

In deze rubriek worden (al dan niet recent verschenen) boeken besproken die een 'must' zijn voor iedere personeelsmanager

De 'alles-is-anders-show' genuanceerd

Frits Kluijtmans

Boeken en artikelen over de kennis- en informatiesamenleving waarin wij zouden leven, kennen een hoog 'alles-is-anders'-karakter. Het wordt nooit meer zoals vroeger en bestaande wetmatigheden en zekerheden moeten bij het grof vuil worden geplaatst. De onderbouwing van deze constatering is doorgaans gebaseerd op anekdotische incidenten die onmiddellijk tot nieuwe wetmatigheden worden verheven. Wie dit principe eenmaal doorheeft, kan veel tijd besparen, want als je een boek hebt gelezen, kun je zo weer een paar planken overslaan. Dat doe ik dan doorgaans ook.

Het boek van Bram Steijn *Werken in de informatiesamenleving* vormt op dit principe echter een gunstige uitzondering. Wat al direct opvalt, is dat het boek veel tabellen en cijfers bevat en dat getuigt van een betere onderbouwing dan meestal het geval is. Opvallend is verder dat in hoofdstuktitels en paragraafkoppen vaak vraagtekens worden gebruikt. 'Een betere toekomst' is in dit boek geen gegeven, maar een vraag en dat geldt ook voor onderwerpen als 'de opkomst van nieuwe productieconcepten', 'de verspreiding van HRM' en 'de ontwikkeling van de kwaliteit van arbeid'. Stuk voor stuk worden onderwerpen kritisch en op een toegankelijke wijze tegen het licht gehouden en vooral genuanceerd. Wie toch een kritische noot wil

plaatsen, kan hooguit iets zeggen over het wat uitleggerige karakter van sommige hoofdstukken, die soms nog erg veel de sporen van een collegedictaat hebben. Maar dat is slechts een voetnoot bij een boek dat, wat mij betreft, over de hele linie genomen voortreffelijk mag worden genoemd en dan ook door iedere HR-professional zou moeten worden gelezen.

Het boek is opgebouwd rond een vijftal vraagstukken die in onze (informatie)samenleving met betrekking tot arbeid actueel zijn.

- 1 Leidt de ontwikkeling van een informatiesamenleving tot nieuwe productieconcepten?
- 2 En daarmee ook tot andersoortige arbeidsrelaties?
- 3 Welke invloed heeft die ontwikkeling op de kwaliteit van arbeid?
- 4 En op vraagstukken rond werkdruk en werkstress?
- 5 En wat zijn de gevolgen voor de arbeidsbeleving als geheel?

Het boek wordt besloten met een poging een antwoord te vinden op de vraag wie nu eigenlijk winnaars en verliezers zijn c.q. worden in de informatiesamenleving.

Rond ieder van de genoemde thema's wordt uitgebreid ingegaan op onderzoek dat een (deel van het) antwoord kan geven op de

gestelde vraag. Dat maakt het boek op zich al tot een rijke bron van informatie.

Ik wil me hier beperken tot de vraag of HRM werkelijk zo wijdverspreid is als doorgaans in de literatuur wordt gesuggereerd. Natuurlijk stuit daarbij de auteur al direct op een definitiekwestie, namelijk wanneer kun je spreken van HRM, vooral als dat concept grotendeels een normatieve lading heeft. Steijn omzeilt dat probleem aardig door te kijken in welke mate er nu sprake is van andere dan traditioneel fordistische productieconcepten en in hoeverre die gevolgen hebben voor de aard van arbeidsrelaties. Voor beide thema's concludeert hij dat veranderingen inderdaad gaande zijn, maar veel minder dan men doorgaans aanneemt. Zo flexibiliseren arbeidsrelaties weliswaar, maar van het schillenmodel van Atkinson is nog lang geen sprake. Vooral interne flexibiliteit komt veelvuldig voor, maar externe flexibilisering blijft daar ver bij achter. Ook voor het HRM- en employabilitydenken geldt dat het denken op de feiten vooruitloopt.

De HRM-filosofie heeft (nog) niet geleid tot een fundamentele herziening van de aange-gane arbeidsrelatie. Van een omslag van het controlemodel naar een commitmentmodel is geen sprake en wanneer dat wel zichtbaar is, beperkt zich dit doorgaans tot hoger opgeleid personeel en hoger kader. Vooral voor handarbeiders verandert er doorgaans weinig. Daardoor lijkt de HR-managementfi-losofie vooral een groter verschil in aard van beleid ten aanzien van verschillende perso-neelscategorieën te bevorderen.

Ook het employabilitystreven blijft vaak steken in mooie woorden. Bij werknemers is van een vergroot employabilitybewustzijn nauwelijks sprake en het veelbesproken 'nieuwe psychologische contract' is dan ook in de ogen van Steijn geen goed concept om

de werkelijkheid waarin werknemers leven, mee te beschrijven.

Het voorgaande betekent niet dat er niets verandert, maar, zo stelt de auteur, 'de veranderingen gaan veel trager dan door-gaans gesuggereerd wordt'. Dat neemt niet weg dat ook door deze stapsgewijze verande-ringen uiteindelijk een 'revolutionaire' andere situatie kan ontstaan.

Het zijn deze nuancerings die het boek zeer de moeite waard maken. Zonder te vervallen in het adagium dat 'alles nu echt anders is', neemt Steijn ook niet van de weeromstuit de tegenovergestelde stelling in, namelijk dat 'er helemaal niets aan de hand is in de wereld van arbeid en organisatie'. Dat wordt vooral nog eens duidelijk in het laatste hoofdstuk, waarin een antwoord wordt gezocht op de vraag wie nu het meest profiteert van die informatiesamenleving. Hoewel het duidelijk is dat vooral hoogopgeleiden en managers wel varen bij de hedendaagse ontwikkeling (in tegenstelling tot de laagopgeleide handarbeider), geldt dat maar ten dele voor de semi-professional, waartoe vooral werkers in het onderwijs en de zorg kunnen worden gere-kend. Zij werken doorgaans vaker in teamver-band, hebben complex werk met een relatief lage mate van autonomie en juist zij merken weinig van HR-beleid, hebben weinig promo-tiekansen en ervaren relatief veel stress en werkdruk. Terecht merkt de auteur op dat hiermee weer eens overduidelijk blijkt dat een vergroting van de aantrekkelijkheid van deze beroepen meer dan noodzakelijk is. En daar-mee is tevens weer eens bewezen dat goed wetenschappelijk onderzoek (met de juiste vraagstelling) ook maatschappelijk relevant is.

Bibliografische gegevens:
Steijn, B., *Werken in de informatiesamenleving*.
Assen: Van Gorcum, 2001.