



OP DE KOFFIE BIJ ...

Dirk Vandeputte
CEO

Vandeputte Safety Experts

In deze rubriek gaan we op de koffie bij inspirerende personen.

- Mensen aan het hoofd van een bedrijf, afdeling of team.
- Mensen die purpose, waarden en connectie hoog in het vaandel dragen.
- Die anno 2022 bezig zijn met het actief en gericht aantrekken, ontwikkelen en inzetten van talent.
- Want laat dit nu net de purpose zijn van Skill BuilderS: Vérder met ieders talent!

Het zijn boeiende tijden voor de bedrijfswereld. De voorbije maanden werd transformatie in vele organisaties versneld door de gezondheidscrisis. Ook bij Vandeputte Safety Experts uit Boechout, die de voorbije decennia uitgegroeid is tot een trendsetter in industriële veiligheid en welzijn. Pascale Cox, Marketing Manager bij Skill BuilderS, had een boeiend anderhalvemetergesprek met Dirk Vandeputte, CEO bij Vandeputte Safety Experts. Over de uitdagende polariteit tussen business en menselijk kapitaal in deze bijzondere tijden. En over empowerment, werkplekgeluk en duurzaamheid.

Sustainable Safety

Als trendsetter in industriële veiligheid en welzijn in België en Europa hebben jullie een beleid ontwikkeld dat steunt op een duurzaam en integer partnership met al jullie stakeholders (klanten, medewerkers en leveranciers). Kan je dit nog verder toelichten?

“Onze missie is meer dan 1 miljoen mensen beschermen. Elke dag opnieuw. Zodat ze veilig en gezond terug kunnen naar hun familie. Dat is onze droom, voor onze medewerkers en voor de medewerkers van onze klanten. Sinds 2016 is duurzaamheid - in alle betekenissen van het woord – expliciet opgenomen in onze bedrijfsstrategie onder de benaming Sustainable Safety. De dingen waaraan we werken, vatten we samen in een tweejaarlijkse duurzaamheidsrapport dat je kan terugvinden op onze website vdp.com.

In 2016 startten we met een werkgroep CSR. Die focuste zich op een aantal initiatieven die duurzaamheid zichtbaar maakte binnen onze organisatie. Ze lijstten op wat we al deden en namen initiatieven waar alle medewerkers zich voor konden inzetten. Vrijwilligerswerk, dopjes en kleding inzamelen, een bijenkast op de vestiging in Boechout plaatsen,... Sinds dit jaar breiden we het begrip uit en spreken we over Sustainable Safety. Als we als bedrijf iets willen betekenen en onze voetafdruk willen verminderen dan moeten we dat op een andere manier gaan doen.

Wanneer we naar onszelf kijken, gaat dit over ons eigen vlootbeheer, inkomend transport, inkomende stroom van goederen uit het verre Oosten,... Ook bij onze klanten willen we duurzame veiligheid introduceren, door onze klanten te begeleiden in het verduurzamen van hun veiligheidsbeleid. De keuze die voor één bedrijf de juiste is, is dat immers niet voor het andere. Onze meerwaarde hierin is onze objectieve kijk op deze materie.”

Jullie maken samen met de medewerkers jullie strategie?

“Een doorsnee bedrijf maakt haar strategie door boven op de berg te gaan zitten met de directie en het bestuur en ontplooit vervolgens haar strategie. Wij krijgen vanuit onze medewerkers een aantal kapstokken/ideeën waarover we met onze directie brainstormen. De outcome gaat terug naar het bedrijf. Medewerkers met de nodige competenties en interesse kunnen hieronder mee hun schouders zetten om deze strategie verder te ontwikkelen.

Medewerkers betrekken bij het maken van je strategie geeft een kettingreactie binnen je bedrijf. Mensen voelen zich meer geëngageerd. Want er is niets leuker om ergens te werken en te weten dat waaraan je werkt, kadert in een groter geheel. De strategie 2021-2025 bevat 6 strategische doelen. Per doel is er een kernteam samengesteld dat zorgt dat de juiste acties genomen worden en dat de voortgang bewaakt. Eén iemand trekt de kar als projectleider. De directieleden zijn betrokken als coach van dit team.

