

ANOUK DOORE EN DAAN ANNEMANS

DIGITALE FITHEID VOOR LEIDERS

Train je energie
en focus in een
wereld die blijft
versnellen

Lannoo
Campus

D/2026/45/365 – ISBN 978-90-599-6976-6 – NUR 800

Vormgeving omslag en binnenwerk: Adept vormgeving

© Anouk Doore, Daan Annemans & Uitgeverij Lannoo nv, Tielt, 2026.

Uitgeverij LannooCampus maakt deel uit van Lannoo Uitgeverij, de boeken- en multimediat divisie van Uitgeverij Lannoo nv.

Alle rechten voorbehouden.

Niets van deze uitgave mag verveelvoudigd worden en/of openbaar gemaakt, door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Tekst- en datamining is niet toegestaan.

Uitgeverij LannooCampus
Vaartkom 41 bus 01.02
3000 Leuven
België

Postbus 23202
1100 DS Amsterdam
Nederland

www.lannoocampus.com

INHOUD

INLEIDING	9
Leiderschap herdenken in een digitale wereld	10
Van weten naar doen	11
Twee stemmen, één doel	13
Hoe gebruik je dit boek?	14
Aan het begin van de reis	14
 HOOFDSTUK 1 ENERGIE HERWINNEN IN EEN DIGITALE WERELD	 17
Energie voor duurzame prestaties	18
Lessen uit het ski-alpinisme	18
Waarom tijdmanagement tekortschiet	22
Energiebeheer als leiderschapsvaardigheid	26
Identiteit als energielek	33
Hoe ik energiek en fit blijf	39
Je persoonlijke systeem bouwen	45
Fysieke energie als basecamp	48
Een sterker lichaamsbewustzijn	49
Beweging als strategische energiebron	51
Intensiteit, niet als wonderoplossing op zich	53
Spiermassa: een onderschatte energiebron	54
Gezonde voeding voor duurzame energie	57
Slaap: de meest onderschatte prestatieversterker	61
Stress is niet het probleem ... wel te weinig herstel!	64
Energie & <i>tapering</i> : herstellen van (digitale) stress	76
Stress omzetten in energie voor betere prestaties	77
Het taper-principe: waarom herstel de basis vormt voor betere prestaties	82

Verder dan microherstel	94
Mesopauzes	94
Macropauzes	94

HOOFDSTUK 2 FOCUS TRAINEN IN EEN DIGITALE CONTEXT **97**

Inzoomen op focus	97
Focus in de digitale snelheidstrein	99
Focus als dynamisch samenspel	101
Technostress	102
Interne versus externe afleiding	103
Waarom focus verdwijnt in snelle systemen	112
Overprikkeling en mentale overbelasting	120
Focus vraagt herontwerp	126
Het F.O.C.U.S.-model	127
F – Frictie bewust inzetten	128
O – Ontwerp je omgeving	136
C – Cultiveer ritme	141
U – Uitschakelen van ruis	150
S – Samen focus beschermen	156
De architectuur van aandacht	164
Van focus naar flow	165
Hyperfocus	165
Hoe je in de flow geraakt	167

HOOFDSTUK 3 (TEAM)CULTUUR VERSTERKEN MET ENERGIE EN FOCUS **175**

Een rimpeleffect van energie en focus	176
Leiderschap is gedrag	176
Een voorbeeld zijn voor je team	177
Gedeelde verantwoordelijkheid en vertrouwen	184
Een digitaal fit team door verbindend leiderschap	185
ABC van welzijn op het werk	187
Authenticiteit en kwetsbaarheid	195
Empathie en actief luisteren	200
Betekenisgeving en kaders	204
Samenwerking	210

Van teamcultuur naar organisationele shift	215
Wanneer versnelling innovatie onder druk zet	217
Van waarden naar (digitale) routines	228
Een digitaal fitte organisatie	230
BRONNEN	235
DANKWOORD	238
AANBEVELINGEN	240

INLEIDING

Er komt vaak een moment waarop je beseft dat de manier waarop je werkt niet langer voor jou werkt en voor de mensen in jouw team. Misschien merk je het tijdens een vergadering die weinig toevoegt. Of 's avonds, wanneer je nog berichten beantwoordt die overdag bleven liggen. Of in dat korte moment tussen twee taken waarin je automatisch naar je smartphone grijpt. Wanneer je schrikt dat je niet weet hoe het echt gaat met je collega's. Het zijn kleine signalen. Op zichzelf onschuldig. Maar samen vertellen ze iets over hoe je gewoontes hebt ontwikkeld.

