

JAN DE SCHEPPER &  
PAUL VAN DEN BOSCH



# CONNECTION

7 PARADOXEN VOOR  
MODERNE LEIDERS



LANNOO  
CAMPUS

## LEIDERS OVER CONNEXION

‘Succesvolle businessleiders zijn continu bezig om hun bedrijf voor te bereiden op de dag van morgen. Dit gaat niet alleen over innovatie, digitalisering of artificiële intelligentie, maar heeft vooral ook te maken met de cultuur en de medewerkers van hun bedrijf. Het is immers de verantwoordelijkheid van de leider om zijn medewerkers *future-proof* te maken. Hun wendbaarheid, doelmatigheid en onderlinge samenhang bepalen mee het succes van het bedrijf.

Jan De Schepper en Paul Van Den Bosch geven in *ConneXion* hun visie over hoe een leider zijn medewerker beter kan maken. Aan de hand van 7 paradoxen reiken ze de businessleider werkbare inzichten en een praktische gids aan die medewerkers naar het hogere niveau brengen. Een must-read voor de moderne leider.’

**JOHAN THIJS** | CEO KBC Group

‘In het huidige tijdperk van exponentiële veranderingen, versnelde digitalisering en de COVID-19-crisis leggen Jan De Schepper en Paul Van Den Bosch uit hoe de humane connecties een steeds belangrijker en essentiëler onderdeel van leiderschap vormen. Met tal van voorbeelden uit de sport- en businesswereld tonen ze hoe moeilijk leiders het hebben om diep te connecteren met hun mensen en hun motivaties.

ConneXion is een concept dat het verschil moet maken in de wereld van morgen: diepgaande relaties bouwen, de individuele motivaties van mensen begrijpen, zorg dragen, resultaten boeken, teams galvaniseren, een hoger doel beogen en het juiste fysieke en mentale evenwicht vinden zullen steeds belangrijker worden in deze wereld van artificiële intelligentie en robotisering.

Een aan te raden boek, vol voorbeelden en gerichte vragen voor wie een impact wil hebben op de samenleving van de toekomst.’

**DOMINIQUE LEROY** | Bestuurder Ahold Delhaize

'De connectie tussen Jan en Paul brengt jaren van ervaring en onderzoek in de bedrijfs- en sportwereld samen in dit boek dat een referentiewerk is voor leiders die willen groeien tot ConneXion, het hoogste stadium van leiderschap. Voldoende onderbouwd maar vooral zeer praktisch en uiterst relevant. Een stevige aanrader.'

**BART DE SMET** | CEO AGEAS

'Een veelomvattende analyse van de wijze waarop leiders, medewerkers en bedrijven BETER kunnen worden. Levendig, met veel verwijzingen naar de sport die het boek "lekker", interessant en makkelijk om lezen maken. Een aanrader voor de manager die wil leren.'

**JOHNNY THIJS** | Voorzitter Engie Electrabel

'Bij Melexis hanteren we sinds lang de mantra dat zowel resultaten als mensen belangrijk zijn. Deze yin en yang van goede prestaties en welbevinden blijft overeind, ook en zelfs vooral in exponentiële tijden pre- en post-corona. 2020 biedt ons een, weliswaar fragiel, scharnierpunt. Welke richting willen we uit? Hoe willen we leven en werken? Daarbij spelen technologie en leiderschap een cruciale rol. Dit boek geeft belangrijke ankers voor hoe we zowel hightech als *high touch* moeten en kunnen zijn in een wereld die permanent in flux zal blijven.'

