
Boeken

Boekbesprekingen

*Carlien Hillebrink (2006) **Flexible benefit plans in Dutch organisations**. Proefschrift Universiteit Utrecht. ISBN 90 393 4336 5, 207 blz.*

Meerkeuzesystemen arbeidsvoorwaarden (MKA) zijn in Nederland sinds einde jaren 1990 op grote schaal ingevoerd. Hillebrink onderzocht (1) welke organisaties om welke redenen een MKA hebben ingevoerd, en (2) welke keuzes werknemers hierin maken. Theoretisch gaat zij uit van doelgericht handelen door actoren: deze verwachten dat hun keuzes bijdragen aan hun welzijn.

Hillebrinks model bevat drie groepen redenen om een MKA in te voeren, namelijk 'bedrijfsmatige overwegingen, institutionele druk, en het zelfbeeld van de organisatie als werkgever', i.e. 'de manier waarop organisaties hun werkgeverstaak zien'. De hieruit afgeleide hypothesen zijn getoetst met data uit een enquête onder private organisaties. Daaruit bleek onder meer dat 43 procent hun werknemers enige vorm van keuzevrijheid bood, 16 procent plannen daartoe had, en dat 30 procent voldeed (c.q. plannen had om te voldoen) aan Hillebrinks definitie van een MKA. Een opmerkelijke bevinding is dat bedrijfsmatige overwegingen nauwelijks een rol spelen bij de invoering van een MKA. Bedrijven die onder een sector-cao vielen hebben minder vaak een MKA dan bedrijven die zelf hun arbeidsvoorwaarden vorm geven. Verder blijkt dat 'hoe meer MKA's organisaties om zich heen zien, hoe groter de kans dat ze er zelf ook een hebben'. Ten slotte blijkt de aanwezigheid van andere HRM-instrumenten, zoals arbeidzorgarrangementen en werknemersaandelen, te correleren met MKA's.

Het keuzegedrag van werknemers zou naar verwachting worden beïnvloed door een aantal specifieke factoren aan de kant van het werk en de thuissituatie. Hieruit voortvloeiende hypothesen zijn getoetst aan de hand van een grootschalig onderzoek onder FNV-leden, aangevuld met data uit twee publieke instellingen: een afdeling van een overheidsorganisatie, en een universiteit (vgl. Hillebrink et al., 2004). De gemiddelde deelname onder de respondenten bedroeg 45 procent. De meest gemaakte keuze (door 60 procent van de deelnemers) is het verkopen van vrije dagen voor een financieel doel. 35 procent besteedde een deel van het salaris aan het kopen van een fiets of pc c.q. een ander fiscaal gesubsidieerd doel. 14 procent van de deelnemers kocht extra vrije dagen van het salaris. Het sparen van tijd komt nauwelijks voor, evenals het benutten van arbeid-zorgmogelijkheden. Wel is de aanwezigheid van thuiswonende kinderen van invloed op het kopen en verkopen van dagen. Een onverwachte bevinding is het negatieve verband tussen betrokkenheid bij c.q. waardering voor de werkgever en het verkopen van vrije dagen.

Dit bondige proefschrift bevat nuttige inzichten in de praktijk van een in Nederland op grote schaal ingezet maar nog weinig bestudeerd HRM-instrument.

Een punt van kritiek betreft het 'zelfbeeld van de organisatie als werkgever', wat Hillebrink ook wel 'een goede werkgever' noemt. Helaas wordt de normatieve term 'goed' niet nader gedefinieerd. De operationalisering geeft handvatten voor de invulling: het 'zelfbeeld' is gemeten aan de hand van het aantal 'HRM practices'. Het gaat dus niet om het zelfbeeld, maar om de 'uitgebreidheid' van de daadwerkelijke HRM-praktijk. In lijn met Hillebrinks

bevinding dat bedrijfsmatige overwegingen nauwelijks een rol spelen maar imitatie-effecten wel, kan hier dus sprake zijn van 'met alle winden meewaaien', dus ook met de MKA-wind. Het risico daarvan is een ongerichtheid van het personeelsmanagement. Daarbij is relevant dat 48 procent van de organisaties met plannen voor een MKA aangaf dat dit paste in hun algemene HRM-beleid: bij 52 procent is dat blijkbaar niet het geval. De gepresenteerde analyses zijn overigens deels ondoorzichtig: de afzonderlijke instrumenten zijn bivariaat geanalyseerd terwijl de multivariate analyse bundels instrumenten bekijkt.

