



MEGATRENDS EN DISRUPTORS...

... en hun impact op organisaties

Deze Quick Insight verdiept zich in de complexe dynamiek van megatrends en disruptors, en hun diepgaande impact op organisaties. Het maakt onderscheid tussen de geleidelijke, alomtegenwoordige verschuivingen van megatrends en de plotselinge, grote impact van disruptors, en illustreert hoe deze gezamenlijk het zakelijke landschap vormgeven. De analyse benadrukt de noodzaak voor Hoog Presterende Organisaties (HPO's) om proactieve en innovatieve strategieën te adopteren in reactie op deze krachten. Dit artikel is waardevol voor leiders en strategen in organisaties die ernaar streven te navigeren en uit te blinken in een omgeving die wordt gekenmerkt door constante verandering en onvoorziene uitdagingen.

Deze Quick Insight is de managementsamenvatting van: Linthorst, J. en de Waal, A. (2020), "Megatrends and disruptors and their postulated impact on organizations", Sustainability, Vol. 12 Nr. 20, artikel 8740.

KEY TAKEAWAYS



Onderscheid tussen Megatrends en Disruptors:

- **Megatrends** zijn langzaam groeiende, langetermijngerichte veranderingen die verschillende aspecten van het leven diepgaand beïnvloeden. Voorbeelden zijn continue technologische vooruitgang, veranderende samenstelling van de beroepsbevolking en klimaatverandering.

- **Disruptors** zijn onverwachte, kortetermijn, hoog-impact veranderingen. Een pandemie, zoals de recente Corona-epidemie, is een voorbeeld van een disruptor met verstrekende gevolgen voor de wereldwijde bevolking.



Noodzaak voor proactieve aanpassing en innovatie: Organisaties die streven naar de status van Hoog Presterende Organisatie (HPO) moeten een proactieve benadering omarmen in reactie op de dynamische wisselwerking van megatrends en disruptors. Dit vereist niet alleen aanpassing aan de huidige externe veranderingen, maar ook innovatie voor de toekomst. Het vermogen om opkomende trends te voorzien, snel aan te passen aan de nieuwe realiteit en continu te innoveren is essentieel om een concurrentievoordeel en relevantie in de markt te behouden. Dit omvat het formuleren van nieuwe organisatiestrategieën, het benutten van technologische vooruitgang en het cultiveren van een cultuur van voortdurend leren en aanpassingsvermogen van de medewerkers.



Belang van holistische en duurzame strategieën: De wisselwerking van megatrends en disruptors benadrukt de noodzaak voor organisaties om holistische en duurzame strategieën te ontwikkelen die rekening houden met economische, sociale en milieueffecten. Deze aanpak is cruciaal voor langetermijnsucces en veerkracht. Organisaties dienen duurzame praktijken te integreren in hun kernactiviteiten, met de focus op het creëren van waarde die verder gaat dan financiële prestaties, inclusief sociale verantwoordelijkheid en milieubeheer. Deze verschuiving naar duurzaamheid sluit niet alleen aan bij wereldwijde initiatieven zoals de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals ofwel de SDG's) van de Verenigde Naties, maar komt ook overeen met de evoluerende verwachtingen van belanghebbenden, waaronder medewerkers, klanten en de bredere gemeenschap.



INLEIDING

We bevinden ons op een cruciaal moment voor organisaties. De Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals ofwel de SDG's) van de Verenigde Naties schetsen een ambitieuze routekaart voor 2030, inclusief het bestrijden van klimaatverandering. Van organisaties wordt niet langer alleen verwacht dat ze interne uitdagingen aangaan; ze moeten nu ook gehoor geven aan de wereldwijde oproep om de SDG's van de VN te bereiken. Ondertussen staan organisaties voor transformerende trends en plotselinge verstoringen, zoals de recente Corona-epidemie, continue technologische vooruitgang, veranderende demografie en de opkomst van platformeconomieën.

