ONDERNEMEN ETION 2017

Jan Toye

Voordestraat, 7 Hansbeke

Streamers

**Titel : Eeuwige Energie in mens en onderneming: Het Ego Voorbij**

Inleiding: Ethisch ondernemen is er zorg voor dragen dat alle stakeholders er beter van worden, dat de medewerkers met ‘goesting’ werken en er energie uit putten. Medewerkers een ‘functie’ geven die zij technisch aankunnen is niet genoeg. Zij moeten nog toegeleid worden naar de functie waar zij van nature ‘goed in zijn’ en ‘graag doen’. Sluitstuk voor positieve flow is een ‘empathisch’ leiderschap dat zijn ego voorbij is, en met veel mededogen geboeid is door de groei van de medewerker, vindt Ondernemer Jan Toye.

Filosoof

Jan Toye start filosofisch: “De zin van het bestaan is een goed leven maken voor u zelf en ook voor de ander. Dat is onze fundamentele zingeving. Maar we zijn eigenlijk niet goed bezig, te veel individualisme, te weinig empathie, te weinig openheid voor mekaars kwetsbaarheid en dus te weinig verbondenheid. Iedereen werkt aan zijn eigen realisatie, maar vaak op de kap van de ander. Dat versterkt bij de andere het gevoel van gebruikt te worden, van onrecht en onmacht. De wereld moet er zijn voor iedereen, iedereen moet het gevoel hebben er bij te horen en er beter van te worden. Zonder dit laatste ook geen democratie volgens Aristoteles. We moeten die wereld drastisch veranderen, van jongs af aan. Het begint met het warmer omkaderen van onze jongeren, met het ons laten ‘verwonderen’ door het unieke dat leeft in elk nieuw leven, met een omkadering die meer gericht is op de diepste kern van elk individu, op zelfontdekking, zelfontplooiing en geluk. Wij zijn ons er niet genoeg bewust van hoezeer de externe norm opgedrongen wordt, thuis, op school, in de vriendenkringen, sociale media en de consumentenmarkt. Op een beschamende wijze wordt misbruik gemaakt van onze onbewuste darwinistische drang om te behoren tot de groep en de natuurlijke drang om onze ouders niet te ontgoochelen. Wie zijn eigen diepste kern niet volgt geraakt ontwricht, verliest de goesting en haakt af. Dat leidt tot de gekende vluchtwegen in al zijn vormen: burnout, depressie, alcohol, drugs, anorexia, zelfverminking en suicide. Wie geen relatieve rust vind in het leven vindt die in de gedachte aan de dood. Eeuwige rust vinden in de dood en terug verdwijnen in het niets is de eigenlijke finaliteit van de mens. Alles draait dus rond ‘zin’ en ‘goesting’ vinden in het leven.

Eigen droom (Twee kanten van de medaille)

Nadat zijn eigen zoon uit het leven stapte, startte Jan Toye samen met een andere nabestaande vader het Fonds GavoorGeluk dat de strijd aanbindt tegen depressie en suicide bij onze jongeren. Elke dag verliezen wij in Vlaanderen één jongere door suïcide. GavoorGeluk doet aan preventie en streeft naar ‘elk kind goed in zijn vel’. Dat vraagt een integrale aanpak van al wie de jongeren omkaderen: ouders, scholen, jeugdverenigingen, wijk en stad. Binnen haar grote projectkaders “Warme Steden” en “Warme Scholen” wordt samen met alle actoren zorg gedragen voor het mentaal welbevinden van onze kinderen en jongeren met veel aandacht voor de kwetsbaarheid en talenten van elkeen afzonderlijk. Het past bij de visie van Toye dat wij er alles moeten aan doen om van onze jongeren weerbare en veerkrachtige mensen te maken, die gaan voor hun eigen droom en goesting vinden in het leven.

