

| Whitepaper

Word Fit for the Future

De noodzaak voor organisaties
om nu te handelen.

 info@archipel.academy

 +31(0)418 688 674



In deze whitepaper

- › Krachten die de toekomst van werk vormgeven
- › Megatrends die de toekomst van werk beïnvloeden
- › Learning & Development als katalysator voor verandering
- › Waarom is FFTF cruciaal voor HR en L&D?
- › Toekomstbestendigheid: de norm bepalen voor 'Fit for the Future' organisaties
- › De nieuwe rol van HR en L&D in het tijdperk van transformatie

Fit for the Future in het tijdperk van transformatie

Slechts

14%

van de bedrijven is
Fit for the Future

MEGA

trends

- › Demografische en sociale verandering
- › Technologische doorbraken
- › Schaarste aan hulpbronnen en klimaatverandering
- › Snelle verstedelijking
- › Politieke onzekerheid
- › Toenemende ongelijkheid

Toekomstbestendigheid

De norm bepalen voor
'Fit for the Future'
organisaties

1. Flexibiliteit en hybride werken
2. Automatisering en AI
3. Medewerkerwelzijn
4. Gig economie
5. Levenslang Leren

HR en L&D als

katalisator

- › Anticiperen op toekomstige behoeften
- › Holistische ontwikkeling van medewerkers
- › Aanpassingsvermogen en veerkracht
- › Maatwerk voor organisatorische behoeften
- › Bevordering van innovatie

De rol

van HR
en L&D

- › Strategische partnerschappen
- › Data-gedreven besluitvorming
- › Cultuur van continu leren
- › Flexibiliteit en aanpassingsvermogen
- › Ethiek en verantwoordelijkheid
- › Samenwerking met externe partners

Tot slot

De nadruk ligt op het belang van pro activiteit. De toekomst van werk is niet langer een verre visie; het is hier en nu. HR en L&D professionals moeten de leiding nemen, strategisch denken, en een cultuur van continu leren bevorderen.

Bronnen

1. PwC. Future of work 2030. PwC Nederland. <https://www.pwc.nl/nl/dienstverlening/people-and-organisation/documents/pwc-future-of-work-2030.pdf>
2. Vodafone Nederland. Fit for the future worden: FFTF rapport 2021. <https://www.vodafone.nl/zakelijk/inspiratie/fit-for-the-future-words-fftf-report-2021>

Fit for the Future

De noodzaak voor organisaties om nu te handelen

In een wereld die gekenmerkt wordt door snelle technologische vooruitgang, veranderende marktdynamiek en een onvoorspelbare toekomst, is het voor organisaties essentieel om proactief te zijn. 'Fit for the Future' (FFTF) is niet langer een keuze, maar een noodzaak.

Voor HR en L&D professionals is dit het moment om op te staan en het voortouw te nemen.



