

De toekomst begint vandaag

BDKO Landelijke Dag 25 juni 2026



Op een zonnige dag in Fort de Batterijen kwamen directeuren uit de kinderopvang bijeen om na te denken over leiderschap en de wereld van overmorgen. Twee sprekers daagden hen uit: ondernemer Kees de Jong over de kunst van jezelf blijven ontwikkelen en futurist Richard van Hooijdonk over een wereld die sneller verandert dan je denkt. Hoe speel je bijvoorbeeld in op alle ontwikkelingen rondom AI?



Vol enthousiasme start ondernemer Kees de Jong zijn lezing in het prachtige historische fort, omgeven door water en groen. Hij heeft meerdere snelgroeiende bedrijven in binnen- en buitenland opgebouwd en geleid én is mede-initiatiefnemer van nlgroeit. Energiek vertelt hij over een ontmoeting in Café Loos in Rotterdam, waar een succesvoller ondernemer hem ooit recht in de ogen keek en zei: 'Je doet het goed. Maar je vergeet aan jezelf te werken.' Deze collega-ondernemer wees hem op een intensief trainingsprogramma voor leiders in Amerika. De Jong ging en leerde daar iets wat hij sindsdien niet meer is vergeten: groei vraagt om een nieuwe mindset. Niet alleen in je organisatie, maar vooral in jezelf. Daar in Amerika

realiseerde hij zich pas hoe logisch dat was. Artsen, verpleegkundigen en advocaten moeten zich continu bijscholen en herregistreren. Waarom zouden leiders dat niet doen

Inspireren en talent herkennen

Hij schetst hoe elke groeifase van een organisatie vraagt om fundamenteel ander leiderschap. In de pioniersfase - met minder dan acht medewerkers - draait alles om energie en overzicht. Groei je door naar zo'n vijftig mensen, dan beland je in de organisatiefase, en vervolgens achtereenvolgens in de managementfase (rond de vijftig mensen), de delegerfase (tot zo'n honderdvijftig) en de standaardisatiefase (daarboven). Als leider verander je mee. Wanneer dat je niet lukt, loopt het vast. 'The bottleneck is always on top of the bottle,' gelooft De Jong.



Wat hem in zijn eigen begintijd opviel: hij omringde zich bij voorkeur met mensen die op hemzelf leken. Veel energie, veel daadkracht: rood en geel, in de terminologie van de DISC-methode. Maar hij miste de blauwe, analytische denkers en de groene, op verbinding gerichte mensen die elke organisatie ook nodig heeft. Een goed team is geen groep gelijkgestemden, maar een mozaïek.



Leiderschap definieert De Jong via een bekende uitspraak van Dwight D. Eisenhower: *'Leadership is the art of getting someone else to do something you want done because he wants to do it.'* Inspireren, talent herkennen, en vooruit durven lopen. En tegelijk weten waar je staat. Hij somt zeven verantwoordelijkheden op. Er is een inspirerende missie, er is een doel en een plan, iedereen weet waar jullie staan en wat de bedoeling is, er is een systeem om prioriteiten te stellen, beslissingen te maken en tempo te zetten, er is een cultuur die helpt die missie te behalen, je hebt een sterk team en je staat in je kracht. Geen nieuwe begrippen, maar iets om je steeds te realiseren.

Eén van de aanwezigen vergelijkt goed leiderschap met de vlucht van ganzen: de voorste gans leidt de formatie in de V, maar wanneer hij moe wordt, laat hij de positie los en sluit hij achteraan aan. 'Het is heel belangrijk om als leider genoeg naar achteren te gaan om te ontdekken hoe het daar is,' zegt hij.



Visualiseren werkt

Daarna haalt De Jong *The Secret* aan - het beroemde boek van Rhonda Byrne over de kracht van positief denken en visualiseren - en spreekt over visualiseren als serieuze tool voor leiders. Zijn punt: richt je bewust op waar je naartoe wil.

Soms vraagt hij in gesprekken met managementteams: hoe ziet jullie organisatie er in 2029 uit? Iedereen noemt dan bijvoorbeeld een getal - de verwachte winst, de gewenste omvang - en gooit dat op tafel. De getallen lopen altijd uiteen. Het gaat er niet om wie dan gelijk heeft, maar dat je samen kiest. Richting geven werkt alleen als iedereen in dezelfde richting kijkt.

Toen hij zelf nlgroeit – een netwerk voor ondernemers - oprichtte, sprak hij hardop uit dat het een succes zou zijn als er vijftienduizend ondernemers samenkwamen in de Ziggo Dome. Het werden uiteindelijk achtduizend mensen op een andere locatie. Toch was dat voor hem een groot succes. Niet omdat hij zijn doel precies haalde, maar omdat het formuleren van dat doel hem in beweging bracht.

