

Prof. dr. Anton van der Geld

PSYCHOLOOG EN
HOOGLERAAR

“Uitdagend werk, bezielende leiding en gezonde stress kunnen niet zonder elkaar. Het zijn dé ingrediënten voor een optimale balans tussen werk en privé. En ze vormen de basis voor een succesvolle organisatie of onderneming en een gelukkig privé-leven.”

Prof. dr. Anton van der Geld is een ondernemend persoon en hij begint al te vertellen, voordat ik hem de eerste vraag heb gesteld, om vervolgens uiterst beschaafd te memo- reren dat veel journalisten vergeten om de geïnterviewde zijn verhaal te laten doen.

“De kunst van het luisteren, is uitermate belangrijk”, legt hij uit. “Dat geldt voor journalisten, maar vooral ook voor leiding-gevendens”, zo zal hij later in het verhaal duidelijk maken.

Over uitdaging, bezielende leiding en Stress

Prof. dr. Anton van der Geld aan het woord

De ambiance voor het gesprek met de Belgisch-Nederlandse professor Anton van der Geld kan niet beter: bij hem thuis aan een stijlvolle, lommerrijke laan in Rosmalen. Gezellig onder het genot van een kopje thee, wat later gevolgd door een mooi glas rood, pratend tegen het decor van een prachtige Oud-Hollandse schouw en een fraaie vleugel. Alles in huis ademt stijl en authenticiteit. Zoals ook de professor met zijn geruite broek en vlinderdas stijl en klasse uitstraalt. Hier past vooral respect en luisteren naar de wijze woorden van de praktisch denkende psycholoog, die in 1988 samen met zijn in 1998 overleden vrouw Cily het BeNeLux-Universitair Centrum oprichtte. Een centrum voor wetenschap en cultuur, dat in Antwerpen, Eindhoven en Luxemburg postacademische opleidingen verzorgt voor mensbegeleidende beroepen. Het beoogt bovendien bij te dragen aan een verhoging van de kwaliteit van de samenleving, alsmede tot het uitdragen van de menselijke waarden in Europa. Als gezondheidspsycholoog en psychotherapeut helpt Van der Geld in en vanuit zijn praktijk echter vooral ook mensen op weg bij het vinden van de juiste balans in het leven, om vervolgens beter te kunnen functioneren, zowel op het werk als privé. En hij stelt zijn kennis en ervaring ter beschikking aan bedrijven en instellingen, om zowel het hoger als middenkader te helpen bij – kort samengevat – het vinden van een managementstijl waarbij de mens centraal staat en tegelijk het werk tot zijn recht komt. Zijn wijze raad opvolgend, laat ik de professor maar rustig zijn verhaal doen. Ondanks alle vragen die ik op papier en in mijn hoofd heb.

De kern

“Het succes van een organisatie of bedrijf en het geluk van de werknemers hangt af van drie factoren: uitdagend werk, bezielende leiding en gezonde stress”, benadrukt prof. dr. Anton van der Geld nogmaals. “Maar wanneer is werk uitdagend, wanneer is leiding bezielend en wanneer is stress gezond? Welke ingrediënten zijn daarvoor nodig, zodat er een goede balans ontstaat tussen werk en privé?”

Interessante vragen, maar nog voordat ik ook maar een poging kan doen een antwoord te bedenken, begint de professor zijn lezing: “Een van de mooiste gezegden in de Nederlandse taal is ‘arbeid adelt’. Het is immers door arbeid dat een mens de capaciteiten die hij bezit, tot ontwikkeling kan brengen. Daardoor wordt hij een ‘beter’ mens. Het heeft niet alleen betekenis voor hemzelf, maar ook voor zijn omgeving, voor de samenleving. De arbeid van de mens kun je inhuren. Je kunt zijn tijd in bepaalde uren en dagen kopen. Je kunt je verzekeren van zijn fysieke aanwezigheid. Het is echter niet mogelijk zijn betrokkenheid en inzet, zijn enthousiasme en zijn passie, zijn eerlijkheid en

trouw te kopen. Daar is meer voor nodig. Of iemand met hart en ziel gaat werken, dat is iets dat een goede leider kan ‘verdienen’”.