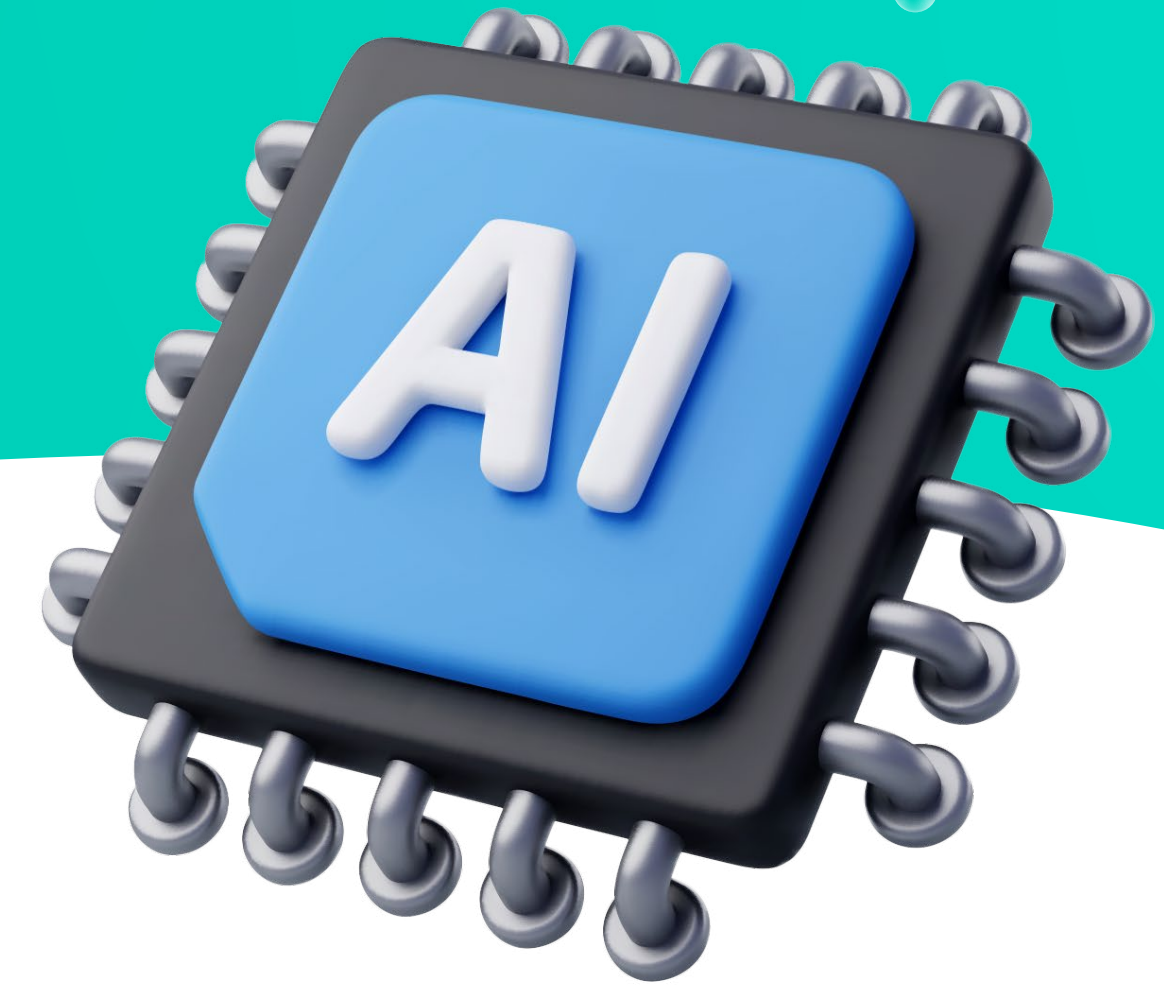
De alarmerende realiteit

> 14%



Recent onderzoek heeft een zorgwekkend beeld geschetst: **slechts 14%** van de Nederlandse bedrijven behoort tot de FFTF-kopgroep. Dit betekent dat een overweldigende meerderheid van de organisaties nog een weg te gaan heeft om zich volledig aan te passen aan toekomstige uitdagingen.

De krachten die de toekomst van werk vormgeven



De toekomst van werk wordt beïnvloed door technologie, menselijke beslissingen, wetten, regelgeving en bredere trends. De toekomst van werk is al aan het ontvouwen en betekent dat stakeholders nu actie moeten ondernemen. HR-professionals hebben de taak om een cultuur van continu leren en

aanpassingsvermogen te bevorderen. Dit gaat verder dan traditionele trainingen; het gaat om het creëren van een leeromgeving waarin medewerkers worden aangemoedigd om proactief nieuwe vaardigheden te verwerven en zich aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Het probleem

Megatrends die de toekomst van werk beïnvloeden

Trend 1.

Demografische en sociale veranderingen



Als de wereldbevolking blijft groeien, leidt dit tot een grotere concurrentie op de arbeidsmarkt. Bovendien kan de verdeling van de bevolking over verschillende regio's invloed hebben op waar bedrijven zich vestigen en waar ze hun talent werven.

