gegevens. Daarvoor moeten slimme security platforms worden ontwikkeld, zodat de juiste mensen de juiste toegangsrechten tot voor hun werk noodzakelijke data hebben.

## Het kantoor gaat welzijn en gezondheid bevorderen

De fysieke werkplek van 2025 is onherkenbaar veranderd in vergelijking met nu. Doordat veel mensen niet meer vanaf een vaste werkplek werken zullen kantoren veel minder ruimte innemen, soms nog maar de helft van wat ze nu in gebruik hebben. Kantoorruimte wordt ook steeds vaker door derden verhuurd



en beheerd, inclusief alle communicatieve en collaboratieve voorzieningen. Ruimtes kunnen qua functionaliteit en uitstraling flexibel worden aangepast aan de behoefte van het moment. Er is veel aandacht voor groen - bomen, planten en grasveldjes. Uit een onderzoek van de Harvard Universiteit blijkt dat 'groen'-gecertificeerde kantoren 26 procent meer aantrekkingskracht hebben en het ziekteverzuim er 30 procent lager ligt.

Het mantra 'zitten is het nieuwe roken' wordt tegengegaan met allerlei bewegingspauzes en er zijn slaap- en meditatiecabines die ervoor zorgen dat medewerkers fris en gemotiveerd naar huis kunnen gaan. Wearables zoals slimme brillen kunnen helpen om de werkbelasting en stress te managen via een concentratiemeting en ervoor zorgen dat een werknemer wordt afgeschermd van niet-kritische communicatie. Lichamelijk welzijn wordt bevorderd door volledig ergonomisch meubilair dat er door middel van

bio-feedbacktechnologie voor zorgt dat de zitpositie automatisch optimaal wordt ingeregeld. Drones en bots bevoorraden kantines en koffiecorners en serveren dranken uit naar individuele medewerkers.

## Medewerkersbeleving wordt belangrijkste maatstaf voor succes

In de toekomst zullen organisaties hun succes niet alleen afmeten langs het concept van gebruikerservaring, maar een meer holistische benadering kiezen om de prestaties en het engagement van hun medewerkers te meten. Alle processen die mensen in hun werkende leven beïnvloeden zijn daarin meegenomen: HRM, management en algemene werkomgeving. Er zullen nieuwe assessmenttools moeten worden ontwikkeld en wordt de 'employee Net Promoter Score' (eNPS) veel grootschaliger ingezet. Maar net als op andere terreinen is technologie ook hier slechts een onderdeel van de totaalbenadering. «