Een ander punt betreft de rol van de theorie. Rationele-keuzetheorie zal in een Utrechts proefschrift niet verbazen, maar het lijkt 'academic wallpaper': eerder bedoeld om de beoordelaars tevreden te houden dan dat de data worden gebruikt om iets over de theorie te zeggen. Op dat been was ik wel gezet na verhandelingen over optimaliseren, subtiel optimaliseren en tevredenheid in het tweede hoofdstuk. In dit licht zijn bevindingen als de geringe rol van de bedrijfsmatige overwegingen in organisaties en de bevinding dat 69 procent van de werknemers met overvloedige verlofdagen deze niet als bron inzet, toch zeer interessant. Wat is hier aan de hand? Hoe rationeel is dat?

Voor een bedrijfswetenschapper is het jammer dat Hillebrink geen aanbevelingen geeft voor (personeels)managers. Zo is het gegeven dat minder betrokken werknemers vaker vrije dagen blijken te verkopen natuurlijk pikant. Significanter is hoe bedrijfsmatiger om te gaan met een MKA dan in veel ondernemingen het geval lijkt.

Deze opmerkingen betreffen echter niet de hoofdlijn van Hillebrinks betoog. Het eindoordeel moet dan ook positief zijn.

Literatuur

Hillebrink, C., J. Schippers, P. Peters, & A. Doorne Huiskes (2004). Het gebruik van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1(20): 47-60.

Jos Benders
Radboud Universiteit Nijmegen

Arjen Stoop (2006) *Evaluating ICT Applications in Health Care. Studies from a sociotechnical Perspective*. Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam, ISBN 90 901 9938 1

Het proefschrift van Arjen Stoop is een bundeling van vijf artikelen. Eén artikel is een theoretische studie, de overige vier hoofdstukken bevatten empirische evaluatiestudies van ICT-systemen. Stoop heeft gezocht naar een manier om deze vijf in aard en vraagstelling verschillende studies met elkaar te verbinden. In de inleiding beschrijft hij de doelstellingen van zijn proefschrift. Hij geeft aan de volgende onderzoeksvragen te willen beantwoorden.

1. Hoe kunnen in evaluatiestudies verschillende methoden worden gebruikt, om zo de sterktes en zwaktes van verschillende methoden te compenseren?
2. Hoe kunnen inzichten in deze sterktes en zwaktes in de praktijk worden benut?
3. Hebben ICT-systemen een toegevoegde waarde in vergelijking met traditionele systemen voor de scholing en informatievoorziening van patiënten en professionals?

Het proefschrift van Stoop bevat twee delen. In het eerste deel gaat hij in op evaluatiemethoden, waarbij hij betoogt dat er behoefte is om onderzoeksmethoden te integreren en om evaluaties niet alleen achteraf te houden, maar gedurende het gehele proces, dit omdat de omgeving van een project vaak verandert. In het tweede deel worden de uitgangspunten van het eerste deel toegepast.

Om het proefschrift te kunnen beoordelen zal moeten worden onderzocht wat het standpunt van Stoop precies is en op welke manier hij dit standpunt heeft toegepast in de casestudies. Het zijn heel diverse studies en zijn visie op evaluatie zal het kader moeten vormen waarmee de verschillende studies met elkaar verbonden kunnen worden.

In hoofdstuk 1 geeft Stoop kritiek op de veelgebruikte methode van *Random Controlled Trial* als manier om systemen te evalueren. Dit is een manier van evalueren waarmee harde kwantitatieve informatie over het functioneren van een systeem wordt verkregen.

Met deze manier van evaluatie worden situaties met en zonder systeem vergeleken. Het probleem is dat deze evaluatiewijze geen inzichten oplevert in waarom systemen wel of niet voldoen aan de verwachtingen. Om hier inzicht in te krijgen zijn kwalitatieve data nodig, die gedurende het gehele proces verzameld worden.

In hoofdstuk 2 beschrijft Stoop aan de hand van de stappen van het evaluatieproces (van vaststellen of het nodig is tot het handelen naar aanleiding van de evaluatie) welke vraagstukken en uitdagingen er in een dergelijk proces zijn. Zijn conclusie is dat er in iedere stap veel verschillende processen spelen die het evaluatieproces meer maken dan alleen het vaststellen van onderzoeksvragen en het doen van onderzoek. Items die hij noemt zijn de strijd om middelen voor het onderzoek, besluiten over wanneer de evaluatie te doen en de verschillende doelstellingen die betrokkenen hebben ten aanzien van de evaluatie. In de eerste twee hoofdstukken wordt een aantal aspecten belicht, zoals soort onderzoek, planning, maar nergens worden daarin heel uitgebreide keuzes gemaakt.

