

Man on Wire

Ik had nog nooit van deze man gehoord. Ik wist niet dat er ooit 'een gek' over een koord had gelopen. Op 400 meter hoogte, zonder net, tussen deze 2 torens. Hoe anders kon ik zo'n man genoemd hebben voor het zien van deze film? Een 'gek'. Waarom kende ik hem niet? Wellicht omdat het geen Vlaming was (*een Belg zouden we dat in 1974 genoemd hebben. In die tijd waren ze immers nog in de meerderheid, zij die zich 'écht Belg' noemden*). De naam van zo'n held zouden ze ons toch wél van buiten hebben laten leren op school? Het waren weliswaar volop de gloriejaren van Eddy Merckx - maar naast déze prestatie zouden we niet hebben kunnen kijken. Alhoewel, zou dat hier wel goed onthaald zijn? Zo willen opvallen? Is dat wel van bij ons? Zinloos risico nemen op 400 meter hoogte, zonder net? Risico? Lef? Daar kregen wij op in de klas nooit punten voor. Wel voor goed gedrag.

1974: Ik heb het even gecheckt, maar ... gelukkig ... was Edmond Leburton in september '74 geen premier meer. Di Rupo vandaag nog wél. Wordt hier vanavond een complot beraamd door een koord van 38 jaar te spannen tussen 2 Waalse premiers? Die eerste - Leburton - bleek in ieder geval geen stevige toren. Over die tweede - De Rupo - heb ik mijn eigen mening.

Of ... is het de vooravond van een wereldwijde economische recessie? België kende tussen 1960 en '74 veertien jaar onafgebroken 'golden sixties' (met een gemiddelde groei boven de 3% per jaar). Vanaf '74 stokte de groei. Oliecrisis. Inflatie. De wereld hing in de touwen. Misschien is dat de boodschap die ons fijnzinnig wordt gesuggereerd? Er komen moeilijke tijden.

Maar ik zal bij de les blijven en terugkeren naar 'Man on Wire' ... al kan ik niet weerstaan aan de verleiding om een sporadische (ongepaste?) knipoog naar de politiek te maken ... en om dat tikkeltje scepticisme te compenseren verwijs ik graag - kort en constructief - naar andere films die indruk maakten op mij. Aan u de keuze om ze al dan niet te huren.

Ieder neemt een verhaal op zijn of haar manier waar - niemand heeft dezelfde bril op. Dat is in het leven niet anders. Ik heb vanavond het privilege om mijn indruk met u te mogen delen. Uw rol is die van luisteraar. Maar ik hoor graag - straks bij een glas - wat u had opgepikt. Mijn bril draagt het merk 'Performance Ethics'. Moeilijk Engels. Vrij vertaald als 'winnen met goesting'. Ik wil het even kort typeren.

- Performance ethics hanteert performantie als een belangrijke ethische norm. Als je met elkaar samenwerkt, mag en moet je van elkaar verwachten dat je er beiden voor gaat en dat je resultaat wil boeken. Dat is overigens geen verwachting, maar een wederzijdse plicht: tussen collega's in een bedrijf, tussen spelers in een voetbalploeg, tussen een leraar en een leerling op school. Elk binnen zijn mogelijkheden, élk binnen de habitat waar hij / zij zich goed voelt. De maatschappij moet het verschil tussen mensen 'herkennen en erkennen' en hen kansen bieden binnen hun mogelijkheden. Je mag geen rolstoelpatiënt laten racen tegen een olympisch kampioen. Maar binnen hun respectieve categorie van kansen, mag je wel van beiden verwachten dat ze er voor gaan.

