

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/45482>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-06 and may be subject to change.

Boeken

boek sterk gericht is op motivatie ('bereidheid'); een vollediger probleemstelling zou mijns inziens zijn onder welke omstandigheden mensen niet alleen bereid, maar ook in staat zijn prestaties en tegenprestaties te leveren. Dus niet alleen willen, maar ook kunnen. Nu heeft Mok wel degelijk oog voor het kunnen, met name in de vorm van de voor de functievervulling vereiste autonomie. Ook het competentie-element (kwalificaties, scholing) komt hier en daar aan de orde. In dit opzicht zou een verruiming van de probleemstelling de lading van het boek beter dekken. Maar in het slothoofdstuk staat de bereidheid toch centraal. Daarbij komt dat de bespreking van de verschillende beweegredenen om prestaties en tegenprestaties te leveren op een algemeen niveau blijft steken. Juist hier zou je een poging mogen verwachten om te differentiëren, dat wil zeggen aan te geven welke beweegredenen voor welke groepen werknemers meer in het bijzonder gelden.

Een dergelijke poging tot differentiatie heb ik ook gemist in het hoofdstuk over kwaliteit van de arbeid. Nu lezen we veel over dimensies van en perspectieven op kwaliteit van de arbeid, die overzichtelijk worden geordend, maar de vraag hoe dit uitwerkt op de verdeling van meer en minder kwaliteitsrijke arbeid over de diverse categorieën van de beroepsbevolking ontbreekt. Hoe is het nu bijvoorbeeld precies gesteld met de mate van autonomie, baanzekerheid en opleidingsmogelijkheden waarover verschillende beroepsgroepen beschikken? En in hoeverre cumuleren de aantrekkelijke kanten van het werk nu bij bepaalde geprivilegieerde groepen (en de risico's bij andere)? Voor de beantwoording van die vragen zijn in het boek wel theoretische aanknopingspunten te vinden (denk aan Mok's bekende viersegmentenmodel dat in het hoofdstuk over de arbeidsmarkt besproken wordt), maar zij krijgen geen empirische invulling.

Alles bijeen kunnen we vaststellen dat het boek zeker 'bij de tijd' is gebracht doordat nieuwe benaderingen en actuele fenomenen op veel plaatsen verwerkt zijn. Met de actualiteitswaarde van het boek zit het dus wel goed. Gebleven is de leesbaarheid die niet alleen het gevolg is van de vlotte schrijfrant, maar ook van het feit dat Mok zijn persoonlijke betrokkenheid niet onder stoelen of ban-

ken steekt. De betere structurering van het boek plus de toevoeging van vragen die de lezer tot meedenken verleiden bevorderen de studeerbaarheid. Tegelijkertijd is duidelijk dat de eigen invalshoek van waaruit het vakgebied in dit boek wordt gepresenteerd ook beperkingen met zich meebrengt. Zo zal de lezer die geïnteresseerd is in recente veranderingen in de bedrijfsmatige organisatie van de arbeid en hun doorwerking op het toekomstige arbeidsbestel weinig van zijn/haar gading aantreffen. Dat doet echter aan de bruikbaarheid van dit boek als een stimulerende kennismaking met de arbeidssociologie maar weinig af.

Jacques van Hoof
Radboud Universiteit Nijmegen
Faculteit der Managementwetenschappen

Houtman, I.L.D. (red.) (1997) **Trends in arbeid en gezondheid 1996**. Amsterdam: NIA TNO; Houtman, I.L.D., P.G.W. Smulders, D.J. Klein Hesselink (red.) (1999); **Trends in arbeid 1999**, Alphen a/d Rijn: TNO Arbeid/Samsom; Houtman, I.L.D., P.G.W. Smulders, D.J. Klein Hesselink (red.) (2001) **Trends in arbeid 2002**. Alphen a/d Rijn: TNO Arbeid/Kluwer; Houtman, I.L.D., P.G.W. Smulders, D.J. Klein Hesselink (red.) (2004) **Trends in arbeid 2004**. Hoofddorp: TNO Arbeid

