

# TOPP

TIJDSCHRIFT  
POSITIEVE  
PSYCHOLOGIE

01  
oktober  
2015



## Op eigen kracht

### THEMA

**ARNOLD BAKKER:**  
BEVLOGEN BLIJVEN

**Interview Anton Philips:**  
Een onverbeterlijke  
wereldverbeteraar

**KRACHTGERICHT  
COACHEN**

### WETENSCHAP

Ernst Bohlmeijer :  
**COMPASSIE** als motor  
van geluk

**KRACHTGERICHT  
STUDEREN**

Hoe **TALENTEN**  
werken

### PRAKTIJK

**POSITIEVE SUPERVISIE**

Stappenplan voor  
ontwikkeling sterke kanten

**Positive Design**



# Een onverbeterlijke wereldverbeteraar

Merkwaardig dat de meeste mensen op eigen houtje een loopbaan plannen, zonder dat iemand ooit systematisch heeft gekeken hoe zij het best uit de verf komen. Dit vraagstuk kreeg Anton Philips in zijn greep op 48-jarige leeftijd. Tegenwoordig is hij als tachtigplusser nog altijd actief met het stimuleren van werkgeluk.

## ■ Ad Bergsma & Jacqueline Boerefijn

**D**e beste voorspeller van toekomstig gedrag is gedrag uit het verleden. Wat heb je in het verleden met plezier gedaan en waarmee boekte je de beste resultaten? Dit zijn in het kort de vragen waaruit het 'motivatiepatroon@' in kaart wordt gebracht, een instrument dat Anton Philips al enkele decennia aan de man brengt in Nederland. Hij richt zich daarbij op het bedrijfsleven en het onderwijs.

Philips geeft het voorbeeld van een jonge vrouw die als kind slakken oppakte en ze dan zo op hun gemak probeerde te stellen dat de slak uit zijn huisje kwam kruipen. Zulk gedrag, in combinatie met andere activiteiten, kan indicatief zijn voor een prettige loopbaan als bioloog of coach. Persoonlijke verhalen kunnen systematisch worden weergegeven met behulp van een individuele motivatieanalyse.

### Wonder

De slak geruststellen, lijkt ook een metafoor voor de loopbaan van Philips zelf. "Mijn centrale drijfveer is verbeter de wereld, begin bij jezelf. Ik doe dat door het verspreiden van het idee achter het motivatiepatroon, waarmee ik mensen help erachter te komen wat echt bij ze past." Eerst deed Philips dat als bedrijf, maar tegenwoordig als stichting, omdat "het onderwijs angst heeft voor mensen die snel geld willen komen verdienen."

Het motivatiepatroon heeft veel levens veranderd. "Toen ik er net kennis mee had gemaakt, had ik toevallig een neef die op dat moment geen werk kon vinden. Hij is toen bij mij langs geweest en we hebben samen bepaald wat in zijn werk moest zitten om dat met plezier te kunnen doen. Twee weken later meldde hij dat er een wonder was gebeurd. Hij was dit keer wél door de sollicitatiegesprekken heen gekomen en kon zelfs uit verschillende opties kiezen. Hij zat niet langer afwachtend aan tafel, maar vroeg actief hoe de functie eruit zag en

had een duidelijk beeld wat hij zelf zou kunnen bijdragen. Voor zo'n kracht hadden werkgevers wel plaats."

Het motivatiepatroon veranderde ook het leven van Philips zelf. Als jongen had hij al een sterke drang om de wereld te verbeteren. Als telg van de familie Philips leek het vanzelfsprekend dat hij dat zou doen via het bedrijf, dat immers niet alleen op winst uit was, maar ook de missie had iets te betekenen voor klanten en werknemers. "Philips stond voor mij gelijk aan een positief element in de maatschappij."