- Performance ethics is zeer klantgericht. Je leeft niet alleen voor jezelf, je leeft vooral om iets toe te voegen aan de ander. Je schept genoeg in de tevredenheid van die ander. Zonder medemens geen bestaan, zonder klant geen bestaansredenen. Het is onze plicht om een sterke, oprechte klantgerichte cultuur neer te zetten. Je leeft en werkt voor iemand !
- Performance ethics is aandeelhoudersgericht. Zonder waardecreatie en/of geloofwaardig perspectief voor de aandeelhouder, geen bestaan. Het zijn zeker niet alleen financiële redenen die aandeelhouders aan boord houden. Goede aandeelhouders weten echter dat een financiële basis én een financieel perspectief essentieel zijn. Cash is de zuurstof van een onderneming. Een bedrijf moet vermijden om op een hellend vlak te komen. Eens je begint naar beneden te schuiven, neemt de snelheid van het schuiven toe. Dat is pure fysica. *“Je wordt geschoven”* voor je het weet. Wanneer je naar beneden schuift, verlies je vroeger dan je denkt controle over het ritme van de achteruitgang. Begin dus niet te schuiven !
- Klant en aandeelhouder vormen samen de twee belangrijkste pijlers onder een brug (een bedrijf). De brug zélf is gemaakt van dynamiek tussen medewerkers, gezond menselijk streven, nooit ophoudende dialoog die tot betere beslissingen én implementatie leidt. Mensen met ‘goesting’, die liefst voldaan thuiskomen. *“We hebben gewonnen maar zijn ook blij met de manier waarop”*. Zonder pijlers (klanten/aandeelhouders) geen brug. Zonder brug (mensen) geen pijlers. Een bedrijf is een menselijke brug die het belang van de klant met dat van de aandeelhouder verbindt.
- Performance ethics is geen cultuur voor übermensen maar voor degenen die hun best doen en zo resultaat halen. Mensen die gekregen kansen niet laten liggen. Kansen die ze moeten aankunnen en die hun zelfvertrouwen versterken. Zelfvertrouwen opdoen is éven belangrijk als geld voor een medewerker ! Maar uiteindelijk is het belang van de organisatie hoger dan dat van elk individu. Het is teamsport, je wint samen en je verliest samen.
- Performance ethics peilt constant naar de aanvaardbare grens van performantie. Mensen zijn geen citroenen, geen vodden, geen slaven. Vernederen is uit den boze. Pesterijen kan je niet tolereren. Er zijn dingen die je niet doet, zelfs al wil je dolgraag winnen.
- Performance Ethics begeeft zich in een zone van ‘aanvaardbaar ONevenwicht’ tussen klanten, medewerkers en aandeelhouders (*evenwicht is een saai en statisch begrip ... ik ben persoonlijk ook nooit ‘in evenwicht’ ... tenzij ik slaap ?*). In die zone worden dagelijks keuzes gemaakt ... die nooit 100% naar de zin van de éne of andere zijn ... maar die evenmin op langere termijn onaanvaardbaar worden voor één partij. De zone van ‘aanvaardbaar ONevenwicht’ leidt naar een sterker bedrijf.
- Mensen zijn leveranciers van energie. Energie die ze ter beschikking stellen aan bedrijven. Die energie heeft weliswaar een pijn nodig, een richting. Mensen vragen een doel, een waarom ... ze hebben duidelijkheid in het hoofd nodig. Het moet trouwens een kordate cultuur zijn, waarin reorganisaties, ontslagen, moeilijke maatregelen ... doorgevoerd worden als die het geheel sterker en duurzamer maken. Zachte heelmeeesters maken stinkende wonden. Medewerkers begrijpen zeer goed wat moet gebeuren om de lange termijn te vrijwaren, ook als het hen persoonlijk niet goed uitkomt. Sympathie en begrip zijn onvoldoende als basis voor toekomstgerichte bedrijven.

Negatieve energie en rotte appels hebben er nauwelijks plaats. De intuïtie van de mens begrijpt dat ... en die liegt niet. Luister altijd naar uw intuïtie !

Nu ik u mijn bril heb geleend, hoop ik dat het vervolg logischer en toegankelijker wordt. Aangezien alle goeie dingen uit 3 of uit 10 bestaan, wil ik u 10 handvaten aanreiken : concepten of principes waar 'Man on Wire' mij heeft geïnspireerd over bedrijven.

