

Uitlandse schrijver en regisseur Jan Eelen over bedrijfscultuur en leidinggeven



“In
Het Eiland
zit geen enkele grap”

Kille managers die met holle slogans vooral hun eigen job creëren. Collega's die je afsnauwen om hun grote ego ruimte te geven. De karakters en complotten die Jan Eelen in **Het Eiland** tot leven brengt, zijn geestig want herkenbaar, pijnlijk want randje cynisch. “In Het Eiland zit geen enkele grap”, beaamt de regisseur. Valt de boel te redden bij Cynalco Medics?

JOHAN DE CROM

Bij Cynalco Medics lopen de spanningen hoog op omdat de meeste onmogelijke karakters er moeten samenwerken. Valt bedrijfscultuur daar wel te sturen?

Eelen: "Als je op die mensen reageert, moet je eerst goed nadenken. Wie kan wat verdragen? Hoe pak je ze aan? Michel Drets (*de chef in reeks 2, rol van Dirk Van Dijck, red.*) wil er altijd meteen invliegen maar een Guido Pallemans (*chef in reeks 1, rol van Frank Focketyn, red.*) twijfelt en weegt zaken met elkaar af. Die twee moet je dus anders benaderen."

"Of neem Frankie Loosveld (*Wim Opbrouck, red.*). Achter zijn allergie voor verandering schuilt een grote eenzaamheid. In de reeks kom je niks over zijn privé-leven te weten, maar in al wat hij doet en zegt, zie je dat Cynalco het enige is wat hij heeft. Zijn vrienden, dat zijn Guido, Michel en later Alain (*Tom Van Dijck, red.*). Zijn leven speelt zich af rond de bureaus waar ze samen aan zitten. Die vormen de keukentafel van het gezin dat hij nooit had. Als Guido chef wordt van de afdeling, stort hij bijna in. Dat is in zijn beleving een totale ontwrichting van de gezinsverhoudingen."



Jan Eelen:

"Ik deed wat een bedrijfsleider juist niet moet doen: ik zoek tegenstellingen op tussen mensen en zet die dan bij mekaar."

Hij is ook enorm dwingend. Roept en tiert dat het geen naam heeft. Hoe pak je zo'n kerel aan?

Eelen: "Frankie is door zijn druk gedoe heel bepalend in wat er wel en niet gebeurt. Hij kent ook geen gradaties in redelijkheid, is extreem gevoelig en neemt alles letterlijk. Probeer zo iemand maar eens tegen te spreken! Als je zaken wil veranderen, moet je Frankie aan je kant hebben. Bucky Laplasse (*chef van afdelingshoofd Drets, rol van Lucas Van den Eynde, red.*) heeft dat meteen door en misbruikt hem in een machtspelletje. Hij laat Frankie zijn onschuldige quiz organiseren, hoewel Drets er niet voor te vinden is. Frankie is blij met Bucky en het groot lawaai zal dat snel aan iedereen duidelijk maken. Prachtig allemaal voor Bucky. En die weet dat, die lacht daarmee."

Had je voor je aan de reeks begon een eindbeeld van de bedrijfscultuur bij Cynalco? Wilde je finaal een typische sfeer bereiken?

Eelen: "Nee, ik ben vertrokken van de personages en de bedrijfssfeer is een gevolg van het samenspel tussen die personages. Ik wilde absoluut opnieuw werken met de vier mannen van *In de Gloria* (*Focketyn, Van den Eynde, Opbrouck en Tom Van Dijck, red.*) en dit keer op een vaste locatie. Zo kom je dan op het idee om een reeks over een bedrijf te maken. Ik heb op een blad papier die vier mannen bij elkaar gezet. Ik deed wat een bedrijfsleider juist niet moet doen: ik zoek tegenstellingen op tussen mensen en zet die dan bij mekaar. Boven mijn bureau hang ik foto's van de personages met hun kerneigenschap: Bucky - 'verveling', Frankie - 'eenzaamheid', Drets - 'lafheid'. Die zoektocht naar contrasten, dat fish out of water-principe zie je trouwens in alle komische series. Denk aan *The Fresh Prince of Bel Air*, waar een arme jongere geadopteerd wordt door zijn rijke bourgeoisiefamilie. Die serie teert op dat contrast."