Het tweede deel van het proefschrift bevat vervolgens een aantal evaluatiestudies. Het betreft een studie naar een computer in de wachtkamers waar patiënten informatie kunnen verkrijgen, de evaluatie van een systeem om data over wachtlijsten te verzamelen en de implementatie van een elektronisch medicatiesysteem. Deze drie casestudies zijn vooral interessant als afzonderlijke gevalstudies, en veel minder als materiaal dat bijdraagt aan het betoog van Stoop. Het zijn losse studies met een eigen doelstelling, die niet gerelateerd zijn aan de overalldoelstelling die in het eerste deel is geschetst. Met name de studie van het informatiesysteem met wachttijdinformatie valt buiten de scope van het onderzoek. Dit is geen evaluatie van de techniek, maar een evaluatie van de organisatie van de informatiehuishouding en de rol van informatie in besluitvormingsprocessen van ziekenhuizen en patiënten. Het technische aspect speelt hierin geen rol. Het zijn allemaal goed uitgevoerde studies, waarmee een opdrachtgever waarschijnlijk zeer tevreden is. Stoop had echter meer moeten doen om deze stu-

dies met elkaar te verbinden. In het afsluitende hoofdstuk concludeert hij dat er behoefte is aan meer kwalitatief onderzoek, aan aandacht voor de niet-technische aspecten van ICT en aan evaluatie gedurende het implementatieproces. Deze conclusie had hij al in het eerste deel getrokken, de casestudies voegen er geen inzichten aan toe. Het geheel biedt nu niet meer dan de som der delen.

Joop Kielema
Ordina Public Management Consulting

Boekberichten

Lei Delsen, Derek Bosworth, Hermann Groß en Rafael Muñoz de Bustillo y Llorente (eds.) (2006) Operating Hours and Working Times. A Survey of Capacity Utilisation and Employment in the European Union. Heidelberg: Springer, ISBN 10: 3 7908 1759 7, 251 blz.

The book presents the descriptive findings and analytical results from the recent representative European Union Company survey of Operating hours, working times and Employment (EUCOWE) in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain and the United Kingdom. The EUCOWE-project is the first representative and standardised European company survey which covers all categories of firm size and all sectors of the economy. Several relevant questions are addressed on the basis of the survey, such as: What are the operating hours of the different European countries that form the six country studies of this research? What are the differences between sectors of activities and establishment sizes? By means of what type of working-time organisation are those operating hours accomplished? What is the relationship between operating hours and employment? The book is the most comprehensive analysis on Operating Hours, Capacity Utilisation, Working Times and Employment in the European Union available.

Michiel J.R. Schoemaker (2006) **Jaarboek Personeelsmanagement 2007**. Deventer: Kluwer, ISBN 90 130 3365 2, 206 blz.

Dit Jaarboek bevat de belangrijkste feiten en cijfers van het HR-vakgebied en biedt zicht op de recente ontwikkelingen binnen het HR-vakgebied. 'Meetbaarheid van P&O' is het hoofdthema van deze editie. Dit is de vijftiende uitgave van het *Jaarboek Personeelsmanagement*. Het Jaarboek is tot stand gekomen dankzij het samenwerkingsverband tussen Research voor Beleid, SHL, Ebbinge & Co, Berenschot HRM, Right Management Consultants/ADC, Hay Group, Twynstra Gudde, TNO Arbeid, Nijmegen School of Management en Gids voor Personeelsmanagement.

Rie Bosman en Sietske Waslander (red.) (2006) **Over kansen, competenties en cohesie. Kanttekeningen bij dertig jaar onderwijssociologie**. Assen: Van Gorcum, ISBN 90 232 4256 4, 128 blz.

In dit boek maken de auteurs de balans op van drie decennia onderwijssociologie. De onderwijssociologie werd in de jaren zeventig van de vorige eeuw groot met onderzoek naar ongelijke onderwijskansen. Geheel in lijn met het optimisme van de 'maakbare samenleving' werden in die tijd grootscheepse overheidsinterventies voorgesteld om iets aan deze ongelijke onderwijskansen te doen. Dertig jaar later is duidelijk dat overheidsinterventies maar een bescheiden effect hebben in het bestrijden van ongelijkheid. Het boek opent met een bijdrage van Jules Peschar, waarin hij een overzicht geeft van dertig jaar onderwijssociologie. Daarna wordt stilgestaan bij de thema's die Peschar aanroert, te beginnen met het onderzoek naar ongelijke onderwijskansen en het achterstandenbeleid. Aandacht is er ook voor de onderwijskansen van migrantenkinderen, zowel in Nederland als ver daarbuiten. Hierna verschuift de aandacht naar hernieuwde thema's omtrent burgerschap en sociale cohesie, en wordt ingegaan op de relatie tussen onderzoek, beleid en het onderwijs. Tot slot wordt een geheel nieuw perspectief geschetst voor de onderwijssociologie in de toekomst.

