

Human Resources

Georges Anthoon - talent in actie

Bart MEULEMANS

Iris VAN TILBORGH

Georges Anthon, directeur Human Resources, Interne Communicatie en Building & Facilities bij AXA België en alumnus promotie 1978, reikt in zijn boek “Talent in Actie” als actieve manager tactieken en strategieën aan om zelf je loopbaan én je leven te sturen in de richting die je wenst. Ongetwijfeld een onderwerp dat menig alumnus, zowel de pas afgestudeerde jurist als de actieve professional in het midden of in de herfst van zijn loopbaan, zal interesseren. Reden genoeg dus voor een gesprek met Georges Anthon, voor een inkijk in het leven van een doorwinterde HR-manager.

G. Anthon: De originele titel van mijn boek was “Het Kompas”. Net zoals je in een ondoordringbare jungle niet zonder kompas kunt, zo moet je ook voor je carrière en je privéleven over een hulpmiddel beschikken dat je constant de goede weg wijst. Daarom koos ik voor het kompas als symbolische rode draad doorheen dit boek. Het boek is vanuit die symboliek opgebouwd: de hoofdstukken komen overeen met de verschillende windrichtingen en tussenwindrichtingen.

De eerste vier hoofdstukken gaan over het managen van je carrière, het talent in actie, het zelf uitbouwen van de loopbaan van je keuze. Iedereen heeft talent en moet eigenlijk een persoonlijke ‘mission statement’ hebben, de ambities scherp stellen en daar naartoe werken. Ik beschrijf in mijn boek hoe bedrijven kijken naar getalenteerde mensen. Hieruit blijkt dat talent alleen niet volstaat, er worden wel wat andere dingen verwacht. Het verschil tussen succesvol talent en niet-succesvol talent is vaak dat ze juist op die andere dimensies niet scoren, een fout die bij de zogenaamde “high potentials” wel vaker voorkomt. Het vijfde hoofdstuk is een scharnierhoofdstuk want dit gaat over de manager in zijn rol als ‘talent builder’. Hij moet het maximum halen uit het talent van zijn medewerkers en dit hoofdstuk reikt hem terzake de nodige technieken aan. Daar stopt het “feel good at work” verhaal en gaan we over naar het deel “feel good in life”.

Het tweede deel van het boek is gewijd aan het evenwicht tussen werk en privé, waarbij elk hoofdstuk toegewezen is aan een tussenwindrichting. Wie onvoldoende rekening houdt met de wind die uit die hoek waait, vaart vroeg of laat met zijn carrièreboot op de klippen. Hoe combineer je carrière met je algemeen geluksgevoel? Denk hierbij aan vragen zoals “hoe ga ik om met mijn relaties, hoe ga ik om met mijn omgeving, hoe ga ik om met mijn lichaam, hoe ga ik om met mijn ontspanning, met mijn emotionele batterij, met mijn fysieke batterij”.

En wat zijn de dingen die nu maken dat sommigen veel meer stress hebben dan anderen? Wat maakt dat sommigen een veel kleiner geluksgevoel hebben dan anderen in de brede betekenis van het woord? Veel hangt af van de juiste kijk op “gelukkig zijn” en “stress”. Stress valt wel degelijk te managen, je kan een aantal stressfactoren (vaak gaat het om dingen die je jezelf aandoet) vermijden. Het geluksgevoel betekent dat je gewoon terug met de voeten om de grond moet geraken en je moet afvragen waar je je eigenlijk druk over maakt. Vergelijken met 40 jaar geleden zijn we misschien 3 keer rijker, maar we voelen ons geen 2 of 3 keer gelukkiger. Een aantal onder ons zijn totaal verkeerd bezig, hebben helemaal geen aandacht voor noch hun ouders, noch hun relatie... Zij ontwaken zwaar ontgoocheld na hun eerste hartaanval of na hun eerste, tweede, vierde echtscheiding... Een citaat van Carl Jung is sprekend in dit verband: *“Ik hoop voor succesvolle mensen dat het hen niet te veel pijn gedaan heeft.”*

VRG-Alumni: Voor een stuk kan je wellicht je carrière wel plannen, maar een stuk is toch ook toeval, de boutade van “de juiste man op de juiste plaats te zijn”?

G. Anthoon: Klopt, dat is het verhaal van de wijsvinger. We verwachten allemaal heel veel van ons leven en onze carrière. Als het soms niet meteen wil lukken, durven we wel eens een beschuldigende vinger uitsteken naar het management of het bedrijf of onze partner of naar anderen. Als we daar de oorzaak niet vinden, steken we het wel eens gemakshalve op het ontbreken van geluk of een speling van het lot. Welnu, wat valt je op als je je arm uitstrekt en iemand (ingebeeld) beschuldigend aanwijst? Je duim staat recht omhoog, je wijsvinger wijst gestrekt naar de persoon in kwestie en in de binnenkant van je handpalm wijzen drie vingers naar ... jezelf. De duim staat voor geluk, pech, de wil van God en ga zo maar door. Maar de drie vingers wijzen naar jezelf en ze zijn in de meerderheid. Het is de perfecte illustratie dat jijzelf de meest bepalende factor bent voor het bepalen van de richting die je carrière en je privéleven uitgaan. “You cannot control the environment, you cannot control what is happening to you but what you can control is your response to these events”. Drie vingers op vijf heb je in eigen hand. M.a.w. het is juist wat je zegt maar je kan veel meer zelf bepalen dan je denkt dat je kan.