Veel leiders herkennen dit gevoel. Dagen zijn gevuld, maar het werk dat werkelijk richting vraagt schuift steeds verder op. Je beweegt snel, maar niet altijd vanuit bewuste keuzes. Je wil er zijn voor je team, maar vindt zelden de rust om helder na te denken over wat zij nodig hebben.

Die spanning is geen persoonlijke zwakte. Ze is het gevolg van een context waarin afleiding en snelheid de norm zijn geworden. Een context waarin technologie niet alleen ondersteunt, maar ook het tempo van denken en beslissen meebepaalt. Vaak met minder energie en focus tot gevolg.

Het digitale tijdperk heeft niet alleen ons werk veranderd, maar ook het tempo waarin we denken en beslissen. We beschikken over ongeziene mogelijkheden om te communiceren, samen te werken en informatie te verwerken. Tegelijk is er een constante stroom van prikkels die onze aandacht opeist. Wat begint als efficiëntie, kan soms ongemerkt omslaan in verminderde energie, slechtere focus, verhoogde chronische stress en zelfs uitval.

'Zelfs voor insiders gaat de techrevolutie te snel.'

Roeland Termote, *De Standaard Weekblad*, 28 maart 2026

Daar ligt een fundamenteel vraagstuk voor leiders. Niet of technologie goed of slecht is. Maar of we het tempo waarin we werken nog bewust kiezen. Of we onze relatie met technologie wel gezond en bewust aanpakken. **Wanneer versnelling, afleiding en overprikkeling de standaard worden, verliest leiderschap iets essentieels. Ruimte om te reflecteren en te connecteren.** Tijd om zorgvuldig af te wegen. De helderheid die nodig is om beslissingen te nemen en richting te geven, in plaats van louter te reageren.

Digitale fitheid cultiveren is in die zin een strategische keuze. Het betekent **bewust omgaan met technologie**; niet blind meegaan in een te snel tempo met een overvloed aan digitale prikkels. Ons lichaam en brein functioneren van nature nog altijd het beste in een ritme van afwisseling tussen intensiteit en herstel. Duurzame prestaties ontstaan dan ook niet uit voortdurende versnelling, maar uit een doordacht ritme waarin inspanning en herstel, versnellen en vertragen, elkaar afwisselen. Digitale fitheid is zowel een gezonde relatie met technologie cultiveren, waarin dit ritme verankerd zit, alsook het erkennen van behulpzame digitale tools om fit te blijven. Om energie en focus te trainen.

LEIDERSCHAP HERDENKEN IN EEN DIGITALE WERELD

Leiderschap heeft altijd veerkracht, helderheid en beoordelingsvermogen gevraagd. Wat veranderd is, is de omgeving waarin die kwaliteiten moeten functioneren. De hoeveelheid informatie is toegenomen, het tempo ligt hoger en situaties veranderen sneller dan voorheen. In zo'n context is leiderschap niet uitsluitend een kwestie van snel werken en beslissen. Het vraagt het vermogen om standvastig te blijven wanneer alles voortdurend beweegt. Om onderscheid te maken tussen wat urgent lijkt en wat werkelijk belangrijk is. Om ruimte te creëren voor reflectie en verbinding, om te voelen, ook wanneer de druk toeneemt. We zien leiders in dit boek ook breder dan louter in een werkcontext. We zijn ook leiders in ons dagelijks leven, in de sportclub of thuis in het gezin.