Met een vergrijzende bevolking in veel ontwikkelde landen kunnen er tekorten ontstaan in bepaalde beroepen, terwijl er in andere sectoren een overschot kan zijn. Dit kan ook tot een grotere nadruk op levenslang leren en omscholing.

Trend 2.

Verschuiving in wereldwijde economische macht

De dynamiek tussen ontwikkelde en ontwikkelingslanden zorgt voor het verplaatsen van banen naar regio's met lagere productiekosten. Tegelijkertijd kunnen opkomende markten nieuwe kansen bieden voor bedrijven en werknemers.

Trend 3.

Technologische doorbraken

Technologische innovaties, zoals kunstmatige intelligentie en robotica, kunnen sommige banen overbodig maken, maar ook nieuwe kansen creëren. Werknemers moeten mogelijk nieuwe vaardigheden leren om relevant te blijven in hun vakgebied.



Trend 4.

Schaarste aan hulpbronnen en klimaatverandering

Bedrijven kunnen gedwongen worden om duurzamere praktijken te adopteren, wat leidt tot nieuwe banen in groene technologieën en duurzaamheid. Tegelijkertijd kunnen sommige sectoren, zoals fossiele brandstoffen, krimpen.

Trend 5.

Snelle verstedelijking

Met meer mensen die naar steden verhuizen, zal er een grotere vraag zijn naar stedelijke infrastructuur, huisvesting en diensten. Dit kan leiden tot banen in stadsplanning, bouw en openbaar vervoer.

Trend 6.

Politieke onzekerheid

Politieke instabiliteit kan investeringen en bedrijfsvestigingen beïnvloeden. Werknemers in regio's met politieke onrust kunnen hun banen verliezen of gedwongen worden te verhuizen.

Trend 7.

Toenemende ongelijkheid

De kloof tussen de 'haves' en 'have-nots' zorgt voor sociale spanningen en onrust. Bedrijven kunnen onder druk komen te staan om eerlijkere lonen en arbeidsomstandigheden te bieden.

Het belang van toekomstgericht denken

Deze megatrends illustreren de complexiteit en snelheid van veranderingen waarmee de wereld wordt geconfronteerd. Van demografische verschuivingen en technologische doorbraken tot klimaatverandering en toenemende ongelijkheid, elk van deze trends heeft het potentieel om de manier waarop we werken en zakendoen radicaal te transformeren. In deze context is het essentieel voor organisaties om proactief te zijn, zich aan te passen en te innoveren. Organisaties die niet anticiperen op deze veranderingen of niet bereid zijn zich aan te passen, lopen het risico achter te blijven of irrelevant te worden.

Daarom is het cruciaal voor organisaties om 'fit for the future' te zijn. Dit betekent het cultiveren van een cultuur van voortdurend leren, het omarmen van technologische innovaties, het voorbereiden op demografische verschuivingen en het ontwikkelen van duurzame en ethische bedrijfspraktijken. Door dit te doen, kunnen organisaties niet alleen overleven, maar ook floreren in een steeds veranderende wereld.



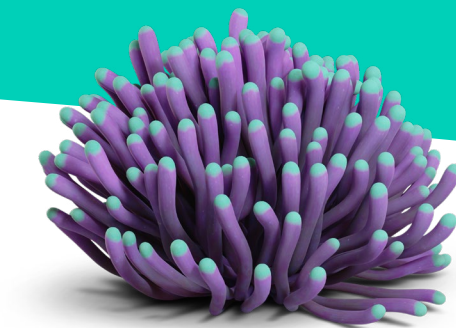
De acties

Learning & Development als katalysator voor verandering

L&D speelt een cruciale rol bij het uitrusten van medewerkers met de vaardigheden die nodig zijn voor de toekomst. Aan de hand van de megatrends, is het vermogen van een organisatie om zich aan te passen en te evolueren van cruciaal belang om de volgende redenen:

1. Anticiperen op toekomstige behoeften
2. Holistische ontwikkeling van medewerkers
3. Aanpassingsvermogen en veerkracht
4. Maatwerk voor organisatorische behoeften
5. Bevordering van innovatie

1 Anticiperen op toekomstige behoeften



L&D stelt organisaties in staat om vooruit te kijken en te anticiperen op de vaardigheden die in de toekomst nodig zullen zijn. Door proactief te zijn, kunnen organisaties zich voorbereiden op veranderingen voordat ze zich voordoen, in plaats van reactief te handelen.