**FRANÇOISE CHOMBAR** | CEO Melexis

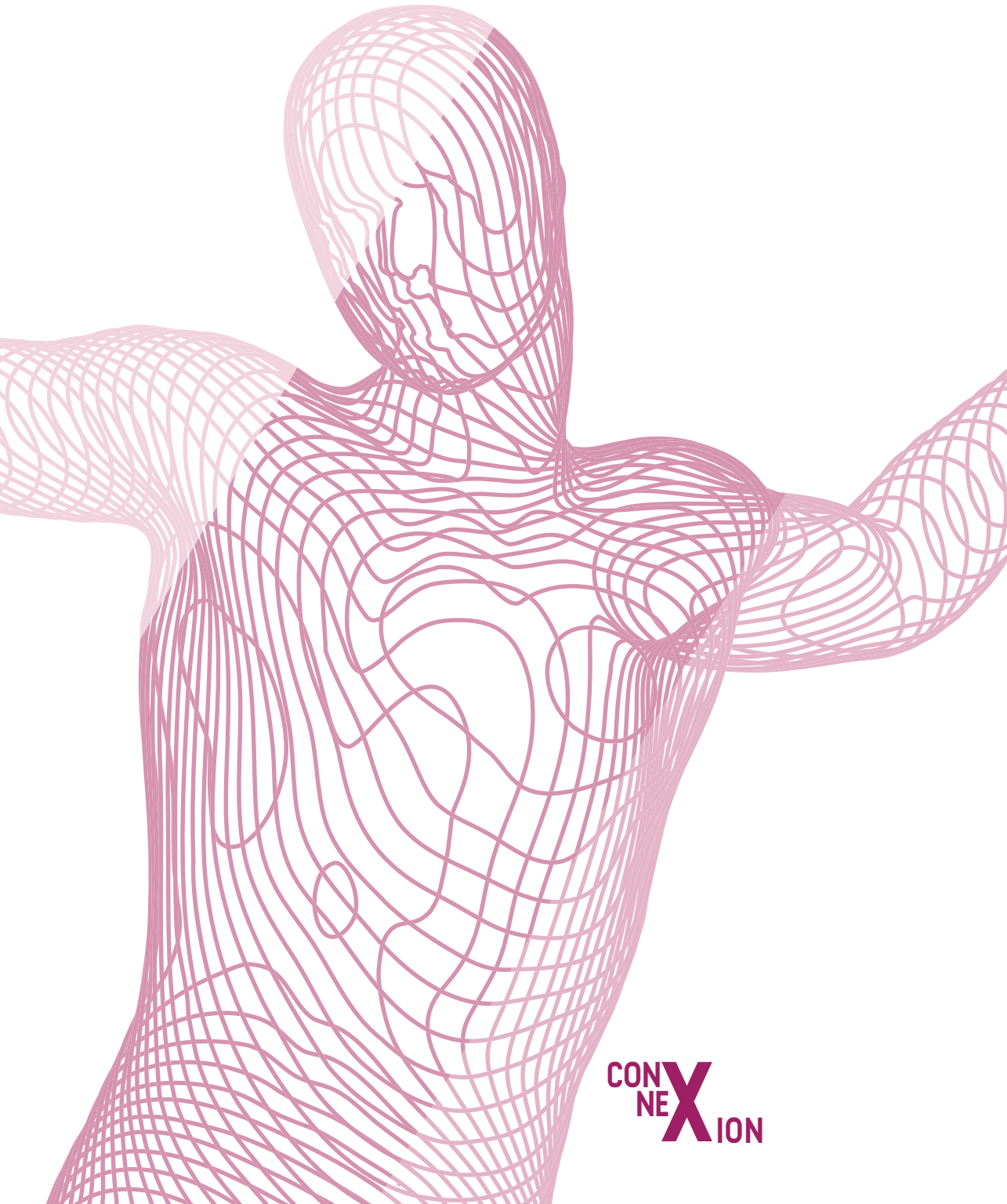
‘THERE ARE  
BETTER  
STARTERS  
THAN ME,  
BUT I’M A  
STRONG  
FINISHER.’