DE UITDAGING VOOR HPO'S

Hoog Presterende Organisaties (HPO's) worden bewonderd om hun flexibiliteit bij het omgaan met directe uitdagingen. Maar kunnen ze ook omgaan met langetermijn megatrends of plotselinge hoog-impact veranderingen? Het meeste onderzoek prijst hun verleden, maar een routekaart voor hun toekomst ontbreekt in de literatuur. Om deze leemte op te vullen, hebben we onderzoek gedaan naar strategieën voor HPO's om veerkrachtig te blijven. Eerst zullen we megatrends en disruptors uit de literatuur identificeren en bespreken. Vervolgens zullen we strategieën voorstellen om ervoor te zorgen dat HPO's blijven uitblinken in het dynamische landschap.

MEGATRENDS VS. DISRUPTORS: DE ONDERSCHIEDEN BEGRIJPEN

De academische wereld maakt onderscheid tussen twee soorten transformerende veranderingen: megatrends en disruptors.

Megatrends vertegenwoordigen geleidelijke, langetermijnverschuivingen die verschillende facetten van het leven diepgaand beïnvloeden. Deze veranderingen overtreffen typische trends, rages of modes in schaal, duur en impact. De term 'megatrend' werd voor het eerst bedacht door Naisbitt, die het beschreef als een langzaam vormend sociaal-economisch of structureel proces. Eenmaal gemanifesteerd, beïnvloeden deze processen gedurende een langere periode verschillende domeinen van het leven.



Disruptors daarentegen zijn kortetermijn, hoog-impact veranderingen die onverwacht lijken te verschijnen. Het Cambridge-woordenboek definieert een disruptor als iemand of iets dat de gebruikelijke voortgang van een systeem, proces of gebeurtenis onderbreekt. Deze transformationele veranderingen, ook bekend als 'gamechangers' of 'zwarte zwanen', delen de transformerende aard van megatrends. Echter, hun onvoorspelbaarheid - in timing, locatie en omvang - maakt ze uitdagender om te anticiperen en te beheren.

DE MEGATRENDS EN DISRUPTORS

In dit gedeelte worden de megatrends en disruptors besproken die in onze literatuurstudie zijn geïdentificeerd. Het moet worden opgemerkt dat de gevonden megatrends/disruptors niet als onafhankelijke noch als wederzijds exclusieve krachten moeten worden geïnterpreteerd. Elk kan de oorzaak of het gevolg zijn van een ander en er kan ook overlap zijn.

1. Snelheid van technologische vooruitgang

Definitie: Snelle vooruitgang in automatisering, big data en geavanceerde analyses die de productiviteit en toegankelijkheid van gegevens verbeteren.

Impact:

- Verminderde personeelsbezetting door automatisering, wat leidt tot angst voor baanverlies.
- Mitmatch tussen vereiste vaardigheden en beschikbaar talent.
- Toename van thuiswerk en verschuivingen in eisen aan leiderschap.
- Organisatorische herstructurering en verhoogde afhankelijkheid van technologie bij besluitvorming.
- Behoeftte aan continue technologische scholing voor medewerkers.

Conclusie: Technologische vooruitgang leidt tot veranderingen in functierollen, werkorganisatie en leiderschapsdynamiek.



2. Flexibele werkgelegenheid

Definitie: De verschuiving van traditionele werkafspraken naar diverse werkregelingen, mobiel, on-demand en gig-economiestructuren (tijdelijk werk, kortlopende projecten en specifieke opdrachten).

Impact:

- Afname van langetermijnarbeidsovereenkomsten, groeiend aantal gig-werkers.
- Medewerkers die meerdere rollen en contracten combineren, wat kan leiden tot burn-out.
- Toename van thuiswerk en variabele werktijden die adaptief management vereisen.
- Veranderingen in organisatorische samenwerking door minder fysieke aanwezigheid.

Conclusie: Flexibele werkgelegenheid bevordert kortere werkperiodes voor zowel medewerkers als managers, biedt een breder scala aan contracten, introduceert uitdagingen in werk- en leiderschapsorganisatie en verhoogt administratieve druk door veranderende wetgeving.