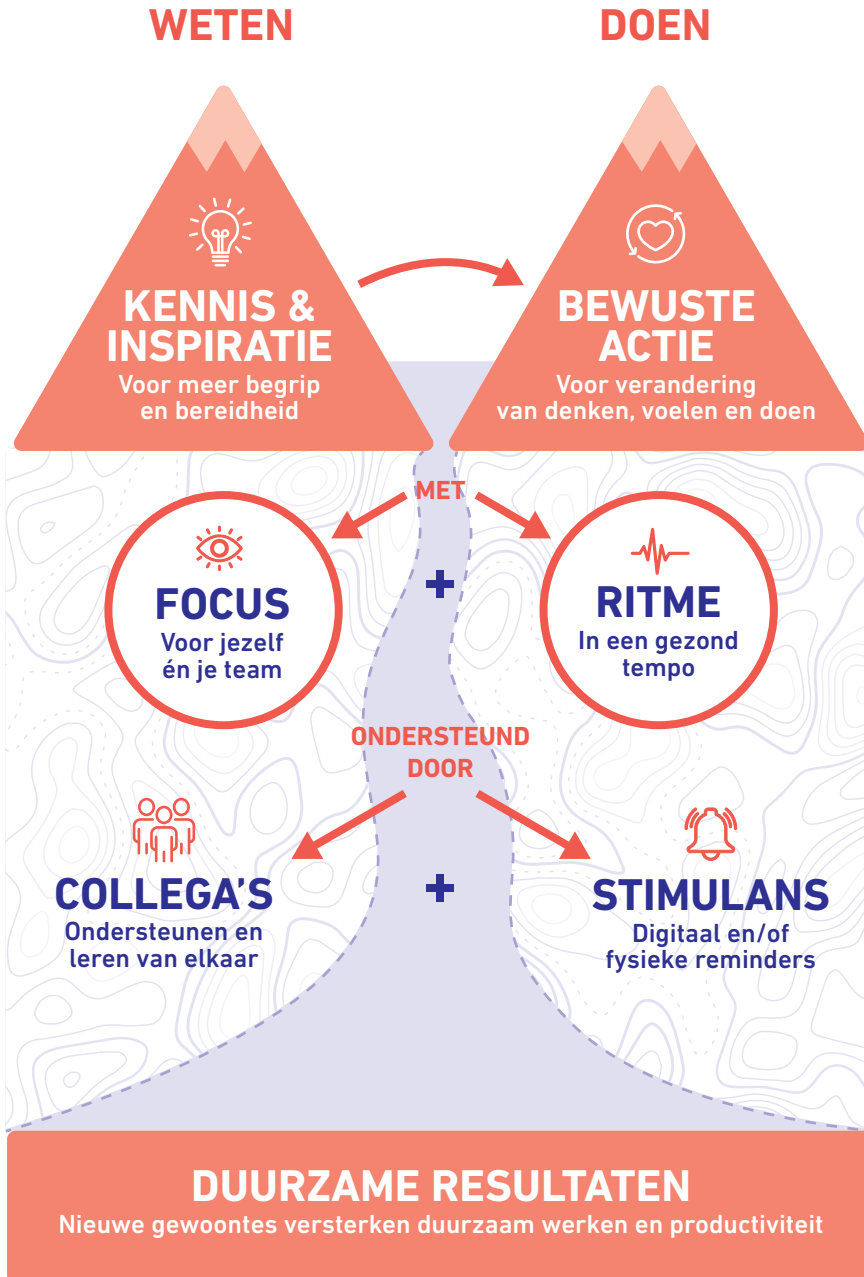
Hoe intensiever onze digitale omgeving wordt, hoe waardevoller menselijke vermogens worden, zeker in tijden van AI! Digitale technologieën, waaronder AI, sijn steeds sneller en uitdrukkelijker onze levens binnen in werk- en privécontext, waardoor het vermogen om diep te focussen en energie te reguleren steeds meer bedreigd worden. En des te belangrijker worden! Energiebeheer en focus zijn namelijk geen bijkomstige vaardigheden, maar vormen de kern van hedendaags leiderschap in een digitale wereld die steeds versnelt.

Digitale fitheid betekent niet dat je je ambities verlaagt. Het betekent dat je begrijpt dat het snelle tempo van de hedendaagse (digitale) werkomgeving alleen houdbaar is wanneer ze ingebed is in een duurzaam ritme dat je lichaam, brein en sociale connecties versterkt. **Het betekent dat organisaties niet alleen in technologie investeren, maar ook in de juiste vaardigheden zodat mensen energiek, veerkrachtig en gefocust blijven in deze digitale wereld.**

VAN WETEN NAAR DOEN

Veel leiders weten dat de manier waarop we omgaan met technologie leidt tot minder energie, focus en duurzame prestaties. En leiders weten ook dat deze handelwijze het risico op uitval en burn-out verhoogt. Toch blijven gedrag en gewoontes vaak hetzelfde. Niet uit onwil, maar omdat inzicht alleen zelden voldoende is om patronen te doorbreken.