Over leiderschap en bezieling

Wat onderscheidt de betere leider of leidinggevende, vraag ik voorzichtig. “Bezieling is het toverwoord, het psychologische instrument voor goed leidinggeven”, antwoordt hij zonder ook maar een seconde te hoeven nadenken. “Het sluit bovendien aan bij de behoefte aan erkenning en waardering die in iedere mens leeft. Het omvat de aspecten inspireren, aanmoedigen en uitlokken. Het is een krachtig middel om mensen te motiveren in hun werk. Dat stelt uiteraard hoge eisen aan de persoonlijkheid van de leider. Hij of zij moet aandachtig kunnen luisteren, het gesprek aan de gang houden en zodanig weten te sturen, dat hij op de hoogte komt van wat er allemaal speelt. Pas dan kunnen er gefundeerde beslissingen en maatregelen genomen worden. En leidinggeven is ook de organisatie doelgericht houden en de processen die daarvoor nodig zijn op gang brengen en actief volgen. Een organisatie kan niet bestaan zonder mensen die zich daarmee willen verbinden en zich daarvoor willen inzetten. Dat vraagt om bezieling. Het vergt heel wat van de leiders om enerzijds de organisatie als geheel naar zijn doel te sturen en anderzijds de afzonderlijke medewerkers als evenzovele schakels aan elkaar te koppelen tot een geheel. En zoals altijd zijn het ook in een organisatie de zwakste

schakels die beslissen over de sterkte en draagkracht van de keten. Daarom is het nodig dat degene die aan het hoofd staat van een organisatie, de mensen in die organisatie goed kent, hen aandacht geeft en niet te vergeten van tijd tot tijd een schouderklopje. Is het niet zo dat aandacht en belangstelling medewerkers doen opfleuren?”

De professor kijkt me vragend aan, maar wat moet ik antwoorden? Het is allemaal eigenlijk zo logisch als wat: bezielend leidinggeven, mensen motiveren, vooral voor vol aanzien, uitdagend werk geven . . . maar hoe zit het nu met die gezonde stress. Hoeveel mensen klagen er niet over hun werk, over de te hoge werkdruk, over niet meer door het werk heen kunnen komen. Hoezo gezonde stress?

De waarde van gezonde stress

“Als mensen klagen over hun werk, heeft dit over het algemeen betrekking op drie factoren: het werk dat men doet, de manier waarop de organisatie geleid wordt en de wijze waarop men stress oploopt. Opvallend is, dat het dan niet alleen over de aard van het werk gaat, maar ook over de toestanden op en rond het werk. Mensen voelen zich dan bijvoorbeeld overvraagd, onder druk gezet, gepest en gestrest. Niet zelden voelen zij zich ondergewaardeerd, onzeker en

“Of iemand met hart en ziel gaat werken, dat is iets dat een goede leider kan ‘verdienen’”

opgebrand. Dergelijke klachten van onbalans blijken in mijn praktijk slechts voor een gedeelte individueel te behandelen. Gewoonlijk hebben zij namelijk ook te maken met de organisatie van het werk en de wijze van aansturing.”

Maar hoe zit het nu met die gezonde stress?

“Of iets zal gaan lukken, brengt altijd een zekere spanning met zich mee, in het bijzonder wanneer prestaties geleverd moeten worden. Die spanning kan gemeten worden. In mijn praktijk gebruik ik daarvoor bijvoorbeeld de Prestatie Motivatie Test. Deze kan laten zien in welke mate bij iemand de beweegredenen tot presteren aanwezig is. Hoe het feitelijke presteren in bepaalde taaksituaties verloopt, hangt echter vooral af van een tweede kenmerk van de persoon: de angst om te mislukken, de bekende faalangst. Deze kan in twee richtingen ontwikkeld zijn. Enerzijds is er de negatieve faalangst, die leidt tot disfunctioneren in taaksituaties. Maar er is ook de positieve faalangst, die leidt tot beter functioneren in situaties. Die zogenaamde positieve faalangst kan opgevat worden als de gezonde stress, die stimuleert tot meer en beter presteren naarmate een taak meer uitdaagt. Om in het werk tot goede resultaten te komen is dus een combinatie nodig van een voldoende ontwikkelde prestatiemotivatie en een ruime dosis positieve faalangst. Daarom moet het werk ook een bepaalde uitdaging bieden, anders is er een tekort aan gezonde stress.”