In Het Eiland tonen vijf verschillende bazen hoe leidinggeven vooral niét moet. Ik verdenk u van researchwerk.

Eelen: "Leuk voor mij en jammer voor u, dat u zaken uit de reeks herkent. (*lacht*) Nee, het klopt wel dat elke chef zijn eigen stijl heeft, maar bij Cynalco is elke stijl natuurlijk dramatisch. Guido Pallemans is het typische voorbeeld van een werknemer die chef wordt omdat hij goed werk levert en al lang in het bedrijf is, maar die eigenlijk totaal geen leiderscapaciteiten

heeft. Hij raakt er helemaal van overstuur. Als iets tegensteekt, zegt hij direct dat hij de job niet aankan. Pallemans kan zich dat permitteren omdat hij niet zelf voor de functie gekozen heeft. Hij heeft niks te verliezen. Je voelt al van bij zijn benoeming dat het misloopt. Een slechte zet van de bedrijfsleiding."

"Voor zo'n Michel Drets staat er veel meer op het spel omdat hij het altijd beter denkt te weten. Eens hij het voor het zeggen heeft, mag en zal hij niet falen. Het laatste wat hij wil, is gezichtsverlies lijden en daarom durft hij niet aan hogerhand zeggen wat Bucky eigenlijk allemaal met hem uitvoert, hoe die hem vernedert. Op het moment dat hij toch de moed bijeenraapt om grote baas Nallaerts (*Warre Borgmans, red.*) erover in te lichten, liegt Bucky dat Nallaerts zo tevreden is over zijn prestaties. Drets is geveild en trekt zijn staart in. Eigenlijk is hij ijdel en laf."

Nallaerts treft ook schuld. Hij zegt aan Drets: "Hoe minder ik u zie, hoe beter. Dat is een teken dat alles goed loopt."

Eelen: "Nallaerts is nuchter en zakelijk en toont weinig emotie. Hij gaat ervan uit dat zijn onderchefs even professioneel zijn en dat ze weten met welke klachten ze wel en niet moeten afkomen. Dat is natuurlijk buiten een Drets gerekend, die niet weet van aanpakken en in de eerste plaats goed wil overkomen."

"Guido Pallemans is het typische voorbeeld van een werknemer die chef wordt omdat hij goed werk levert en al lang in het bedrijf is, maar die eigenlijk totaal geen leiderscapaciteiten heeft."

De sullige Lydia Protut is ook niet vrij van emotie. Wat doet zij verkeerd?

Eelen: "Protut (*Sien Eggers, red.*) is een schoolvoorbeeld van slecht management. Als je tien dingen goed doet, benadrukt zij dat ene mindere punt, en dan nog op zo'n juffrouwtoontje: 'Ik had u toch gevraagd om dat in orde te brengen?'. Tja, voor zo'n chef kunt ge u moeilijk opladen. Ze kan het ook niet aan, zit voortdurend op de rand van een zenuwinzinking."

Intern krijgt niemand de keuken op orde. Gelukkig is daar externe manager Bucky Laplasse! De vleesgeworden gladde manager.

Eelen: "En beenhard! Men zegt soms dat de 'beste' managers psychopaten zijn, omdat die zonder enige moeite over lijken gaan. Bucky is een psychopaat eerste klasse. Hij is extreem intelligent en slaagt er daarom in bij iedereen goed te staan, op een gluisperige manier. Hij voelt geen emoties, tenzij dan eigenliefde, en verveelt zich dood. Puur uit amusement pikt hij Michel Drets eruit om iemand het leven zuur te maken. Het eerste wat hij bij Cynalco doet, is bij iedereen vragen wat ze van Drets vinden. Niet individueel, maar in kleine groepjes. Dat is geen feedback vragen natuurlijk, maar gewoon iemand proberen zwart te maken. Free (*Jeroen Van Dijk, red.*) zegt heel onschuldig: "Michel ziet er soms een beetje kwaad uit. Het is zijn baard, denk ik." Liesje (*An Miller, red.*) beaamt dat. Gevolg:



Jan Eelen:

"Het Eiland moet het van herkenbaarheid hebben. Er zit geen enkele grap in de reeks. Niemand vertelt een mop."

