

**S**hift Happens, en het is niet de vraag of we er klaar voor zijn, maar hoe het ons zal overkomen en wat ons dan zal overkomen. Enkelzijdige bezorgdheid of de veranderingen in de gaten houden is niet langer voldoende om te kunnen 'dealen' met de disrupties die nu manifest worden. De zogenoemde vierde industriële revolutie dwingt simpelweg alle organisaties en het gehele Umfeld tot consistente adaptie van de verandering en geen omgang met de verandering. Simpelweg; Organisaties zijn de verandering en de Counter Concerns worden groter.



**Ψ** Ook uit de laatste reports van het WEF (World Economic Forum) en de projectie op 2025 *does not leave (m)any room for misinterpretation*. De druk van de disruptie zal sterker toenemen dan verwacht en de kracht daarvan creëert nadrukkelijk groeiende burning issues.

Deze vierde industriële revolutie is fundamenteel anders dan de eerdere drie en wordt gekenmerkt door een onaflatende reeks nieuwe technologieën welke de fysieke, digitale en biologische werelden samenvoegen, die alle disciplines, economieën en industrieën beïnvloeden, en zelfs uitdagende projecties en ideeën over de betekenis van 'human', het menselijke zal inhouden.



Binnen de Arena van Business Continuity Management is de shift duidelijk voelbaar en eist een actieve versnelling en 'beyond borders' ontwikkelen van, en fundamentele regeneratie van strategie, beleid en het stelsel van maatregelen. De laatste 'Insights' (2017) van BCM Academy waarin de validiteit van de verandering (binnen Noord Europa) op aspecten getoetst is onderschrijft de conclusie van het WEF. Er kan geconcludeerd worden dat organisaties, maar ook overheden zich slechts beperkt of niet kunnen aanpassen door gemis aan en onderontwikkeld adoptievermogen, kennis en een hoge graad en mate van risico aversie.

Door 'issue gaps' tussen (nieuwe) technologieën en het empoweren ervan en het te instrumenteel toepassen van extreme agilitieit binnen de processen van organisaties leidt simpelweg tot mislukkingen en organisatie onveiligheid. De verschuivingskracht is zo dominant dat de ongelijkheid binnen en buiten het organisatieveld enkel groter zullen worden en fragmentatie de dagorde zal bepalen. Room To Improve is dan een opgave van formaat. Immers dit infecteert zowel het gewenste, als het ongewenste proces.

Change Drivers hebben niet alleen een enorme impact op de huidige business modellen, maar ook op de houdbaarheid van de ingezette verandering en de algehele License To Operate van organisaties. Simpelweg zullen organisaties of procesdelen daarbinnen verdwijnen omdat het focusverlies zo groot is dat niet langer voldaan kan worden aan het nieuwe stelsel van vereisten.

Ready Or Not betekend niet enkel dat het versnelde tempo van technologische, demografische en sociaal-economische verstoring transformatie vereist van industrieën en bedrijfsmodellen. Ook het veranderen van de vaardigheden die werkgevers nodig hebben zal minimaal gelijke tred te hebben en te houden. De houdbaarheid van de bestaande vaardigheden van werknemers in het proces zullen sterk verkort worden. Indien we daarbij een Future Jobs projectie van het WEF beoordelen zullen in 2020 gemiddeld meer dan een derde van de gewenste kernvaardigheden van de meeste beroepen bestaan uit vaardigheden die vandaag nog niet als cruciaal zijn voor de functie. Terwijl van bijna de helft van de huidige nu al de houdbaarheidsdatum is verstreken. Industrie/sector verschillen zijn er maar het beeld is klip en klaar.

Future Jobs binnen de future demand dient zich dominant te ontwikkelen op een 'nieuwe' vereiste skills set en juist geen focus tot optimalisatie van het bestaande. Opvallend is het te concluderen dat juist de traditionele 'tech denkers' achterblijven en opleiden en ontwikkelen vanuit een 'kunstjes' gedachte, bovendien al vanuit een achterstandspositie. Niet moeilijk om dan een platte projectie te doen. *No economy can succeed without a high-quality workforce, particularly in an age of globalization and technical change.* -Ben Bernanke. Dit betekend dat geen economie kan slagen zonder hoogwaardig personeel, vooral in een tijd van globalisering en technische veranderingen



Future Work Force Strategy zal tot het primaire proces van de business gerekend dienen te worden om disruptie tot voordeel te brengen en Grades of readiness te bepalen. De Ready Or Not waarde op de schaal hangt dus niet enkel af van 'nieuw' vereiste skills, maar kan in mate ook gerealiseerd worden door effectieve Re~Skilling. Kunst daarvan is dan wel dat er uitgegaan dient te worden van een zogenoemde positieve outlook en een stabiele ontwikkelbasis. Re~Skilling vanuit een (reeds) negatieve outlook zal niet werken. Wellicht confronterend, maar er kan geconcludeerd worden; If you're no part of the solution, you're part of the problem. Indien de workforce geen onderdeel is van de oplossing, is het een deel van het probleem.



Barrières en Erosievormen binnen de nieuwe vierde revolutie een enorme factor. Zeker ook binnen het domein Business Continuity Management kan ruwweg gesteld worden dat 40% van de vaardigheden die binnen organisaties nodig zijn, nog geen onderdeel zijn van de core skills van vandaag.

*"No economy can succeed without a high-quality workforce, particularly in an age of globalization and technical change." -Ben Bernanke.*

Onvoldoende begrip van versturende veranderingen (51%)  
Beperkte resources (50%) druk van aandeelhouders, op korte termijn winstgevendheid (42%) en werkgelegenheidsstrategie niet afgestemd op innovatiestrategie (38%) vormen de belangrijkste barrières en oorzaken van ongewenste erosie. Ready Or Not?