**USAIN BOLT**

# Inhoud



- 11 **Intro**  
Hallucinante tijden
- 23 **HOOFDSTUK 1** Complexiteit vraagt vereenvoudiging  
**PARADOX**  
De wereld wordt steeds complexer, maar verandering komt voort uit eenvoud en vereenvoudiging.
- 43 **HOOFDSTUK 2** Het individu wint het altijd van het team  
**PARADOX**  
Samenwerking en teamwork zijn key, maar het individu komt altijd eerst.
- 75 **HOOFDSTUK 3** Laat de echte leider opstaan  
**PARADOX**  
Hiërarchie is out, leiders zijn in.
- 121 **HOOFDSTUK 4** Motoren voor de groeicurve  
**PARADOX**  
Veel leiders zijn superintelligent, maar hebben geen rijbewijs om met mensen om te gaan.
- 145 **HOOFDSTUK 5** Hoe sneller, hoe trager  
**PARADOX**  
Iedereen weet dat in de nieuwe wereld snelheid een sleutel tot succes is, maar we blinken uit in zaken die vertragen.
- 167 **HOOFDSTUK 6** Van druk naar drive  
**PARADOX**  
Mensen hebben druk nodig om te kunnen presteren, maar druk leidt niet altijd tot drive.
- 185 **HOOFDSTUK 7** Geen brein zonder lichaam  
**PARADOX**  
De impact van het brein neemt toe, maar alles start bij het lichaam.
- 203 **Slot**



CON  
NE X ION

# WOORD VOORAF

Door Ronnie Leten



Je vindt me regelmatig op de fiets, een passie die ik deel met Paul en Jan, de auteurs van dit boek. Ik vind het dan ook belangrijk om te werken aan mijn fysieke en mijn mentale conditie. Voor dat laatste los ik ook sudoku's op mijn smartphone op, tegen de tijd, een simpele test van mijn mentale toestand. Waarbij ik de prestatie registreer, ik wil het gewoon weten.

Als leidinggevende begint alles bij zelfzorg, misschien wel een van de belangrijkste boodschappen in dit boek. Want om de verantwoordelijkheid tegenover anderen te kunnen dragen, moet je vast in je schoenen staan. Je moet immers mensen letterlijk en figuurlijk kunnen 'meetrokken', en zo groter en sterker maken.

Als dat lukt, krijg je ConneXion, een begrip dat Jan en Paul in dit boek lanceren en waar ik volledig achter sta. Wanneer ik zie dat mijn team uitstekend presteert en de opdracht voor mekaar krijgt, dan ben ik zeer tevreden. Ze doen het toch maar! Dat gevoel is de ultieme beloning voor een leider die in verbinding staat met zijn mensen.

Begrijp me niet verkeerd, een goede band opbouwen met medewerkers betekent niet dat je een allemansvriend moet zijn. Wanneer ik met medewerkers spreek, hebben we het vaak over cijfers, presteren, resultaten behalen. Over competitief zijn. Want je moet niet alleen presteren, je moet er ook voor zorgen dat je beter of sneller bent dan de competitie.

Iemand die snel goede resultaten kan behalen, daarmee wil je samenwerken. Daartoe moet je mensen dus aanzetten, op een respectvolle manier. En zelf geef je als leidinggevende het voorbeeld, door te allen tijde ook voor jezelf de lat hoog te leggen.

In onze snel veranderende maatschappij staan we voor enorme uitdagingen – de vergrijzing, digitalisering, globalisering – en de gezondheids crisis heeft die in een serieuze versnelling gebracht. Crisissen zijn vaak een trigger voor maatschappelijke veranderingen. Vandaag zien we dat hier meer dan ooit. Dan worden onze zwaktes, maar ook sterktes, onherroepelijk blootgelegd, want niemand kan zich nog verschuilen achter veilige bakens. Dan staan de echte leiders op.

Twee van die sterktes zijn onze *agility* en *resilience*, onze wendbaarheid en veerkracht. Het is me opgevallen hoe creatief talloze ondernemers en leiders zijn omgesprongen met de nieuwe uitdagingen. Jammer genoeg komen in tijden van crisis ook onze zwaktes naar boven. Onze ingewikkeldheid, bijvoorbeeld. De complexiteit van de organisatie van België speelt ons serieus parten om snel en kordaat op uitdagingen in te spelen.

