

Onderwijs en Onderzoek bij Sociologie/ICS

Faculteit Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht

Piet Hermkens

De capaciteitsgroep Sociologie maakt deel uit van de faculteit Sociale Wetenschappen aan de Universiteit Utrecht. Het onderzoek bij Sociologie vindt plaats binnen de onderzoeksschool ICS (Interuniversity Center for Social Science Theory and Methodology). Deze onderzoeksschool is een samenwerkingsverband tussen de universiteiten van Groningen, Utrecht en Nijmegen.

In het onderzoeksprogramma 'Solidariteit 2000+' wordt solidariteit in verschillende settings bestudeerd. Onder solidariteit wordt hierbij verstaan: bijdragen van sociale actoren om collectieve doelen te bereiken zonder dat door die actoren direct compensatie wordt gevraagd. In deze bijdrage ga ik vooral in op het empirisch onderzoek naar vormen van solidariteit in formele settings en wel binnen en tussen organisaties. Daarbij gaat het om de vraag welke condities (zoals sociaal kapitaal, netwerken, gezagsrelaties) leiden tot commitment, vertrouwen en solidair gedrag.

Voor een volledig overzicht van de onderzoeksprojecten binnen het ICS-Utrecht verwijs ik naar de website <http://www.fss.uu.nl/soc>.

Procedurele en verdelende rechtvaardigheid bij loopbaanontwikkeling

Bij HRM-vraagstukken speelt de vraag naar rechtvaardigheid van beloningen en behandeling van werknemers op zijn minst impliciet een grote rol. In eerder onderzoek stond de uitkomst van een proces centraal (welke beloningsverschillen worden rechtvaardig geacht), in later onderzoek wordt meer de nadruk gelegd op het proces en op het effect van de gevolgde procedure (op welke manieren worden mensen behandeld, in hoeverre is er een evenwicht gevonden tussen diverse belangen, worden mensen in hun waarde gelaten). Procedurele rechtvaardigheid en uitkomstrechtvaardigheid hebben beide een eigen bijdrage aan de oordelen over rechtvaardigheid. In de literatuur rond 'organizational justice' wordt met name de dimensie van de procedurele rechtvaardigheid benadrukt. Eerlijke procedures bieden de werknemers de mogelijkheid vertrouwen in het systeem te hebben. Bovendien blijkt de perceptie of procedures binnen een organisatie al dan niet juist worden toegepast, van grote invloed te zijn op factoren zoals betrokkenheid van de werknemer bij de organisatie en de mate van tevredenheid met het werk en het loon (contactpersoon: dr. Piet Hermkens, p.hermkens@fss.uu.nl).

Dit thema van rechtvaardigheid is in Utrecht toegepast op loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen. In het project 'Loopbaanbeleid en Emancipatieprocessen' (contactpersoon: dr. Hetty van Emmerik, h.vanemmerik@fss.uu.nl) worden daarbij vragen gesteld als: hoe effectief zijn maatregelen om een emancipatiebeleid te realiseren en wat is de invloed van de organisatiestructuur, de werkbeleving van mannen en vrouwen en het commitment op het realiseren van de gewenste veranderingen? Binnen dit project wordt onderzoek gedaan naar ontwikkelingen op het gebied van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen, met name in de hogere functies. Daarbij wordt gebruikgemaakt van zowel individuele als structurele verklaringen. Door middel van het in kaart brengen van deze ontwikkelingen kan worden geanalyseerd welke realistische doelen kunnen worden gesteld en wat de meest optimale manier is om dit na te streven.

Relatie tussen loopbaansystemen en solidariteit van werknemers

Vanuit Utrecht wordt geparticipeerd in het NWO-aandachtsgebied 'Solidarity at Work' (onderzoeksleider prof. dr. Karin Sanders). Dit programma (2000-2004) stelt de volgende twee vragen aan de orde: 1) Hoe en in welke mate hangt solidair gedrag in arbeidsrelaties af van macro-condities (institutioneel-juridische en economische context), van micro-condities (individuele werknemers en hun huishoudens), alsmede van beheersstructuren op het mesoniveau van de organisatie? 2) Welke beheersstructuren kiezen werkgevers ter bevordering van solidair gedrag in arbeidsrelaties binnen organisaties en wat zijn de gevolgen voor het solidair gedrag?