Ikzelf zit ook in een werkgroep – Sustainable Safety - waarin ik als teamlid meedenk terwijl één van mijn collega's projectleider is. Wij hebben net samen gezeten om te kijken waar we staan, wat we reeds hebben gedaan en waar we de komende tijd onze focus willen leggen. Het geeft voldoening om ergens aan mee te werken en zelf deel uit te maken van een plan. Zo heb je echt het gevoel dat je het bedrijf helpt verder groeien.”

Ook naar employer branding toe lijkt mij dit de goede aanpak te zijn.

“Medewerkers betrekken bij het maken van je strategie geeft een kettingreactie binnen je bedrijf. Mensen voelen zich meer geëngageerd. Want er is niets leuker om ergens te werken en te weten dat waaraan je werkt, kadert in een groter geheel.”

“Het is iets dat als een positieve spiraal doorheen het bedrijf gaat. Het is voor mij ook een retentiebeleid: het is leuk om op een plek te werken waar je mee mag bepalen wat er in de toekomst zal gebeuren en waarvan je deel kunt uitmaken.”

Hoe gaan jullie leidinggevenden in deze moeilijke coronatijden om met empowerment? Mensen werken grotendeels van thuis uit.

“Ondertussen meer dan 10 jaar geleden bepaalden we de waarden van Vandeputte: alert, met visie, eigenmachtig. Recent toetsten we deze nog eens af bij onze medewerkers. Hieruit bleek dat dit nog steeds de correcte waarden zijn binnen onze organisatie. Er wordt wel eens gezegd dat onze medewerkers allemaal “mini-ondernemers” zijn en dat klopt ergens wel. Uiteraard binnen een vooraf bepaald kader.

Het empowerment werd vroeger ook mee gedragen door een werkgroep genaamd “Happy People”. De visie hierachter was om medewerkers de juiste handvaten te geven om zich goed in hun vel te voelen en hun job goed uit te voeren. De focus lag op verbindende communicatie, welzijn in het algemeen en fysieke en mentale fitheid.”

“We hadden al een thuiswerkpolicy en die hebben we nu concreter uitgeschreven, zonder daar een reglement van te maken. Want dat willen we niet. Eenmaal je aan regeltjes begint, kan je 15 pagina’s schrijven met uitzonderingen. Wie wel, wanneer of hoe mag en moet thuiswerken.”

“Hier kwamen een aantal mooie initiatieven uit, zoals bvb. een workshop rond mentale veerkracht, een traject rond talentgericht samenwerken, een fietsleaseplan,... Maar ook luchtigere zaken kwamen aan bod. Denk maar aan pingpong- en yogasessies tijdens de middag, acties voor de warmste week,...

Dit moeten we zeker behouden, maar het moet meer zijn dan dat. We integreren dit nu volledig binnen het HR-beleid. We willen onze medewerkers een werkomgeving bieden waar ze kunnen zijn wie ze willen zijn en kunnen worden wie ze willen worden. Een periode zoals nu, maakt dat het moeilijker is om de connectie met het bedrijf te bewaren. Aan de andere kant versnelt het ook een aantal zaken. Denk bvb. maar aan de flexibiliteit op vlak van werkplek en -werkuren.”

Werkplekgeluk

Het mee kunnen nadenken over de strategie is ook al werkplekgeluk?

“Niet iedereen wil actief mee de strategie vorm geven, dat merk je ook. Je hebt een aantal mensen die zeggen: dit is niets voor mij, ik word daar niet warm of gelukkig van. Maar er zijn ook heel wat collega’s die zich hier wel heel goed bij voelen om betrokken te worden. Zo hebben we een 50-tal medewerkers op 220 die actief betrokken zijn in een projectgroep gelinkt aan de strategie. En uiteraard: elke medewerker werkt mee aan de strategie, gewoon door zijn job binnen de organisatie goed uit te voeren en daarbinnen verantwoordelijkheid te nemen. Er zijn ook een aantal collega’s die mee luisteren maar die niet vooraan met de vlag staan. Anderen zijn dan wel trekkers. Je moet ook intrinsieke interesse hebben. Elke medewerker beslist zelf welke taken hij of zij op zich wil nemen.”