3. Veranderende samenstelling van de beroepsbevolking

Definitie: Vergrijzende wereldbevolking en generatieverschuivingen.

Impact:

- Voorbereiding op een vergrijzende beroepsbevolking en de behoefte aan vitaliteitsprogramma's.
- Toenemende behoefte om jongere generaties aan te trekken door middel van zinvol, gevarieerd werk en flexibele voorwaarden.

Conclusie: Veranderende samenstelling van de beroepsbevolking vereist dat organisaties geschikte werkomstandigheden bieden om een vergrijzende beroepsbevolking te accommoderen en tegemoet te komen aan de voorkeuren van jongere cohorten, zoals generaties Y en Z. Dit is essentieel om tekorten aan arbeidskrachten te voorkomen en het behoud van medewerkers te verbeteren.



4. Duurzame werkgelegenheid

Definitie: Zorgen dat medewerkers gemotiveerd, gezond en betrokken blijven in het heden en de toekomst.

Impact:

- Focus op welzijn van medewerkers, inclusiviteit en veilige werkomstandigheden.
- Nadruk op zinvolle banen voor zelfontwikkeling en gendergelijkheid.
- Aanpasbaarheid in functieaanbod en begrip van de behoeften van de beroepsbevolking.

Conclusie: Duurzame werkgelegenheid stimuleert het starten van programma's die prioriteit geven aan gezonde werkomgevingen, zinvolle rollen en mogelijkheden voor persoonlijke groei, wat de retentie en efficiëntie van medewerkers kan verhogen.

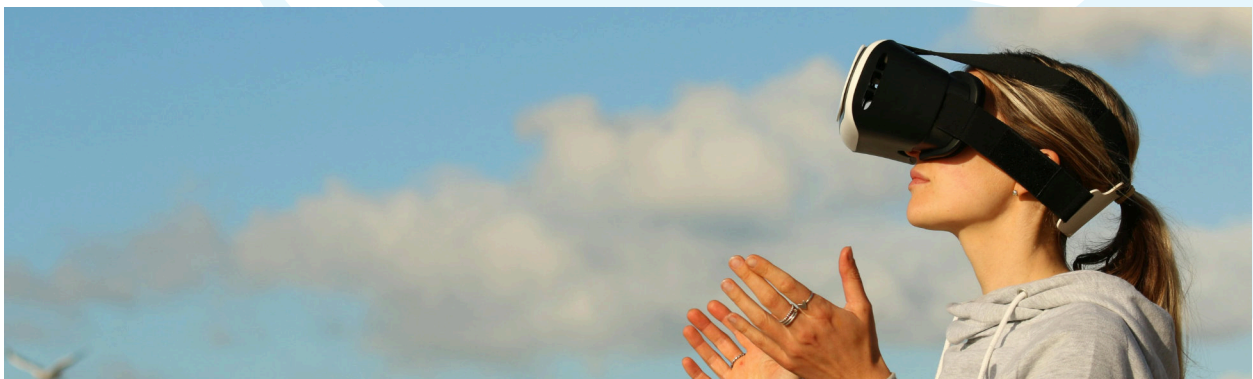
5. Milieukwesties

Definitie: Door mensen veroorzaakte klimaatveranderingen en hun gevolgen.

Impact:

- Grotere nadruk op duurzame waardecreatie en het verminderen van de ecologische voetafdruk.
- Behoeftte aan innovatie in productiemethoden en zichtbare milieuresponsiviteit.

Conclusie: Milieukwesties dwingen organisaties om hun strategieën voor waardecreatie te heroverwegen, met de nadruk op duurzame ontwikkelingsdoelen en duurzame werkwijzen.



6. Voortschrijdende globalisering

Definitie: De toenemende onderlinge verbondenheid en integratie van bedrijven en organisaties wereldwijd.

Impact:

- Nauw verbonden met technologische vooruitgang en flexibele werkgelegenheid.
- Effecten worden verondersteld die van technologische vooruitgang en flexibele werkgelegenheid te spiegelen.