Binnen dit aandachtsgebied richt het project 'Loopbaansystemen en solidair gedrag' (promotieonderzoek van drs. Mattijs Lambooy, m.lambooy@fss.uu.nl) zich op de mechanismen achter de effecten van formele beheersstructuren, in het bijzonder loopbaansystemen, en op het solidaire gedrag van werknemers binnen organisaties. De mate van solidair gedrag blijkt immers van invloed te zijn op het succes van de organisatie. Door veranderingen binnen organisaties, zoals verplating en steeds meer nadruk op werken in projectteams, wordt in toenemende mate een beroep gedaan op vrijwillige samenwerking, loyaliteit en informele controle van werknemers onderling. De rol van de werkgever verschuift van controle van de werknemers naar sturen en begeleiden van de werknemers. Als gevolg van de grotere autonomie van de werknemers wordt vaker een beroep gedaan op het afstemmen van de individuele belangen van de werknemers op de belangen van de organisatie. Dit kan worden verwoord als solidair gedrag. Het is daarom erg belangrijk instrumenten te ontwikkelen die in kaart brengen hoe solidair gedrag kan worden gestimuleerd. De verwachting is dat wanneer de werkgever de werknemers goede begeleiding aanbiedt op het gebied van carrière- en ontplooiingsmogelijkheden, dit een gunstige invloed heeft op de bereidheid van de medewerkers om hun belangen af te stemmen op die van de organisatie. De benodigde gegevens worden in 2001 en 2002 verzameld in een dertigtal Nederlandse bedrijven. De eindrapportage in de vorm van een proefschrift is gepland in 2004.

Organisatiecontext en loopbaanverschillen

Vanuit ICS-Utrecht wordt eveneens geparticipeerd in het NWO-aandachtsgebied 'Nieuwe

organisatievormen en werknemers van de toekomst'. In het promotieonderzoek van drs. Johan Hansen (j.hansen@fss.uu.nl) wordt de invloed van de organisatiecontext op de loopbanen van mannelijke en vrouwelijke werknemers onderzocht. Op welke wijze speelt bijvoorbeeld de functiestructuur of omvang van een organisatie een rol ter verklaring van deze verschillen? Ook wordt gekeken naar de aanwezigheid van beleidsregelingen, zoals kinderopvang of de mogelijkheid op hogere functieniveaus in deeltijd te werken. Daarbij wordt het begrip 'loopbanen' niet alleen opgevat als het al dan niet maken van functiewisselingen binnen de organisatie, maar worden ook andere loopbaanuitkomsten onderzocht, te weten de scholing van werknemers tijdens hun loopbaan, veranderingen in hun functie-inhoud en de loopbaanopvattingen van werknemers. In het kader van het onderzoek zijn 28 organisaties onderzocht binnen de Nederlandse overheid, industrie en dienstverlening. Binnen elke organisatie zijn interviews gehouden met het hoofd Personeelszaken en heeft een steekproef van werknemers een vragenlijst ingevuld over hun loopbaanverloop. Tot slot zijn afdelingshoofden in elke organisatie geënquêteerd, waarbij aan de hand van een vignetonderzoek informatie is verzameld over hun selectiebeslissingen. De eindrapportage in de vorm van een proefschrift is gepland in 2002.

Tijdsconcurrentie tussen werksfeer en privé-sfeer

In samenwerking met de Universiteit van Groningen is het initiatief genomen voor het NWO-aandachtsgebied 'Time Competition' (contactpersoon: dr. ir. Tanja van der Lippe, t.vanderlippe@fss.uu.nl). Dit programma bestudeert de tijdsconcurrentie tussen

werksfeer en privé-sfeer in onze huidige samenleving. Aan de orde komt zowel de vraag naar oorzaken (in welke mate is tijdsconcurrentie te verklaren vanuit beheersstructuren in organisaties en in huishoudens) als de vraag naar oplossingen voor het tijdsdrukprobleem. Voor het programma en de afzonderlijke projecten worden gegevens verzameld bij zowel organisaties als huishoudens. Sectorbreed zal een honderdtal bedrijven worden benaderd en zullen sleutelpersonen worden geïnterviewd met behulp van een uitgebreide organisatievragenlijst. Sleutelbegrip in deze vragenlijst is de beheersstructuur, dat wil zeggen die structuren die de arbeidsinzet van werknemers motiveren, sturen en controleren. Vervolgens zullen 2000 werknemers van de betreffende organisaties en hun eventuele partners worden benaderd voor een deels schriftelijk en deels mondeling af te leggen interview. Hierin zal onder andere worden gevraagd naar tijdsbesteding, ervaren tijdsdruk en betrokkenheid bij de organisatie. De dataverzameling vindt plaats in 2001/2002. In één van de Utrechtse bijdragen aan dit programma richt dr. Pascale Peters (p.peters@fss.uu.nl) zich op de bestudering van de mogelijkheden en onmogelijkheden van telewerken en de wijze waarop het human resource-beleid hierop kan inspelen. Centraal daarbij staat de wisselwerking tussen het arbeids- en privé-domein: welke voor- en nadelen brengt telewerken met zich mee voor werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld op het gebied van tijdsbesteding en arbeidsmotivatie.

Dr. P.L.J. Hermkens is