Dit (werk)boek hebben we opgezet om die brug te slaan. Het boek biedt een helder model dat je helpt om inzichten te vertalen naar dagelijkse praktijk. **Kennis en inspiratie** vormen het vertrekpunt. **Bewuste actie** maakt het concreet. **Focus en ritme** zorgen voor draagkracht voor jezelf en je team. En **samen** met anderen, en de **gepaste stimuli** in de omgeving, ontstaat de steun die nodig is om consistent actie te ondernemen.



Figuur 0 Het 'van weten naar doen'-model

Na het volgen van dit model is het steeds aanbevelenswaardig om ook **reflectie** toe te voegen. Evalueer hoe het ging om focus en ritme bewust in te zetten, hoe je collega's betrokken waren, hoe je de juiste stimulans vorm gaf. Over hoe je als leider, in de brede zin, bewuste actie een essentieel onderdeel maakt van je dagelijkse gewoontes en dit uitdraagt in jouw omgeving. Zo kom je samen tot duurzame prestaties en resultaten.

TWEE STEMMEN, ÉÉN DOEL

Dit boek schreven wij beiden. In de verschillende hoofdstukken zal je onze eigen stemmen herkennen.

Anouk is voormalig bedrijfsconsultant en topsporter in het ski-alpinisme. Ze brengt deze twee complementaire werelden samen: topsport enerzijds en jarenlange ervaring in organisaties anderzijds, vanuit rollen als werknemer, vanuit interne functies en als consultant in change management en organisatieontwikkeling. Vanuit die brede praktijk helpt ze mensen en organisaties om de kloof tussen weten en doen te dichten, zodat inzichten leiden tot concrete resultaten en duurzaam presteren. De wisselwerking tussen lichaam en geest en de psychologie van gezonde gewoontes staan bij haar centraal.

Vandaag is ze sports & human performance coach, *habit expert*, hr-partner voor duurzame groei en prestaties, en spreker.

Daan is digitaal ontwerper, filosoof, fotograaf en mindfulnesscoach. Hij heeft zich gespecialiseerd in digitale fitheid, aandachtseconomie en focus. Daan onderzoekt hoe technologie ons denken en handelen beïnvloedt en wat leiders en hun teams nodig hebben om helder en intentioneel te blijven in een hyperverbonden, razendsnelle digitale wereld.

Onze achtergronden en perspectieven verschillen, we zijn ook van een andere generatie, maar ons doel is hetzelfde: leiders ondersteunen in het herontwerpen van hun ritme en dat van hun teams, zodat energie, focus en cultuur elkaar versterken.

HOE GEBRUIK JE DIT BOEK?

Dit is geen boek om snel door te nemen. Het is een **boek** dat uitnodigt om bewust stil te staan. Je vindt **reflecties** en **oefeningen** die je helpen om patronen zichtbaar te maken en nieuwe gewoontes te testen. Je hoeft niet alles tegelijk toe te passen. Leg het boek gerust even neer voor zo'n reflectie of oefening. Begin waar de nood het hoogst voelt. Observeer wat verandert en stuur bij waar nodig.

Experimenteren speelt in dit boek een centrale rol. Wat werkt voor de ene leider of organisatie, werkt niet automatisch voor de andere. Door kleine interventies uit te proberen en bij te sturen, ontstaat verandering die past bij jouw context. Je vindt in het boek ook laagdrempelige **tips** om uit te proberen. Digitale fitheid, een gezonde relatie met technologie, wordt zo geen abstract idee, maar een dagelijkse praktijk. Voorts zie je hoe de oefeningen en experimenten in de praktijk kunnen werken aan de hand van *use cases* en storytelling. Doorheen het boek vind je allerlei voorbeelden bij teams en organisaties alsook inspirerende verhalen om van inzicht tot bewuste actie over te gaan. Het doel van dit boek is **geen perfectie, wel geleidelijke en duurzame vooruitgang**. Gebruik dit boek als je praktische leiderschapsgids voor meer energie en focus in een digitale wereld.

Aan het begin van de reis

De digitale wereld vraagt veel van leiders. Maar ze biedt ook een kans. De kans om niet langer automatisch mee te bewegen met elke versnelling, maar bewust te kiezen hoe je wil werken en leiden. *Digitale Fitheid voor Leiders* is een keuze voor meer energie, focus en duurzame (team)prestaties. Voor leiderschap dat niet alleen vandaag presteert, maar ook morgen standhoudt. We beginnen in hoofdstuk 1 bij de basis, bij energie. Daar waar duurzame prestaties hun fundament vinden. In hoofdstuk 2 behandelen we het belang van focus en hoe we die focus kunnen herstellen. In hoofdstuk 3 tonen we het pad naar energie en focus in teams vanuit verbindend leiderschap.