Veel van die ingewikkeldheid in onze maatschappij ontstaat uit een gebrek aan vertrouwen en echt leiderschap. In mijn bibliotheek staat het boek *De trein der traagheid* van Johan Daisne, een toepasselijke titel. Het zou verplichte literatuur moeten zijn voor elke leider. En ja, jammer genoeg lopen ook (te veel) bedrijven vertraging op door te ingewikkelde structuren.

‘Vertrouwen’ geven en krijgen, zijn *key*. In *ConneXion* illustreren Jan en Paul aan de hand van zeven paradoxen hoe leiders zich kunnen trainen, fysiek en mentaal, om het vertrouwen te winnen van mensen en hen zo mee te krijgen doorheen belangrijke transformaties. Dit boek geeft verrassende inzichten, die leidinggevendenden kunnen inspireren om zichzelf, hun team en hun organisatie naar een hoger excellentieniveau te tillen, het niveau van ConneXion.



## INTRO

# Hallucinante tijden

---

*Wenen, 12 oktober 2019.* Voor het eerst in de geschiedenis loopt een mens, de 34-jarige Keniaan Eliud Kipchoge, een marathon in minder dan twee uur. Hij doet dat onder ideale omstandigheden: met de juiste schoenen, op een biljartvlak parcours, met 41 'hazen' die hem voortdurend uit de wind zetten en met vóór hem een elektrische wagen die het ideale looptempo aangeeft. Nadat de Keniaan de finish bereikt heeft, bedankt hij zijn publiek nog met een ererondje op het parcours.<sup>1</sup>

*Engeland, 1589.* William Lee brengt een bezoek aan queen Elizabeth I, om een patent te vragen voor de allereerste breimachine ooit. Hij heeft die zelf uitgevonden en in elkaar gestoken, omdat hij vindt dat zijn geliefde te veel tijd verliest met breien en daardoor geen oog voor hem heeft. De queen weigert evenwel zijn aanvraag. Zij vreest namelijk dat veel van haar onderdanen hun job als ambachtsman zouden verliezen, door deze nieuwe machine. Koppig als hij is, verhuist Lee naar Frankrijk en realiseert hij daar, samen met zijn broer, zijn droom, met een verbeterde versie van de breimachine. Later, na Lee's dood, keert zijn broer naar Engeland terug. De machines zouden daar nog decennialang de ruggengraat vormen voor nieuwe ontwikkelingen in de opkomende Britse textielindustrie, een branche die duizenden nieuwe jobs zou creëren. De uitvinding van Lee was zo bepalend dat ze zelfs op het Britse wapenschild te-

rechtkwam. En in 1989, vier eeuwen nadat Lee de queen bezocht, werd er, om de man te gedenken, nog een historisch boek aan hem gewijd.<sup>2</sup> Of hij dankzij de machine meer aandacht van zijn geliefde kreeg, wordt daarin evenwel niet vermeld.

## DE KRACHT VAN CONNECTIE

Twee verhalen, twee gebeurtenissen: één uit de sport, één uit de business. Eén van vroeger, één van vandaag, maar tegelijk alle twee van alle tijden. Waarom vertellen we ze hier? Omdat ze de essentie illustreren van wat we met dit boek willen bereiken.

Het zijn verhalen over toppers, die gepassioneerd hun droom najagen. Die ondanks tegenkantingen – Eliuds prestatie werd niet officieel erkend, omdat hij die buiten wedstrijdverband neerzette – tot bijna bovenmenselijke prestaties in staat zijn. Het gaat over willen presteren en vooruitgaan, soms met exponentieel grote sprongen, soms met millimeters of seconden – met zogenaamde *marginal gains*. Het gaat over volgehouden inspanningen, zelfdiscipline met het vizier op het einddoel. Ondanks de hazen, de wonderschoenen en de ideale weersomstandigheden heeft Eliud duizenden uren moeten trainen, heeft hij jarenlang een ascetisch leven geleid en heeft hij een buitengewone mentale kracht kunnen ontwikkelen.

