

Over HRM-afdelingen valt veel te zeggen, maar niet dat het er rustig en gezapig aan toe gaat. Medewerkers komen en gaan, de organisatie moet voortdurend worden bijgesteld om aan steeds veranderende omgevingseisen te voldoen, wetgever en CAO-partijen sleutelen aan regels en voorzieningen en de administratieve organisatie en het HR-instrumentarium blijven niet vanzelf up-to-date.

Omdat zaken meestal geen uitstel verdienen is het lastig het hoofd boven water te houden. Enige speelruimte is er voor HRM gelukkig wel bij het reageren op externe vragen en aanbiedingen. Daarom soms even geen gesprek met een leverancier, nu geen stagiair over de vloer, een verzoek tot deelname aan een enquête kan in de prullenbak en een opleiding of congresbezoek hoeft niet per se morgen.

Het bijhouden van vakliteratuur bij deze drukte lijkt een luxe. Als u als HRM-professional deze uitgave leest, gunt u zich daarvoor blijkbaar toch de tijd. Het is echter geen luxe, maar noodzaak. Juist in de hectiek van het dagelijkse werk is het van groot belang om momenten van bezinning in te bouwen – momenten om na te denken over het personeelsbeleid. Een blad als het *Tijdschrift voor*

HRM biedt niet zomaar meningen. De artikelen zijn gebaseerd op zorgvuldig opgebouwde kennis, veelal verworven door systematische verzameling van gegevens bij arbeidsorganisaties. Dat levert nuttige informatie voor de (breed toepasbare) ontwikkeling en uitvoering van beleid. Een onderzoek naar de belevingswereld van oudere werknemers in Nederland kan u helpen uw eigen oudere medewerkers beter in te zetten. De evaluatie van de inzet van prestatiebeloning bij andere organisaties kan u behoeden voor ineffectief gebruik. En inzicht in het resultaat van scholing binnen verschillende bedrijfstakken biedt aanknopingspunten voor uw opleidingsbeleid. Zo reiken wij mogelijke bouwstenen aan voor uw personeelsbeleid.

U zult zich daarom hopelijk bedenken, voordat u een verzoek tot deelname aan (bijvoorbeeld) een enquête op HRM-gebied afwijst. Medewerking van organisaties is een voorwaarde voor goed onderzoek. Een organisatie kan natuurlijk gratis meeliften: zelf niet meedoen, maar wel kennisnemen van de resultaten van onderzoek. Als maar genoeg collega's wél meedoen, lukt dat, maar als iedereen zo redeneert, dus niet. Het bijdragen aan de wetenschap kan overigens ook direct nut hebben voor uw eigen organisatie. Daarom een paar suggesties.

Als u belangrijke gegevens levert voor een onderzoek is het bespreekbaar dat de bij u verzamelde informatie apart gepresenteerd wordt, wat vergelijking mogelijk maakt met de andere onderzoeksuitkomsten. Ook is een presentatie van het rapport binnen de eigen organisatie soms mogelijk. Zo'n toegespitste benadering maakt het veel eenvoudiger in huis aandacht te krijgen voor de problematiek die aan de orde is.

Stagiairs van hogere beroeps- en wetenschappelijke opleidingen hebben naast een hoofd ook handen die ze kunnen laten wapperen. U hoeft overigens niet te wachten tot zich een stagiair aanbiedt. Hebt u zaken liggen die goed via een stage kunnen worden gedaan of in een scriptie op een rij kunnen worden gezet? Bedenk dan zelf wat voor persoon u daarvoor zou willen hebben en

benader met die wens actief een onderwijsinstelling.

Tot slot hebt u misschien wetenschappelijk interessante informatie opgeborgen in uw archief of personeelssystemen. Het materiaal is wellicht moeilijk toegankelijk. De tijd en de energie om erin te duiken ontbreken; actuele zaken vergen immers alle aandacht. Contact met een universiteit of hogeschool kan leren of er niet een wederzijds belang is bij ontsluiting van de gegevens. Dat is zeker van belang als materiaal in verband met reorganisatie of verhuizing zal verdwijnen.

Het is goed om van tijd tot tijd te ontsnappen aan de drukte van alledag. En wie weet wat we zo nog van uw organisatie kunnen opsteken.