2 Holistische ontwikkeling van medewerkers

Terwijl technische vaardigheden essentieel zijn, zijn het vaak de soft skills die het verschil maken in complexe, onzekere situaties. L&D-programma's die zowel technische als soft skills omvatten, zorgen voor een meer afgeronde, adaptieve werknemer.



3 Aanpassingsvermogen en veerkracht

Door voortdurende training en ontwikkeling worden medewerkers veerkrachtiger en beter in staat om zich aan te passen aan veranderingen. Dit bouwt een cultuur van leren en groei, waardoor organisaties sneller kunnen reageren op externe uitdagingen.

4

Maatwerk voor organisatorische behoeften

Geen twee organisaties zijn hetzelfde. L&D kan op maat gemaakte leertrajecten ontwikkelen die specifiek zijn afgestemd op de unieke behoeften, uitdagingen en doelen van een organisatie. Dit zorgt voor relevantere en effectievere trainingen.

5

Bevordering van innovatie

Door medewerkers uit te rusten met vaardigheden zoals creativiteit en kritisch denken, bevordert L&D een cultuur van innovatie. Innovatieve organisaties zijn beter in staat om nieuwe kansen te identificeren en te benutten.



L&D fungeert als een katalysator voor verandering omdat het organisaties in staat stelt om proactief te zijn, zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en een cultuur van voortdurende groei en innovatie te bevorderen. Dit omvat niet alleen technische vaardigheden, maar ook soft skills zoals kritisch denken, creativiteit en emotionele intelligentie. In de context van de huidige megatrends is het vermogen om te leren en te evolueren.

De effecten

Waarom is FFtF cruciaal voor HR en L&D?

HR en L&D bevinden zich in het epicentrum van organisatorische transformatie

Terwijl technologie, marktdynamiek en maatschappelijke verwachtingen evolueren, is het de verantwoordelijkheid van HR om een werkomgeving te creëren die zowel ondersteunend als adaptief is. Tegelijkertijd moet L&D ervoor zorgen dat medewerkers zijn uitgerust met de vaardigheden en kennis die nodig zijn om te floreren in deze veranderende landschappen. 'Fit for the Future' zijn is niet alleen een strategische noodzaak; het is een imperatief voor het welzijn, de groei en het voortdurende succes van een organisatie. En in deze missie spelen HR en L&D een cruciale, leidende rol.



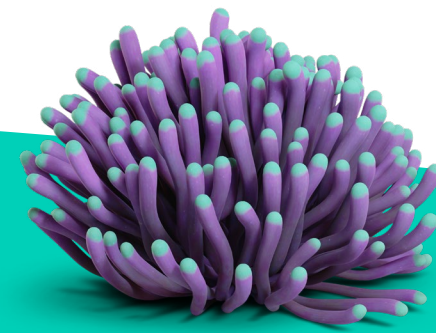


Toekomstbestendigheid de norm bepalen voor 'Fit for the Future' organisaties

De hedendaagse werkplek ondergaat een transformatie, aangedreven door technologische innovaties, verschuivende arbeidsdynamieken en de groeiende behoeften van werknemers. Deze veranderingen roepen vragen op over hoe organisaties zich kunnen voorbereiden op een onzekere toekomst. Hoe kunnen ze zich aanpassen aan nieuwe arbeidsmodellen zoals de gig economie? Hoe kunnen ze ethisch en effectief omgaan met technologieën zoals AI? En hoe kunnen ze het welzijn en de groei van hun werknemers waarborgen in een steeds veeleisendere omgeving? Onderstaande maatstaven bieden oplossingen om organisaties te helpen 'fit for the future' te worden, waarbij toekomstbestendigheid niet alleen een doel is, maar de nieuwe norm.