Hetzelfde gold voor het drummen, dat hij als kind graag had gedaan. Op een gegeven moment wilde hij het weer oppakken, maar dan wel serieus. Hij ging thuis weer oefenen en deed auditie bij bands. Na meerdere afwijzingen kon hij starten in een kleine Herman Brood-tributeband. Door scherp te blijven op wat hij wilde - onderdeel zijn van iets groters - belandde hij uiteindelijk bij een Police-coverband die optrad voor duizenden mensen. De Jong gelooft dat richting bepalen ervoor zorgt dat je kansen ziet als ze zich aandienen.

Met een chip in je hoofd de toekomst in

Na de lunch met broodjes in de buitenlucht en geanimeerde gesprekken, stapt Richard van Hooijdonk naar voren. Hij is futurist en trendwatcher. En nogal een durfal, zo blijkt als hij direct uitlegt dat er maar liefst vier chips zijn geïmplementeerd in zijn lichaam. Daar opent hij onder meer kluisen mee en maakt zichzelf kenbaar aan apparaten. 'Ik wil binnenkort een chip in mijn hoofd laten plaatsen,' zegt hij. 'Dus dit is misschien de laatste keer dat ik hier ben.' De zaal lacht.



Van Hooijdonk schetst een wereld in exponentiële verandering. Niet als dystopisch doemscenario, maar als realiteit waar organisaties en leiders op moeten anticiperen. AI gaat alles veranderen. Niet over tien jaar, maar nu. Wie een Billy-boekenkast bij IKEA wil kopen en twijfelt of het pakket past in een bepaald merk auto, kan dat simpelweg vragen aan een AI-agent. Die doet de berekening in seconden. En architecten die jarenlang hebben gestudeerd zien AI ontwerpen voor gebouwen maken in minuten.

Soms trapt AI ook op de rem. Van Hooijdonk vertelt hoe hij op een avond laat aan het werk was en zijn taalmodel Claude bleef bevragen. Tot Claude hem mededeelde te stoppen. Hoe hij ook probeerde, er kwamen geen antwoorden meer. Zijn systeem had hem laten weten dat hij er lang genoeg achter had gezeten. AI als grenzensteller zal voor weinig mensen een bekend fenomeen zijn, maar kan in de toekomst veel brengen.



Van Hooijdonk gelooft dat je snel moet aanhaken op alle ontwikkelingen die er nu zijn. *'AI will not replace humans,'* citeert hij, *'but humans with AI will replace humans without AI.'* Zo krijgen kinderen die nu opgroeien, een heel andere relatie met technologie. Hologrammen worden speelgoed. Doe een brilletje op en Einstein verschijnt als leraar voor je neus. Van Hooijdonk wijst op scholen die al experimenteren met badges, levels en coaches in plaats van cijfers. Leren als een game lijkt te werken, want dat sluit aan bij hun wereld. Verder is het oppassen voor het onderwijs. *'Want we leiden onze kinderen nu op voor banen die straks niet meer bestaan.'*

De toekomst bestaat al

Na zijn lezing gaat de zaal zelf aan het werk. In groepjes bespreken de directeuren welke ontwikkelingen ze interessant vinden en welke niet. Er klinkt enthousiasme, maar ook zorg. Ja, AI kan ontzettend veel. Maar hoeveel willen we het laten doen? Wat is de ethische grens? Iemand stelt voor om kinderen continu te monitoren met apparatuur. Een ander pleit voor robots die stomme en tijdrovende klusjes overnemen zoals speelgoed schoonmaken of kunnen dienen als een vraagbaak voor de vele vragen die kinderen hebben. De oefening biedt veel om over na te denken.



Bij de tweede opdracht van Van Hooijdonk mag iedereen directeur zijn van de grootste kinderopvangorganisatie van Nederland. Wat voer je direct in? De antwoorden zijn uiteenlopend en verrassend eensgezind bij verschillende mensen: school en kinderopvang zouden samengevoegd moeten worden. Maar ook: er moet meer ruimte komen voor een laagdrempelig gesprek met ouders; over opvoeding, over zorgen, zonder dat je meteen in een systeem terechtkomt.

Van Hooijdonk besluit zijn lezing met een oproep: kom tien keer per jaar samen met je team om naar de toekomst te kijken. Niet als oefening in angst, maar om alert te blijven. Met die opdracht op zak, verlaten de directeuren Fort de Batterijen. Om thuis verder na te denken over hun eigen leiderschap, de fase waarin hun organisaties zich bevinden en de toekomst die kinderen tegemoet gaan.

