

Het DNA van HRM

De droom van een nieuw leven, de ontsnapping uit het oude en het bekende, de sprong uit de sleur, de breuk met de werkgever en baan waarop je al lang bent uitgekeken. Wie herkent dit niet?

In mijn dagelijkse praktijk kom ik het veel tegen. De HR-professional die droomt van 'iets echt anders, iets nieuws'. De een zoekt het dicht bij huis en overweegt een HR-job in een andere organisatie of setting. De ander is wat avontuurlijker van aard en overweegt om nu toch maar eens de stap te zetten naar algemeen management en ambieert een lijnfunctie. En dan is er de categorie echte avonturiers voor wie de ultieme loopbaanstap gaat richting dat schitterende kasteeltje in Frankrijk waar je een trainingscentrum kan starten. Of het wijnhuis in Toscane wat te koop staat. Oof misschien toch maar die duikschool op Bonaire beginnen?

De praktijk is echter weerbarstiger. Dromen genoeg, maar ze zetten de grote stap niet. De veiligheid en kalmerende regelmaat van de bekende omgeving wegen zwaar. HR-professionals zijn in de kern ook geen avonturiers. Men wikt en weegt en zet de stappen zorgvuldig. Men is over het algemeen zeer bekwaam in anderen adviseren over loopbaanontwikkeling en keuzes, maar is veelal niet de beste coach en adviseur voor de eigen loopbaan. Managers vertellen dat ze moeten veranderen gaat ze goed af, maar zelf veranderen ze niet zo makkelijk. Het DNA zit in de weg.

Karakterologisch staat de gemiddelde HR-professional ook iets in de weg om het roer om te gooien en ondernemend invulling te geven aan de eigen loopbaan. Het lijkt momenteel welhaast het ultieme doel van iedere HR-professional om 'businesspartner' te worden. David Ulrich als voorganger naar het beloofde land. Maar het accent ligt wel op 'partner' waarmee men kiest voor een rol op de achtergrond. De droom om eerste violist te worden maar niet de dirigent. Niet direct zelf in de spotlight, maar wel de bekwame souffleur of regisseur achter de schermen. Men kiest ook niet voor niets voor het vak. Een rol als staffunctionaris of adviseur past veelal goed bij de eigen persoonlijkheid en ambities. Geen groot ego dat in de weg staat, maar eerder bescheidenheid en een sterke servicegerichtheid. Wel inhoudelijke (professionele) ambitie, maar weinig ambitie in de zin van 'de bovenste positie op de apenrots'. Niet primair zelf willen scoren, maar anderen in een positie brengen om te scoren en daar voldoening uit halen.

De gemiddelde HR-professional is geen geboren ondernemer, geen avonturier en ook niet de CEO van de toekomst. De HR m/v heeft een andere DNA-structuur, is uit ander hout gesneden. Maar het DNA is wel uniek en absoluut waardevol. Bescheidenheid is mooi, maar zelfkennis is nog beter. Durf gebruik te maken van je kracht en complementaire signatuur. Weet wat waarde toevoegt en koester het eigen ambacht met liefde. En kijk uit voor managementgoeroes die ons vertellen dat het allemaal anders moet...

Bob de Groot

bob.degroot@ebbinge.nl

Bob de Groot is als partner en consultant verbonden aan Ebbing & Company.