HOOFDSTUK 1



ENERGIE HERWINNEN IN EEN DIGITALE WERELD

Dit hoofdstuk is geschreven vanuit de stem van Anouk

La Grande Course was mijn grootste leerschool

Een vijfde plaats behalen op dit internationale niveau was mijn beste leerschool ooit. De weg ernaartoe en de teamdynamiek hebben me het meest geleerd over energie, focus, verbinding en de kracht van dagelijkse gewoontes. Veel lessen die in dit boek verweven zijn, zijn gevormd of aangescherpt tijdens die races in de Alpen en alle trainingsjaren die daaraan voorafgingen.

La Grande Course is een internationaal wedstrijdcircuit voor ski-alpinisme dat bestaat uit meerdere iconische langeafstandsteamraces die doorgaans in de Alpen worden gehouden. Het brengt historische evenementen samen zoals de Pierra Menta, Adamello Ski Raid, Trofeo Mezzalama, Tour du Rutor, Altitoy en de Patrouille des Glaciers. Allemaal races die uithoudingsvermogen in het hooggebergte, teamwork en technische vaardigheden vereisen gedurende meerdere dagen en op uitdagend terrein. Deze races worden betwist door teams van twee of drie atleten en worden beschouwd als de klassiekers of 'Monumenten' van het ski-alpinisme. In wezen impliceert La Grande Course de wortels van het ski-alpinisme: langeafstands-, hooggebergte- en teamgerichte wedstrijden die fysiek en mentaal uithoudingsvermogen, techniek en alpinisme combineren.

ENERGIE VOOR DUURZAME PRESTATIES

Lessen uit het ski-alpinisme

Naarmate ski-alpinismewedstrijden hoger in de bergen plaatsvinden, neemt het hoogteverschil toe en wordt de lucht ijler. Ik herinner me nog steeds momenten waarop mijn benen brandden door het lange klimmen in vaak uitdagende weersomstandigheden. Wanneer de top misschien dichtbij lijkt, maar je nog steeds veel energie nodig hebt om hem te bereiken en je wat moet sparen voor de afdaling en de volgende klim(men). Ik kon mijn hartslag in mijn oren horen bonzen. Urenlang in de race, tussen stukken waar we het publiek konden horen juichen en stukken van bijna stilte: alleen het geluid van onze ademhaling en het ritmische gekraak van onze ski's op de sneeuw en het ijs. Het zijn dit soort momenten die ons vormen, je moet het werk echt volledig zelf doen.

La Grande Course is een proces van wennen aan momenten van ongemak in de steeds veranderende elementen van de natuur, terwijl je de teamgeest behoudt. Van het afzien op hoogte tot het onder ogen zien van je eigen grenzen en die van je teamgenoten. Het is lang, technisch en meedogenloos. Deze ervaring was mijn beste leerschool. Het leerde me dat het verschil tussen succes en mislukking niet alleen om kracht draait en dat de raceklassementen niet het enige zijn. Het gaat om het verleggen van grenzen en tegelijk het beheren van je energie. Niet alleen fysieke energie, maar ook mentale en emotionele energie. Het is cruciaal om dagelijkse gewoontes te ontwikkelen die deze energie voeden.

Ik heb dit op de harde manier geleerd. Zoals bij elk goed leermoment, ga je door tegenslag heen om er sterker uit te komen. Toen ik aan de langere races in mijn ski-alpinisme carrière begon, ging ik soms vanaf het begin te hard, waarbij ik snelheid verwarde met efficiëntie. Ik negeerde de signalen: gespannen spieren, onregelmatige ademhaling, de mentale uitputting die opkwam. Wanneer lichaam en geest te vroeg uitgeput raken, weigeren ze simpelweg te presteren op het niveau dat ze kunnen. Toen begreep ik het pas echt: **presteren gaat niet over altijd op volle kracht gaan en altijd gaan onder druk. Het gaat erom te weten wie je wil worden en wanneer je moet pushen, wanneer je je moet inhouden en wanneer je moet herstellen.** De beste atleten zijn niet

alleen de sterksten; het zijn degenen die weten hoe ze hun energie moeten doseren in steeds veranderende omstandigheden tijdens lange inspanningen, op een consistente en geduldige manier om hun doel te bereiken.