Tijdens de gezondheidscrisis moesten bedrijven versneld transformeren. Hoe blijf je in tijden van crisis geconnecteerd en verbonden met de strategie? Hoe zijn jullie hiermee omgegaan?

“Onze strategie is niet top down beslist, maar wel samen met de medewerkers. Dat maakt dat je al vertrekt met een bredere basis van ondersteuning binnen je organisatie. Onze strategische doelen lopen ook in lijn met onze organisatiecultuur. Dat maakt het makkelijker.

Klassiek zie je dat eenieder zijn verantwoordelijkheid

heeft en die rapporteert aan de CEO en zo gaat alles verder. Wij zijn participatief en wij beslissen samen over HR, Finance, ... Wij beslissen over alles samen. Je hebt iemand die uiteraard een eindverantwoordelijkheid heeft, maar dat wil niet zeggen dat hij of zij daar alleen over beslist. Het zijn groepsbeslissingen.

Alle beslissingen samen nemen is echter niet evident. Daarom werken we sinds enkele jaren met een “adviesorgaan. De medewerkers binnen het adviesorgaan krijgen het vertrouwen van hun mede-management om de jaarlijkse businessplannen op te maken en deze voor te stellen aan de directie. Dat betekent dat de cijfers moeten kloppen, maar ook dat zij mee bewaken dat we elk jaar de nodige stappen zetten om onze strategische doelen te bereiken. Zij werken over de afdelingen heen. Samen. Want het budget en de richting die we uitgaan moeten kloppen. Ons adviesorgaan bestaat uit een team van acht mensen dat op dezelfde manier functioneert als de directie.

Voor ons als directie is het fijn omdat we nog meer die info rechtstreeks vanuit het operationele krijgen. Ook voor de medewerkers is dit een pluspunt. Zij hebben rechtstreekse collega's die hun bezorgdheden en opportuniteiten kunnen doorvertalen. Maar zeker in coronatijden is het zo dat je soms moeilijke keuzes moet maken. Iedereen heeft een moeilijker tijd achter de rug en zoekt middelen om onze doelen te realiseren. Stel, je hebt 100 punten in een bedrijf, zogenaamde euro's. Dan moet je beslissen waarin je investeert. Wie heeft wat nodig? Als je maar 100 punten hebt, kan je er maar 100 uitgeven. Dat is een uitdaging. Samen maken we een balans op en bepalen we de prioriteiten. Die samenhang zorgt voor een mooie cohesie in het team.”

De verschillende teamleden uit het adviesorgaan en de werkgroepen challengen elkaar met elk hun eigen expertise?

“Dat klopt. De leden uit het adviesorgaan leren nu ruimer kijken. Ze combineren de vragen vanuit de business units met de adviezen die de kernteams van de strategie meegeven. Daardoor worden ze geconfronteerd met de uitdagingen van de anderen en moeten ze leren om rekening te houden met al deze deelaspecten. Je denkt altijd dat jouw afdeling

de belangrijkste is. Maar hoe kadert dit binnen het geheel?

We zijn hiermee vóór het coronatijdperk gestart. We communiceren ook via allerlei kanalen met elkaar: via mail, via teamactiviteiten, soms digitaal soms fysiek, steeds rekening houdende met de geldende coronamaatregelen.”

Blijvend connecteren met je teams: in deze tijden van 4 dagen thuiswerk, is niet altijd evident.

“Inderdaad. Technisch hadden we al voor de pandemie alles in orde gebracht om efficiënt thuis te kunnen werken. Daar moesten we dus gelukkig al niet meer van wakker liggen. De lancering van een nieuwe strategische periode begin 2021 was zeker wel een uitdaging. Zeker wanneer je erbij stilstaat dat de lockdown voor ons de drukste periode ooit was, omwille van de producten die we verdelen (onder meer mondmaskers, ontsmettende gels, gelaatsschermen, overalls voor de ziekenhuizen,...).

