

# 'Ik wil de wereld verbeteren'

Anton Philips zet zich al jarenlang in voor talentontwikkeling bij jongeren en ouderen



Yteke de Jong  
Bussum

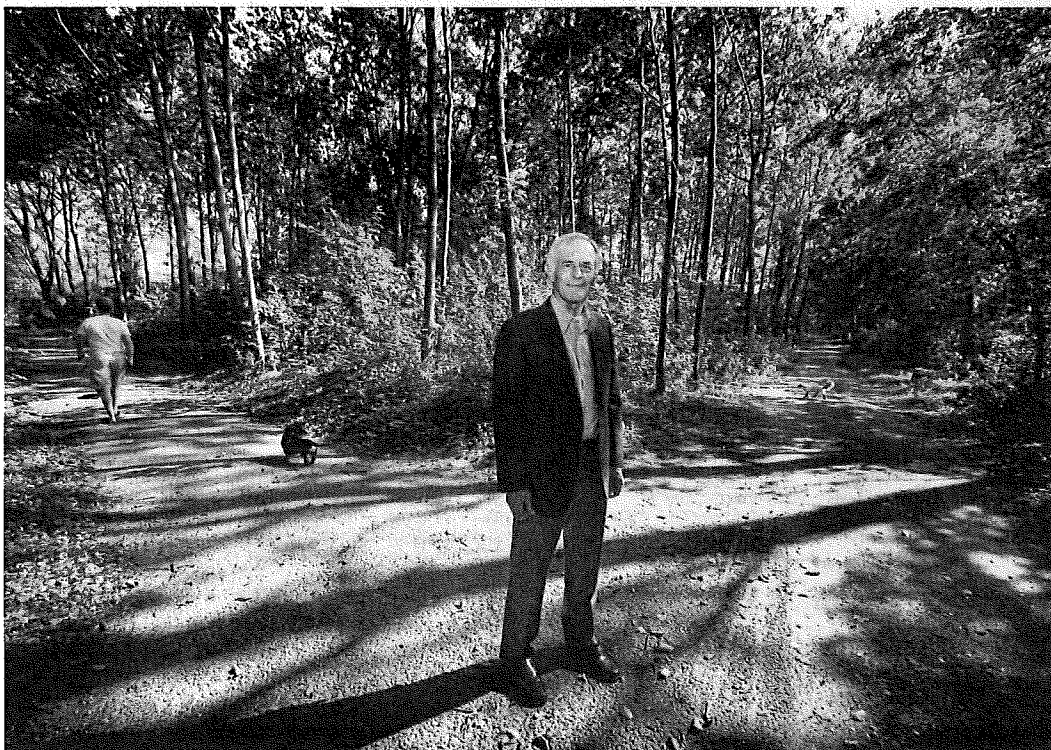
In de werkkamer van Anton Philips (77) is te merken uit wat voor familie hij komt: alle apparatuur, stereo, video, is afkomstig van het familiebedrijf. De kleinzoon van de oprichter van de beroemde gloeilampenfabriek werd op latere leeftijd coach, na een ideële en een wereldse carrière. Hij houdt zich sinds 1982 bezig met loopbaantrainingen en coaching. Sinds vorig jaar werkt hij vanuit stichting Emergo aan een programma dat op scholen gebruikt wordt en waarbij de leerlingen kunnen ontdekken waar hun werkelijke talent ligt. Dat is volgens hem erg belangrijk, zodat er straks een generatie op de arbeidsmarkt komt die weet wat ze echt wil en hoe ze hun talent optimaal kan benutten. Daardoor ontstaat volgens Philips pas echt een creatief, innovatief en productief land, iets waar de regering al tijden op hamert.

**V U bent traditioneel begonnen.**  
'Na de middelbare school ging ik in Delft natuurkunde studeren. Dat was iets dat voortkwam uit mijn familie. Na vier jaar ben ik ermee opgehouden. Het was de bedoeling dat ik in het familiebedrijf zou werken, maar na een tijd begon ik me af te vragen of Philips nog wel zou bestaan tegen de tijd dat ik iets in de melk te brokkelen had, haha. Dat was in 1954, in de tijd dat het communisme vooral in de derde wereld opkwam. Toen ben ik vrijwilligerswerk gaan doen bij de Morele Herbewapening. Daar waren mijn ouders in de jaren '30 bij betrokken geraakt. Het was gericht op het totstandbrengen van verzoening tussen de volkeren en het bouwen van een rechtvaardige samenleving.'

