

S-Interview met Petra Remans

Nathalie De Spiegeleire

Wat heb je na je studies in Leuven gedaan? Waar ben je nu mee bezig?

In het kort: met mensen, mensen, en nog eens mensen. Na mijn studies in Leuven ben ik toevallig en gelukkig in Human Resources (HR), personeelsbeleid, terecht gekomen. Sindsdien verdiep ik me op het overbruggen van en op elkaar afstemmen van interculturele en intraculturele werkrelaties binnen een bedrijf.

Het begon allemaal tien jaar geleden in een heel ander China dan het China van vandaag. Een China waar grote internationale multinationals voorzichtig maar zeker aan lokalisatie begonnen en duchtig op zoek waren naar potentieel succesvolle Chinese managers. Tijdens een aanvullend jaar aan Beida, ging ik aan de slag als '*free labour*' bij het eerste *executive search* bureau in China. Daar luisterde ik naar de menselijke verhalen achter de geschiedenis en politiek die we uit boeken plukten in Leuven. De nieuwe ambities en verwachtingen bij jonge mensen in China enthousiasmeerden me en ik werd meegesleurd in de stroom van economische versnelling. De verschillen en gelijkenissen in het menselijke van relaties en in de concepten en gewoonten van bedrijfsmanagement zijn me altijd blijven fascineren.

Na drie jaar China, werkte ik zes jaar lang in personeelsbeleid in België. Momenteel ben ik terug in Azië als Regional HR Manager voor het Amerikaanse bedrijf York dat meer dan 3500 werknemers in deze regio tewerkstelt. Ik ben verantwoordelijk voor operationeel HR management voor de regio Zuidoost-Azië, voor HR *process development* voor de Azië-Pacific (AP) regio, en ontwikkeling van het AP Learning Center in Shanghai.

Vijfenzeventig percent van mijn tijd gaat nog steeds naar het bevorderen van menselijke relaties en het overbruggen van communicatieproblemen en culturele verschillen.

Zou je opnieuw sinologie gaan studeren als je kon terugkeren in de tijd?

Zonder twijfel. Niet omwille van weloverwogen toekomstmogelijkheden, maar gewoon omdat het een interessante en fijne studie is die je doet nadenken over geschiedenis en menselijke relaties. Sinologie is niet de springplank naar een stevige carrière, maar het staat dit zeker ook niet in de weg. Het is de wil te durven kiezen voor wat je fascineert en stimuleert en gewoon te doen waar je zin in hebt, die mij het meest hebben geholpen in wat ik gedaan heb. De beslissing sinologie te studeren was daar een voorbeeld van. En wat je graag doet, waar je zelf voor kiest, daar word je meestal ook wel goed in, omdat je er energie en tijd in wil steken, omdat het je boeit en niet gaat vervelen, omdat je het doet voor jezelf en niet om één of andere holle doelstelling na te streven.

Vanuit sinologie in de bedrijfswereld terecht komen heeft voor mij niets te maken met een uitgekiend of doordacht toekomstplan. Ik ben gewoon steeds met veel enthousiasme en doorzetting gegaan voor wat me interessant leek. Sinologie studeren uit weloverwogen toekomstmogelijkheden lijkt me vrij zinloos. Studeer dan maar beter landbouwkunde, economie, ingenieur, loodgieterij of electriciteit - daar kom je veel sneller veel verder mee. En als je gewoon naar China wilt - geloof me vrij - met

een ingenieurs of technisch diploma geraak je tegenwoordig veel sneller aan een job in deze regio dan met een diploma sinologie.

Wat vond je het meeste waardevol aan je opleiding? Ontbrak er iets?

Meest waardevolle: te leren nadenken vanuit andere invalshoeken - vanuit een ander beginpunt. Je eigen gewoontes en overtuigingen in vraag stellen en relativeren.

Ontbrak er iets: natuurlijk, en maar goed ook

Zou ik iets veranderen? Iets meer aandacht aan moderne politiek en economie zou wel fijn zijn. Ik ben erge voorstander van wat meer contact met de buitenwereld, het moet niet altijd academisch zijn. Het moderne China is zo ongelooflijk fascinerend, de bedrijfswereld is een zwembad waar de culturele en historische verschillen bij elkaar gekletst worden - bedrijven zijn niet meer dan een hoop menselijkheid die onder druk van resultaten haar goede en minder goede kanten laat zien. Het werd in mijn tijd aan de universiteit een beetje geschuwd, die bedrijfswereld, alsof het niet voldoende intellectuele, historische of culturele draagkracht had. Dat is onjuist in mijn ogen - bedrijven gaan juist om mensen, ideeën en culturen - en ideeën worden gevormd door geschiedenis, politiek, filosofie en religie. Dat vind je volgens mij veel duidelijker en explicieter in bedrijven dan in bibliotheken. Tot slot, lijkt een beetje informatie over Zuidoostaziatische en internationale relaties me bijzonder nuttig.