Flexibiliteit en hybride werken

De traditionele 9-tot-5-werkdag en kantooromgeving voldoen niet meer aan de behoeften van veel werknemers. Er is een groeiende vraag naar flexibiliteit in werkarrangementen.



Oplossing:

In reactie op de groeiende vraag naar flexibiliteit moeten organisaties hybride werkmodellen omarmen. Dit vereist robuuste technologische infrastructuur, zoals cloudoplossingen en samenwerkingstools, die werknemers in staat stellen om effectief te communiceren en samen te werken, ongeacht hun locatie. Bovendien moeten er duidelijke communicatieprotocollen en richtlijnen worden opgesteld om ervoor te zorgen dat teams synchroon blijven werken. L&D moet online leerplatforms aanbieden die toegankelijk zijn voor werknemers, ongeacht hun locatie, en die een mix van synchrone en asynchrone leermogelijkheden bieden.

Automatisering en AI

Met de snelle vooruitgang in technologie, vooral in AI en automatisering, worden veel traditionele banen bedreigd. Dit kan leiden tot baanverlies en de noodzaak voor werknemers om zich aan te passen aan nieuwe rollen.

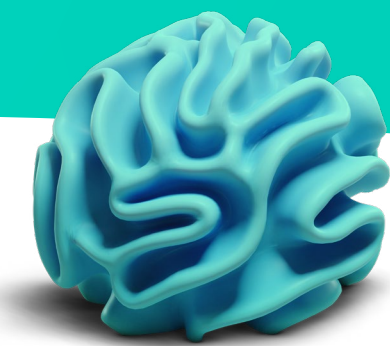
Oplossing:

Terwijl automatisering en AI de werkplek transformeren, moeten organisaties investeren in continue training en ontwikkeling. Dit betekent het creëren van leertrajecten die niet alleen technische vaardigheden bijbrengen, maar ook ethische overwegingen rondom AI en automatisering behandelen. Medewerkers moeten worden uitgerust met de vaardigheden om samen te werken met geautomatiseerde systemen en AI-tools. Bovendien moeten ze worden aangemoedigd om kritisch te denken over hoe deze technologieën ethisch en effectief kunnen worden ingezet. Dit kan worden bereikt door middel van workshops, simulaties en praktijkgerichte trainingen.

Ervaar het zelf →

Medewerkerswelzijn

Met de toenemende druk en eisen van de moderne werkplek ervaren veel werknemers stress, burn-out en andere mentale gezondheidsproblemen.



Gig Economie

De traditionele werkplek verandert snel met de opkomst van de gig economie. Steeds meer mensen kiezen voor freelance of tijdelijke rollen in plaats van vaste banen. Dit brengt uitdagingen met zich mee op het gebied van arbeidsrechten, job-zekerheid en de traditionele werkrelatie.

Oplossing:

Medewerkerswelzijn moet centraal staan in elke organisatiestrategie. Dit betekent het implementeren van welzijnsprogramma's die zich richten op fysieke gezondheid, mentaal welzijn en werk-privébalans. Organisaties kunnen samenwerken met gezondheidsprofessionals om workshops en seminars aan te bieden over onderwerpen zoals stressmanagement, voeding en lichaamsbeweging. Daarnaast kunnen flexibele werkarrangementen en pauzes tijdens de werkdag bijdragen aan het welzijn van de medewerker. L&D kan specifieke trainingen ontwikkelen die medewerkers tools en technieken bieden om met stress om te gaan, hun veerkracht te vergroten en een positieve mindset te bevorderen. Ontdek hier meer over...