1. *"If you want something, nothing is impossible"*. Ambitie is de basis. Alles begint in het hoofd. Elke overwinning, elke vorm van groei, elk wereldrecord begint in de kop. De droom is een onmisbare start, weliswaar geen garantie op succes. AB-Inbev is vandaag de #1 wereldwijd omdat ergens in de jaren '90 een ambitie is geplant naar méér. Een ambitie waar een logica onder zat. Uiteraard onvoorspelbaar in het eindpunt. Elke ambitie is onvoorspelbaar in haar finale uitkomst. Zij die nog plannen maken en hun winst over de komende 5 jaar projecteren zijn of naïef ... of ze maken economische groeivoorspellingen waarop de overheid een snel achterhaalde begroting baseert . Maar als de droom wordt gevoed door beginnend succes, door verstandig vallen en opstaan, in een cultuur die toelaat om bij te sturen, dan ontwikkelt hij onderweg zelfvertrouwen én trekt hij goeie mensen aan. Goeie mensen ... daar win je elke match mee !

"If you want something, nothing is impossible" kan anderzijds ook de holle kreet zijn van een megalomaan, een leeghoofd dat té lang werd opgehemeld door de eigen omgeving en uiteindelijk door zichzelf. Onder elke ambitie is een stevige basis nodig; wortels, diepgang, een gefundeerde strategie die vertrekt vanuit zelfkennis en die keuzes maakt ... over segmenten, productniches, kostenvoordelen, mensen ... keuzes gebaseerd op eerlijke zelfkennis. *"Nothing is possible"* als er geen fundering is, geen menselijk talent, geen motor waarvan de brandstof bestaat uit 'goesting'.

2. "Goesting" is wat dit team begeesterde. Ondanks de kleine onhebbelijkheden van sommige leden was er een 'teamsfeer' die hen oversteeg. Een project dat tot de verbeelding sprak, de gezonde tintelingen van het haast onmogelijke einddoel. Viel u ook die 'fun' op van de menselijke interactie, dat graag bij elkaar zijn ? Elke ochtend opstaan en er naar uitkijken om er te mogen aan beginnen ? Hoe brengen we dat gevoel in onze ondernemingen ? "What makes people tick ?". Even relevant is de vraag naar het omgekeerde : "wat doodt goesting (in ons leven en in onze bedrijven)" ? Kunnen we alle 'goestingdoders' - één voor één - aanpakken, verbeteren of uitschakelen om 'mentaal' te streven naar een bedrijf waar iedereen "met volle goesting" 's ochtends aan de start komt ?

Drie voorbeelden van 'goestingdoders' :

- *Onduidelijkheid* : hoe duidelijk is de richting van de onderneming, hoe scherp het doel ? Hoe goed de communicatie (liefst mondeling, persoonlijk) naar de mensen ? Kent iedereen zijn rol ? Durven we coachen, mensen aanzetten tot verbetering, een schouderklop geven ... of wachten we op het evaluatiegesprek net voor nieuwjaar ? Daar kunnen we weer 'punten' geven, en onze macht demonstreren.

Dan kunnen we anderen aandoen wat ons op school werd aangedaan. Punten geven en 'de meester' uithangen. Sommige routines staan averechts op de normale gang van zaken in het leven. Het systeem mag het bedrijf niet kwispelen. Durf normaal zijn, los van uw systeem.

