

Sociotechnical promises

Hoe een eenzijdig organisatiekundig universum tot stand kwam

Uit het debat tussen sociotechnici en arbeidsprocesaanhangers komt de moderne sociotechniek als een superieure ontwerptheorie naar voren. Dit artikel gaat uit van de opvatting dat wetenschappelijk succes niet alleen aan theoretische en/of praktische verdiensten, maar tevens aan retorische kwaliteiten is toe te schrijven. Geanalyseerd wordt hoe de polemische presentatie doorklinkt in de argumentatiestrategieën van de moderne sociotechniek. De belangrijkste conclusie van het artikel luidt dat de moderne sociotechniek meer met het Taylorisme en de arbeidsprocesbenadering gemeen heeft dan op het eerste oog lijkt.

Inleiding

Als wij de onlangs verschenen bundel over het debat tussen arbeidsprocesaanhangers¹ en sociotechnici als ijkpunt nemen, dan heeft de moderne sociotechniek het laatste decennium² in universitaire kring opmerkelijk snel aan invloed gewonnen. De waardering voor de sociotechniek blijkt in de bundel omgekeerd evenredig te zijn aan die van de arbeidsprocesbenadering. Was er in de jaren tachtig nog sprake van een debat tussen arbeidsprocesaanhangers en sociotechnici van het eerste uur, in *Verklaren en ontwerpen van productieprocessen* (Huijgen & Pot, 1995) wordt het debat gesloten verklaard vanwege 'het ontbreken van aanhangers van de arbeidsprocesbenadering' (Huijgen & Pot, 1995b, p.316). Volgens de meest welwillende recensie in de bundel, kan aan de arbeidsprocesoptiek hooguit een grotere gevoeligheid voor machtsvraagstukken, implementatieproblemen en werkgelegenheidskwesties toegeschreven worden. In betrekkelijk korte tijd is de arbeidsprocesbenadering in het debat van een eigenstandige visie op ongelijkheidsverhoudingen in het arbeidsproces terugge-

bracht tot een aantal voetnoten bij de sociotechniek.

De toegenomen waardering voor de moderne sociotechniek en het op de achtergrond raken van de arbeidsprocesbenadering past in het algemenere beeld van de neergang van de organisatiesociologie en de opgang van de organisatiekunde in de jaren tachtig en negentig (Lammers, 1994). In tegenstelling tot de sociotechniek ontleent de arbeidsprocesbenadering haar betekenis eerder aan het formuleren, dan aan het oplossen van sociale problemen. Als zodanig maakt de arbeidsprocesbenadering deel uit van een lange (organisatie-)sociologische traditie om de gangbare visies op organisatieprocessen ter discussie te stellen en de onbedoelde effecten van het menselijk handelen bloot te leggen (Perrow, 1983). Deze verlichtingsfunctie heeft in het huidige tijdsgewricht zonder twijfel een lagere marktwaarde dan de instrumentele benadering van de sociotechniek (Lammers, 1994). Toch kan moeilijk worden aangenomen dat de sociotechniek louter vanwege deze pragmatische gronden omarmd wordt (Korver, 1994), gezien de blijvende belangstelling van arbeidsprocesaanhangers voor

* De auteur is als universitair docent organisatiekunde en vrouwenstudies verbonden aan de vakgroep Politicologie van de Universiteit van Amsterdam. Op het ogenblik publiceert zij op het gebied van organisatiekunde, sekse en techniekgeschiedenis en in het bijzonder over de geschiedenis van het bouwen in Nederland.

de bredere context van organisatievraagstukken en hun gevoeligheid voor zichtbare en onzichtbare vormen van sociale ongelijkheid. Gelet op de vele kritische kanttekeningen van arbeidsprocesaanhangers bij de sociotechniek, vraagt de toegenomen waardering voor de sociotechniek om een nadere verklaring. Hoe kon de Nederlandse sociotechniek zich in betrekkelijk korte tijd van een 'fopspeen voor de arbeider' (De Sitter, 1995, p.127) tot een 'superieure ontwerptheorie' transformeren (Christis, 1995b p.211)? Deze vraag dringt des te meer omdat het ontbreken van een duidelijke tegenstem een verschraling van het organisatiekundig universum in de hand werkt. Voorzover er nog van discussie sprake is spijst die zich toe op amenderingen van of aanvullingen op de sociotechnische systeemtheorie (Christis, 1994; De Zwaan, 1994; Fruytier, 1994; Boonstra, 1996). Van Perrows voorspelling dat het deconstructivisme een belangrijke bijdrage zal leveren in de jaren tachtig en negentig, is in Nederland bijvoorbeeld weinig te merken (Perrow, 1986 p.137). Ook de belangstelling voor discours analyse, zoals die zich bijvoorbeeld in Engeland ontwikkelt rond het blad *Gender, Work and Organization*, gaat grotendeels aan Nederland voorbij. Organiseatiekundigen hebben zich hier al van meet af aan afkerig getoond van de Scandinavische experimenten op het gebied van ontwerp participatie (Huijgen & Pot, 1995a, p.11). Nederland neemt op het ogenblik niet of nauwelijks deel aan internationale experimenten op het gebied van democratische dialoog (Van Beinum, 1992).