Dit principe reikt veel verder dan de sport. **De boodschap is zelden om altijd harder te werken. Het gaat om energie doseren om in het spel te blijven** wanneer het cruciaal is. Leiders weten dit vaak wel op intellectueel vlak, maar kennis vertaalt zich niet automatisch in gedrag. Velen van ons blijven werken op manieren die onze energie sneller uitputten dan we die kunnen aanvullen, omdat de wereld om ons heen het moeilijk maakt om het anders te doen. **We moeten onze manier van denken en doen aanpassen om prestatiegericht en energiek te blijven.** Net als de omstandigheden in de bergen die snel veranderen en de afgelopen jaren door de klimaatverandering het terrein nog minder voorspelbaar is geworden, leven en werken we in een omgeving die de laatste jaren vaak is gekenmerkt als BANI.

In tegenstelling tot het oudere VUCA-model (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous), dat zich richt op het omgaan met onzekerheid, kan de wereld waarin we vandaag de dag leven en werken beter worden omschreven als BANI. BANI staat voor Brittle, Anxious, Non-linear en Incomprehensible: kwetsbaar, angstig, niet-lineair en onbegrijpelijk. Het model beschrijft een wereld waarin systemen, processen en structuren jarenlang sterk en betrouwbaar kunnen lijken, tot ze plots breken.

Wat gisteren zekerheid bood, kan vandaag onverwacht onder druk komen te staan. Dat heeft een directe impact op hoe mensen en organisaties met verandering omgaan. Als mens zijn we immers geprogrammeerd om controle, herkenbaarheid en richting te zoeken. In een BANI-context worden die houvasten voortdurend uitgedaagd. Oorzaak en gevolg zijn niet langer eenvoudig te lezen: een kleine technologische storing, een onverwachte beslissing of één bericht dat viral gaat, kan plots een grote impact hebben op een team, organisatie of markt. Tegelijk leven we in een omgeving met meer data dan ooit, maar niet noodzakelijk meer begrip en gevoel. We beschikken over informatie, dashboards en analyses, maar verliezen vaak het overzicht en de betekenis.

Tech-expert en auteur Peter Hinssen gaat nog een stap verder in zijn boek *The Uncertainty Principle* (2025). Modellen zoals VUCA en BANI impliceren dat we door een tijdelijke storm gaan waarna de rust terugkeert. Hinssen argumenteert dat we zijn aanbeland in het Never Normal: een permanente staat van radicale, door AI en geopolitiek gedreven verandering. Onzekerheid is geen tijdelijke fase of crisis, maar de vaste grondstof van onze realiteit geworden.

Dit maakt leidinggeven vandaag fundamenteel complexer. **De uitdaging is niet alleen om verandering te managen, maar om mensen te helpen hun energie en focus te bewaren in een context die sneller verandert dan ons systeem spontaan kan verwerken om ons lichaam en brein optimaal te laten presteren.** Het omarmen van deze nieuwe realiteit vraagt ons om de manier waarop we werken en leidinggeven radicaal te heroverwegen.

Hebben we op een nieuw terrein nood aan ander gedrag en gewoontes? Hoe gaan we duurzame prestaties mogelijk maken te midden van onzekerheid en constante transformatie? Juist in een wereld die voortdurend versnelt, is méér snelheid niet het antwoord; we hebben juist behoefte aan bewuste vertraging en perspectief. We moeten in staat zijn om even stil te staan, na te denken en verstandig te reageren wanneer de druk toeneemt, zodat we onzekerheid niet louter overleven, maar gebruiken als een kans voor vernieuwing.

Een handige manier om dit te begrijpen, is door twee denkwijzen te onderscheiden. Systeem 1 is zeer snel, intuïtief en automatisch. Het helpt ons snel te reageren en vertrouwde situaties met weinig moeite aan te kunnen. Het maakt wel fouten. Systeem 2 is net het omgekeerde: je zet het zelf aan en dat vraagt energie. Het is langzamer, reflectiever en betrouwbaarder. Het stelt ons in staat om te analyseren, opties af te wegen en weloverwogen beslissingen te nemen in complexe situaties (Kahneman, 2011). Dit systeem is maar voor tien procent betrokken bij wat we dagelijks beslissen.