- *Slecht functionerende leidinggevenden (ego's)*. De kwaliteit van de direct leidinggevende is vaak de meest bepalende factor van voldoening. Het is de man of vrouw die luistert, duidelijkheid biedt, begrip toont, bijstuurt opdat het beter gaat. Recent onderzoek toont aan dat ongeveer 1/3 van de mensen ontevreden zijn over hun leidinggevende. Trekken we de juiste attitude aan bij leidinggevenden ? Onze plicht als bedrijfsleiders bestaat er in om de voorwaarden te creëren waarin mensen voluit kunnen gaan. Jobinhoud, jobcoaching, doelstellingen, flexibiliteit naar invulling, juiste man/vrouw op de juiste plaats respect, een goeie direct leidinggevende ... De plicht van elke werknemer bestaat er op zijn beurt in om ook voluit te gaan ! Die wederzijdse plicht bouwt sterkere bedrijven.
- *Technocratie & bureaucratie*. Wat zet ons aan om alles te willen overdocumenteren ? Hoeveel tijd gooien we weg door overbodige administratieve controles die geen waarde toevoegen aan klant noch aandeelhouder ? Waar eindigt nodige systematiek en waar begint nutteloze administratie ? Technocratie en bureaucratie zijn taaie tegenstanders omdat we 'veiligheid of macht' zoeken in regels, controles, codes. En als we het zelf niet doen, dan zijn er instituten, thinktanks en overheden die de nieuwe CCC-hebben uitgevonden : controles, comités en codes. Laten we trouwens België hiervoor niet altijd de zwarte piet toeschuiven. Hoe administratief en traag is Vlaanderen zélf ? Vlaanderen heeft meer GOESTING nodig.

Als de overheid op zoek is naar een industrieel beleid, dan moet ze zich niet afvragen welke sectoren ze moet subsidiëren. Ze moet zorgen dat we weer goesting krijgen : door het versimpelen van regels, belastingsystemen en te zware staatsstructuren ("*in een simpele wereld ontstaan initiatieven die in een complexe wereld nooit geboren worden*"), door absurde beschermingen af te schaffen, duidelijkheid en snelheid te bieden in vergunningen, door infrastructuur te verbeteren en 'last but not least' door de mensen die hun nek uitsteken te gunnen dat ze er iets aan overhouden.

Door 'goestingdoders' te identificeren en daadkracht te tonen om ze uit te roeien, zullen we in de buurt komen van het team dat het koord spande op 400 meter. We zullen er misschien nooit geraken ... als we maar blijven streven. Het is zoals de weg naar het perfecte huwelijk.

3. Uiteraard was er planning, maar ze was concreet. Als 'plannen' inhoudt dat we ons beter voorbereiden, scenario's uitwerken voor mogelijke incidenten / hindernissen, het team aanvullen met competenties die vandaag ontbreken – dan is 'plannen' een goed woord. Het wordt daarentegen gevaarlijk als 'plannen' er van uitgaat dat alles voorspelbaar wordt en daardoor een organisatie haar flexibiliteit gaat verliezen ... als het ontaardt in lijkige documenten die het gevolg zijn van lange vergaderingscycli, als het uitgaat van de groeihypotheses van de Nationale Bank ... Ik geloof in het concept van "Flexible Focus". Het koord tussen 2 torens biedt een duidelijke lijn. Windstoten en andere onvoorziene aspecten eisen dat je mentaal en fysiek behendig blijft, flexibel op je benen. Het doel voor dit avontuur was scherp, de omstandigheden onvoorzienbaar.

Keuzes hebben een richting, ze zijn als een kompasnaald die vertrekt vanuit jezelf (de kracht & kwetsbaarheid van de eigen onderneming) gericht naar een objectief. Er is altijd één richting, maar er is nooit één weg. De kompasnaald is belangrijker dan het plan. In onze focus moeten we flexibel blijven. Flexibel is iets anders dan chaotisch. Chaos heeft geen basis, geen strategie, geen richting. Flexibiliteit wel.

4. *"Life should be led at the edge of life"*. Denk aan de 10 slechtste en 10 beste dagen in je leven. Als je die scherp in het hoofd hebt, heb je geleefd. Mensen moeten hun grenzen verkennen aan de beide kanten van het leven. Door die grenzen te kennen - waar mogelijk te verleggen - ontdek je de kansen voor groei – maar ook de valkuilen. *'The good side and the dark side of the Force'* (Star Wars) ! Waar eindigt Anakin Skywalker en begint Darth Vader ?