Drets krijgt van Bucky te horen dat zijn collega's vinden dat hij 'kwaad' is en dat hij zijn baard moet scheren."

Waarop Drets vraagt wie dat gezegd heeft. "Don't ask who, ask why", antwoordt de flatscreen van Bucky. U hebt duidelijk de juiste managementboeken gelezen.

Eelen: "Die holle retoriek! Dat is toch waanzin! Ik heb de boeken gelezen, ja. Management voor het slapengaan bijvoorbeeld. Alleen al de titel... Dat zegt toch alles. Ik vind dat die boeken vooral vol evidenties staan. Als je wat sociaalvoelend bent, weet je hoe je met mensen moet omgaan. Soms moet je ook gewoon aan de slag, vind ik. Wat is de meerwaarde van een teambuilding in de Ardennen? Ga je nu echt beter samenwerken omdat je mekaar over een balk en door de modder hebt getrokken? Ik zou gewoon samenzitten en afspreken hoe je het werk aanpakt. Lijkt me efficiënter. Ik heb natuurlijk nooit in een normaal bedrijf gewerkt."

Waar haal je je mosterd?

Eelen: "Uit interactie met mensen. Ik ben een sterk observator van menselijk gedrag, zie nogal snel wat er achter bepaalde handelingen schuilgaat. Maar de meeste inspiratie haal ik uit straffe verhalen van vrienden die wel in die bedrijven werken. Bij Rank Xerox mag de vertegenwoordiger met de hoogste verkoopcijfers van de maand naast de wagen van de directeur parkeren! Stel je voor! Dat is toch ronduit smullen als je zo'n verhalen hoort. Als zoiets bij mij binnenkomt, krijgt een Bucky Laplasse natuurlijk meteen vorm."

Wat is de meerwaarde van een teambuilding in de Ardennen? Ga je nu echt beter samenwerken omdat je mekaar over een balk en door de modder hebt getrokken? Ik zou gewoon samenzitten en afspreken hoe je het werk aanpakt. Lijkt me efficiënter.

"Een ander voorbeeld: ik hoorde een manager ooit vertellen dat hij op recepties van het werk zelf geen druppel alcohol drinkt, maar wel bij dronken collega's zaken probeert los te peuteren die ze beter voor zichzelf houden. Als iemand zijn mond voorbijpraat, gaat hij stiekem naar zijn bureau om dat te noteren. Amerikaanse toestanden."

Hoe verklaar je zelf het succes van Het Eiland? Jullie haalden bijna één miljoen kijkers.

Eelen: "Het is fantastisch om zoveel mensen te bereiken. Ik denk dat de meesten het goed vinden omdat het herkenbaar is. In de medewerkers van Cynalco zien ze zichzelf of collega's. Sommige mensen hoor ik zeggen dat ze niet naar Het Eiland kunnen kijken. Het komt te dichtbij, de reeks confronteert hen te veel met zichzelf of met hun eigen werksituatie. Dat sterkt mij in de overtuiging dat we in de buurt komen van hoe het er in het echt aantoe gaat.

Het Eiland moet het van herkenbaarheid hebben. Er zit geen enkele grap in de reeks. Niemand vertelt een mop. Gouden regel is voor mij dat de eigenschappen van de personages wel subtiel herkenbaar zijn, maar er niet te dik bovenop liggen. Dan krijg je karikatuur en kolder. Billenkletsery. En die kant wil ik zeker niet opgaan." ❌