'Deze eerste trendrapportage luidt de start in van een periodiek te verschijnen trendrapport op het gebied van arbeid en gezondheid. Momenteel verandert hier veel, niet in de laatste plaats door de privatisering, deregulering en stimulering van marktwerking op het gebied van arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid.' Zo begint Irene Houtman het eerste trendrapport van TNO Arbeid, toen nog NIA TNO, in het kader van het vijfjaars SZW-doelfinancieringsprogramma 'Arbeid'. Inmiddels zijn vier van deze trendrapporten verschenen, in 1997, 1999, 2001 en 2004. Elk van deze rapporten schetst een mooi overzicht van belangrijke trends en trendbreuken op het gebied van arbeid, gezondheid en overige relevante thema's op het gebied van arbeid. Verschillende aspecten van arbeid die nauw raken aan kwaliteit van de arbeid, gezondheid

en sociale zekerheid worden in een breed perspectief en in hun onderlinge samenhang bezien. Elk rapport begint met een, zo veel mogelijk kwantitatief onderbouwd, algemeen beeld van 'periodieke trendinformatie'. Dit betreft kerncijfers over arbeid, gezondheid en sociale zekerheid die in elk rapport geüpdatet terugkomen. Ook de achtergronden daarvan komen in elk rapport terug. Daarnaast bevat elk rapport beschrijvingen van op dat moment belangrijke trends. Daarbij wordt vooral gekeken naar actuele risico's en risicogroepen. Met name bij relatief nieuwe trends waarbij kwantitatieve informatie (nog) ontbreekt, maken de auteurs ook gebruik van meer opiniërende publicaties.

Door de gekozen opzet van periodieke trendinformatie aangevuld met actuele thema's en trends verschillen de accenten tussen de vier rapporten en bevatten ze naast periodieke trendinformatie een mooie weergave van de tijdgeest. Als zodanig vormt deze reeks rapporten een prachtig naslagwerk voor iedereen, zowel betrokkenen (overheid, werkgevers, werknemers, Arbo-dienstverleners) als onderzoekers, die in het veld van arbeid en gezondheid werkzaam is. Als zodanig neemt deze reeks ook een aparte positie in naast andere trendrapporten, zoals het tweejaarlijkse Sociaal en Cultureel Rapport (van het SCP), en de tweejaarlijks elkaar afwisselende OSA-trendrapporten 'Vraag naar arbeid' en 'Aanbod van Arbeid'. De Sociaal en Cultureel Rapporten van het SCP zijn veel breder van opzet en geven een uitvoerige beschrijving van de hele Nederlandse samenleving en het overheidsbeleid. Daarmee komen de ontwikkelingen die de achtergrond vormen voor de trends in arbeid veel minder uitgebreid en in onderlinge samenhang aan bod. De OSA-trendrapporten richten zich voornamelijk op arbeidsmarktontwikkelingen en gaan juist weer veel minder diep in op de gevolgen van de gesignaleerde trends in termen van kwaliteit van de arbeid, gezondheid en sociale zekerheid, waar de TNO-rapporten zo uitvoerig op ingaan. Bovendien onderscheiden de TNO-rapporten zich door de modelmatige aanpak, waardoor ontwikkelingen en trends op het gebied van arbeid in hun onderlinge verband worden gepresenteerd.

Alle rapporten starten vanuit hetzelfde model: de belasting-belastbaarheidsbalans in

de context van de factor arbeid. Dit model schept de gewenste ruimte om een overzicht te geven van periodieke trendinformatie aangevuld met actuele trends. Daarbij is er veel aandacht voor de oorzaken (motoren) achter de gesignaleerde trends. Zo start het eerste rapport (1997) vanuit een aantal veranderingen, vooral in wetgeving, die van invloed zijn op arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid. In het tweede rapport (1999) wordt dit aangevuld door een grotere nadruk op de toenemende mate van flexibilisering in de vorm van deeltijdarbeid en als gevolg van technologische en organisatorische ontwikkelingen. Ook in het derde (2001) en vierde rapport (2004) worden economische en technologische ontwikkelingen als belangrijkste stuw- en remmotoren voor trends in de arbeid gepresenteerd.

De belangrijkste risicofactoren zijn ook redelijk stabiel in alle rapporten. In het eerste rapport (1997) wordt werkdruk als belangrijkste risicofactor in het werk aangemerkt. In de loop van de jaren negentig is de werkdruk sterk gestegen en is Nederland Europees koploper als het gaat om het percentage werknemers dat te maken heeft met werkdruk. Daarnaast komt RSI als een nieuwe en belangrijke risicofactor naar voren. Werkdruk en RSI komen in de volgende rapporten steeds weer als onderwerp terug. Opvallend is dat in het derde rapport (2002) een einde wordt geconstateerd van de toename van werken onder tijdsdruk. Dat is niet alleen een trendbreuk in de tijd, maar ook met de ontwikkelingen in andere Europese landen. In het vierde rapport (2004) wordt deze trendbreuk genuanceerd; de risicofactor is weliswaar gestabiliseerd, maar er zijn grote verschillen tussen sectoren.