Om ervoor te zorgen dat we onze medewerkers toch konden meenemen in het verhaal van onze strategische doelen, hebben we ingezet op audiovisuele communicatie. De 6 doelen hebben we tijdens een uur durende livestream voorgesteld aan alle 220 medewerkers tegelijkertijd. Ze hadden kort de mogelijkheid om vragen te stellen en kregen een vervolgspraak voor elk van de 6 doelstellingen. Zo kon iedereen die dat wilde meer te weten komen over één of meerdere specifieke doelstellingen.

Ik denk dat dit zeker een sterke start was. De vervolgstappen daarna waren niet altijd even succesvol. Hadden we dat beter kunnen doen? Ik denk het wel. Anderzijds, als je basis al wat steviger is, dan kan je al tegen een stootje en kan je het eigenlijk aan om elkaar niet (vaak) te zien gedurende een bepaalde tijd. Maar voor de nieuwkomers was het zeker niet evident. We merken dat we bij deze groep slecht gescoord hebben. Zij hebben nog geen geborgenheid binnen het bedrijf.

Wij zijn een familiebedrijf waarbinnen de organisatiecultuur een belangrijk bindmiddel is voor onze medewerkers. Dat kan je niet zomaar vertellen, dat moet je voelen. En dat is niet evident wanneer het merendeel van de collega's thuiswerkt. Mensen die

hier al een tijdje werken, voelen zich wel betrokken en kunnen dat beter kaderen. Het was en is niet evident, ik zou vandaag ook niet weten hoe we het anders zouden kunnen doen met de nieuwkomers. Je neemt nieuwe medewerkers aan die hier zeker de eerste drie à vier maanden fysiek niet vaak op kantoor geweest zijn. In de nabije toekomst gaan we voor nieuwe medewerkers een uitzondering maken. Zij moeten verbinding krijgen met de organisatiecultuur en de strategie, ze moeten opleidingen kunnen volgen, ... en niet enkel via digitale weg.”

Thuiswerkpolicy

Hiermee zal elk bedrijf wel gestruggeld hebben de voorbije maanden?

“We hadden al een thuiswerkpolicy en die hebben we nu concreter uitgeschreven, zonder daar een reglement van te maken. Want dat willen we niet. Eenmaal dat je aan regeltjes begint, kan je 15 pagina’s schrijven met uitzonderingen. Wie wel, wanneer of hoe mag en moet thuiswerken. De basisregeling is dat elke medewerker tot drie dagen thuis mag werken, maar steeds in overleg met de leidinggevende. Bij bepaalde afdelingen kan dit wel en bij andere weer niet. Dit kan ook afhankelijk zijn van de tijd en de drukte van het jaar. Voor Finance ligt dat anders dan bij Sales bijvoorbeeld. We geven dus bewust een basisregel mee die het startpunt is van overleg.”

Jullie hebben meerdere kantoren?

“Ja, hier in Boechout vind je de Vlaamse Salesorganisatie en de ondersteunende diensten: IT, Finance, HR, Supply & Marketing. Daarnaast hebben we een aantal commerciële vestigingen in Nederland, Frankrijk en Wallonië. In Puurs hebben we onze logistieke afdeling. We zitten dus op heel wat locaties en ook net daarom is het een uitdaging om connectie te behouden. Je hebt sowieso de problematiek van eilandjes op bepaalde sites.”

Onze eerste interviewee in deze reeks Op de koffie - Peter s’Jongers, CEO van Protime - zei twee jaar geleden dat bedrijfscultuur een gedeelde verantwoordelijkheid is.

“Ja, klopt. Het is altijd een gedeelde verantwoordelijkheid over alle disciplines heen. Ik denk dat beleidsbeslissingen maar goed genomen kunnen worden als ze ondersteund worden door iedereen binnen de directie en ook effectief uitgevoerd worden. Het beste voorbeeld is ‘HR’. We kunnen morgen zeggen: We willen een bepaalde cultuur van openheid naar onze mensen en zorgen dat zij kunnen bijdragen. Als de ene afdeling dat wel doet en de andere niet, dan heb je geen beleid. Dan krijg je soms wat Interne strijd. Je moet één lijn hebben die zichtbaar is over alle afdelingen heen.”

