



Met het oog op 2022 en met nu als 'klokmoment' zullen vele organisaties niet juichend op de tribunes staan als het gaat om het speelveld van de vereiste kennis en competenties om de wedstrijd in te gaan. Om die metafoor verder te benadrukken is zowel de opstelling, als de samenstelling en het talent om binnen de competitie te kunnen scoren ontoereikend. Bovendien blijken een aantal parameters die verband houden met actuele (beschikbare) ervarings potentiëlen niet aan te sluiten op de geprojecteerde de kennis en competentiebehoefte van de 'WorkForce', dit is echter noodzakelijk om te kunnen performen in de nabije toekomst. Het één betekent zoveel dat het huidige ervaringspotentieel niet kan voorzien in de Transfer omdat deze niet voldoet aan de 'nieuwe' vereisten. Het andere, het tekort aan kennis, betekent dat er niet aan de 'nieuwe' competenties voldaan wordt.

Aanhaken en erbij blijven gold vaak als motto binnen organisaties die zagezegd minder trendsetters waren en zich van een relatief ontspannen profiel hadden voorzien. Juist die vermeende 'soliditeit' en rustige, beleidsmatige structuren waarbinnen 'de kat uit de boom kijken' usance was worden nu als het ware in de nek geslagen. De vermeende veilige cultuur waarbinnen 'negeren vooruitzien' was is voorgoed verleden tijd geworden. We kunnen daarbij putten uit een veelheid van ervaringen, actueel, en uit het recente verleden. Immers de 'recycle bin' van de 'verdwenen' formules en organisaties kunnen steeds minder 'hersteld' worden en zijn ook niet meer geschikt voor hergebruik. Bovendien is zowel het aantal organisaties als de sectoren die het betreft enkel sterker doorgezet. You ain't seen nothing yet lijkt een trend binnen de curve welke enkel stijgt.

De specifieke actuele practices binnen Business Continuity Management presenteren haarscherp dat de 'WorkForce' pijn factoren dusdanig serieus toenemend manifest zijn waardoor de 'continuïteit' van het primaire proces ernstige averij oploopt en zelfs een disruptief karakter heeft. De laatste WorkForce gap analyse van BCM Academy presenteert resultaten welke qua uitkomsten aansluiten bij de conclusies uit onderzoek van het WEF (World Economic Forum) en Cedefop (Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding). Echter met dit verschil, dat de noodzaak en urgentie binnen het BCM domein exponentieel sterker is. En dit zeker binnen de afbakening van noord Europa.

Als voorbeeld binnen de kloof kennisbehoefte en ervarings schaarste kan ICT en tech binnen het primaire proces van organisaties model staan. Allereerst kan worden geconcludeerd dat de kennisbehoefte hierbinnen slechts voor een derde kan worden afgedekt voor 2022. Dit terwijl nu, 2017 al een achterstand is opgelopen van ruim een derde. Het saldo is dan niet een complexe. Dit omvat dan nieuw^voor^nieuw, dus nieuwe competenties en rollen/functies. Als tweede is de huidige ervaring van de WorkForce onvoldoende toegerust om aan het nieuw vereiste te voldoen. Deze ervarings schaarste is nu reeds een dominant issue, immers ICT processen vereisen niet langer de traditionele invulling, maar wezenlijk andere skillsets en onconventionele proces management invullingen. Als derde blijkt tevens de kennisgap van bestuurders en management een bijna onoverkomelijke hindernis te vormen. Bestuurders weten in veel gevallen niet de eisen te vertalen die de 'business' nodig heeft om kwalificaties te benoemen en concreet te maken. Tevens worden ook vaak de noodzakelijke proces eisensets welke door de professionele teams binnen organisaties worden gesteld niet door het bestuur of de directies begrepen. Er is dan zo blijkt sprake van een aanmerkelijk vacuüm. Dit management vacuüm is zogenoemd een 'killer Issue' (these can put a business out of business).

Een fenomeen welke toenemend duidelijker en veelvuldiger te herkennen is binnen 'beleid' van organisaties is dat leiders in de strijd geblokkeerd zijn (leaders are locked in battle). Dit 'Locked & Vacuum' fenomeen is een super gevaarlijke. Het unlocken en uit het vacuum komen vraagt dan ook lef en 'leadership'. Immers, Om in de ring te komen waar anderen vechten, is vragen om een blauw oog, omdat je gewoon een andere vijand wordt. Politiek spelen is ook een optie, maar weet dan dat 'het lot delen' niet de

snelheid heeft die het vereist. Kortom, om gap's te kunnen overbruggen is strijd noodzakelijk.

Als vierde belangrijke 'pain driver' binnen de 'arbeidskloof' is de toenemend groter wordende verandering binnen de socio demografische en economische balans. Als we daar nog aan toevoegen dat de druk op cognitieve eigenschappen zwaarder zal worden binnen de motivatiematrix is de opgave voor de nabije kb4.pngtoekomst een duidelijke. Niettemin, zo blijkt uit laatste analyse is ook 'Silver Lining' aan de orde, immers bestuurders en managementteams welke in staat zijn de 'gap's' te overbruggen en het lef hebben 'de ring' in te gaan zullen altijd in het voordeel zijn ondanks het risico om een blauw oog op te lopen. Elke 'donderwolk' heeft immers ook een zilveren rand.

"Anno nu is juist behoefte aan conceptuele en proces ontwikkelende cognitieve skills welke sterk naast de techhardwaren staan."

Omgaan met de snelheid en toenemende complexiteit van business- en verdienmodellen, consumentgedrag, waardeketens, organisatiestructuren en dienstverlening vereist toegepaste innovatie en changeability. Dit kan niet zonder effectieve 'WorkForce' en, soms pijnlijke, processen rigoreus te activeren en onconventionele strategieën en technieken om de arbeidskloof te vullen tot primair doel te stellen.

Indien we de belangrijkste onderzoeksdata binnen de ICT WorkForce' omgeving van het primaire proces van organisaties nog even van tag's voorzien op C Suite en expertniveau zegt bijna driekwart niet in de behoefte van ontwikkeling te kunnen voorzien, dit inclusief de digitale veiligheid en dreigingen daarbinnen. Meer dan tachtig procent van de huidige ICT werkers zijn 'niet opgegroeid' met cybersecurity technologie en procesdynamiek van de nieuwe technologie en zeggen dat de mismatch enkel groter zal worden. Bijna alle actieve seniore ICTers (91%), de managers inclus hebben een technische achtergrond en zijn opgeleid voor traditionele ICT landschappen. Anno nu is juist behoefte aan conceptuele en proces ontwikkelende cognitieve skills welke sterk naast de techhardwaren staan.

Bijkomende handicap en nog een 'motivator' om de arbeidskloof te overbruggen is de toenemende dreiging van 'failures' binnen het huidige arbeidspotentieel. Volgens laatste onderzoeken (CBS/TNO) en Arbo kennisplatform 'Kennistekort maakt ziek' blijkt dat van alle werknemers een kwart vindt over onvoldoende vakkennis te beschikken, of vaardigheden mist om zijn werk goed te doen. Het gebrek aan vakkennis eist zijn tol onder diverse beroepsgroepen. Werknemers in de bedrijfstak informatie & communicatie hebben moeite de hoge snelheid van technologische ontwikkelingen bij te benen. Kortom, de schijf van vijf is compleet om de turn te maken. Be Prepared!