Richard van Hooijdonk

KEYNOTE OVER VERANDEREN IN SNELLE TIJDEN

De organisatie van de toekomst

Veranderen in snel veranderende tijden: toekomstscenario's, experimenteren, het ecosysteem en een organisatie die vanuit AI is ontworpen, met wat er per afdeling verandert.

In deze keynote laat hij zien hoe een organisatie wendbaar blijft als technologie, markt en maatschappij tegelijk versnellen: met scenario's in plaats van één plan, met experimenten die snel laten zien wat werkt, met partners over de hele wereld en met AI als vast onderdeel van elk proces.

RICHARD VAN HOOIJDONK

Richard van Hooijdonk is trendwatcher, futurist en internationaal keynotespreker. Veel trendwatchers en futuristen bekijken de toekomst van een afstand. Richard van Hooijdonk leeft erin. Zijn team bestaat uit mensen en AI-agents en hij heeft meerdere chips geïmplanteerd in zijn lichaam. Hij spreekt over AI en nieuwe technologie, over de organisatie van de toekomst en over leiderschap in tijden van AI. Hij neemt je mee naar een toekomst die je je nu nauwelijks kunt voorstellen, en laat zien hoe je er zelf richting aan geeft.

3.000+	650.000+	30+	Bestseller
keynotes	deelnemers	landen	auteur

De keynote in 18 onderwerpen

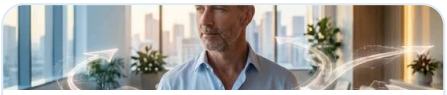
De organisatie van de toekomst heeft niet op elke verandering een antwoord, maar is zo ingericht dat ze het snel kan vinden, toetsen en toepassen.

WENDBAAR Veranderen in snelle tijden

Drie vermogens van een organisatie die meebeweegt: experimenteren, vooruitkijken in scenario's en samenwerken in een ecosysteem.

01 Experimenteren als motor

Kleine teams die in weken een nieuw product of verdienmodel testen. Wat werkt, groeit door; wat niet werkt, levert kennis op.



02 Denken in toekomstscenario's

Een vast plan voor vijf jaar raakt snel achterhaald als technologie, klimaat en geopolitiek tegelijk schuiven. Scenario's laten zien wat er kan komen.

03 Naar de toekomst met een ecosysteem

Wat je zelf niet in huis hebt, vind je in je ecosysteem: start-ups, wetenschappers, partners en overheden wereldwijd. Zo vernieuw je sneller.

AI De AI-first organisatie

Hoe AI de organisatie verandert: rollen, teams, besluiten, verdienmodel en het werk tussen de afdelingen.

04 De AI-first organisatie

AI en nieuwe technologie doen het werk dat mensen niet meer hoeven te doen. Mensen richten zich op afwegen en overtuigen.

05 Werk over afdelingen heen

Verkoop, uitvoering, facturatie en service dragen één belofte aan de klant. De organisatie van morgen ontwerpt die keten, niet tien losse projecten.

06 Nieuwe rollen

Er ontstaan rollen die het werk van AI toetsen, die het werk met AI inrichten en die de systemen bewaken.

07 Mens en AI in één team

Teams veranderen van samenstelling: mensen en AI-agents werken samen. Teams kunnen kleiner worden, met mensen die meer overzien.

08 Besluiten als AI meedenkt

Als AI meedenkt, kan beslisruimte naar de plek gaan waar het werk gebeurt, met actuele informatie op het moment dat die nodig is.

09 Het verdienmodel verandert

Als AI het werk versnelt, wordt een rekening per uur lastiger uit te leggen. Steeds vaker betaalt de klant voor het resultaat.

TOEKOMST Nieuwe vormen van organiseren

Organisatievormen die de komende vijf tot vijftien jaar kunnen ontstaan: een organisatie zonder piramide, een digital twin van de hele organisatie en werk zonder vaste functies.