De vraag hoe de consensus over de moderne sociotechniek als superieure ontwerptheorie in het debat tussen sociotechnici en arbeidsprocesaanhangers tot stand is gebracht kan op verschillende manieren beantwoord worden. *Verklaren en ontwerpen* belicht vooral de theoretische verdiensten en in mindere mate het praktische succes van de moderne sociotechniek (Van Klaveren, 1994). Dit artikel concentreert zich op de vraag met welke argumentatie- en overredingsstrategieën de sociotechnische ontwerptheorie over het voetlicht is gebracht en op welke impliciete en expliciete beloften en aanspraken deze strategieën steunen. Deze vraag berust op de veronderstelling dat de overredingskracht van een theorie niet alleen van inhoudelijke argumenten afhangt, maar ook van, al dan niet bewust nagestreefde,

retorische effecten (Bulhoff, 1988; Van Lente, 1993).

Belang van retoriek in de wetenschap en de analyse van retorische strategieën

Retorische strategieën en technieken worden in dit artikel niet als handige verkooppraatjes opgevat, maar als substantieel onderdeel van het wetenschappelijk discours behandeld. Het zijn onmisbare middelen om de uitkomsten van theoretische en empirische exercities over het voetlicht te brengen. Verwachtingen en beloften zijn belangrijke hoekstenen van de reputatie en de kredietwaardigheid van wetenschappers en hun respectievelijke 'scholen' (Bijker, Hughes & Pinch, 1987), die tot doel hebben om onderzoeksprogramma's te legitimeren en onderzoeksbronnen te mobiliseren.

Retorische technieken speelden altijd al een rol bij de acceptatie van nieuwe theorieën, hoewel de betekenis van retoriek in de wetenschap lange tijd onderbelicht en ontkend is. Met name de economische wetenschap, de bedrijfskunde en de organisatiekunde hebben theorieën en modellen aan de bètawetenschappen ontleend om hun wetenschappelijk imago als 'harde' objectieve disciplines te versterken (zie bijvoorbeeld de opmars van de speltheorie, de systeemtheorie en meer recent de chaostheorie). Ironisch genoeg staat deze ontwikkeling haaks op de belangstelling van de contextafhankelijkheid van kennis in wetenschaps- en techniekstudies. Van Lente bijvoorbeeld maakt in zijn analyse van onderzoeksprogramma's met betrekking tot de ontwikkeling kunstvezels en membraamtechnologie aannemelijk, dat het retorisch repertoire zich in de technische en natuurwetenschappen uitbreidde naarmate er meer en meer diverse publieken ontstonden (Van Lente 1993, p.125). Gezien de vergaande specialisering in de wetenschap en de veranderende rol van wetenschap in de samenleving dient een theorie volgens hem zowel aan de normen en verwachtingen van vakgenoten te voldoen, als voor niet-specialisten en bredere groepen in de samenleving aannemelijk te worden gemaakt. Theorieën legitimeren zich daarom enerzijds op grond van te verwachten wetenschappelijke uitkomsten en anderzijds in termen van maatschappelijke relevante oplossingen, die voor verschillende

maatschappelijke groeperingen acceptabel zijn. Deze uiteenlopende verwachtingen leiden tot beloften³ die èn voldoende concreet genoeg zijn om te overtuigen en voldoende ambigu zijn om aan de verschillende verwachtingen te voldoen.

Wanneer deze inzichten worden toegepast op de sociotechniek leidt dat tot de vraag hoe deze 'school' de aanspraak op onpartijdige expertise, theoretische objectiviteit (wetenschap) en het appèl op humanistische waarden en het bevorderen van het algemeen belang (politiek) inkleedt en welk beeld zij daarmee van zichzelf en van concurrerende theorieën construeert. Het gaat in dit artikel dus om een tekstanalyse van de bijdragen aan het debat en niet om de theoretische coherentie of praktische effectiviteit van de moderne sociotechniek. Binnen het bestek van dit artikel kan slechts een beperkt aantal retorische technieken worden uitgelicht. Er is vooral gekeken naar de rol van tegenstellingen en vanzelfsprekendheden in de argumentatie.