[Groeien zonder Grenzen 2024 →](#)

Oplossing:

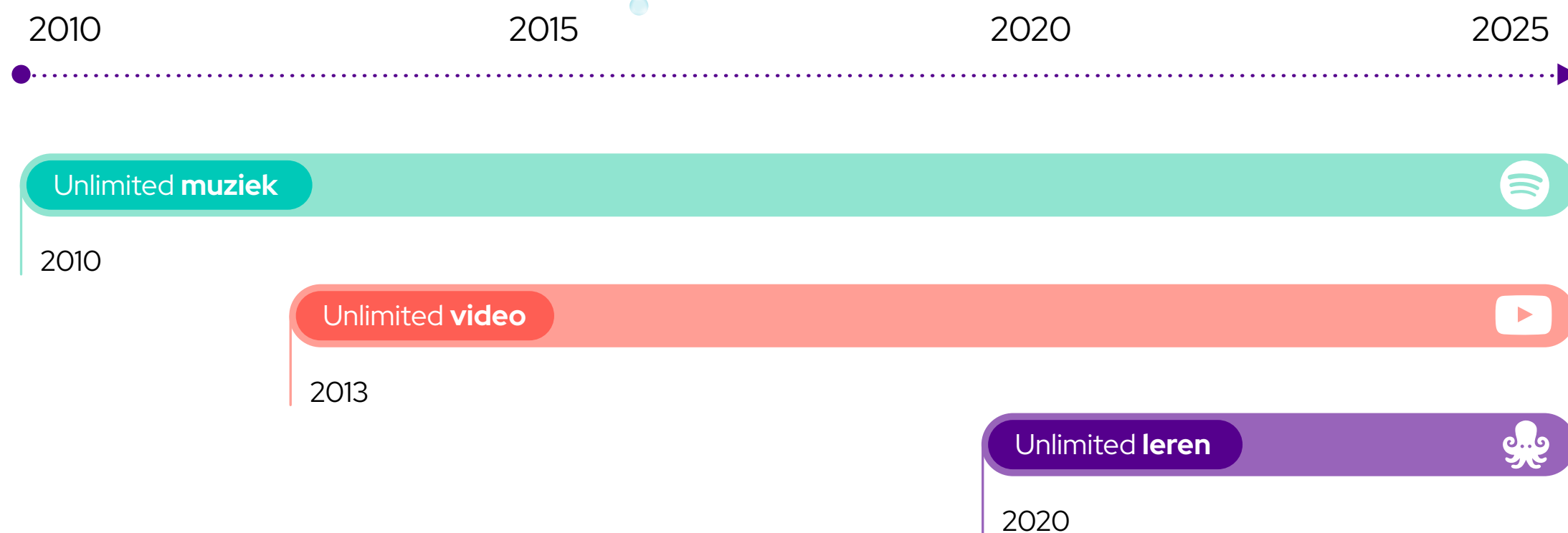
In de gig economie is het essentieel dat organisaties flexibele en dynamische platforms en tools implementeren die specifiek zijn ontworpen voor het beheer van gig-werknemers. Dit betekent niet alleen het aanbieden van contractuele en betalingsoplossingen, maar ook het waarborgen van een inclusieve bedrijfscultuur waar gig-werknemers zich gewaardeerd en betrokken voelen. Trainingen en ontwikkelingsmogelijkheden moeten modulair en op aanvraag worden aangeboden, zodat gig-werknemers kunnen leren in hun eigen tempo en op hun eigen schema. Dit kan worden bereikt door digitale leerplatforms en mobiele apps die toegankelijk zijn voor freelancers, ongeacht hun locatie.

Levenslang leren

In een snel veranderende wereld is het idee van 'klaar zijn met leren' na formele educatie niet langer haalbaar. Werknemers moeten zich voortdurend aanpassen en nieuwe vaardigheden leren.

Oplossing:

Levenslang leren moet worden gezien als een kerncomponent van de organisatiecultuur. Dit betekent het aanbieden van een breed scala aan leermogelijkheden, van formele cursussen en workshops tot informele leermogelijkheden zoals mentorprogramma's en peer-to-peer leren. L&D moet ook inspelen op de nieuwste leertechnologieën, zoals virtual reality en augmented reality, om boeiende en interactieve leerervaringen te bieden. Medewerkers moeten worden aangemoedigd om eigenaarschap te nemen over hun leertrajecten, met toegang tot zelfgestuurde leermiddelen en platforms waar ze hun voortgang kunnen volgen en nieuwe doelen kunnen stellen.