Zelf zei Eliud dat hij heel het traject 'pijnvrij' probeerde te lopen, door zich volledig te focussen op de euforie achteraf.<sup>3</sup> Dat grootse gevoel verzilverde hij volledig – zelfs in de wetenschap dat zijn prestatie niet officieel erkend zou worden. Hij was er zich goed van bewust dat hij toch de aandacht van heel de wereld had en die gebruikte hij om zijn kracht te tonen in een ererondje en om zijn boodschap te verspreiden: 'Ik voel me goed. Ik wil mensen inspireren en aantonen dat er voor niemand grenzen bestaan. (...) We kunnen van deze wereld een mooie en vreedevolle plek maken.' Dat, uiteindelijk, was zijn échte doel. En heel belangrijk: hij vergat ook zijn 'hazen' niet. 'Zij horen tot de beste atleten ter wereld. Ik wil hen bedanken. Samen hebben we vandaag geschiedenis geschreven.'<sup>4</sup>

De schitterende connectie tussen Eliud en zijn team maakte het verschil. Samenwerken, feedback geven, erkentelijkheid, fair play, mensen motiveren en inspireren, successen delen en vermenigvuldigen ...

Het zijn begrippen die niet alleen integraal deel uitmaken van het 'sportief denken', ze worden ook in de business steeds belangrijker. Ze maken ook stuk voor stuk deel uit van ConneXion, een nieuwe vorm van verbondenheid die we in dit boek zullen bestuderen en die steeds meer ingang vindt in de zakenwereld.

De coronacrisis heeft dat proces nog versneld. Door het coronavirus maken we de grootste gedragsoefening mee sinds de Tweede Wereldoorlog. De lockdownperiode heeft onze manier van werken, onze manier van omgaan met elkaar, totaal veranderd.

---

**Samenwerken, feedback geven, fair play, mensen motiveren en inspireren, ... Het wordt ook in business steeds belangrijker.**

---

## **DE KRACHT VAN TECHNOLOGIE**

Het verhaal van William Lee maken we ook vandaag nog elke dag mee. Het zijn de tientallen disruptieve verhalen, over nieuwe concepten en ideeën, ingegeven door innovatie en technologische vooruitgang, die andere concepten en businessmodellen in één keer van de kaart vegen.

Technologie heeft de uitzonderlijke kracht om tegelijk economische groei te versterken én de maatschappij te veranderen. De Amerikaanse econoom Robert Solow (1924), een van de weinige nog levende economen die zowel de Grote Depressie als de daaropvolgende periode van economische groei meemaakten, zei het in die tijd al: naast de klassieke productiefactoren als arbeid en kapitaal is technologie de ware motor van economische groei.<sup>5</sup> Hij illustreerde dat met het voorbeeld van bakovens. Wanneer je vroeger slechts een paar bakovens had en je er één bijkocht, betekende dat een enorme vooruitgang, want

dan kon je in verhouding veel meer brood bakken. Maar als je honderd bakovens bezat, maakte één extra bakoven niet meer zo'n groot verschil. Bovendien werd het dan ook almaar moeilijker om nog mensen te vinden die weten hoe ze bakovens moeten bedienen, omdat je nu al vele mensen met kennis van zaken moet inschakelen, voor je huidige bakovens.

Dat effect noemen we het principe van de 'afnemende meeropbrengsten'. Door alleen in ovens te investeren, zou je uiteindelijk tot een situatie komen waarbij het inkomen van mensen niet meer groeit. Om dat te vermijden, heb je technologische vernieuwing nodig, waarmee je echt grote vooruitgang kunt boeken. Dankzij de technologie kun je dan bij wijze van spreken met één oven en één druk op de knop honderd broden tegelijk bakken. Je komt dus tot meer output dan wanneer je met alleen de beschikbare werkrachten en het aanwezige kapitaal zou werken.

---

**Technologie heeft de uitzonderlijke kracht  
om tegelijk economische groei te versterken én  
de maatschappij te veranderen.**

---

Technologie kan duizenden nieuwe jobs creëren, maar ook duizenden andere onder druk zetten. Technologie dwingt mensen om zichzelf heruit te vinden. Dat leidt vaak tot spanning en gevoelens van onbehagen, zie de recordcijfers over mensen met burn-out en andere langdurig zieken.