Welke taak zie je voor een "sinoloog" in de huidige globaliseerde wereld weggelegd?

Net als voor ieder ander: leer denken vanuit een ander standpunt; er zijn meerdere oplossingen voor één probleem. Dat is een cruciaal uitgangspunt wanneer mensen moeten samenwerken. Misschien helpt de hele gedachtengang achter onze opleiding ons daar wel wat in.

Wat is je meest blijvende herinnering aan je studententijd in sinologie?

Soep in de Patapoef, hele nachten kaarten, met een hele klas jonge volwassenen, die zichzelf allemaal heel serieus nemen omdat ze eindelijk alleen wonen en aan het unief terecht zijn gekomen, domme geluiden maken met reuze koptelefoons. Tonen oefenen, onbegrijpbare Chinese liedjes zingen van *zhabe zhabe yanjing*, en mevrouw Liu haar varkens die om hulp riepen in het slachthuis

Wat wil je nog realiseren in de toekomst?

Mijn kleine familie misschien een beetje groter maken en er dan na enkele jaren nog eens een paar maand met z'n allen tussenuit trekken om rond te reizen zonder deadlines of afspraken...

Welke andere passies/hobbies heb je naast jouw werk?

Een kleine fijne chaotische familie die zo goed als al mijn emotionele aandacht en energie opsorpt, in kleine cafeetjes Hoegaarden drinken, en eens af en toe—tegen alle goed verstand in—onbezonnen doorzakken tot de zon opkomt, hopeloos zoeken naar wat fijne creatieve cultuur, en wegzinken met een goed boek.

Hoeveel verdien je? Of (minder Chinees) hoeveel denk je dat een beginnende werkende sinoloog als loon kan verwachten?

Pfff - hangt er helemaal vanaf wat soort van werk je wil doen - en waar ...

Op welk vlak verschilt personeelsbeleid in China/Azië met personeelsbeleid in België/Europa?

Net als alles in China zijn de verhoudingen proportioneel groter, en sterker. Door de razendsnelle economische ontwikkeling en groei is er een grote druk op het identificeren en behouden van goed personeel, en op salarissen. Belangrijke euvels vormen de vele grijze zones in de ontwikkelende wetgeving aangaande personeelsbeleid, de minimale kennis van dat begrip, en de onderontwikkeling van vele HR basis principes en processen. Verder beperken de doorgroeimogelijkheden voor Chinees personeel zich vaak maar tot China, omdat het gebrek aan talenkennis en aan *exposure* een barrière vormen. Wat ook opvalt is hoe verantwoordelijkheid en de aanpak van problemen op een verschillende manier benaderd worden dan in het westen. Tenslotte heerst hier een groter risico voor omkoperij en corruptie.

Wat zijn de grootste verschillen tussen Belgisch en Chinees personeel, als die er al zijn?

Motivatie blijft zeer relatiegeoriënteerd. Loyaliteit en *people management* zijn sterk afhankelijk van persoonlijke relaties. Veel Aziatische culturen zijn minder direct en weren confrontatie. Maar jonge mensen in China hebben dit - in mijn ervaring - minder dan in Thailand of Vietnam. Persoonlijke groei en ontwikkeling zijn ook meer en meer aanwezig als motivatie elementen, maar persoonlijke relaties behouden toch vaak de bovenhand. Verder blijft het nemen van beslissingen sterk hiërarchisch. Mensen hier zijn zeer gedreven en hebben een ontzettend hoog doorzettingsvermogen. Begrippen zoals een perfecte balans tussen werk- en familielevens zijn hier nog onbestaand. Het werk en de carrière komen hier op de eerste plaats, ver vóór het gezins- of privé-leven. Mensen zijn bijzonder opportunistisch zowel in de positieve als negatieve zin van het woord.

Hoe schat je de toekomst in voor internationale apparatuur bedrijven zoals York in China? Staat de lokale concurrentie al sterk in haar schoenen? Vormen Chinese bedrijven zoals Hai'er, die ook goed scoren op internationaal vlak, een lokale en globale bedreiging? Of is dat nog iets te vroeg?

Prijzdruk is natuurlijk een concurrentie element dat sterk speelt bij lokale spelers, zeker met de stijgende salarissen, staal- en energieprijzen. Maar de lokale bedrijven hebben nog te kampen met gebrek aan ervaring en *exposure*, en een kortetermijnvisie. Het zal nog een poosje duren alvorens ze ware internationale spelers worden. Toch draait veel om ervaring en exposure. En vandaag al zie je dat Chinese managers van westerse bedrijven door headhuntersbureaus naar Chinese bedrijven (zelfs naar overheidsbedrijven) worden gehaald. De lokale spelers nemen langzaam maar zeker prominente plaatsen in ...

Wat mis je het meeste uit België?

Mensen, ongegeneerde gezelligheid, ruimte, muziek, en frisse culturele creativiteit!