Ik kan mij voorstellen met het adviesorgaan, dat dit de bedrijfscultuur wel ten goede komt.

“Ja, je ontdekt in het adviesorgaan dat budgetten opgemaakt moeten worden. De leden zijn heel leergierig. De maturiteit die zij de voorbije maanden hebben opgebouwd, is enorm. Zij stellen de directie budgetten voor. Hiermee gaan we samen aan de slag. Het is niet: wij nemen nu over, want wij hebben geluisterd naar bepaalde problematieken. Nee, de finale beslissingen nemen we samen met hen. Je ziet die groep groeien, meer matuur worden en dat is fijn. Ook voor de mensen zelf is het een mooie opportuniteit naast hun normale job. Tijdens de drukke periode van budgetten opmaken, zitten ze vaak samen. De uitdaging voor hen is om zich te positioneren tussen directie en management. Zonder hiërarchie en dat wordt bijzonder geapprecieerd.”

Wat betekent werkplekgeluk voor jezelf concreet?

“Werkplekgeluk is niet gekoppeld aan een plek voor mij, het is voor mij de jobinhoud die mij geluk geeft. Ik ben CEO sinds 2008, dus in die 13 jaar heb ik een team rond mij kunnen samenstellen. En ze zeggen altijd: je moet zorgen dat de mensen rondom jou veel slimmer zijn en ik denk dat ik daar heel goed in geslaagd ben. Ik ben de cement in het team. Daar haal ik voldoening uit. Dat maakt dat ik in mijn rol als CEO uiteraard een aantal taken heb, maar weinig dagdagelijkse taken waardoor ik mij makkelijk kan vrijmaken om ergens in te springen. We hebben nu twee afdelingen waar er uitdagingen zijn en dan ben ik daar plots de manager. Ik heb daar de tijd voor. Anderzijds neem ik ook de tijd om buiten het bedrijf te netwerken, een Vlerick

opleiding te volgen, om voorzitter van ETION te zijn en om aan de ETION-activiteiten ook deel te nemen en daaruit te leren. Dat is mijn rijkdom: van eenieder leren vanuit verschillende invalshoeken. Werkplekgeluk beperkt zich voor mij dus niet tot mijn eigen bedrijf en mijn collega's. Ik haal voldoening en werkgeluk uit verschillende netwerken. Ik pik informatie op, luister en leer bij. Daarnaast word ik rijker in gedachten en krijg andere perspectieven. Zalig!"

Jullie zijn ook een familiebedrijf.

"Ja, om een heel lang verhaal kort te maken. We zijn in 1947 begonnen met vijf broers als het klassieke familiebedrijf. Iedereen moest in het familiebedrijf gaan werken. Ik was de jongste van zeven neven en nichten. Mijn oudste neef was 16 jaar ouder. Toen ik het bedrijf binnenkwam was hij CEO en daarvoor was mijn vader CEO. Door de jaren heen moet je dan wat geluk hebben. In 2001 hebben wij met drie aandeelhouders de vier anderen uitgekocht. In 2008 hadden wij een medische divisie verkocht en met die gelden hebben we een derde neef uitgekocht. Toen waren we nog met twee. Eind 2019 hebben we ook de volgende stap gezet en zijn we het directieteam gaan betrekken in het kapitaal. Het beleid is participatief maar dat wordt uitgedrukt in euro's. Iedereen was vrij om mee te investeren. Sinds eind december 2019 zijn de hoofdaandeelhouders mijn neef en ikzelf."

The next generation

Qua engagement kan het wel tellen ...

"Met het engagement van de directieleden weten wij ook waaraan en waaraf. De tweede reden waarom we dat gedaan hebben: the next generation zit er bij onze familie aan te komen. We hebben niet veel regels, maar wel één heel belangrijke: als familielid moet je minimum vijf jaar elders gaan werken en vanaf dan mag je bij ons in het bedrijf komen."