Uitvergroten van tegenstellingen en het verwaarlozen van overeenkomsten

Theoretische beginselen worden zelden als zelfstandige principes uit de doeken gedaan en de sociotechniek is daarop geen uitzondering. Om zich als nieuwe theorie te profileren construeren sociotechnici een beeld van de theorie en praktijk van het taylorisme, die diametraal op die van de moderne sociotechniek staat. Behulpzaam zijn daarbij de retorische technieken van de omkering en het uitvergroten van verschillen. Door deze sterk polemische wijze van presenteren verschijnt de sociotechniek als de absolute tegenhanger van het Scientific Management: tegenover fragmentatie van arbeidstaken plaatst de sociotechniek herstel van de eenheid van uitvoering, controle, coördinatie en voorbereiding, tegenover Taylor's voorkeur voor de complexe organisatie met eenvoudige deeltaken staat het sociotechnisch principe van complexe taken en eenvoudige organisatie, tegenover de minimale inschakeling van menselijke vermogens beloven sociotechnici de optimale aanwending van menselijke kwaliteiten. De ratio van de hier toegepaste argumentatiestrategie bestaat uit het accentueren van verschillen en het negeren van overeenkomsten

tussen beide theorieën.

Bij nadere beschouwing blijken er naast verschillen echter ook nogal wat overeenkomsten aan te wijzen te zijn tussen taylorisme en sociotechniek. Beide systemen getuigen van een typische ingenieursaanpak. Het ontwerpen van organisatiestructuren is zowel in het taylorisme als in de sociotechniek voorbehouden aan experts, die bij uitstek in staat zijn om de systeemlogica in praktische vuistregels te vertalen. Het gaat bij de expertbenadering om de overdracht van sociotechnische inzichten in hun logische samenhang. De uitwisselingskansen worden bepaald door de beschikking over attributen die op een bepaald moment uitwisselingswaarde vertegenwoordigen ofwel afhankelijk zijn van de stand van de productiekrachten (De Sitter, 1995, p.146). Handelings- en zingevingsmogelijkheden van alle organisatieleden zijn principieel begrensd tot de speelruimte die door de onderlinge afstemming van productiestructuur, besturingsstructuur en informatiestructuur gegenereerd wordt. Mensen kunnen met andere woorden slechts handelen vanuit de speelruimte die hun positie in de organisatiestructuur toelaat. De Sitter laat er geen twijfel over bestaan dat de expertise van organisatieleden alleen wordt aangewend voorzover die bruikbaar is in een sociotechnische aanpak van organisatieproblemen (De Sitter, 1995, p.149). Zoals alle systeemtheoretici wekken ook sociotechnici de suggestie dat de interactie tussen organisatie en omgeving en de interactie in de organisatie op een aantal 'natuurlijke' wetmatigheden berust die in de systeemlogica liggen opgesloten, klaar om zonder menselijke tussenkomst ontdekt te worden (Morgan, 1986, p.74). Zo blijft aan het oog onttrokken dat organisaties en hun omgeving het product zijn van visies, normen en overtuigingen en het resultaat zijn van menselijke inschattingen en handelingen. De theoretische aannamen en politieke keuzen die aan de sociotechnische vuistregels ten grondslag liggen, blijven voor de gebruikers buiten beeld. Dat de organisatie van de arbeid in een werkgelegenheidsrelatie en in een gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer (Korver, 1994: Vos & Buitelaar, 1996) is ingebed is een inzicht dat binnen het sociotechnisch participatieperspectief niet aan de orde komt. Mogelijke nadelige gevolgen en risico's van sociotechnische veranderingen voor de positie van werknemers wor-

den als onvermijdelijke bijverschijnselen van de concurrentieslag tussen organisaties voorgesteld. Toch kan het hameren op de noodzaak van permanente verandering en flexibilisering van organisaties, ongeacht de missie, eerder als een axioma met een eigen concurrentieopdrivende werking worden geïnterpreteerd, dan als een beschrijving van de concrete omgeving van organisaties. Overdracht van sociotechnische principes heeft dan ook vooral tot doel om een draagvlak binnen de organisatie te creëren voor de omwenteling van een functionele organisatie naar een stroomsgewijze productieorganisatie.