### Gasontladingslamp

Een opleiding tot ingenieur in Delft leek de ideale voorbereiding op een dergelijke loopbaan. Bovendien zou dat gezien zijn aanleg voor wis- en natuurkunde weinig moeite kosten. Gaandeweg begon echter de twijfel te knagen of hij wel op de goede weg was. "Ik realiseerde me dat het nog zeker vijftien jaar zou duren voor ik iets te vertellen zou hebben bij Philips en ik wist niet of het bedrijf die tijd wel zou krijgen. Door de ideologische opmars van het communisme leek de toekomst te onzeker. Bovendien was de natuurkunde van de gasontladingslamp voor mij te abstract en te ver verwijderd van mijn doel een bijdrage te leveren aan een betere wereld." Philips was al vanaf zijn vijftiende bekend met de beweging Morele Herbewapening, die wereldwijd werkte aan een betere wereld. Hij trok als vrijwilliger onder meer de wereld over als geluidstechnicus voor de musical *The Vanishing Island*, die probeerde om de bevolking en de leiders van tal van landen te laten zien dat een wereld met twee elkaar bevechtende grootmachten geen goed toekomstperspectief bood. De groep bracht bijvoorbeeld blanke en zwarte Zuid-Afrikanen samen en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Samen wilden ze laten zien dat er een derde weg was van wederzijds begrip en eigen keuze. De vrijwilligers werden daadwerkelijk door belangrijke wereldleiders ontvangen, zoals de eerste minister van Japan en de president van de Filipijnen.

De leefomstandigheden voor een vrijwilliger waren erg sober. "We logeerden bij mensen thuis en als ik iets nodig had, dan moest ik om zakgeld vragen om het te kunnen kopen." Hoe gelukkig hij was in die periode hing af van de omstandigheden. "Als het duidelijk was wat ik moest doen en er een goede structuur was, dan had ik het prima naar mijn zin. Toen ik echter in 1957 in een positie belandde waarin ik zelf met een groep vrijwilligers een programma moest gaan maken in Kentucky, liep ik met m'n ziel onder de arm. Zonder een duidelijk programma voelde ik me verloren."

In de twaalf jaar die Philips vrijwilliger was bij de

Herbewapening, die inhield dat als het je ergens niet bevalt, je iets aan je eigen houding moest veranderen, hielp onvoldoende.

Na tien jaar Philips krijgt hij een artikel van de Amerikaanse HRM-manager Arthur Miller onder ogen waarin staat: "Is het niet merkwaardig dat de meeste mensen lager, middelbaar en vaak hoger onderwijs doorlopen, gaan werken en nascholen, een carrière opbouwen zonder dat iemand ooit systematisch heeft gekeken naar iemands talenten en hoe die maximaal uit de verf kunnen komen?" Philips zoekt Miller op in de Verenigde Staten en vraagt of hij diens methode van het motivatiepatroon in Nederland aan



*Motivatiekunde zou een veel belangrijker onderwerp in de psychologie moeten zijn, en zelfs misschien een schoolvak*

Morele Herbewapening was het bedrijf Philips fier overeind gebleven; het communisme was inmiddels in het defensief. "Ze bouwden een muur in Berlijn om mensen binnen te houden, terwijl in het verleden jeugd van over de hele wereld naar Oost-Berlijn kwam voor hun jeugdfestivals."

### **Worstelen**

Zijn vader liet hem weten dat hij niet te lang moest wachten als hij ooit nog bij Philips zou willen komen werken. Anton Philips wordt op zijn 36ste aangenomen bij Philips Telecommunicatie. "In het begin was het allemaal nieuw en interessant voor mij, maar op den duur wreekte het zich toch dat ik mij nooit had afgevraagd wat ik nu eigenlijk in mijn werk nodig had om met plezier te werken." In verschillende managementfuncties heeft Anton het steeds minder naar zijn zin. De filosofie van de Morele

de man mag brengen. Miller antwoordt dat hij eerst wil kijken of dat wel past bij de talenten en motivatie van Philips.

Miller concludeert onder meer dat Philips geen manager is die werkt vanuit een behoefte aan controle en mensen vertelt wat ze moeten doen. In plaats daarvan is hij iemand die opbloeit als hij concepten en idealen mag realiseren. Philips besluit dat hij mensen wil helpen werk te vinden dat beter aansluit bij hun individuele motivatie. Als blijkt dat dit niet lukt binnen het familiebedrijf, begint hij een eigen bureau voor loopbaanbegeleiding, outplacement en coaching. Dit bedrijf (later stichting) heet Emergo. De naam is ontleend aan het motto in het Zeeuwse wapen, Luctor et Emergo (ik worstel en kom boven).