Peter Smulders (ed.) (2006) **Worklife in the Netherlands**. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, ISBN 10: 90 5986 210 4, 182 blz.

This book reflects the major research areas of Work and Employment. It deals with relevant topics such as trends in work and health and with age, gender and business sectors as 'risk groups'. It focuses on working hours and overtime, computer work and working at home. Of course, it describes the legislative labour and social security context and how the Netherlands relates to other European countries with respect to work and health. The book is strongly based on representative datasets developed in agreement with the Ministry of Social Affairs and Employment to monitor work and health in the Netherlands since the year 2000.

Trudie Schils, Didier Fouarge en Marcel Kerkhofs (2006) **Loon en werk na werkloosheid**. Tilburg: OSA publicatie A221, ISBN 90 656 6093 3

Centraal in het rapport staat de vraag welke effecten werkloosheid heeft op de kans op betaald werk en het loon dat iemand later in de loopbaan verdient. Er gaat een negatief effect uit van de werkloosheid op de kans dat iemand na twee jaar of na vier jaar weer betaald werk heeft, maar na zes jaar blijkt dit negatieve effect te verdwijnen. Het negatieve effect van werkloosheid op de kans op betaalde arbeid ebt dus weg na verloop van tijd. Het onderzoek laat wel een duidelijk blijvend negatief effect zien van werkloosheid op het netto-uurloon. Deze loonschade als gevolg van werkloosheid is bovendien groter voor vrouwen (17 procent) dan voor mannen (7 procent). Het wordt ook groter naarmate men langer werkloos blijft.

Amelia Román, Leen Heylen en Joop Schippers (m.m.v. Mieke Booghman en Dimitri Mortelmans) (2006) **Career breaks in Belgium: how they affect labor participation and individual careers**. Tilburg: OSA/Steunpunt WAV-publicatie A218, ISBN 90 656 6063 1

Deze publicatie richt zich op twee hoofdvragen: heeft het Belgische stelsel van loopbaan-

onderbrekingen daadwerkelijk bijgedragen aan de bevordering van de arbeidsparticipatie van de twee voornaamste doelgroepen, vrouwen en ouderen? En: wat is de betekenis van dit arbeidsmarktinstrument voor individuele (arbeids)loopbanen in termen van continuïteit en beloning? De conclusie is dat met een verhoudingsgewijs geringe investering van publieke middelen wordt bewerkstelligd dat mensen die terugkeren op de arbeidsmarkt dat in veel gevallen doen onder een betrekkelijk gunstig gesternte. Gebruik van een loopbaanonderbreking 'immuniseert' werkenden in belangrijke mate voor de negatieve effecten van een (volledige of gedeeltelijke) loopbaanonderbreking 'voor eigen rekening en risico' zoals vooral veel Nederlandse moeders die maken. Het gebruik van de regeling kent een *gender bias* die de emancipatie-effectrapportage ook voor de Nederlandse levensloopregeling voorspelt: vrouwen gebruiken het systeem vooral voor de combinatie van betaald werk en zorgtaken, en daarmee dus vooral gedurende het 'spitsuur van het leven'. Mannen gebruiken de regeling daarentegen vooral aan het einde van hun levensloop: in het kader van de afbouw van hun werkzame leven fungeert de regeling in veel gevallen als een voorportaal van hun pensioen.

*Hanna van Solinge (2006) **Changing tracks; studies on life after early retirement in the Netherlands.** Proefschrift Universiteit Utrecht, ISBN 10: 90 878 9001 0, 155 blz.*

Het zelf kunnen bepalen van het tijdstip van pensionering is cruciaal voor het welbevinden en het aanpassen aan de nieuwe levensfase. Ook de privé-situatie blijkt van belang. Een goede (huwelijks)relatie maakt dat de aanpassing veel gemakkelijker verloopt, zowel voor de werknemer als voor de partner. Dit komt naar voren uit een onderzoek waarbij bijna achthonderd oudere werknemers én hun partners werden gevolgd in de overgang van werk naar pensioen. Hanna van Solinge onderzocht hoe mensen de pensionering beleven, waarom aanpassing aan pensionering in het ene geval meer negatieve consequenties heeft dan in het andere geval en welke factoren hierop van invloed zijn. Voor het merendeel van de oudere werknemers is stoppen met werken een vrijwillige keuze. De aanpassing van zowel de

werknemer zelf als de partner verloopt snel en de tevredenheid is groot, zolang geld en gezondheid niet al te veel restricties opleggen. Wat dit laatste betreft lijken de veranderingen in gezondheid van oudere werknemers die stoppen met werken eerder positief dan negatief zijn.