Beide systemen zijn belangrijk. We hebben Systeem 1 nodig voor snelheid, instinct en routine. Maar in een wereld waarin situaties complexer, minder voorspelbaar en moeilijker te interpreteren worden, moeten leiders vaker een beroep doen op Systeem 2: om een stap terug te doen, het grotere geheel te zien, diep na te denken, reflectief en creatief te blijven. Dat zijn exact de

vaardigheden die we als mens kunnen inzetten en die niet door AI kunnen worden overgenomen. Vergelijk het met eindelijk een bergtop bereiken, het ruime zicht dat je dan plots krijgt over de weg die je net aflegde en de route die nog komt. Plots zie je alles breder en ben je daardoor veel creatiever. Even pauze nemen vooraleer de afdaling te starten.

Dat is niet altijd gemakkelijk. Systeem 2 vergt inspanning en dus energie. Wanneer we moe zijn, overbelast of voortdurend worden onderbroken, vallen we van nature terug op snellere en meer automatische reacties. Niet omdat we onzorgvuldig zijn, maar omdat onze hersenen steeds energie willen sparen en daardoor de voorkeur geven aan het gekende, aan de comfortzone.

TIP: Doseer je energie

Begin je werkdag niet direct met je inbox. In een digitale context voelt alles urgent, maar door direct te reageren op meldingen dwing je je brein in de reactieve Systeem 1-modus. Je energie gaat al snel brandjes blussen.

Reserveer je eerste werkuur uitsluitend voor Systeem 2: diep nadenken, strategische analyse en complexe vraagstukken. Juist wanneer je energie het hoogst is, moet je diep denken in plaats van reageren. Door de digitale wereld tijdelijk buiten te sluiten, niet afgeleid te worden en eerst de belangrijkste zaken energie en focus te geven, behoud je het overzicht en voorkom je dat besluiteloosheid en vermoeidheid later op de dag ervoor zorgen dat belangrijk werk wordt uitgesteld.

'In onze snelle wereld is de echte kunst niet om altijd snel te denken, maar om te weten wanneer je langzamer moet denken.'

Sporters begrijpen dit intuïtief. Ze treden voortdurend buiten hun comfort-zone, verleggen grenzen, passen zich aan onvoorspelbare omstandigheden aan en herstellen. Stress hoort bij hun sport. Het helpt hen om te presteren en te groeien. Maar alleen als ze ook vertragen om te herstellen. Zonder herstel wordt stress chronisch en als stress eerst de prestaties ondersteunde, worden deze nu juist door stress ondermijnd. Stress op zich is wat we nodig hebben om actie te ondernemen, te presteren en te groeien. Leaders kunnen hetzelfde doen. Door te leren inspanning te combineren met herstel, worden ze flexibeler en veerkrachtiger en zijn ze beter in staat om onder druk energiek en gefocust te blijven.

Waarom tijdmanagement tekortschiet

Stress zet ons echter niet alleen aan tot actie. Stress kan ons ook naar andere mensen toe trekken. Naast de impuls om te handelen en onszelf te beschermen, is er vaak ook behoefte aan verbinding, geruststelling, steun en een gevoel van veiligheid. In een digitale wereld kunnen we ons geïsoleerd voelen. En hoewel we constant verbonden zijn (meer hierover in hoofdstuk 3), wordt deze fundamentele menselijke behoefte gemakkelijk verwaarloosd. Toch blijft echte verbinding een van de fundamenten van veerkracht en duurzaam werken.

Dit maakt energiemangement belangrijker dan ooit. Niet alleen op individueel, maar ook op collectief niveau. Leaders beïnvloeden niet alleen de werkdruk, de prioriteiten en het tempo. Ze hebben ook een belangrijke invloed op de kwaliteit van de relaties binnen een team. En dat is van groot belang, vooral in een wereld die radicaal anders is. Wanneer mensen zich verbonden, gesteund en psychologisch veilig voelen, zijn ze beter in staat om stress te reguleren, effectiever te herstellen en onder druk betrokken te blijven. Teams met een sterke verbinding elimineren stress niet, maar zijn vaak beter in staat om die op te vangen, zich aan te passen en op de lange termijn te blijven presteren. Energie is dus niet alleen individueel, maar ook relationeel. We reguleren stress, herstel of prestatie niet in isolatie. De kwaliteit van onze relaties bepaalt hoe gesteund, veilig en veerkrachtig we ons voelen. Daarom zijn verbinding en veiligheid geen zachte extra's. Ze maken deel uit van wat prestaties op de lange termijn in stand houdt, waar vertragen een cruciale rol speelt (we komen hierop terug in hoofdstuk 3).