### **Positieve ervaringen**

Philips haalt de methode van Miller, genaamd

SIMA® (Systeem voor Individuele Motivatie Analyse), naar Nederland. Via het motivatiepatroon kunnen mensen individueel met behulp van een SIMA-specialist een uitgebreid motivatiepatroon van zichzelf opstellen en zo tot een goed onderbouwde beroepskeuze komen. Het motivatiepatroon wordt opgebouwd uit analyse en reflectie op het eigen gedrag in het verleden: wat iemands motiverende vaardigheden zijn, welke omstandigheden voor iemands motiverend zijn, welke onderwerpen motiverend zijn, en welke werkhouding en werkrelaties het beste bij iemand passen. En vooral: wat iemands persoonlijke centrale drijfveer is. Dat kunnen mensen ook zelf doen aan de hand van het boek *De kracht van Motivatie*.

De methode om dit in kaart te brengen, volgt verschillende stappen. Eerst worden activiteiten uit het verleden in kaart gebracht, activiteiten die je met plezier hebt gedaan, en waar je een goed gevoel over hebt. Hiervoor moeten enkele dagen tot weken uitgetrokken worden. Vervolgens wordt een achttal van deze activiteiten besproken met de SIMA-begeleider. Daarna worden de activiteiten geanalyseerd, en vergeleken met de taken in de huidige functie, in hoeverre deze wel of niet overeen komen. Net als in de positieve psychologie vraagt de methode uitsluitend naar positieve ervaringen en factoren. Dit in tegenstelling tot competentie management, waarbij vooral gekeken wordt naar wat niet goed genoeg gaat, en wat gerepareerd moet worden.

### Vinkjes zetten

In de praktijk gebruiken mensen het motivatiepatroon vooral na een verkeerde studie- of beroepskeuze. Zeldzaam is dat niet, want volgens een recent onderzoek van Monsterboard zou 52 procent van de werkende bevolking liever ander werk doen dan datgene wat men nu doet. Het zou beter zijn dit soort frustraties te voorkomen. Philips stapte daarom met een vereenvoudigd versie van de motivatieanalyse – het motivatiekompas® naar het onderwijs. Gezien het grote aantal uitvallers en switchers tijdens

het eerste jaar van de universiteit of het hbo is de verwachting dat een dergelijke investering zich ruimschoots zal terugverdienen. Verkeerde keuzes, studies die niet afgemaakt worden, zijn



**Anton Philips** (Eindhoven, 1932) richtte in 2006 de stichting 'Emergo, Bewust kiezen met MotivatieKompas®' op. Daarvoor werkte hij 18 jaar als loopbaancoach bij het eveneens door hem opgerichte Emergo BV. Van 1968 tot 1983 bekleedde hij verschillende functies bij Royal Philips, waaronder vier jaar bij Philips Mexicana, eindigend in de directie van Philips Telecommunicatie en Defensie Systemen in Hilversum. Tussen 1983 en 1987 leidde hij een start-up bedrijf in elektronische distributie van software in Silicon Valley, California.

Hij studeerde aan Dartmouth College, USA, aan de Technische Universiteit Delft en de Harvard Business School. Hij is twaalf jaar actief geweest als vrijwilliger bij de Morele Herbewapening (tegenwoordig Initiatives of Change) in India, Kenia, Noord-Amerika en Europa. Samen met Annemiek van Kessel schreef hij *De Kracht van Motivatie, ontdek de weg naar je ideale loopbaan*, uitgeverij Ten Have (2013), dat inmiddels zijn vijfde druk beleefde.

immers weggegooid geld.

De non-profit stichting Emergo werd in 2006 door Anton opgericht om jongeren te helpen. Gebaseerd op de SIMA-methode zijn er werkboeken ontwikkeld voor scholieren en studenten, waarin de motivatiepatronen op eenvoudige wijze worden geschetst ten behoeve van een studiekeuze. De leerlingen krijgen hierbij begeleiding van speciaal opgeleide SIMA-coaches. Er is ook een werkboek verschenen voor leerlingen in het derde jaar van havo of vwo om zich beter op de profielkeuze te kunnen voorbereiden.