Mijn neef heeft twee kinderen en ik heb twee kinderen. Één daarvan werkt al bij ons. Binnen dit en vijf jaar weten wij pas of ze interesse hebben en dan zien we wel verder, maar ondertussen zijn deze vijf jaar al geborgd. De kinderen zijn al medeaandeelhouder. Zij nemen deel aan de Raad van

Advies en aan bepaalde vergaderingen. Ze krijgen zo al een stuk een idee: wat doet dit bedrijf en hebben we daar interesse in? Natuurlijk zou ik heel graag willen dat dit bedrijf in de familie blijft maar als dat niet zo is, dan zal er iemand anders op de stoel komen zitten. Er mag geen druk achter zitten en het mag geen vergiftigd geschenk zijn."

Was dat voor jou meteen duidelijk om in het bedrijf te komen werken?

"Nee helemaal niet. Ik was de jongste en ik was van plan om elders te gaan werken. Via enkele omwegen ben ik toch in het bedrijf gekomen en ik ben blijven plakken. De andere aandeelhouders zijn weggegaan. Ik zal altijd wel een intrinsieke interesse gehad hebben."

Je moet geluk hebben, maar je moet ook zorgen dat je gelukkig blijft met jezelf, met je job en je moet daar ook iets voor doen. Het ligt vaak in je eigen handen. Je moet zelf het heft in handen nemen."

Wat zijn de ingrediënten die bijdragen tot geluk?

"Het geluk opzoeken en keuzes maken. Niet te veel twijfelen. Ik zou soms wat meer moeten twijfelen. Als ik naar het verleden terugkijk had ik soms beter wat meer getwijfeld. Je mag twijfelen, maar je mag niet blijven twijfelen. Je mag jezelf wel in vraag stellen vooraleer je een beslissing neemt. Ik zal dan ooit wel de juiste balans gevonden hebben, want ik zit vandaag waar ik graag zit en wat ik graag doe."

Is inclusiviteit een belangrijke pijler voor jullie?

"Absoluut. Eén van de belangrijkste doelen binnen het HR beleid is ervoor te zorgen dat onze medewerkers kunnen zijn wie ze zijn en kunnen worden wie ze willen worden. De manier waarop we samenwerken en beslissingen nemen, ondersteunt dit ook."

Het is belangrijk dat iedereen zichzelf kan ontwikkelen en de nodige opleidingen daarvoor kan vragen. Dit zowel als logistieke medewerker, als salesmedewerker, als iemand van HR of Finance."

We moedigen elke medewerker aan om zijn/haar talenten te ontdekken en te kijken hoe deze verder ontwikkeld kunnen worden en uiteraard ook ingezet kunnen worden binnen het bedrijf. Het inclusieve voor mij wil zeggen dat ons beleid allesomvattend is en dat alles met elkaar verbonden is."

Wat zijn volgens jou de uitdagingen die op ons afkomen?

“Dat is een heel moeilijke vraag. Ik zit nu 30 jaar in de business en ik denk dat er nog maar weinig jaren zijn geweest met zo weinig voorspelbaarheid. Je kijkt tegen verschillende problematieken aan. Als ik naar de markt kijk, zie ik problemen in de supply chain, tekorten aan grondstoffen, tekorten aan logistieke medewerkers, aan transport. Dat gepaard met een hoge inflatie en een sputterende economie. Ik ben zeker geen doemdenker, maar ik denk dat we toch een

aantal maanden zullen nodig hebben vooraleer alles zich stabiliseert. Daarna kunnen we opnieuw naar een normale economische groei kijken. Het eerste kwartaal van dit jaar zal een ‘bumpy road’ worden.

Als goede huisvader van een bedrijf zullen we eerder voorzichtig zijn in de eerste maanden van 2022 vooraleer we echt fundamentele beslissingen nemen omdat we niet weten welke kant het juist zal uitgaan. Maar ik ben altijd optimistisch, dus eens die stabiliteit er zal zijn, komt het goed. Is dat correct om zo te denken? Ik heb geen glazen bol (lacht).”



HIT & RUN

Hoe zou je jezelf omschrijven?

“Misschien ben ik soms wat impulsief. Ik ben ook een compromiszoeker. En dat is zowel een voordeel als een nadeel. Soms mag je niet te lang naar compromissen zoeken. ‘Slechte heemeester, stinkende wonden’, wordt soms gezegd. Ik ben eigenlijk een harmoniezoeker. Ik deel graag veel met vrienden en familie. Je moet ook wel leven en laten leven. Neem jezelf niet te ernstig. Het leven is kort, maar het leven is mooi. Geniet ervan!”