Is het anders in onze bedrijven ? Hij die de gemiddelde klant kent, de gemiddelde kost van een product, een gemiddelde medewerker ... begrijpt zijn bedrijf niet. Je kent je bedrijf pas als je de extremen hebt verkend en begrepen. Bezoek de 5 gelukkigste én 5 ongelukkigste (verloren) klanten en begrijp waarom. Dan heb je de buitenkant gezien. Bezoek de meest én de minste efficiënte productielijn en begrijp waarom. Door die verschillen te doorgronden zal je tot productiviteitsverbeteringen komen. Luister naar de meest begeesterde én de meest verzuurde medewerkers en begrijp waarom. Die passie en frustratie zal je de binnenkant laten begrijpen.

Leef iets meer in de extremen. Duw mensen vaker naar hun eigen grenzen - eventjes of iets langer. Maak ze beter, bewuster. Maar duw ze er niet té lang over. Zo zullen we in onze bedrijven aandurven en kunnen wat het team van Philippe Petit kon. *"Life should be led at the edge of life"*.

5. Toegevoegde waarde ? Is dit maniakaal egocentrisme, of heeft Petit iets toegevoegd aan de wereld ? Zijn ego lijkt vrij sterk ontwikkeld, maar mondt uit in toegevoegde waarde ! It lifts

the spirit ! Geef ons Disneysprookjes, Harry Potter, Batman, Leo Messi, Bruce Lee, Ayrton Senna en Bono. We hebben 'helden' nodig, symbolen die ons energie geven. Tegenwoordig noemen ze dat 'voorbeeldfuncties' (*een woord uitgevonden in 'een opvoedkundig labo' of door een of andere 'Code ter verbetering van de schurk-bedrijfsleider'*). Petit is géén gek, hij is een maniak. Dat is geen scheldwoord. Een winnend project heeft namelijk iets 'maniakaals' nodig ... in aanvaardbare taal heet dat 'bezielend'. Het maniakale maakt het verschil tussen goud en zilver.

Niet elke vorm van toegevoegde waarde is tastbaar. Heeft België een premier die inspireert en er van droomt om tussen 2 torens te kunnen lopen ... zonder er af te vallen ... 'to lift our spirits' ? Ook Vlaanderen heeft een project nodig, een droom, een goestingmaker ! We moeten van ons vakmanschap weer een merk maken (zoals DIRV en Flanders Technology dat ooit deden) – een gedachte die ons goesting geeft. We hebben rolmodellen nodig die op 400m hoogte over een touw lopen, zonder net. Als ze slagen moeten we trots zijn, niet jaloers. Gun ze de overwinning, en doe niet alles om ze tegen te houden !

We moeten jongeren aanzetten tot lef en durf, goesting, initiatief ... ! Attitude is veel belangrijker dan competentie in bedrijven. Ambitie, klantgerichtheid, veerkracht, flexibiliteit ... Laat ons de mensen die werken en succes hebben belonen, niet ontmoedigen. Hebben we een alleen een John Crombez nodig, of ook een John Ondernemersschap, een John Goesting ?

En kan het écht kwaad dat die mensen een ego hebben ? Hebben bedrijfsleiders niet allemaal een beetje ego ? Ik weet het, sommige goeroes en academici laten ons via columns en boeken geloven dat de leider het team in het daglicht moet zetten, niet zichzelf. De 'nieuwe leider' (na 'de nieuwe man') moet bescheiden zijn, zichzelf wegcijferen, mag geen ego-reflexen hebben. De hybris loert om de hoek.

Ik ben op mijn hoede voor de perfect bescheiden leider. Wat is zijn / haar échte ik ? Maar ik ben evenmin fan van de opvallende tafelspringer. De ene leider geniet van het succes achterin de zaal. De ander komt op het podium. Bij alle twee doet het deugd aan hun ego. Egotherapie mag – niet overdreven – maar het mag ... zelfs voor Vlamingen !