Conclusie: Voortdurende globalisering introduceert veranderingen in functierollen, werkstructurering en leiderschap, en biedt ook de mogelijkheid om personeelstekorten aan te pakken met behulp van internationale werkers.

7. Mismatch in vaardigheden

Definitie: De zich snel ontwikkelende werkomgeving loopt voor op de huidige vaardigheden van veel medewerkers. Snelle veranderingen betekenen dat vaardigheden die ooit van belang waren, in de nabije toekomst achterhaald kunnen zijn, waardoor er een mismatch ontstaat.

Impact:

- Organisaties die worstelen om medewerkers te vinden met de benodigde vaardigheden.
- Bedreigingen voor de prestaties en innovatievaardigheid van de organisatie.
- Noodzaak voor regelmatige bijscholing en educatieve programma's.

Conclusie: Mismatch van vaardigheden resulteert in een tekort aan geschoolde arbeidskrachten en een overvloed aan medewerkers zonder de vereiste vaardigheden, wat de prestatiecapaciteiten van een organisatie belemmert.



8. Toenemende ongelijkheid

Definitie: Hoewel de wereldwijde werkgelegenheid stijgt, profiteert niet iedereen daar gelijkmatig van. Loonkloven, vooral onder laaggeschoolde werkers, gig-werkers en bepaalde demografische groepen, worden groter.

Impact:

- Overheden die beleid implementeren om loonkloven aan te pakken.
- Toegenomen administratieve lasten voor organisaties.
- De noodzaak van meer training en ondersteuning voor kwetsbare werkers.

Conclusie: Toenemende ongelijkheid veroorzaken beschermende overheidsmaatregelen voor specifieke werknemersgroepen en introduceert potentiële administratieve taken voor organisaties om te zorgen voor naleving.

9. Individualisme

Definitie: Een verschuiving naar personalisatie, waarbij consumenten op maat gemaakte producten en ervaringen zoeken.

Impact:

- Vereiste voor organisaties om op maat gemaakte producten en diensten aan te bieden.
- Nadruk op het monitoren en verbeteren van zowel klant- als medewerkerservaringen.

Conclusie: Individualisme vereist dat organisaties inspelen op de toenemende vraag naar op maat gemaakte, gespecialiseerde producten en diensten. De verwachtingen van medewerkers zullen deze trend weerspiegelen, wat de vraag naar flexibele werkopstellingen, verbeterde werkomstandigheden en doorlopende leermogelijkheden versterkt om top-talent aan te trekken en te behouden.



10. Verstedelijking

Definitie: Een wereldwijde trend waarbij mensen van landelijke gebieden naar steden verhuizen, waardoor de bevolking zich concentreert in stedelijke centra.

Impact:

- Overbevolking en concurrentie in stedelijke regio's.
- Groeiend gebrek aan talent in landelijke gebieden.
- Economische stimulansen in goed beheerde stedelijke gebieden.

Conclusie: Verstedelijking faciliteert een talentmigratie van landelijke naar stedelijke locaties, wat kansen biedt voor stadsgerichte organisaties. Mits goed beheerd, kan stedelijke groei leiden tot vraagpieken.

11. Grensoverschrijdende migratie

Definitie: Medewerkers die van hun geboorteland naar andere landen verhuizen voor betere baankansen, wat invloed heeft op de lokale samenstelling van de beroepsbevolking.

Impact:

- Uitdagingen op het gebied van culturele en taalkundige diversiteit in ontvangende landen.
- Vaardigheden- en kennisafvoer in zendende landen.

Conclusie: Grensoverschrijdende migratie verandert de demografische samenstelling van zowel bron- als bestemmingslanden, wat mogelijk leidt tot verschillen in de beroepsbevolking en communicatiebarrières.



12. Economische machtsverschuivingen

Definitie: De verschuiving van economische dominantie van het Westen naar opkomende economieën in Azië, Zuid-Amerika en Afrika.

Impact:

- Herdefiniëring van de wereldwijde werkcultuur en politieke invloed.
- Uitdagingen voor gevestigde bedrijven en kansen in opkomende markten.