Vooraf de doorbraak van artificiële intelligentie heeft niet alleen de business en de sport, maar ook onze dagelijkse levens fundamenteel getransformeerd. AI maakt vele zaken makkelijker: denk aan robots of smartphones die steeds meer taken overnemen. Maar tegelijk dwingen de systemen ons om altijd alert te zijn, want we zijn altijd bereikbaar, krijgen alles tegelijk en via verschillende kanalen binnen – het *'everybody happy'*-nieuws via Facebook, *'the bad things all over the world'*-nieuws via alle mogelijke nieuwskanalen.

---

**Het is voor CEO's al niet makkelijk om hun mensen  
in het technologische verhaal mee te krijgen, laat staan  
dat ze er zelf altijd vat op hebben.**

---

Dankzij artificiële intelligentie is onze wereld ook in toenemende mate *gesportificeerd*: we meten en registreren alles, we worden afgerekend op cijfers, likes, targets ... En dat 24 uur op 24. Enerzijds helpt het ons om te weten waar we staan en om naar doelen toe te werken. Maar anderzijds zet het ons voortdurend onder druk. Erger nog, in de complexe, geglobaliseerde en snel draaiende wereld van vandaag worden we geconfronteerd met almaar meer intangibles, elementen die niet meetbaar zijn, maar wel des te belangrijk om resultaten te kunnen behalen. Samenwerken is bijvoorbeeld van veel groter belang dan voorheen, maar niet meetbaar. Daarmee wordt ook de *human touch* in heel dit verhaal steeds belangrijker.

Omdat er zoveel nieuwe zaken in ijltempo op ons afkomen, hebben we amper de tijd om ons aan te passen en weten we niet altijd goed welke applicaties nu het best voor ons zijn. Het is voor CEO's niet makkelijk om hun mensen in dit technologische verhaal mee te krijgen, laat staan dat ze er zelf altijd vat op hebben. Wie erin slaagt om in deze overgangperiode het synthetische brein complementair te maken aan het biologische, zal grote vooruitgang kunnen maken. Die vaststelling brengt ons bij een van de vele paradoxen waar nieuwe leiders rekening mee moeten houden.

### **PARADOXEN WAARMEE LEIDERS MOETEN KUNNEN OMGAAN**

Al die tendensen volgen wij, de auteurs van dit boek, al jaren nauwgezet op, zowel in de sport als in de business. We ontmoetten elkaar zo'n vijf jaar geleden, omdat we toen alle twee aan een boek over sport en business werkten. We raakten in gesprek over sportief denken en merkten dat de talloze ideeën die we beiden hadden vergaard in onze talloze ontmoetingen met topsporters en ondernemers heel wat raakvlakken vertoonden en complementair waren. Het

fascineerde ons allebei zo erg dat we besloten onze ideeën en bevindingen uit te dragen tijdens een cyclus van lezingen en seminars, met als hoogtepunt de jaarlijkse CEO Summit.

Zo maakten we CEO's, managers en werknemers bewust van hoe 'sportief denken' kan helpen om met de veranderingen van vandaag om te gaan. Het leiden van veranderingen is tegenwoordig een topcompetentie van een leidinggevende. Daarom wisselen we in dit boek ook regelmatig tussen ervaringen uit de bedrijfs- en de sportwereld.

Ondertussen bleven we in gesprek en ideeën uitwisselen. Want op vijf jaar tijd zagen we ook veel veranderen. Nog geen half decennium geleden moesten ondernemers nog naar Silicon Valley trekken, om daar vast te stellen hoe nieuwe technologieën zoals AI, Internet of Things en virtual reality, tot nieuwe businessmodellen konden leiden, of hoe nieuwe concepten als 'beleving' en 'customer centricity' de manier van zakendoen, werken en leven fundamenteel zouden veranderen. Vandaag moeten we niet langer het vliegtuig opstappen om die tendensen vast te stellen. We zitten er – ook hier – midden in.