Archipel Unlimited

Wij nemen grenzeloos groeien graag letterlijk. Met Archipel Unlimited zorgen wij ervoor dat uw medewerkers continu beschikken over de juiste vaardigheden en competenties om het werk van vandaag én morgen uit te kunnen blijven voeren.

[Meer informatie →](#)

De nieuwe rol van HR en L&D in het tijdperk van transformatie

De toekomst van werk is niet langer een verre visie; het is hier en nu. De megatrends in combinatie met de uitdagingen en oplossingen die in deze whitepaper worden besproken, benadrukken de noodzaak voor organisaties om zich aan te passen en te evolueren. Maar hoe kunnen HR en L&D professionals deze informatie concreet toepassen in hun dagelijkse praktijk?



Strategische partnerschappen

HR en L&D moeten niet langer worden gezien als ondersteunende functies, maar als strategische partners. Ze moeten nauw samenwerken met het senior management om de organisatiestrategie vorm te geven, rekening houdend met de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt.

Data-gedreven besluitvorming

Maak gebruik van geavanceerde analytics en AI om inzichten te verkrijgen in de vaardigheden en competenties die nodig zijn voor de toekomst. Dit helpt bij het ontwerpen van gerichte L&D-programma's en het identificeren van talent gaps.

Cultuur van continu leren

Creëer een omgeving waarin leren wordt gezien als een continu proces, niet als een eenmalige gebeurtenis. Moedig medewerkers aan om eigenaarschap te nemen over hun leertrajecten en bied hen de tools en middelen om dit te doen.

Flexibiliteit en aanpassingsvermogen

De wereld verandert snel, en organisaties moeten dat ook doen. HR en L&D moeten flexibele programma's en beleidslijnen ontwikkelen die kunnen worden aangepast aan veranderende omstandigheden.

Ethiek en verantwoordelijkheid

In een tijdperk van automatisering en AI is het essentieel dat organisaties ethische overwegingen vooropstellen. HR moet richtlijnen opstellen voor het ethisch gebruik van technologie op de werkplek en ervoor zorgen dat medewerkers worden getraind in deze principes.

Samenwerking met externe partners

Gezien de snelheid van verandering is het onwaarschijnlijk dat organisaties alle antwoorden intern zullen hebben. HR en L&D moeten samenwerken met universiteiten, technologiebedrijven, en andere externe partners om toegang te krijgen tot de nieuwste kennis en middelen.

In deze tijd van ongekende verandering, is het essentieel dat HR en L&D professionals de leiding nemen. Door proactief te zijn, strategisch te denken, en een cultuur van continu leren te bevorderen, kunnen zij ervoor zorgen dat hun organisaties niet alleen overleven, maar ook floreren in de toekomst van werk. Het is tijd om te handelen. De toekomst wacht niet.

Start nu →



Archipel Academy

Het all-in-one leerplatform voor grenzeloze groei

Archipel Academy is met nominaties zoals de **FD Gazelle**, **Blue Tulip** en **SaaS100** een van de snelst groeiende én innovatieve bedrijven van Nederland. Enkele jaren geleden stelden we onszelf de vraag: kan leren binnen organisaties niet overzichtelijker, goedkoper en impactvoller?



We hebben inmiddels bewezen van wel. Organisaties zoals **Heineken**, **Philips**, **VodafoneZiggo** en **Enexis** leren via één centraal all-in-one leerplatform dat medewerkers middels hoogwaardige scans, slimme algoritmes en persoonlijk leeradvies helpt bij het zetten van de volgende stap. Het proces van organiseren tot factureren nemen we daarbij volledig uit handen. Zo kan de organisatie zich richten op zijn core business. Alle expertise in leren heb je daarnaast binnen handbereik: van individueel opleidingsadvies tot consultancy. **Dát is hoe we organisaties laten groeien zonder grenzen.**

Meer weten?