Conclusie: Economische machtsverschuivingen vormen uitdagingen of voordelen voor organisaties, afhankelijk van hun locatie en sector. Westerse entiteiten kunnen kwetsbaarheden ondervinden, terwijl Aziatische en Afrikaanse bedrijven mogelijk een grotere marktinvoed krijgen. Expansiegerichte organisaties zullen lokale bedrijfsculturen moeten assimileren en hun beroepsbevolking moeten diversifiëren.

13. Schaarste aan hulpbronnen

Definitie: Overexploitatie leidt tot afnemende beschikbaarheid van essentiële hulpbronnen zoals water, energie en mineralen.

Impact:

- De druk op organisaties om duurzame alternatieven voor hulpbronnen te vinden.
- Toegenomen maatschappelijke druk voor milieubewustzijn.
- Potentiële innovatie in middelenwerving en productiemethoden.

Conclusie: Schaarste aan hulpbronnen kan leiden tot tekorten aan essentiële grondstoffen en de productie verstoren, vooral met betrekking tot nutsvoorzieningen en water.



GEÏDENTIFICEERDE DISRUPTORS

Verrassend genoeg kwam in ons onderzoek van de academische literatuur over de 'toekomst van werk' alleen een pandemische ziekte naar voren als een belangrijke disruptor. Hoewel andere potentiële ontwrichtingen zoals grootschalige (kern)oorlogen, significante regionale conflicten met wereldwijde implicaties (zoals Oekraïne of toekomstige potentiële confrontaties met Iran), infrastructuurmissers (mogelijk door buitenlandse cyberaanvallen), de desintegratie van grote economische allianties (zoals de EU of China), of natuurlijke gebeurtenissen (zoals zonne-geomagnetische stormen) worden genoemd in wetenschappelijke werken, blijven hun specifieke effecten op de 'toekomst van werk' onderbelicht.

Desalniettemin kunnen deze (potentiële) disruptors ernstige gevolgen hebben. Zoals aangetoond door de recente Corona-epidemie, legden de disruptor pandemieën een immense en langdurige druk op onze volksgezondheid en medische infrastructuur, waardoor de functionaliteit en zelfs het bestaan van verschillende organisaties in gevaar kwamen. Dergelijke grootschalige gezondheids crises kunnen diepgaande, vaak blijvende, schade toebrengen aan economieën en samenlevingen. Economische en fiscale gevolgen kunnen lang aanhouden nadat de gezondheids crisis is verdwenen, gezien de mogelijke schokken voor investeringen, productie en consumptie.

Momenteel zijn onze methoden en mogelijkheden om ziektes te bestrijden niet helemaal afdoende om de grote gevolgen, de snelle verspreiding en de zware druk van een dodelijke pandemie op de gezondheidszorg, samenleving en economie aan te kunnen. De periode na een pandemie brengt grote uitdagingen met zich mee, niet alleen voor individuele organisaties, maar ook voor de hele bedrijfswereld en de maatschappij in het algemeen.

CONCLUSIE

In een tijdperk dat wordt gekenmerkt door ongekende veranderingen, is het begrijpen van de dynamiek van megatrends en disruptors cruciaal voor organisaties die succes willen boeken. Deze transformerende krachten dagen traditionele organisatienormen uit en onthullen tegelijkertijd kansen voor innovatie. HPO's moeten in het bijzonder flexibiliteit en vooruitziendheid tonen. Proactieve strategievorming, als reactie op deze krachten, is essentieel. Vooruitkijkend zullen de meest veerkrachtige en responsieve organisaties het beste gepositioneerd zijn voor blijvend succes en betekenisvolle impact.



BENT U KLAAR OM UW ORGANISATIE TOT EEN HPO TE TRANSFORMEREN?