Dat de huidige LoopbaanOriëntatie en Beroepskeuze (LOB) in het voortgezet onderwijs vaak niet bevredigend verloopt, is erg jammer. Het budget is op veel scholen karig, en het voortgezet onderwijs lijkt zich niet bijster verantwoordelijk te voelen voor wat er na het diploma met hun leerlingen gebeurt.

Dit jaar is de studiekeuzecheck verplicht ingevoerd. Een pilot van de Universiteit van Utrecht heeft echter laten zien dat er niet meer dan 1 procent minder studie-uitval door is ontstaan. Philips' ideaal is dat alle jongeren geholpen worden bij het ontdekken van hun motivatiepatroon. Zijn droom zou zijn dat de studiekeuzecheck vervangen wordt door het motivatiekompas®. Enkele universiteiten, hogescholen en ROC's beginnen nu met een proef hiermee, en het is Philips' vurige wens dat er wetenschappelijk onderzoek aan gekoppeld wordt, zodat het effect duidelijk is en meer instellingen bereid zijn om ermee te gaan werken.

In de praktijk bleek overigens dat leerlingen het werken met het motivatiekompas niet direct leuk vonden; dat is een struikelblok. "Uit evaluaties op scholen blijkt dat 80 procent van de leerlingen het werken met het motivatiekompas nuttig en interessant vindt, maar soms gaan scholen er niet mee door omdat de leerlingen het best veel werk vinden. Ze moeten beginnen met allerlei activiteiten voor zichzelf te beoordelen. Al dat vinkjes zetten, is even doorbijten." Daarom is het programma sindsdien nog verder vereenvoudigd.

## Kanaliseren

Philips zou er vrede mee hebben als iets anders dan het motivatiepatroon van zijn stichting Emergo de dragende methode wordt om Nederlanders te helpen hun bestemming te vinden. Voor Philips telt vooral dat het gedachtengoed verspreid wordt, dat mensen meer aandacht besteden aan hun eigen individuele motivatiepatronen, en dat er veel meer onderzoek naar komt. Motivatiekunde zou een veel belangrijker onderwerp in de psychologie moeten zijn, en zelfs misschien een schoolvak.

Philips, inmiddels in de tachtig, werkt nog steeds volop voor de stichting Emergo. Er worden leerlingen en studenten begeleid en docenten, mentoren, decanen en loopbaanadviseurs getraind om met de SIMA-methode te werken. Hij is nog steeds dezelfde onverbetereerbare wereldverbeteraar als toen hij een jongeman was. Nu weet hij echter beter hoe hij zijn energie moet kanaliseren. Philips zegt 70 procent van zijn werktijd te doen wat hij het liefste doet en 30 procent kwijt te zijn aan klusjes die hem niet voor honderd procent liggen, maar waarvan hij weet dat zij bijdragen aan het te verwachten resultaat; daarom gaan ze hem ook gemakkelijk af. Al met al scoort hij volgens eigen zeggen op negentig tot honderd procent tevredenheid over zijn werktijdbesteding. En daarom ziet hij ook nog geen enkele reden om ermee op te houden. Ook als er geen behoefte meer is aan de stichting Emergo, zijn er nog genoeg andere aspecten in de wereld te vinden die in zijn ogen beter kunnen. ■

Jacqueline Boerefijn is Master of Applied Positive Psychology, promotor van Positief Onderwijs en docent biologie aan het Groen van Prinstererlyceum in Vlaardingens.  
[www.positiefonderwijs.nl](http://www.positiefonderwijs.nl)

Ad Bergsma is psycholoog en wetenschapsjournalist, spreker en auteur van zeventien psychologische boeken. Hij promoveerde in 2011 aan de Erasmus Universiteit van Rotterdam met zijn proefschrift *Onvolmaakt geluk*.  
[www.grootstegeluk.nl](http://www.grootstegeluk.nl)