

Hoofdstuk 1:

De mens, een schaap met wifi en een slechte rug!

Laten we er geen doekjes om winden: mensen zijn kuddedieren. Dat is geen mooie metafoor, maar gewoon een feit. We bewegen ons in groepjes, net als schapen en koeien. Alleen grazen wij niet in een weiland, maar in kantoortuinen. Met een kartonnen beker lauwe koffie in de hand, omringd door een grijze vloerbedekking die net zo inspirerend is als een maandag. De airco staat standaard op ijskoud en ergens warmt er altijd wel iemand zijn lunch op, wat de hele ruimte doet ruiken naar een compleet mislukt experiment.

Toen ik met een cv vol omwegen, doodlopende straatjes en verkeerde afritten in HR belandde, dacht ik heel even: dit is mijn plek. Hier zou ik mezelf kunnen laten zien. Ik ben een gevoelsmens! dacht ik. Een echte verbinder! Iemand die anderen echt ziet. Maar na een paar weken kwam ik erachter dat ik meer leek op een zebra op hakken. Net anders, maar toch gewoon onderdeel van een kudde die zichzelf rebels noemt, omdat ze stand vergaderen of een stressbal door de lucht gooien. HR-mensen hebben namelijk allemaal een vergelijkbare muzieklijst, agenda-notificaties, presentaties over 'de menselijke maat' en ik denk ook een gezamenlijke kortingscode voor stressballen. Ze zien zichzelf als herders, maar lopen net zo braaf mee als de rest. Alleen is het fluitje vervangen door uitnodigingen voor intervisiesessies over 'de groepsdynamiek in moderne organisaties'. Onze weilanden zijn kantoortuinen, onze vacht is ingeruild voor LinkedIn-profielen vol slogans als: 'Passie voor mensen, processen en potentieel'. En de natuurlijke vijanden zijn de printer die altijd vastloopt, dubbele Outlook-afspraken en collega's die zalm in de magnetron zetten alsof dat sociaal geaccepteerd is.

Toen ik voor het eerst een HR-afdeling binnenliep, voelde ik

me een leerling-tovenaar die dacht de waarheid te brengen. Ik ga de cultuur veranderen! Processen menselijker maken! Inwerktrajecten baseren op geurassociaties of iets dergelijks! Drie uur later lag er een Excel-bestand voor me met de titel: 'Instroom Q3 + mutaties arbeidsvoorwaarden t.o.v. fte-budgetlijn (versie 9.2 DEFINITIEF_NU_ECHT)'. Dat was het moment dat ik dacht: O, dit is dus mensenwerk.

Kantoren lijken in veel opzichten op middelbare scholen, maar dan met salaris in plaats van zakgeld. Je scoort punten door naar de vrijdagmiddagborrel te gaan. Waar bijna niemand drinkt, maar iedereen over zijn week klaagt. Je hoort erbij als je lacht om flauwe KPI-grapjes, terwijl je ze in werkelijkheid tot drie cijfers achter de komma bijhoudt. Je hoort erbij als je zegt: "Ik sta open voor hybride werken", maar ondertussen al een tiny house in een warm oord hebt ingericht.

Mijn ADHD zag ik lange tijd als een soort geheime superkracht. Een creatief wapen dat het systeem zou laten zien dat 'anders' ook werkt. In werkelijkheid betekende het dat ik vergat wie ik net had gesproken, maar wel onthield welke sokken ze droegen. Niet ideaal tijdens een exitgesprek. Ik snap dat je ontslag neemt, maar had je gisteren niet ook al die papegaaiensokken aan?

In HR praten we graag over bruggen bouwen, psychologische veiligheid en het doorbreken van de status quo. Maar zodra iemand het functiehuis een andere naam geeft dan in de presentatie staat, breekt er paniek uit. En als iemand niet mee wil doen met teambuilding, volgt er een sessie over weerstand, uiteraard met post-its in de pastelkleuren. Zullen we dit even omdenken? Misschien speelt hier een innerlijke saboteur? Dit is een kans tot groei! Nee, Henk, misschien heeft die collega gewoon geen zin in een speurtocht met mensen die hij alleen via Teams kent.

Mijn zoektocht naar de juiste kudde bracht me van het GAK, waar dromen drie keer ondertekend moesten worden voor ze

werden afgewezen, naar bedrijven die vergaderden over hoe er vergaderd moest worden. Ik zat bij een gaming-bedrijf waar 'teamsprit' betekende dat je headset nog werkte, een startup waar niemand wist wat we verkochten maar iedereen wel Chief van iets op LinkedIn had staan, en een HR-team dat pas vertrouwen in je had als je de verjaardagslijst in het HR-systeem kon aanpassen zonder emotioneel in te storten.

En zo leerde ik: je verandert de kudde niet door jezelf zebra te noemen, maar je kunt er wel voor zorgen dat je schoenen lekker zitten, want voorlopig grazen we gewoon verder. Ik was altijd dat schaap dat net een stap te snel liep, of ineens linksaf sloeg zonder te weten waarom. Tot ik doorhad dat HR niet draait om het plaatje passend maken, maar om het erkennen dat niemand eigenlijk perfect in dat plaatje past.