



grow impact

# Checklist voor een Future Proof Workforce

De komende jaren staan zowel bedrijven als HR voor grote uitdagingen. Met de massale uitstroom van babyboomers hebben we 700.000 extra medewerkers nodig op de arbeidsmarkt. Bovendien heeft België een lage werkzaamheidsgraad van 72% en streeft het naar een werkzaamheidsgraad van 80% tegen 2030, wat betekent dat we alle generaties op de werkvloer nodig zullen hebben.

Om ervoor te zorgen dat je de juiste stappen zet richting een Future Proof Workforce, hebben we enkele checks met hun bijhorende actiepunten op een rijtje gezet. Welke kan jij momenteel al afvinken?

## □ Stem af op diverse doelgroepen

Een van de grootste uitdagingen voor bedrijven is het aanpassen van HR-processen en -praktijken aan de behoeften van verschillende generaties op de werkvloer. Denk aan 55+’ers, Gen X, millennials, GenZ en binnenkort ook Gen Alpha. Hoe houden we deze groepen gemotiveerd en geëngageerd? En hoe zorgen we ervoor dat iedereen voldoende opgeleid blijft, vooral in een wereld van VR, AI, robotica en andere nieuwe technologieën?



### Actiepunten:

- Ontwikkel motiverende programma's, aangepast aan de noden en behoeften van de verschillende generaties.
- Zorg voor continue opleiding in opkomende technologieën.
- Creëer een inclusieve werkomgeving waarin elke generatie zich gehoord en gewaardeerd voelt.
- Denk na over job-redesign. Laat mensen, afhankelijk van hun fysieke en mentale draagkracht, nadenken over hoe ze hun job willen invullen.
- Sta open voor interne mobiliteit en laat medewerkers af en toe een andere rol innemen doorheen hun carrière.

## □ Zet in op 55+'ers

Oudere werknemers zijn nog steeds een waardevolle aanwinst. Bedrijven zoals Mazda en Lunch Garden investeren in 55+'ers vanwege hun ervaring en klantgerichtheid. Bij Lunch Garden is 21% van de nieuw aangeworven medewerkers 55+ omdat zij meer warmte meebrengen en gastvrij zijn, wat zeer gesmaakt wordt door het bredere cliënteel van Lunch Garden.

\*Survey resultaten  
**Rendeert het nog om  
55+'ers in te zetten?**

**92%** zegt ja

### **Actiepunten:**

- Zie 55+'ers als mentoren en koppel hen aan starters. Zo ontwikkel je mentorship programma's om kennisdeling te stimuleren.
- Promoot de voordelen, zoals werkervaring, levenservaring, stabiliteit in het bedrijf en opgebouwde intermenselijke (soft) skills, van oudere werknemers binnen de organisatie.

## □ Zet GenZ niet weg als lui

GenZ wordt vaak onterecht als lui beschouwd. Deze generatie heeft echter het hoogste percentage studenten met werkervaring (51%) en vakantiejobs (78%). Vele van hen ambiëren ook de FIRE-lifestyle (financially independent, retire early).

Gen Z geeft prioriteit aan geluk boven succes en ze zijn zelfs de eerste generatie die hun huidige baan zouden verlaten zonder eerst een alternatief klaar te hebben. Om aan al deze behoeften te voldoen is het belangrijk dat CEOs en zaakvoerders flexibel zijn in hun beleid, aangezien zij een groot deel van de toekomstige arbeidspopulatie zullen vormen.

### **Actiepunten:**

- Luister naar de behoeften van GenZ en pas policies aan waar mogelijk.
- Erken hun technologische vaardigheden en gebruik deze om efficiëntie en productiviteit te verhogen en ruimte te maken voor werkcomfort.
- Vermijd stereotypering en focus op hun unieke perspectieven op werk en deadlines.

Survey resultaten  
**Is gen Z een lui  
generatie?**

**78%** zegt nee

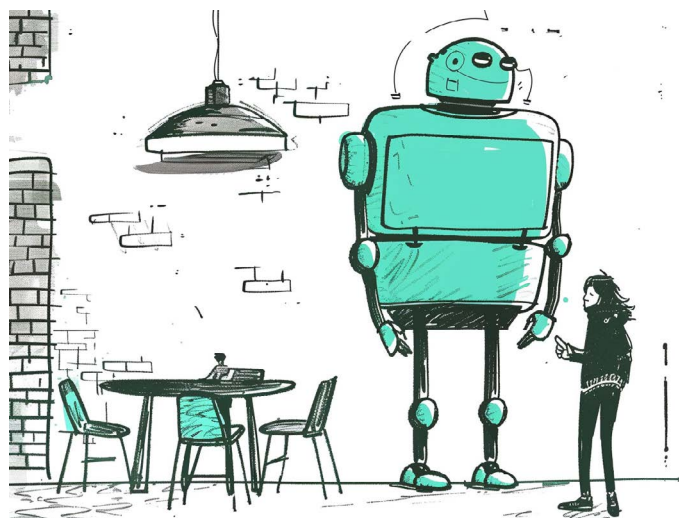


## □ Bereid je voor op toekomstige vaardigheden

Bedrijven moeten continu nieuwe vaardigheden ontwikkelen en bestaande vaardigheden updaten. Levenslang leren is een permanente opdracht en re-skilling en upskilling hoort daar bij. Het is belangrijk om na te denken hoe je als bedrijf je strategie van de toekomst vertaalt in competentienoden van de toekomst.