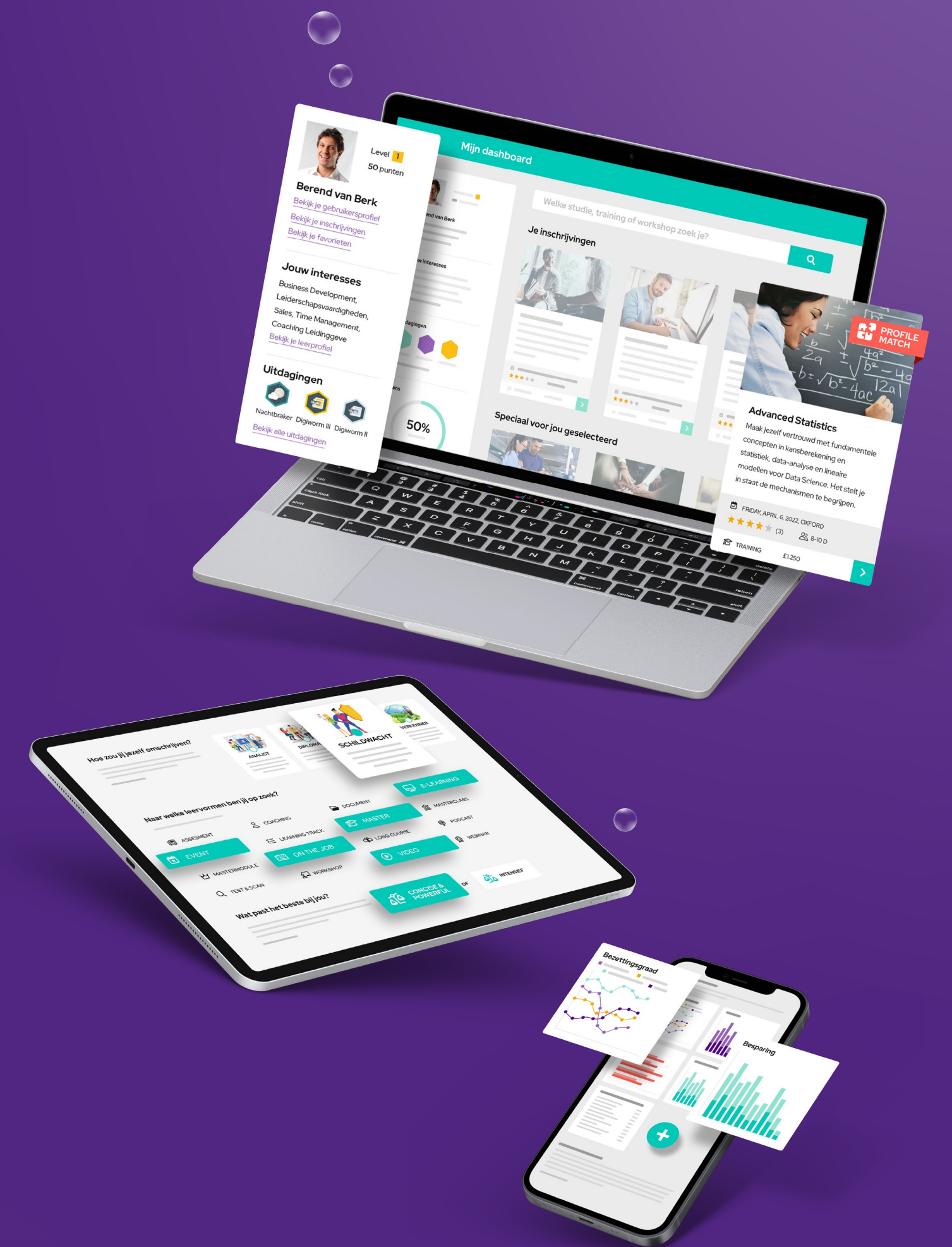
Benieuwd wat wij voor je kunnen betekenen? Plan een vrijblijvende 15 minuten discovery call in voor een advies op maat.

[Inplannen →](#)

Eerst nog even verder kijken?

Ontdek alles wat je weten wilt op onze website.

[Meer informatie →](#)



 **archipel**