**V Deed u dat ook voor uw ouders?**  
'Dat deed ik voor mezelf. Het verbeteren van de wereld is altijd de rode draad in mijn leven gebleven, ook in de tijd dat ik uiteindelijk toch bij Philips terecht kwam. Een andere vraag die daaruit voortkomt is: "hoe kunnen dingen beter?" Ik heb twaalf jaar als vrijwilliger rondgereisd over de wereld, dat was fantastisch.'

**V Wat heeft u tot stand gebracht in die verzoening?**  
'Ik ben over de hele wereld geweest, van Azië tot Amerika en Afri-

**'Ideeën en mensen zijn belangrijk voor mij, evenals het werken in een structuur'**



Anton Philips: 'De juiste persoon op de juiste plaats' is gemeengoed geworden, maar nog niet genoeg.

Foto: Peter Strelifitski

ka. In het eerste jaar reisde ik met een groep van 180 man door Azië om te vertellen dat landen niet hoefden te kiezen tussen Amerika en de Sovjet Unie, maar hun eigen, derde weg hadden te gaan. Voor velen was dit een doorbraak, want zulke gedachten waren nieuw in die tijd. In ieder land werden we ontvangen door staatshoofden. In India heb ik samengewerkt met de kleinzoon van Mahatma Gandhi. Die probeerde zijn landgenoten de principes van reinheid, liefde en onzelfzuchtigheid bij te brengen. Een slogan die eigenlijk een voorloper is van verbeter de wereld, begin bij jezelf.'

**V Toch keerde u terug in de schoot van het familiebedrijf?**

'Op een gegeven moment moest er brood op de plank komen. Philips bestond nog en toen heb ik het originele plan weer opgepakt en ben ik gaan werken bij Philips Telecommunicatie in Hilversum. Na verloop van tijd kwam ik in de directie. Het viel mij in die tijd op dat mensen op plaatsen terechtkomen waar ze niet functioneren.'

**V Waarom vond u dat zo erg?**

'Het is een verspilling van talent. Die mensen voelen zich er zelf vaak niet goed bij, en het is ook niet goed voor het bedrijf. Ik las toen een artikel van de organisatieadviseur Arthur Miller. Hij betoogde dat velen hun hele leven op de werkvloer doorbrengen zonder te weten wat hun talenten zijn en hoe ze maximaal uit de verfkunnen komen. Dat sloot aan bij wat ik zelf op de werkvloer zag. Dat was mij zo uit het hart gegrepen, dat ik bij hem op bezoek gegaan ben toen ik op een zakenreis naar de Verenigde Staten was. Ik had voor mezelf een

lijst gemaakt van activiteiten in mijn hele leven waar ik tevreden over mezelf was geweest. Dat bleek precies datgene te zijn dat Miller ook deed.'

**V Wat stond er op die lijst?**

'Dat ik een uitdaging wil realiseren. Dat was al zo bij de padvindertij: toen vond ik het leuk om met een stel andere kinderen een brug te bouwen. Ideeën en mensen zijn belangrijk voor mij, evenals het werken in een structuur. Nu werk ik nog altijd met een aantal collega's hier op kantoor.'

**V Wat ging u minder goed af?**

'Management en commercie zijn minder sterke kanten. En ik kwam erachter dat ik slecht functioneer in politieke omgevingen. Ik doorzag te weinig hoe de hazen lopen. Zo beldaagde ik me eens bij Philips over mijn directeur bij iemand van de raad van bestuur. Een stomme fout, want die directeur kwam daar natuurlijk achter. Dat en andere strategische fouten hebben mijn carrière geschaad. De meeste high potentials bij Philips hadden officieus een mentor. Ik wist niet dat je dat nodig had. En niemand wierp zich op als mentor voor mij. Ze dachten waarschijnlijk dat mijn vader mijn mentor was.'

