

Nu, midden 2017, is de verwachting dat binnen vaardigheden vraag- en aanbodprognoses (skill Supply & Demand) de economische groei in Nederland een positief effect heeft op de werkgelegenheid, die naar verwachting in 2019 op het niveau van voor de crisis (2008) zal uitkomen. Dit komt overeen met de voorspelling van de groei van de werkgelegenheid voor de EU als geheel, waarbij de gemiddelde werkgelegenheid in 2020 het niveau van voor de crisis zal bereiken. Met deze cijfers scoort Nederland gemiddeld beter dan het (gemeten) EU niveau.



Indien we de cijfers en analyse onder andere van Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) projecteren op de nabije toekomst (2020-2025) staan een toenemend aantal Jobs @ Risk. Het BBP is dan weliswaar relatief uit de gevarezone, maar de beroepsbevolking sluit niet aan op wat er gevraagd wordt voor de 'future jobs'. Deze mismatch samen met de voorziene veranderingen hebben binnen het Domein Business Continuity Management grote impact op vrijwel elke sector. Voor zowel markt als overheidspartijen dwingt dit tot maatregelen en aanpassingen om de license to operate van andere dimensies te voorzien wat betreft de workforce.



Er zijn een aantal duidelijke en scherpe conclusies gevormd die hun impact hebben en de "future of jobs" ernstig onder spanning brengen. De eerste is de sterke werkgelegenheidsverandering en de vervangingsvraag. Het begrip vervangingsvraag is gebaseerd op een verzameling van oorzaken (situaties) zoals eerste en tweede vergrijzing, migratie, wijzigende arbeidsparticipatie etcetera. Naast de verandering dient de vervanging van invulling voorzien te worden.



Cijfers tonen aan dat de vervangende behoefte veel hoger ligt dan de netto verandering van de uitbreidingsvraag. De zogenoemde employment growth rate binnen NL is hoog en de behoefte matchet niet op het aanbod en potentieel. Dit is een 'gap' die enkel groter zal worden. Tweede essentiële issue is dat zowel de vervangingsvraag, maar nog sterker de veranderingsvraag om andere en nieuwe competenties en skills vraagt. Met andere woorden: een vervanging van een functie zal (gelijk) gepaard gaan met een hogere competentie vraag. Een veranderingsvraag zal schaalbaar ook een hogere kwalificatie als basis hebben. Derde issue is dat de huidige workforce, binnen bepaalde categorieën, niet aan de kwalificaties voldoen om de ingezette veranderingen te ondersteunen. Afhankelijk van de sectoren zijn organisaties daardoor niet in staat beoogd en gepland beleid effectief tot resultaat te brengen. Dit omvat onder meer de ingezette veranderingen binnen technologie, werk, organisatievormen en de cognitieve skills. Changeability, capability en capacity zijn dan niet in lijn met de requirements waardoor remmende effecten zorgen voor een ongezond groeiklimaat.



Toepassing en projectie van de International Standard Classification of Education (ISCED) en de standaard Onderwijsindeling 2016 (SOI 2016) tonen opmerkelijke verschillen in de vereiste niveaus en skills voor invulling van zowel huidige, als toekomstige job's. Binnen de marktsectoren zijn de huidige vraagverschillen reeds groot, maar deze zullen echter alleen nog maar belangrijker worden. Dit draagt bij aan de complexiteit van het issue. Illustratief is dan ook dat in 2020 meer dan een derde van alle banen uit 'high level' posities binnen specifieke beroepsvelden zal bestaan. De competentieberoepen met specifieke vaardigheden één zesde, en als laatste de vaardigheidsberoepen met minder dan één twaalfde.



Dit geplaatst op de uitbreidingsvraag (verandering) is de frictie enkel duidelijker aan het worden. Alle werkgelegenheid die binnen Nederland gecreëerd worden vereisen hogere kwalificaties (ISCED 97 niveau 5 en 6). Vanwege de hoge vervangingsvraag zullen er echter baanmogelijkheden zijn die middelbare kwalificaties vereisen, maar dan wel



specifieker ingevuld en meetbaar (niveau 3 en 4). Al met al zal dus de wig groter worden tussen skill supply en demand. Bovendien worden het aantal job's @ risk groter (verdwijnde beroepen door verandering) en zijn grotere groepen verlaagt employable.

Binnen Business Continuity Management zijn deze uitdagingen in elk geval gemarkeerd en van prioriteit voorzien. Het lijkt dan ook wijs niet enkel binnen het primaire proces, maar ook vanuit 'keten perspectief' een Skills Panorama te ontwikkelen binnen de organisatie om de gap's te kunnen identificeren en te 'bridgen' tussen vaardigheidsbehoeften, perspectief op trends in vraag en aanbod van vaardigheden en mogelijke mismatches van vaardigheden. Ook de EU heeft op (macro) niveau initiatieven ontwikkeld.

"Primair staat dan: Making Skills Work, People and Skills Matching, Skills and Jobs, Future Jobs, en Labour Market Context."

Panorama's development binnen BCM Academy is voortdurend en structureel vormgegeven. Competentie specifiek als vocational education and training (VET), Beroepsonderwijs en – opleiding. Primair staat dan: Making Skills Work, People and Skills Matching, Skills and Jobs, Future Jobs, en Labour Market Context.

Binnen het werkingsveld van het CMS (Crisis Management Systeem) is de impact ook voelbaar en meetbaar. Er is ook een Silver Lining. Organisaties kunnen uit workforce disrupties ook de 'brighter side' belichten en juist deze veranderingen aan te pakken als voordeel. Hierbij Appetijt te ontwikkelen voor het maken van een move die toch al aanstaande was.