Velen zijn bovendien in snelheid gepakt, zo merken we. In coronatijden kwam dat ook pijnlijk tot uiting. Wie eerder in digitalisering investeerde, staat vandaag veel verder dan wie dat niet deed.

Daarnaast zijn het connecteren met mensen, het leggen van verbindingen, en het hebben van vertrouwen, intuïtie, creativiteit en veerkracht, nu meer dan ooit een must-have geworden, in plaats van een *nice to have*.

Tegelijk stellen we vast dat de principes en concepten binnen het sportief denken van vijf jaar geleden gewijzigd zijn. Sommige kregen andere accenten of kwamen in een nieuw perspectief te staan. We merkten in onze gesprekken daarover dat we elkaar vaak moesten terugfluiten, dat onze meningen ogen-schijnlijk uiteenliepen. Maar uiteindelijk bleek dat we hetzelfde bedoelden én dat we verstrikt raakten in paradoxen die eigen zijn aan de nieuwe ontwikkelingen.

Na verloop van tijd onderscheidden we zeven belangrijke paradoxen waarmee leiders van vandaag moeten kunnen omgaan. Die paradoxen geven uiting aan een nieuw soort 'disruptie': de disruptie van het leiderschap, die zowel plaatsvindt in de business als in de sport. Ook daar staat de échte leider vandaag vaak op het veld in zijn/haar team.

We merkten ook een belangrijke rode draad in elk van de onderwerpen die we aansneden: het belang om connecties te kunnen leggen tussen mensen. De wereld is zo complex en snel geworden dat het, om succesvol te kunnen zijn met je team en onderneming, niet meer volstaat om efficiënt met de toenemende digitalisering te kunnen omgaan. Je moet ook de samenwerking tussen collega's kunnen bevorderen, mensen kunnen overtuigen, enthousiasmeren en laten groeien. Corona heeft de paradoxen die we vaststelden nog scherper gesteld.

---

**De zeven paradoxen geven uiting aan een nieuw soort 'disruptie': de disruptie van het leiderschap.**

---

We overlopen nu kort de zeven paradoxen, waarbij connectie telkens een deel van de oplossing is. Paradoxen die vandaag veel harder spelen dan pakweg vijf jaar geleden.

**1. De wereld wordt steeds complexer, maar verandering komt voort uit eenvoud en vereenvoudiging.**

Door de toenemende complexiteit zit iedereen wel in een of ander transformatieproces. Daarvoor hebben we geen corona nodig gehad. Denk bijvoorbeeld aan het gigantische transformatieproces dat de banken al hebben doorgevoerd en welke impact dat heeft op hun klanten én werknemers.

Vaak komt digitalisering dan als oplossing uit de bus. Maar daarbij wordt dikwijls vergeten dat je, vóór je begint te digitaliseren, al je processen grondig onder de loep moet nemen en die tot de essentie terugbrengen, geënt op de nieuwe realiteit. Geregeld komt het er dan op aan te vereenvoudigen en heel anders met je mensen om te gaan.

Ook in de sport worden zaken complexer. Iedere coach erkent het toenemende belang van de zogenaamde *marginal gains*, maar vaak is complexiteit al te vlug belangrijker dan de basics (eenvoud). Met andere woorden: zaken worden dikwijls al te complex gemaakt, vooraleer de basics in orde zijn.

## **2. Samenwerking en teamwork zijn key, maar het individu komt altijd eerst.**

Om tot betere resultaten te komen in een wereld waarin alles complex is en snel moet gaan, is samenwerking enorm belangrijk. Vandaar dat er heel wat geschreven en nagedacht wordt over groepsdynamiek. Maar daarbij wordt vaak het individu uit het oog verloren. Teamcoaching begint met individuele coaching.

## **3. Hiërarchie is out, leiders zijn in.**

In deze complexe tijd is het meer en meer 'in' om hiërarchische structuren te ontmantelen, waardoor meer verantwoordelijkheid en leiderschap verwacht wordt op de werkvloer. Maar ondanks die ontwikkeling neemt het CEO-effect – de impact van de beslissingen van de CEO op het bedrijfsresultaat – toe. Wat is er aan de hand?



