

De breedte, diepte en de noodzaak voor de nieuwe wave van professionalisering van de workforce om voorbereid te zijn binnen de aanstormende digitale revolutie en het manifest zijn van de Fourth Industrial Revolution levert nogal wat uitdagingen op.



Als zachtste kan worden gesteld dat bijna geen enkele sector ontsnapt aan een vorm van disruptie binnen de juist kritische functies en het afpassen ervan op en tussen het mens en werkproces. Naast het simpelweg niet of onvoldoende weten wat de functionele en operationele eisen van de workforce 2025 zal zijn hebben wij, zoals blijkt uit een brede analyse van laatste expert opinies, wetenschappelijke analyses en de uitkomsten van het rapport van het WEF (World Economic Forum), onvoldoende beeld van het potentieel. Niet enkel van de aanstormende talenten, maar ook niet van de change ability en employability van de zittende workforce.



Veel onderzoeken richten zich op 'Humans and machines, the role of people in technology driven organisations' en de ontwikkeling van de interactie en de samenwerking tussen mensen en technologie. De toenemende technologische mogelijkheden zullen in elk geval leiden tot belangrijke verschuivingen in werk en beroep en nadrukkelijke impact hebben op bestaand en nieuw. Technologie biedt meer kansen dan bedreigingen, maar de valkuilen zijn groter en kritischer zeker als het gaat om cognitieve, unieke menselijke vaardigheden zoals verbeeldingskracht en creativiteit ('Mind over machine'). En over die juist cognitieve adaptiviteit binnen de vereiste change is een grote gap te voorspellen.

Hoe dan om te gaan met de gaten (gaps) die nu reeds pijnlijk voelbaar zijn om de digital skills te verhogen en de cognitieve vaardigheden te versterken binnen een workforce die qua potentieel zich nu al aan de rand van ontwikkelen bevinden. Een sprekend voorbeeld binnen de huidige status van het 'potentieel' binnen een marktsector waarbij een mate van 'jonge' vergrijzing (veroudering) de ontwikkeling remt is de zogenoemde cognitieve veroudering. Het vermogen tot abstract denken, en vooral ook de snelheid van de denkprocessen nemen geleidelijk af en de zogenoemde 'hersenserves' worden niet benut. Dit aspect, ofwel, fluïde intelligentie komt ook tot uiting in intelligentietests. Daarentegen neemt het aspect van intelligentie dat afhankelijk is van ervaring toe. Het laatste ook wel gekristalliseerde intelligentie genoemd en kan eventueel ook wijsheid genoemd worden indien meetbaar gemaakt.

Niet enkel bij de 'jonge ouderen' binnen de workforce, maar ook de jongere 'zittende garde' maakt zo blijkt veelal onvoldoende gebruik van de reële hersenreserve of is qua cognitieve prestaties onvoldoende in staat om aan de nieuwe eisen te kunnen voldoen. Binnen het Domein Business Continuity Management is het duidelijk geworden dat de 'Turn Of The Time' zeker als het gaat om de projectie op 2025 en de balans van nu voor het komende decennium niet zonder onvrijwillige disrupties zal verlopen. Stellig kan aangenomen worden dat de behoudende krachten die menen dat het zo'n vaart niet zal lopen toenemend het ongelijk aan hun zijde hebben. Immers de feiten tonen aan dat de scheuren in beschikbaar potentieel en de vereiste invulling danig uit het lood staan en een optimum niet of nauwelijks zonder schade bereikt zal worden.



Naast de snelle ontwikkeling van nieuw en de eisen van nu gericht op het bestaande potentieel dienen we oude dogma's over werk en inkomen ook los te laten. Open stellen voor de nieuwe mogelijkheden en actieve voorbereiding op de gewijzigde toekomst is de nieuwe 'kijkhoek'. Zoals ook blijkt binnen de Assessment Centers van BCM Academy vereist het een hoge en urgente mate van aandacht om juist nu het onderscheidende vermogen van organisaties aan te wenden om niet enkel op de wave van de verandering mee te gaan maar juist ook competitieve voordelen te behalen.

Met name binnen opleidings, ontwikkelings en leeromgevingen dienen nieuwe inhoud, normen en vormen geïmplementeerd te worden. Democratisering van de methodes en de technieken en juist coachende practices vanuit expertdoelen dienen het professionele leren van nieuwe dimensies te voorzien. Dit zowel binnen als buiten de organisatie.



Binnen de digitale transformatie vormen de afhakers een relatief grote bedreiging. Echter kan de 'blijfblijf' of 'reskill' verantwoordelijkheid onmogelijk binnen de organisatie gelegd worden. Ook hier weer blijkt de cognitieve rek van de workforce er in mate uit te zijn. Niet om een negatieve stempel te geven, maar om een reële schets te presenteren blijkt dat omscholen, bijscholen of re rangen vaak niet de beste opties zijn.

Het vormgeven van een nieuwe "State House" om juist het bestaande workforce potentieel met het nieuwe te verbinden blijkt de sleutel te zijn om gemanaged het 'Tapping The Staff Potential' proces te ontwikkelen met een blijvende waarde en van 'stempels' te voorzien.