De belangrijkste risicogroepen zijn ook vrij stabiel. In het eerste rapport worden werkende vrouwen en ouderen als de belangrijkste risicogroepen onderscheiden. In het vierde rapport komen deze groepen nog steeds als risicogroep naar voren en gaan de auteurs dieper in op de achtergronden daarvan.

De verschillen tussen de vier rapporten zitten dus vooral in de accenten op de belangrijkste ontwikkelingen van dat moment. Daar waar het eerste rapport nog vrij algemeen van aard is, leggen de auteurs in het tweede rapport veel nadruk op de gevolgen van flexibilise-

Boeken

ring. Deze bieden nieuwe kansen (bijvoorbeeld toename in werkgelegenheid en voor thuis- en telewerken), maar ook nieuwe risico's (zoals werk-privé interferentie). Een ander gesignaleerd toenemend risico als gevolg van flexibilisering is de toename van baanonzekerheid. Deze onzekerheid draagt naast werkdruk bij aan de psychosociale arbeidsbelasting en moet dus ook in de gaten worden gehouden. In het derde rapport is ervoor gekozen trends op het gebied van ICT en organisatievernieuwing, de combinatie van werk en privé, en arbeidsongeschiktheid op psychische gronden verder uit te diepen. Daarnaast krijgen de arbo-dienstverlening en de sectoren onderwijs en gezondheidszorg extra aandacht. Deze sectoren transformeren van overheidsgestuurde leveranciers van diensten naar vraaggestuurde marktorganisaties. Daarbij gaat hoge werkdruk gepaard aan een gebrek aan regelmogelijkheden. In het vierde rapport, ten slotte, gaan de auteurs dieper in op thema's als de centraliteit van werk en het belang van werkkenmerken, werktijden, oudere werknemers en de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het laatste thema wordt nadrukkelijk in een Europees perspectief geplaatst.

De aard van elk rapport is dat het op basis van kwantitatieve gegevens een beeld probeert te schetsen van de belangrijkste trends en ontwikkelingen. Dat gebeurt op basis van goede en uitgebreide datasets waaraan verantwoord onderzoek ten grondslag ligt. Daarmee hebben de geschetste trends een degelijke basis. Verklaringen voor de geschetste trends zijn daarmee echter ook vooral van empirische aard. Er wordt wel aangesloten bij internationale literatuur op de verschillende terreinen, maar het gekozen model is vooral een ordeningsmodel dat niet bedoeld is om meer theoretisch gefundeerd en gestructureerd verklaringen te vinden voor de trends. Daarnaast worden verklaringen voor ontwikkelingen waar nog onvoldoende gegevens over verzameld zijn meestal uit Nederlandstalige opiniërende publicaties gehaald. Daar staat tegenover dat elk rapport eindigt met een opsomming van kennislacunes, meestal gaat het dan om empirische kennislacunes; lacunes in termen van een gebrek aan empirische data.

Dat gebrek aan empirische data lossen de auteurs tot nu toe op door voor elk volgend

rapport meer en betere data te verzamelen voor de waargenomen ontwikkelingen die ze nog niet goed konden duiden. Dat leidt ertoe dat ze in volgende rapporten hun eerdere bevindingen beter kunnen nuanceren. Dit voortschrijdend inzicht is een belangrijk pluspunt van de trendrapportages en levert steeds betere inzichten op. Dit schept hoge verwachtingen voor de volgende uitgave in deze reeks.

Roel Schouteten

Radboud Universiteit Nijmegen

Faculteit der Managementwetenschappen

Ben Kuipers (2005) 'Team Development and Team Performance: Responsibilities, Responsiveness and Results; A Longitudinal Study of Teamwork at Volvo Trucks Umea'. Dissertatie Rijksuniversiteit Groningen

Although the re-emergence of teamworking as a central concern of organizational studies is something that many researchers will welcome, it also creates a number of difficulties. Perhaps the most pressing of these is that the sheer volume of research means that it becomes more and more difficult to keep up with all areas of teams and teamworking: specialisation is increasingly called for. In particular, we have seen a widening of the divide between those, on the one hand, who study the structure and performance of team-based organizations and those, on the other, whose concern is the dynamics and development of the teams themselves.

A work that attempts to bridge this divide is therefore very welcome. As the title of Ben Kuipers' thesis indicates, his research brings together three things: the dynamics of the individual team – the 'responsiveness' of his sub-title; the structure of the team-based organization; and the implications of both of these for organizational performance and the quality of working life. He does this, moreover, on the basis of extensive empirical research into the way teamworking operates at the Umea site of Volvo's truck manufacturing operations.

Kuipers' first task is to offer a critique of existing 'phase' models of team development. The idea implicit in these models, that work groups develop through different phases until