## **4. Veel leiders zijn superintelligent, maar hebben geen rijbewijs om met mensen om te gaan.**

Vandaag houden nog te veel CEO's zich vooral bezig met de strategie en de cijfers en lijken ze niet echt betrokken te zijn bij coaching en *people management*. Die zaken worden uitbesteed aan de hr-afdeling. Strategische hr is nochtans een opdracht voor het hoogste niveau. Op dat vlak heeft de businesswereld nog heel wat te leren van de sport. Gelukkig begint dit inzicht langzaam door te sijpelen aan de directietafel.

## **5. Iedereen weet dat in de nieuwe wereld snelheid een sleutel tot succes is, maar we blinken uit in zaken die vertragen.**

Op het strategische niveau zijn we te weinig bezig met tempo en snelheid. Iedereen beaamt wel dat alles steeds sneller gaat, maar toch wordt snelheid als probleem of opportuniteit onderschat. Velen weten niet altijd goed hoe ermee om te gaan. Dikwijls wordt ook te weinig structureel nagedacht over hoe je sneller kunt worden met behoud of verbetering van kwaliteit – een winnaars-combi! – als expliciet onderdeel van het businessplan.

## **6. Van druk naar drive: we hebben druk nodig om goed te presteren, maar druk leidt niet altijd tot drive.**

Als je 'druk' goed aanpakt, kun je die omzetten in drive of positieve stress. Daarvoor moet je de lat hoog genoeg leggen, maar niet te hoog. Doe je dat op de verkeerde manier, dan verandert druk in negatieve stress. Of zul je 'overtrainen'. Je moet dus de juiste balans vinden.

Ook als leidinggevende moet je tempo maken, maar evengoed afremmen, tot je je mensen in de ideale prestatietoestand hebt gebracht.

## 7. De impact van het brein neemt toe, maar alles start bij het lichaam.

Door de eeuwen heen, en vooral tijdens de laatste decennia, hebben we ons lichaam meer en meer verwaarloosd en ook het hart en de menselijke connectie achteruitgeschoven. Het hart is nochtans eveneens een spier, die je moet trainen. En ook aan het lichaam moet je opnieuw meer aandacht besteden. In coronatijden werden we meer dan ooit massaal aangespoord om te bewegen, om het lichaam te trainen, én het brein fit te houden. Een brein dat ook heel wat te verduren kreeg.

### EEN UPDATE VAN HET LEIDERSCHAP

Met dit boek willen we het leiderschap in de brede zin van het woord updaten: leiderschap op de werkvloer, in de kleedkamer en in de directiekamer, maar evengoed het leiderschap dat iedereen in zich draagt, al was het maar over zijn eigen leven.

---

**In dit boek willen we de verschillende niveaus van 'connectie' detecteren, waarbij we uiteindelijk uitkomen bij de hoogste vorm van connectie: ConneXion.**

---

*ConneXion* gaat over het extreme belang van connecties leggen en onderhouden tussen en met mensen. Het gaat over kunnen geven en anderen beter maken. We willen in dit boek de verschillende niveaus van 'connectie' detecteren, waarbij we uiteindelijk uitkomen bij de hoogste vorm van connectie: ConneXion.

Door de synergie van ons natuurlijke brein en de artificiële intelligentie zal de mens de komende jaren tot nog veel meer in staat zijn dan vandaag. Maar alleen als we dat op een 'verstandige' manier doen: met het oog op het sociale en emotionele, op samenwerken en contact maken met anderen, op ondersteu-

nen en elkaar beter maken, op creatief zijn en mogen falen, op feedback geven en successen vieren, op het zorgen voor onszelf en anderen.

*'The times, they are a-changin ...'* zong een zanger ooit. Dat geldt meer dan ooit nu de coronacrisis ons tot een extra tussensprint gebracht heeft ...