**V Toch bleef u bij Philips?**

'Ik wilde het systeem van Miller introduceren bij Philips, maar daar waren de geesten nog niet rijp voor. Het was frustrerend om te zien dat Philips Telecommunicatie waar ik werkte, ten gronde ging aan mismanagement. Zo kreeg de beste ontwikkelaar van telefoonsystemen een commerciële functie, en werd in zijn plaats een perfectionist benoemd voor het nieu-

## Paspoort Anton Philips

**Geboortjaar**  
1932

**Huidige baan**  
Trainer bij Stichting Emergo

**Eerste baan**  
Vrijwilligerswerk bij Morele Herbewapening

**Opleiding**  
Propaedeutise natuurkunde TU Delft en managementontwikkeling Harvard Business School

**Motto**  
Volg je hart

we digitale telefoniesysteem. Die bedacht iedere zes maanden een beter systeem en dan moesten zijn ingenieurs weer opnieuw beginnen. Dat systeem is er dus nooit gekomen. Mede daardoor miste Philips Telecommunicatie de boot en werden wij overgenomen door AT&T. Dat deed mij besluiten het coachen van mensen vanuit hun motivatie en drijfveren tot mijn beroep te maken.'

**V Hoe ging dat coachen in zijn werk?**

'Het doel dat ik voor ogen heb is een maatschappij waar het normaal is dat als mensen ergens ko-

**'Het viel mij op dat mensen op plaatsen terecht komen waar ze niet functioneren'**

men solliciteren, de personeelsfunctionaris vraagt: "wat is je motivatieprofiel?" zo dat gestructureerd kan worden gekeken of een sollicitant past in de vacature. En dat de sollicitant de functie alleen maar neemt als die werkelijk bij hem of haar past. Dan krijg je echt "de juiste persoon op de juiste plaats". In de afgelopen twintig jaar is doen wat je leuk vindt en waar je goed in bent wel steeds meer gemeengoed geworden, maar dat is nog lang niet genoeg.'

**V Hoe kunnen mensen na jaren op de werkvloer vaststellen wat hun werkelijke talent is?**

'Nagaan wat je echt plezier geeft of heeft gegeven, zo kom je op je natuurlijke competenties. Analyseren met welke onderwerpen je graag bezig bent en welke omstandigheden motiverend voor je zijn. Je natuurlijke plaats in het team nagaan, los van waar je nu zit. Onderzoeken welk element je voldoening geeft in de dingen waar je plezier in hebt.'

**V Hebben mensen dan echt de moed om iets anders te gaan doen?**

'De mensen die ik begeleid heb, nemen vrijwel altijd stapjes om dichterbij hun doel te komen. Bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk of een opleiding te doen. Ik ken iemand die tot zijn 50ste bij een bank heeft gewerkt, die daarna restauranthouder is geworden. Het lijkt dat bij deze "onderzoekers" oplossingen of tussenstappen als het ware naar hen toe lijken te komen. Ik heb gezien dat als mensen beter weten wat bij hen past, ze dat opvallend genoeg dan ook gaan doen. Want het past bij ze.'

## Soci mij



De kan  
Overle

Carrièretijger die gewoon in len, werken o hun loopbaar gebruik van s carrière veel g

**1 Stel een Bedenk v zigheid o bereiken en daarbij past. C Facebook of ijk worden ir dat je profiel is. Plaats bijv op je een pres houdt, of mel een interessa volgd', raadt baanadviseur**

**2 Wees Bepaal staan e**

## Het g

Een ondernem mensen in via organisatie. F delijke afspraak het uitzendb inleenkraachte checken of zij hebben. Pas c na mogen ze i werk worden; steld. De uitzc krachten leve ook een kopie hun paspoort hun afgegeven in bij de dermening ze voor de admiu stratie.

Op een gegev moment bezc de Arbeidsins tie de ondernem Na een se besluit de i neming ten a de inleenkraac boete op te le; voor het ontb poort in het p de andere bot ken van een t gunning. Een krachten blij opgave van va een vals pasp De politie stel kracht zich h gelegitimeer naam en met document. D klaart dat hij Aanderde pe aangehouden papieren te g