Dan is inzicht essentieel. Onze **HPO-diagnose** (korte gevalideerde vragenlijst en verdiepende interviews) biedt u dit inzicht. U krijgt een duidelijk beeld van de huidige situatie binnen uw organisatie of afdeling en ontvangt praktische verbeterthema's die managers en medewerkers samen kunnen aanpakken. De HPO-diagnose is niet zomaar een spiegel; het is een kompas dat u gidst bij het nemen van cruciale stappen om uw strategische doelen te realiseren en een HPO te worden. Wilt u uw organisatie naar een hoger niveau brengen? Het HPO Center kan u daarbij ondersteunen. Wij combineren ruim vijftien jaar praktijkervaring bij honderden organisaties over de hele wereld met wetenschappelijk onderzoek om u de kennis en focus te bieden die resulteren in aantoonbaar betere prestaties. HPO is geen project, maar een mentaliteit die uw organisatie veerkrachtiger, flexibeler en toekomstbestendig maakt. Het helpt u de 'harde noten' te identificeren en geeft u een basis om de effectiviteit van de HPO-transitie te meten. Ook versterkt het de saamhorigheid binnen uw organisatie(-onderdeel): door gezamenlijke, gedragen verbeterthema's te identificeren en op te pakken.

- ✿ Een HPO is waardevoller voor haar klanten. Alles is gericht op het maximaliseren van de klantwaarde en -tevredenheid.
- ✿ Het nastreven van high performance geeft medewerkers nieuwe energie en meer werkgeluk. HPO's richten zich op wat echt bijdraagt aan het organisatiesucces. HPO is dus geen nieuw project, maar een nieuwe manier van denken en werken.
- ✿ Een HPO kan blijven groeien en verbeteren in een wereld die constant verandert en steeds competitiever wordt. De organisatie is toekomstbestendiger. Door voortdurend aanpassingen door te voeren, te leren en te verbeteren, wordt een HPO veerkrachtiger, flexibeler en beter voorbereid op de toekomst, wat die ook mag brengen.

Ons aanbod

- ✓ Op maat gemaakte **HPO-diagnoses**
- ✓ Interactieve **lezingen en workshops** over het HPO-raamwerk
- ✓ Uitgebreide interviews, **artikelen, boeken**, en netwerkmogelijkheden
- ✓ Begeleiding bij de implementatie onder leiding van **HPO-experts**



Waarom kiezen voor het HPO Center?

Ervaring & Geloofwaardigheid

Met meer dan 15 jaar praktijkervaring in combinatie met grondig wetenschappelijk onderzoek staat het HPO Center aan de wereldwijde top van organisatorisch verbeteradvies.

Wereldwijd Kenniscentrum

Gevestigd in Nederland werkt het HPO Center samen met partners, ook in opkomende markten, met als doel haar missie om organisaties overal ter wereld te verbeteren.

Ongeëvenaarde Expertise

HPO stopt niet bij organisaties diagnosticeren. We verkennen, onderzoeken en duiken ook diep in aanverwante onderwerpen zoals High Performance Leadership, Silo-busting, Futurizing, Sociale Waardecreatie en High Performance Bedrijfsecosystemen – een bewijs van onze toewijding om het HPO-universum voortdurend uit te breiden.

Meer dan Alleen een Organisatie

Met een passie voor inspireren, stimuleren en netwerken is het HPO Center niet zomaar een organisatie, het is een beweging. Met behulp wetenschappelijke en professionele publicaties (allemaal vrij te verkrijgen op hpocenter.com en www.hpocenter.nl), boeken, seminars en roundtables verspreiden wij voortdurend de kennis van het HPO-raamwerk en verenigen wij vakgenoten die geïnteresseerd zijn in voortdurende verbetering en excellentie.

Overweegt u een HPO-transformatie?

Het HPO Center staat klaar om u te ondersteunen en te begeleiden op uw reis richting hoogpresteren. Neem vandaag nog contact met ons op voor meer informatie over de HPO-diagnose of het inplannen van een inspirerende HPO-workshop.



HPO Center

Oude Enghweg 2

1217 JC Hilversum

Telefoon: +31 035 603 7007

Email: schreurs@hpocenter.com

Website: www.hpocenter.nl

Contact: [Marco Schreurs](#)