6. Uiteraard is het team belangrijk ! Leaders zijn mensen die andere mensen beter maken. Zonder goed leiderschap is er minder dynamiek, minder resultaat. Maar leiders hebben ook goeie en slechte dagen, grote en kleine kantjes. Wat is daar mis mee ?

"Philippe Petit is vereeuwigd", en dat was niet gelukt zonder team. Van bij de geboorte zijn we aangewezen op teamsport. We worden in een team geboren en we noemen het 'een gezin'. Een kind kan niet opgroeien zonder zijn omgeving, ouders, een thuis. Elke handeling wordt begeleid of aangeleerd – goed of slecht. Daar wordt zelfvertrouwen geboren. Het gezin is het beste team : het doel is duidelijk, het vertrouwen puur en zuiver. Hét kind kwijnt weg in de wieg zonder team rond zich. Leaders ook.

Als bedrijfsmensen wist u reeds dat teamwerk primeert – ik zeg u niets nieuws. En toch wordt niet het team, maar het individu vereeuwigd. Wie waren de mensen rond Steve Jobs, Jack Welch, rond John F. Kennedy, Gandhi, ... ? We geloven allemaal in de kracht van teams, maar het zijn individuen die ons inspireren. Christus, niet zijn apostelen. Ché Guevara, niet de guerrillero's. Mensen hebben symbolen nodig die houvast bieden. Laten we de kracht en de inspiratiebron van het individu niet ontkennen. Ook niet in onze ondernemingen.

7. Veiligheidssystemen. Er was uiteraard een 'security policy' in de WTC-torens : ergens een dikke 'manual' met voorzorgsmaatregelen, afspraken en noodgevallen. Een hiërarchie die het bewaakte. En ondanks procedures, camera's en bewakers, glipt men door het net. Dat vind ik het meest schrikwekkende aan onze tijd. De drang tot schijnveiligheid. Allerlei instanties bedenken codes : MIFID-codes om te belegger te beschermen, GOVERNANCE-codes om de leiding van bedrijven te beteugelen ... Die codes verhogen de technocratie en bureaucratie in de wereld, maar ze maken hem niet veiliger.

We leven in een wereld waar het kader belangrijker is geworden dan het schilderij. Niet de kwaliteit van de beslissing, het lef van de keuze, het resultaat van de actie ... maar het aantal onafhankelijken of vrouwen in het comité, de 10 pagina's lange rapportering van alle mogelijke risico's ... zijn belangrijk geworden. Niet het rendement of de voorzichtigheid van de belegging, maar het feit of ze conform is aan de MIFID-code (de ingevulde lijst van uw beleggersprofiel). Vakjes juist ingevuld, OEF ... ingedekt ! Rendement slecht ? ... ach ja.

Overdreven codes zijn een nieuwe 'Big Brother'. Ze ontcrachten de inhoud, verwaarlozen het buikgevoel en het gezond verstand ... want die kun je nooit coderen. Laat ons, ook in onze bedrijven, elke vorm van technocratische schijnveiligheid bestrijden omdat ze voorbij gaat aan de essentie. Wacht niet tot het evaluatiegesprek om elkaar de waarheid te zeggen – dat is iets van alle dagen ! Besteed geen maanden aan intensieve budgetoefeningen of langetermijnplannen – ze zijn voorbijgestreefd de dag nadat ze ingediend zijn. Investeer die tijd in de duidelijkheid en onderbouw van de richting, maar hou de flexibiliteit voor het onvoorziene ... dagelijks. Dit is geen pleidooi tegen systematiek of procescontrole. Alles wat de mens scherper en alerter maakt is goed. Maar wat hem tijd doet verliezen in administratieve veiligheid, is gevaarlijk.