Wat staat er op jouw bucket list?

“Ik heb geen fanatieke bucket list. Je hebt mensen die het beklimmen van bijvoorbeeld de Mount Everest als het ideale doel zien. Maar, neen. Ik heb nog een aantal leuke dingen die ik wil doen. Ik wil nog in bepaalde restaurants gaan eten. Ik zou graag Japan en India opnieuw bezoeken en nog eens teruggaan naar Zuid-Afrika.

Dat zijn mooie dingen, maar ga ik ongelukkig worden als die niet afgevinkt zijn? Neen. Ik heb twee kinderen en zou heel graag ooit grootvader willen worden. Ik denk dat dat eerder op mijn bucket list staat dan de materiële dingen.”

Welk boek moeten wij lezen?

“Ik heb een paar favoriete schrijvers, zoals een Dan Brown waar ik al veel van gelezen heb. Joël Dicker is een jonge Zwitserse schrijver die heel goede fictie schrijft. Daarnaast heb ik een passie voor alles wat met de Tweede Wereldoorlog te maken heeft. Thuis word ik ermee uitgelachen als ik naar dat soort programma’s kijk. Maar echt een boek waarvan ik zeg: dat is echt het beste boek ... De kathedraal van de zee dan misschien van Ildelfonso Falcones. Dat is een echte topper, geschiedkundig en met een stukje fictie. Met hobby’s heb ik dat ook. Ik doe van alles graag, maar er is niet één ding waarvan ik zeg dat dat echt mijn favoriete bezigheid is?”

Wat is de belangrijkste les die het leven jou geleerd heeft?

“Op mijn leeftijd zijn er vast veel lessen die ik geleerd heb (lacht). Mijn impulsiviteit kan soms groot zijn. Dat weet ik. Ik heb ook geleerd om me tijdens discussies, of dat nu professioneel is of in de privésfeer, te verplaatsen in de ander zijn positie. Als je iemands sterktes en zwaktes kent, is het makkelijker om te weten te komen waarom die persoon zo reageert. Dus verplaats je in zijn positie, probeer je in te leven waarom die persoon op een bepaalde manier reageert. Samen kom je dan sneller tot een oplossing.”

Welke boodschap wil je onze lezers nog graag meegeven?

“In de nasleep van wat er nu allemaal gebeurt rondom corona en de maatregelen zou ik graag meegeven: probeer je niet druk te maken in iets wat je niet kan veranderen. Dat gebeurt zo vaak. Mensen



worden zenuwachtig, worden boos op de wereld. Voor mij is het simpel: ofwel leg je je erbij neer, want je kan er toch niets aan veranderen. Ofwel neem je het engagement op en doe je iets. Je kan zagen op de politiek. Maar dat brengt niets op, of je moet zelf in de politiek gaan om het probleem dat jij ziet, aan te pakken en op te lossen.

Roep niet aan de zijlijn en word er vooral niet ongelukkig van. Ik zie veel mensen die commentaar geven op alles waar ze het niet mee eens zijn en die daarvan ongelukkig worden. Mijn raad: doe er iets aan. En als je er niets aan kan doen, dan moet je erover ophouden want het zal je niet gelukkiger maken..”

Wie is Dirk Vandeputte?

- Dirk Vandeputte is Licentiaat Toegepaste Economische Wetenschappen (Universiteit Antwerpen)
- Vandeputte werd in 2002 gedelegeerd bestuurder van het familiebedrijf Vandeputte Safety International
- Op 6 juni 2017 werd hij aangesteld als nationaal voorzitter van werkgeversorganisatie ETION in opvolging van Herman Van de Velde

Over Vandeputte Safety Experts

Vandeputte groeide de voorbije decennia uit tot een trendsetter in industriële veiligheid en in welzijn, eerst in België en vervolgens ook in Europa. Inmiddels verzekeren meer dan 4000 bedrijven, van kmo's tot multinationals, zich via Vandeputte van hun veiligheid.