Van kindsbeen af

Het begint van af het kind zijn, weet Toye. De weg naar zelfrealisatie en geluk is lang. Het begint met een goede start in het leven thuis, vol liefde en geborgenheid, de wereld ervarend als een veilige plek. Vervolgens moet een kind de vaardigheid leren om om te gaan met onrecht en onmacht, dus weerbaar te worden en veerkrachtig. Het fysieke en het mentale geven elkaar de hand, ‘mens sana in corpore sano’, beweging en sport versterken het mentale welbevinden. Geen mentaal welbevinden ook zonder verbondenheid: verbonden met zichzelf, geest en lichaam in het NU, zo vermijd je negatieve emoties, verbonden met een warm gezinsnest dat kwetsbaarheid koestert, verbonden met de ruimere gemeenschap (straat, school, club) die je het warme gevoel geeft erbij te horen en tenslotte verbondenheid met onze blauwe planeet, het heel-al en het bestaan, die je bewust maakt deel uit te maken van een groter geheel. In dit groeiproces hebben ouders en leraren een belangrijke verantwoordelijkheid. Ouders mogen hun kind niet als bezit beschouwen, er niet hun eigen onvoldane verlangens in projecteren, maar moeten zich eerder laten verwonderen over het unieke in elk kind, dit helpen ontdekken en ontwikkelen. Een dominante leraar werkt contraproductief. Een charismatische leraar daarentegen die zelf goed in zijn vel zit en mindful voor de klas staat is de beste coach voor onze jongeren, maar dat is te veel druk op de schouders van één persoon alleen. In het innovatieve “Warme Scholen” project van GavoorGeluk wordt in 50 scholen gebouwd aan zelfsturende teams van leraren die een groep van leerlingen volgen over verschillende jaren heen. Dat laat toe de taken tussen de leraren te verdelen volgens waar ze zelf goed in zijn en graag doen en het schept een jarenlange veilige binding voor de leerlingen. Binnen dat teamwerk worden de jongeren talentgericht toegeleid naar hun eigen droom die aansluit bij waar ze goed in zijn en wat ze graag doen. Zo vinden ze “zin” en “goesting” in hun eigen leven. Als ze dan nog op de arbeidsmarkt toegeleid worden naar de jobs waar ze van nature ‘goed in zijn ‘ en ‘graag doen’ en de kans geboden krijgen hun eigen droom waar te maken, dan worden dat medewerkers met “flow”, de basis voor creatieve en dynamische ondernemingen.

Authentiek Leiderschap

Jan Toye is heel duidelijk in zijn visie over leiderschap.

Een “ego” aan de top gebruikt, of beter misbruikt, zijn organisatie om zichzelf te verheffen, ten koste van zijn medewerkers. Ego leiders zijn veelal angstige mensen die controle gericht zijn en niet kunnen loslaten. Ze smoren de zelfontlpooiing, de motivatie en de creativiteit van hun medewerkers en zijn daardoor mede de oorzaak van ontmoediging, negatieve energie, stress en burnout.

De gebruikelijke hiërarchische organigrammen zijn juist een instrument van controle. Zij tonen de samenhang van functies die nodig zijn om het bedrijfsdoel te bereiken. Zij zijn puur functioneel zoals trouwens ook de jaarlijkse evaluatie- of functioneringsgesprekken. Medewerkers die niet goed ‘functioneren’ moeten in een verbetertraject of verliezen finaal hun job. Of die job overeenstemt met waar de medewerker ‘goed in is’ en ‘graag doet’ komt bij aanwerving of jaarlijks evaluatiegesprek niet of nauwelijks aan bod. Merkwaardig dat dit common practice is.

Voor Toye is een authentiek leider daarentegen zijn ego voorbij, is hij in het reine met zichzelf en vindt hij zichzelf niet meer belangrijk. Hij is empathisch gericht op de andere, vindt er voldoening in dat zijn medewerkers als persoon groeien, elk vanuit hun eigen talenten en vaardigheden. Een authentiek leider is in staat zijn eigen kwetsbaarheid te delen en schept zodoende een diepe verbondenheid, hij is mild voor anderen, geeft ruimte voor initiatief en creativiteit. Een authentiek leider is erom bekommerd dat zijn medewerkers in hun flow zijn, wetende dat resultaat dan automatisch volgt. Een authentiek leider zal eerder het organigram aanpassen aan de mensen waarover hij beschikt en de functies herverdelen volgens de individuele competenties en vaardigheden van zijn team. Alleen authentieke leiders zijn in staat hun organisatie te ‘ontwrichten’ van een top down naar een horizontale structuur van zelfsturende teams en er grote verantwoordelijkheden en bevoegdheden aan te delegeren. In zelfsturende teams krijgen de teamleden maximale kansen tot zelfontplooiing en tot het inzetten van hun individuele talenten en vaardigheden. Ze zijn ook de veilige plek waar kwetsbaarheid en emoties kunnen gedeeld worden wat leidt tot een sterke verbondenheid en tot de ervaring van positieve energie.

Wil men mentaal gezonde medewerkers, de burnouts verminderen en de creativiteit en dynamiek van onze ondernemingen en organisaties versterken dan moet het leiderschap authentiek zijn.

Nieuwe opdracht dus voor selectie- en assessmentdiensten en vooral een verantwoordelijkheid voor de Raden van Bestuur die de CEO’s benoemen.

Adjectieven:

Empathie, mededogen en kwetsbaarheid tonen zijn de adjectieven van authentiek leiderschap.

**Kadertje: Ondernemer Jan Toye**

Jan Toye verkocht dit jaar zijn brouwerij PALM Belgian Craft Brewers maar blijft nog Voorzitter van de Raad van Bestuur. Hij is Voorzitter van zijn family office Diepensteyn NV. Hij is mede-eigenaar en bestuurder van Brouwerij BOON NV en van het vertaalbedrijf Xplanation NV. Hij is mede oprichter en Voorzitter van het Fonds GavoorGeluk ( [www.gavoorgeluk.be](http://www.gavoorgeluk.be) )