Van ongezonde stress tot burn-out

Maar heel wat mensen kennen natuurlijk ook die

andere stress, de ongezonde stress, die niet zelden de aanleiding vormt voor een burn-out. Hoe moet je daar dan mee omgaan? “Ongezonde stress ontstaat doordat de persoon niet goed is afgestemd op de eisen en verwachtingen van zijn omgeving. Dit gebeurt vooral als hij zijn eigen mogelijkheden niet goed inschat en de eisen van de buitenwereld verkeerd taxeert. Op verschillende manieren kan die onbalans ontstaan: tussen het speelse kind en de ‘streng vader’, de eeuwige student en de slordige promotor, de lakse werknemer en de veeleisende baas. In deze stress ligt de oorzaak van veel ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Eén vijfde van de beroepsbevolking heeft hierop een verhoogd risico. Daarbij speelt de aard van de persoonlijkheid een grote rol, die van invloed is op iemands stressbestendigheid en stressgevoeligheid. Op den duur kan een stressgevoelige persoon opgebrand raken, de bekende burn-out. Er ontstaat een gevoel van uitputting, een afwijzende, vaak cynische houding en een groeiende overtuiging incompetent te zijn. Uiteindelijk eist dit een zware tol met betrekking tot gezondheid en levensgeluk. Lichaam en geest raken uit balans”, benadrukt de psycholoog in de professor. En balans, daar draait het om, dat is duidelijk.

Niet voor niets kreeg zijn meest recente boek de titel ‘Balans in ons leven’, met als ondertitel: ‘Wegwijzer in levenskunst en levensgeluk’. Zowel in zijn praktijk als tijdens zijn spreekbeurten draagt hij op innemende wijze de juiste ingrediënten aan voor een succesvol werk en een gelukkige privé. Hij vergelijkt ze met communicerende vaten! Een boeiend mens en inspirerend spreker.



OFFICIËLE AANBIEDING AAN MINISTER O.C.W MARIA VAN DER HOEVEN DOOR PROFESSOR ANTON VAN DER GELD FOTOPERSBURO JOS VAN LEEUWEN DEN HAAG



Prof. dr. Anton M.C. van der Geld is gezondheidspsycholoog, klinisch psycholoog en psychotherapeut, opgeleid in Utrecht, Leuven en Tilburg. Hij heeft een consultatiepraktijk in 's-Hertogenbosch en is hoogleraar-president van het BeNeLux-Universitair Centrum voor wetenschap en cultuur, en voor de behartiging van de humaniteit, gevestigd te Antwerpen, Eindhoven en Luxemburg. Hij vervult diverse bestuurs- en adviseursfuncties, heeft een uitgebreid netwerk in de drie Benelux-landen en is daar een veelgevraagd spreker.

Prof. dr. Anton van der Geld zet zich gedreven in voor een meer menselijke samenleving. Hij is koninklijk onderscheiden in België, Nederland en Luxemburg. Onlangs ontving hij als eerste de Majoor

Bosshardt Prijs voor een betere samenleving. Recent is zijn achtste boek verschenen met de titel ‘Balans in ons leven?’ Hij stelt zijn kennis en ervaring ten dienste van zowel het particuliere bedrijfsleven als overheidsinstanties, van kleine bedrijven of individuen tot grote multinationals. Geen warrige professor die alleen door wetenschappers en andere psychologen begrepen wordt, maar een man die met twee benen in de échte wereld staat. Hij wendt zijn kennis aan om mensen beter en vooral ook plezieriger te laten presteren en organisaties beter te laten functioneren. Een uiterst bescheiden man, met diep respect voor anderen en een gezonde dosis realisme.

Een inspirerend en innemend spreker, die evengoed kan luisteren als spreken, die zijn gehoor niet uitsluitend toespreekt, maar juist ook uitdaagt tot interactie. Dit maakt hem tevens erg geschikt om als dagvoorzitter of voorzitter ad hoc te fungeren. Een man ook, die de beperking van zijn eenmalige presentatie goed onderkent. Daarin ziet hij wel een reële mogelijkheid om bepaalde ingrediënten aan te reiken, waarmee mensen zelf verder kunnen komen.

Hij betitelt zijn optredens via Speakers Academy dan ook als een soort ‘werkcolleges’, iets waar mensen daadwerkelijk wat mee kunnen om beter te presteren, een betere balans tussen werk en privé te vinden en misschien in verschillende opzichten wel een beter mens te worden.

Voor nadere informatie: antonvandergeld@speakersacademy.nl.

“Het opmaken van de levensbalans bestaat voor het grootste gedeelte uit het afschrijven van illusies” (Kooos J.Versteeg)