Toon deze film aan overheden, governance-instituten en business-scholen ! Zij moeten een lans breken voor ambitie, gezond verstand, buikgevoel, lef, verantwoordelijkzin en 'goesting' ... en stoppen met het promoten van 'goestingdoders' ! De essentie van ondernemingszin, goesting en menselijke dynamiek kan je niet coderen !

8. Authenticiteit. Is het u opgevallen hoe elk van die gasten zichzelf is gebleven na 35 jaar ? Hoe Petit met diezelfde bezetenheid dat moment van toen beleeft ? Met welke rust hij vandaag nog

over een touw wandelt ? Hoe zijn vriendinnetje haar onzekere afhankelijkheid nog meedraagt ? Authenticiteit. Darwin leerde ons dat wie zich aanpast aan een veranderende omgeving de grootste kans heeft om te overleven. Starheid is dodelijk in het zakenleven.

Het enige wat vast moet blijven, zijn onze principes. *“Nothing is more sacred than the integrity of your own mind and soul”* (the Insider). Principes en waarden moeten houvast bieden aan onszelf en onze omgeving. Ze moeten de test van het moeilijke moment doorstaan. Authenticiteit bouwt geloofwaardigheid – bij vriend én tegenstander. Authenticiteit wordt herkend (en gerespecteerd) door de intuïtie van de ander –je klant, je medewerker, je partner en je eigen kind. Alles wat kunstmatig is aangeleerd, waar teveel is over nagedacht, wat door consultants is geïmporteerd ... mist kracht. Laten we onze ondernemingen bouwen op de authenticiteit van hun principes, met de constante verandering in technologie, producten, kanalen ... mensen. Het bamboeriet zal beter de storm doorstaan dan de sterke eik ... omdat het zowel diepe wortels heeft, als een flexibel lichaam (*Bruce Lee*).

Verkoop uw ziel niet. Loop ze niet voorbij (“een cowboy en een indiaan”)

Toon deze film aan de leiding van die ene politieke partij. Met blauwe authenticiteit hadden we deze belastingsregering niet gehad – en wie weet zelfs een inspirerend groeiproject !

9. Geluk en toeval. Ze hebben geluk gehad, ons WTC team. Geluk dat ze ongehinderd boven zijn geraakt, dat die verloren geraakte pijl is teruggevonden daar ergens op dat donkere dak, dat er geen windstoot opstak die Petit verrastte tijdens zijn wandeling ... op 400 meter, zonder net.

Niemand geraakt waar hij/zij is zonder een dosis geluk. Elk van ons kan die paar momenten bedenken (privé en zakelijk) hoe en waar geluk of toeval een beslissende rol hebben gespeeld in ons leven ... zeker in het prille bestaan van groeiondernemingen. Het leven is chaos waar de mens orde in schept. Mensen hebben systemen en geloof nodig om ‘geluk en toeval’ uit te sluiten in de zingeving van hun bestaan. Het weze zo.

We moeten ‘chaos’ durven aanvaarden, ‘toevalsfactoren’ leren omarmen, ‘onverdiende tegenslagen’ kunnen plaatsen. De groei van een bedrijf is nooit een rechte lijn naar boven, het is een zeer wispelturige lijn met pieken en dalen. Niet de voorspelbaarheid ervan is wezenlijk, maar de richting. Een piek mag niet tot euforie leiden, en een dal niet tot depressie. Het zijn 2 extremen van eenzelfde curve waar we als bedrijfsmensen lessen moeten uit leren. Waarom gaat het zo goed, kan dit blijven duren, hoe kan dit blijven duren ? Waarom gaat het zo slecht, hoe moeten we hier uit ? De menselijke dynamiek die uit pieken en dalen ontstaat, bepaalt de kracht en de realiteitszin van de onderneming. Als het goed gaat, gaat het nooit zo goed als je denkt. Als het slecht gaat, gaat het nooit zo slecht als je denkt. Geluk, pech en toeval zijn af te dwingen door een pro-actieve houding, maar niet altijd. Ze bestaan. Soms totaal onverdiend. Aanvaard ze ... en doe er iets mee.