10 Organiseren zonder piramide

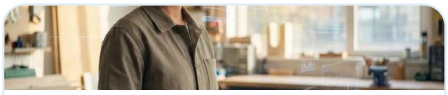
TOEKOMSTSCENARIO

AI kan veel coördinatiewerk overnemen waarvoor de piramide ooit is bedacht. Een mogelijke vorm: een kleine kern met wisselende teams en agents.

11 De organisatie als digitale tweeling

TOEKOMSTSCENARIO

Een virtueel model van de hele organisatie, waarin een directie vooraf ziet hoe een besluit doorwerkt en welke uitkomsten mogelijk zijn.



12 Werk zonder vaste functies

TOEKOMSTSCENARIO

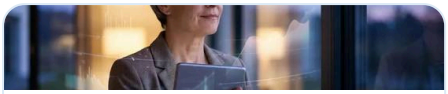
Een vaste werkgever, maar geen vaste functie: werk verdeeld op vaardigheden, en AI die mensen, leren en nieuwe opdrachten verbindt.

DUUR	TAAL	VORM	KOSTEN
30, 45, 60 minuten of langer, met ruimte voor vragen	Nederlands of Engels	Op locatie of online	Op aanvraag

MENS & CULTUUR

De organisatie en de mensen

Leiders, cultuur en de medewerker van de toekomst: de mensen die van een nieuw ontwerp een werkende organisatie maken.



13 Leiderschap van de toekomst

Leiders nemen initiatief, geven anderen de ruimte en inspireren hun mensen om samen de toekomst te bouwen, ook als nog niet alles duidelijk is.

14 Een nieuwe mindset

Afscheid van oude gewoonten, nieuwsgierig naar wat kan en onzekerheid als bron van vernieuwing. Een cultuur die zin heeft in veranderen.

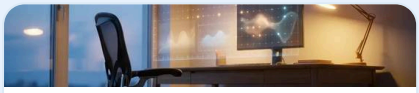
15 De medewerker van de toekomst

Nieuwsgierigheid, flexibiliteit en AI-vaardigheid tellen naast vakkennis. In een toekomstacademie leiden organisaties hun mensen zelf op.

DE ANDERE KANT

Ethiek, verantwoordelijkheid en criminaliteit

Willen we alles wat kan, wie is aanspreekbaar als AI meebeslist, en hoe criminelen de processen van een organisatie misbruiken.

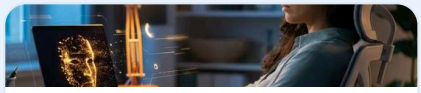


16 Moet alles wat kan?

AI kan elke werkminuut meten en elk rooster tot op het kwartier plannen. Dat iets kan, betekent nog niet dat we het willen.

17 Grenzen en verantwoordelijkheid

Spelregels, toezicht en de Europese AI-wetgeving (AI Act). Als AI meebeslist, moet duidelijk zijn wie verantwoordelijk is en wanneer een mens beslist.



18 De organisatie als prooi

Gijzelsoftware, gehackte systemen, nagemaakte stemmen en nepsollicitanten: AI maakt het criminelen makkelijker om bij waardevolle gegevens te komen.

PLUS

“Het is Richard uitstekend gelukt om onze leiders wakker te schudden en hen op het spoor van de toekomst te zetten: er is na de lezing op verschillende plaatsen in de organisatie nagepraat over de onderwerpen en er zijn initiatieven in gang gezet.”

Aart van Haren Algemeen directeur, PLUS

Deloitte.

“Een flitsende reis langs nieuwe technologie. Zijn enthousiaste en energieke manier van presenteren en visuele ondersteuning ervan zorgden voor een geslaagde aftrap van het event.”

Patrick Steemers Partner, Deloitte

Interesse in De organisatie van de toekomst voor je evenement?

E-MAIL
talks@vanhooijdonk.com

TELEFOON
085 303 0792

SITE
richardvanhooijdonk.com