Stel dat je geconfronteerd wordt met tegenslag. Je wordt ziek, je wordt ontslagen of er komt een einde aan je relatie. Zodra je dit verneemt is de klassieke eerste reactie: “zeg dat het niet waar is”, de ontkenning van de feiten. Na enige tijd begin je dan na te denken over de gevolgen. Dan komt de vraag: “Waarom ik? Wat heb ik misdaan om dit te moeten meemaken”. Een gevoel van “ik zie het niet meer zitten” komt met rasse schreden naderbij.

Tot op het moment dat je de bladzijde omdraait. Vergeleken met alle andere levende wezens, zijn wij mensen diegenen die schijnbaar enige weerstand tegen verandering hebben maar die dus op het moment dat we de bladzijde leren omdraaien, juist precies de bladzijde kunnen omdraaien en dat wij, m.a.w. “adaptable to change” zijn. We houden niet van verandering; maar we kunnen er ons wel aan aanpassen. Eén keer dat je dat gedaan hebt, dan neem je afscheid van het verleden en je begint opnieuw aan de toekomst te denken.

Vrg Alumni: Is een goede manager dan iemand die dat in een kortere tijdspanne doormaakt en zich daarop instelt?

G. Anthoon: Vanaf het moment dat je je er bewust van bent dat dit de weg is kan je vermijden van te diep weg te zakken. Je managet dan je leven en je carrière. En je doet dit voortdurend. Het model dat ik beschrijf is vergelijkbaar met het rouwproces zoals dat door Kübler-Ross beschreven werd. Ik heb dit proces voor dit boek bijgesteld, waarbij de insteek is dat het hier om verandering binnen de specifieke verhouding tussen werk en leven gaat. Als je je er één keer van bewust bent dat het altijd weer volgens dit schema gebeurt weet je wat er gaat gebeuren en kan je vermijden dat je te diep zakt. Hoe dieper dat je zakt, hoe moeilijker het immers is om eruit te geraken. Je kan een binnenweg nemen en dan val je niet zo diep meer en dan leer je het managen. Je moet er wel rekening mee houden dat je ook de tijd zijn werk moet laten doen. Te sterk op de zaken vooruitlopen werkt contraproductief.

Vrg Alumni: we hebben nog een klassieke slotvraag voor u: Wat, en zeker vanuit dit boek, geeft u mee aan pas afgestudeerde mensen als tip naar een geslaagde carrière? Wat zijn de do's en don'ts?

G. Anthoon: Probeer zeker bij de start van een carrière, te bepalen wat je op dat moment interesseert en ga daar dan voor. Neem dit ook niet te rigide op. Het is niet omdat je ooit gekozen hebt voor richting A dat dit moet betekenen dat je 5 jaar na datum zegt, “Nu ben ik toch wel begonnen, nu kan ik niet meer terug”. Je kan altijd weer opnieuw terug. Je moet alleen maar regelmatig bijstellen.

In het begin, moet je zoveel mogelijk proberen te doen en je moet zeker niet panikeren. Na het afstuderen komt immers een belangrijke leerfase. Hoe hard kan je, hoe hard durf je gaan. Je kan het risico nemen om te winnen, maar het kan ook anders uitdraaien. Zonder te testen wat er mogelijk is kan je niet winnen. Je moet er dus voor durven gaan, je moet proberen die ervaringen op te zoeken en de eerste 10 jaar kun je je permitteren van regelmatig eens uit de bocht te gaan. Wat ik wel zeg is: tegen het einde van de 10 jaar moet het stilaan duidelijk worden. Op een bepaald moment moet je consequent zijn en dan moet je proberen in uw métier zoveel mogelijk te zeggen: “als ik nu echt de vakman wil worden, wat zijn dan de dingen die ik allemaal moet kunnen”. Als je dat weet, “wat kan ik vandaag” en als er een gap is, moet je proberen die gap in competenties en skills en gedrag op te vullen. Dan gaat de rest automatisch.

Als je ambitie niet zo ver reikt, dan moet je gewoon datgene doen wat je graag doet in het leven. Ter afsluiting een verhaal dat niet in het boek staat. Ik ben op vakantie iemand tegengekomen die HR doet in een KMO. Die man zei mij: “ik ben nooit naar een groot bedrijf in HR willen stappen want in mijn vrije tijd ben ik scheidsrechter. Ik ben bij de top 30 in België en fluit in nationale”. Hij zou nooit kiezen voor het omgekeerde: HR in een groot bedrijf en scheidsrechter in een lagere afdeling. Die man is perfect gelukkig. Het is niet alleen de métier, het is de combinatie van métier en soort van leven dat je wil leiden, wat dan uiteindelijk moet leiden tot een zekere vorm van “ik voel mij goed”, geluk of wat dan ook. Dus niet de obsessie van carrière, maar wel hetgeen waar je je goed bij voelt.

‘Talent in actie’ is verschenen bij uitgeverij Lannoo. De winkelprijs is 24,95 Euro.