10. Littekens. 7 augustus 1974. Twee torens die veroverd worden. 11 september 2001. Twee torens die vernietigd worden. De wereld is veranderd. Ik mis die torens nog steeds. Hun leegte blijft een eeuwig litteken op onze maatschappij en onze waarden.

Wie heeft geen littekens ? Wie heeft geen spijt van situaties die hij vandaag anders zouden aanpakken ? Littekens maken ons bewuster van onze fouten. Het geweten kent meestal de juiste weg – maar in de uitvoering ontbreekt soms lef. *“It is not who you are underneath, but what you do that defines you”* (Batman begins). Onze littekens moeten ons sterker maken – ze zijn het bewijs dat we geleefd hebben en fouten maakten. Zelfvoldaanheid is een gevaarlijke ziekte, die nooit in onze bedrijfscultuur mag sluipen. Littekens maken ons beter.

Laat ons leren uit élk litteken – elke verloren klant, elke onterechte woedeuitbarsting naar een medewerker, elke verkeerd uitgedraaide beslissing. In élk van onze ondernemingen zijn af en toe 2 torens ingestort (goeie mensen weggegaan, grote klanten verloren, belangrijke contracten gemist, vertrouwen tussen aandeelhouders geschonden ...). Littekens moeten niet altijd leiden tot spijt, maar tot introspectie, gezonde zelfkritiek ... en betere oplossingen morgen. Littekens zijn goed. Ze brengen het kwetsbare naar boven, de onvolmaaktheid. Dat is een gezonde vorm van nederigheid !

Tot slot, mag ik u vragen om 1 minuut de ogen te sluiten ? Na elke karateles is er een ‘mokusomoment’. Iedereen gaat geknield zitten, sluit de ogen, en moet 1 zaak onthouden uit die les. Eén zaak – en zichzelf beloven om die nooit meer te vergeten. Wie die gewoonte elke dag onderhoudt, leidt een leven van bewustwording en constante verbetering. Elke dag, elke week draagt één les. Schrijf ze op, vergeet ze nooit meer.

Mijn ‘mokusomoment’ vandaag is dat klagen niet helpt. Ik hou mijn hart vast over de aanpak van Di Rupo. Ik beseft zeer goed dat we voor een grote Europese economische crisis staan, minstens even diep als die na 1974. Ik huiver bij de gedachte dat het conflict met Iran zou kunnen ontsporen in een belangrijk militair wereldconflict. Maar ik kan daar allemaal niets aan veranderen.

Het enige waar we onze energie zinvol investeren, gaat over zaken waar we direct vat op hebben én die de toekomst sterker maken. Minstens 5 factoren :

- De groeiambitie in ons bedrijf hoog en scherp houden en strategisch blijven onderbouwen. Een sterke kop !
- Goeie mensen aantrekken, ze motiveren via ‘performance ethics’ (duidelijkheid, talentontwikkeling, zelfontplooiing, plichtsbeseft, vertrouwen, vrijheid). Een sterk lijf !
- Elke klant goed verzorgen opdat hij (‘zij’ in ons geval) nooit meer weg wil. De klantencultuur kan nog zoveel beter in West-Europa. Een sterke wil !
- Flexibiliteit binnen ons bedrijf verhogen en alle ‘goestingdoders’ bestrijden. Bamboeriet zijn !
- Innovatie aanmoedigen in ons denken, producten, processen, aanpak ... Durven !

Die 5 zijn belangrijker dan de loonlast. Uiteraard is de loonlast een realiteit. Het is echter minder de hoogte van de loonlast, maar eerder de ambitie, vechtlust, klantgerichtheid en implementatiekracht in onze ondernemingen die de toekomst van onze onderneming én onze regio zullen bepalen !

Klagen helpt niet ... dromen, vechten, werken ... wel.

U mag de ogen openen.