### Actiepunten:

- Ontwikkel een cultuur van levenslang leren binnen de organisatie om zo tegemoet te komen aan de leerhonger die in sommige bedrijven leeft.
- Doe aan 'scenario-denken'. Bedenk vooraf wat er zou kunnen gebeuren, zodat je, wanneer een bepaald scenario zich afspeelt, je sneller kan reageren omdat je er al eens hebt over nagedacht.



## □ Leg de nadruk op de juiste competenties

Het is duidelijk dat technologie een belangrijke component is, maar dan toch vooral om meer comfort te geven aan het werk en om de kwaliteit van het werk te verhogen en de efficiëntie te verbeteren. Daarnaast blijven de social skills nodig en worden ze zelfs belangrijker richting de toekomst.

Survey resultaten  
**Zijn we als bedrijf al  
klaar voor de skills  
van morgen?**

**17%** zegt ja

### Actiepunten:

- Focus enerzijds op technologie-gedreven skills. Ze zijn een belangrijk antwoord op de 'zekerheden' in deze veranderende wereld en kunnen helpen om de productiviteit en efficiëntie te verhogen.
- En anderzijds moet de focus ook liggen op interpersoonlijke skills zoals actief luisteren, authenticiteit en empathie. Die wapenen ons tegen de 'onzekerheden' van deze wereld want met elke innovatieve technologie maakt de persoonlijke signatuur nog steeds het verschil.
- Identificeer en ontwikkel de verwante of aangrenzende vaardigheden (adjacent skills) van je werknemers. Deze hebben ze misschien vandaag al maar ze vallen net buiten de verwachte competentie.
- Voer job redesign uit volgens het 70-20-10 principe: 70% kerncompetenties, 20% andere aspecten, 10% nieuwe rollen.

## □ Overweeg de 4-daagse werkweek

Er zijn verschillende manieren om de 4-daagse werkweek in te vullen: vrijwillig parttime werken, voltijds betaald worden maar slechts 4 dagen werken, of voltijds werken op 4 dagen. Hoewel dit idee nog in de laboratoriumfase zit, is het belangrijk om de haalbaarheid binnen jouw sector en organisatie te evalueren.

De 4-daagse werkweek kent natuurlijk wel zijn uitdagingen, maar ze brengt ook verschillende voordelen met zich mee. Zo is er het fenomeen van multiple-jobholding. Van maandag tot donderdag doe je je normale job en op vrijdag doe je een job die je graag doet vanuit je purpose of een maatschappelijke bijdrage, of zet je je in als vrijwilliger. Het voordeel hiervan is dat de positieve energie die hierdoor opgebouwd wordt, ook een positieve impact heeft op je andere job.

### Actiepunten:

- Evalueer de haalbaarheid binnen jouw sector en organisatie.
- Gebruik technologie om productiviteit te behouden in een kortere werkweek. Maar weet ook dat investeren in technologie ook veel geld kost! Overweeg dus vooraf of de technologie de investering waard is.
- Monitor en pas aan op basis van ervaringen en feedback van werknemers.

Survey resultaten  
**Is een 4-daagse  
werkweek haalbaar  
voor onze bedrijven?**

**46%** zegt nee



Als je dus wilt dat jouw bedrijf het niet alleen overleeft, maar floreert in de toekomst, dan moet je je HR-processen aanpassen en de nieuwe technologieën omarmen. Dit betekent ook inspelen op de behoeften van de 5 verschillende generaties op de werkvloer om de productiviteitsgroei en de efficiëntie van je organisatie echt een boost te geven.

De sleutel? Een degelijke voorbereiding op de vaardigheden van de toekomst. Focus daarom op technologie-gedreven en interpersoonlijke skills. En ja, continue upskilling en reskilling

zijn essentieel om de snelle veranderingen bij te houden.

Hopelijk ben je nu, na het volgen van onze checklist, goed op weg naar een workforce die klaar is voor de toekomst! Heb je toch nog vragen of wil je gewoon even babbelen of klankborden? [Contacteer Patrick](#), onze Talent en Organisatie expert of volg onze [social media](#) en schrijf je in op onze [nieuwsbrief](#) voor nog meer inspirerende inzichten en relevante updates!