

## Tien jaar Tijdschrift voor HRM

Willem de Lange

**Als ik naar mijn boekenkast kijk, kan ik een gevoel van voldoening (en ook een beetje trots) niet onderdrukken. Met dit nummer hebben we tien jaargangen van het Tijdschrift voor HRM vol gemaakt. In het huidige geweld van papieren én elektronische media aan de ene kant, en internationalisering aan de andere, is dat een prestatie waar we – als redactie – best een beetje trots op mogen zijn.**

Een beetje, want er zijn ook kritische kanttekeningen bij te plaatsen. Om te beginnen moet worden opgemerkt dat het aantal abonnees bescheiden is; veel te bescheiden. Wij danken ons voortbestaan mede aan niet al te veel eisende uitgevers. Eerst was dat Kluwer. Dat ging totdat het McKinstry-virus onverbiddelijk toesloeg. Toen in het concern strenge eisen werden gesteld aan Return on Investment en marktaandeel was het gedaan. We werden gered door een andere uitgever, Van Vliet, die mildere eisen stelde. Ze zijn er nog, de ondernemers die niet louter bedrijfseconomisch denken...

Ter gelegenheid van dit 'jubileum' heb ik eens een overzicht gemaakt van de artikelen in het Tijdschrift voor HRM. In totaal zijn in die tien jaar 168 artikelen gepubliceerd en zijn (vanaf

2000) tien themanummers verschenen.

De onderwerpen waarover het meeste is geschreven zijn de volgende:

– personeelsbeleid algemeen	22
– strategisch HR-beleid/performance	9
– ontwikkeling van medewerkers	15
– contractuele relaties	9
– arbeidsvoorwaarden	14
– competentie management	9
– motivatie & betrokkenheid	8
– verzuim & arbo	8
– oudere werknemers	8
– eHRM	7
– sociale innovatie	4
– mobiliteit	5
– gedrag	5
– teams	5

Het geeft een goed beeld van wat relevant is voor het vakgebied. In een artikel in een leerboek voor het HBO stelden Frits Kluijtmans en ondergetekende dat drie aspecten sterk in het oog springen als we de ontwikkelingen in HRM overzien gedurende de laatste 25 jaar: het accent op performance, de ontwikkeling van medewerkers en (verregaande) individualisering. In de artikelen zijn deze zelfde elementen ook ruim vertegenwoordigd (individualisering komt met name terug in de

artikelen over contractuele relaties en arbeidsvoorwaarden).

Sommige onderwerpen komen veel voor (mede) doordat er een themanummer aan is gewijd. Daar hebben wij als redactie dus 'gestuurd'. De tien themanummers zijn gewijd aan (met tussen haakjes het jaar van uitgifte):

employability	(2000)
cao's	(2000)
resultaatafhankelijke beloning	(2002)
regels rond arbeid	(2003)
performance	(2004)
competentiemanagement	(2005)
sociale innovatie	(2005)
oudere werknemers	(2006)
arbeidsrelaties	(2007)

En dan de kwaliteit. De vraag of we erin geslaagd zijn om een kwalitatief hoogwaardig product neer te zetten, laat zich niet objectief beantwoorden. In een ontmoeting die de redactie onlangs had met de correspondenten van ons tijdschrift (zie het colofon voor de namen) toonden dezen zich positief (ik formuleer het bescheiden) over de kwaliteit. Men verbindt zijn of haar naam niet zomaar! Een andere indicatie is dat artikelen uit het Tijdschrift voor HRM met grote regelmaat worden gebruikt in het wo en hbo.

Toch is het voor ons niet altijd eenvoudig om artikelen van hoogstaand niveau te krijgen. Niet dat er in Nederland en Vlaanderen onvoldoende gepresteerd zou worden door onderzoekers, wetenschappers en andere publicisten op het terrein van HRM. Het probleem wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door het beleid van universiteiten, waar

onze artikelen voornamelijk vandaan moeten komen. In een blad voor alumni van de Universiteit van Tilburg (Vice Versa, september 2007) verwijt Kolnaar, emeritus hoogleraar macro-economie en vooraanstaand kroonlid van de SER, nooit wars van gepeperde uitspraken, de universiteit 'veramerikanisering'. Die heeft volgens hem 'niks opgeleverd, slechts verwijdering en desintegratie. Het echte denken is opgeofferd aan onzinnige publicatiedrift, ridicule rankings en het stupide streven naar top, top en nog eens top'. Die rankings worden alleen gehaald door publicaties in zogenaamde 'international A journals', waartoe het Tijdschrift voor HRM (uiteeraard) niet behoort. Van die 'publicatiedrift' profiteren wij dus niet, integendeel. Men heeft geen tijd voor ons, want alle tijd wordt opgeslokt door het internationaal gerichte publiceren. Veel erger is nog dat de universiteit daarmee steeds verder komt af te staan van de samenleving. Want wie leest die internationale journals? Niet de Nederlandse P&O-er!

Maar diezelfde P&O-er – zo moeten wij erkennen – leest dus ook het Tijdschrift voor HRM veel te weinig. Anders zou het abonneebestand een heel wat rooskleuriger beeld vertonen. Daaruit blijkt dat wij er vooral nog onvoldoende in geslaagd zijn om de kloof te dichten tussen theorie en praktijk. En dat is wel onze missie; zie hiervoor de achterflap van het Tijdschrift. Er is nog veel werk te verzetten. De redactie gaat nog even door!

---

Prof. dr. W.A.M. de Lange is hoofdredacteur van Tijdschrift voor HRM.