Het eenrichtingsverkeer tussen expert en gebruiker maakt het onmogelijk om de subject-objectrelatie tussen beide partijen te doorbreken en de machtsongelijkheid in de relatie tussen expert en gebruiker en de machtswerking van de sociotechniek als technocratisch vertoog te thematiseren. Waar het taylorisme zich beperkt tot de aanwending van of de handen of de hoofden van het menselijk potentieel, benut de sociotechniek slechts dat deel van het menselijk vermogen dat voor de stroomlijning van de organisatie tot een efficiënte onderneming van betekenis is. Door deze instrumentele benadering blijft een groot deel van het menselijk potentieel ongebruikt. Afwijkende en non-coöperatieve gedragingen en opvattingen worden vanuit dit perspectief in het gunstigste geval als disfunctioneel en in het ongunstigste als subversie, sabotage en lijdelijk verzet beschouwd.

De belofte van onpartijdige deskundigheid sluit naadloos aan bij het idee dat de sociotechnische aanpak van organisatieproblemen het belang van alle partijen dient (De Sitter, 1995, p.154). Ook deze zogenaamde win-win-benadering van de moderne sociotechniek ligt in de lijn van de argumentatiestrategie die Taylor hanteerde om zijn wetenschappelijke managementprincipes aan de man te brengen. Evenals deze roemruchte voorganger benadrukt de sociotechniek dat reorganisatie op sociotechnische grondslag uiteindelijk in het belang is van alle partijen: werkgevers verhogen het concurrerend vermogen van hun onderneming, werknemers zien hun instemming beloond met gevarieerder werk en toegenomen zeggenschap over de uitvoering, planning en afstemming van het werk. In dit verband presenteert de sociotechniek zich graag als het humanistische

alternatief voor een organisatiepraktijk waarin mensen tot aanhangsel van de machine worden gereduceerd. Hoewel toegenomen productiviteit op de langere termijn minder werkgelegenheid kan betekenen, speculeert de sociotechniek vooral op de kans van werknemers tot de categorieën van de blijvers te behoren. Dat de sociale dimensie van de organisatie meer is dan een afgeleide van arbeidsstructuur en een eigen rationaliteit heeft, wordt door deze opstelling aan het oog onttrokken en blokkeert normatieve discussies over de aangedragen oplossingen.

Organisatieleden of hun vertegenwoordigers die deze beloften in twijfel trekken worden of van volutarisme beticht (De Sitter, 1995) of als verdedigers van deelbelangen, die het voortbestaan van de organisatie in gevaar brengen de mond gesnoerd. Zag Taylor geen rol meer voor de vakbonden na invoer van zijn 'wetenschappelijk arbeidsbeheer', de sociotechniek beschouwt de institutionele vertegenwoordigers van werknemersbelangen bij monde van De Sitter als representanten van deelbelangen, die er al te vaak op uit zijn om uit particularistische overwegingen achterdocht en onzekerheid omtrent organisatieveranderingen in de achterban aan te wakkeren (De Sitter, 1995, p.142).

Hoewel het sociale, het technische systeem en de omgeving als historisch veranderlijk worden opgevat, beperkt die veranderlijkheid zich tot een ongedeelde, eenduidige en lineaire vooruitgang van eenvoudig naar complex. Maatschappelijke ontwikkeling leidt onveranderlijk tot complexiteit van de omgeving, tot toegenomen geschooldheid van het sociale systeem en tot toegenomen flexibiliteit van het technische systeem. Ambigüiteit, discontinuïteit en pluriformiteit in deelsystemen lijken hiermee te zijn uitgesloten. De uitsluiting van 'niet-functionele' kennis, ervaringen en betekenissen levert evenals in het geval van het Scientific Management, een robuuste, maar ook sterk reductionistische theorie op. Veronachtzaming van de tegenstrijdige en rivaliserende betekenissen, die organisatieleden aan hun arbeidsinhoud en hun sociale en materiële arbeidsomgeving toekennen, kan leiden tot het negeren van alternatieven en tot onbetrouwbare inschattingen van het draagvlak voor veranderingen. Perrow en Mintzberg hebben er beiden op gewezen dat de machinebureaucra-

tie in een aantal gevallen ook in deze tijd bestaansrecht heeft en voor bepaalde categorieën werknemers en burgers grote voordelen kan betekenen, wat betreft bestaanszekerheid, rechtsgelijkheid en controleerbaarheid (met name in overheids-, veiligheids-, controle- en crisisbureaucratieën). Sociotechnici hebben weinig oog voor deze politieke deugden van de bureaucratie.

Gebruik van enge en brede definities

Scientific Management en moderne sociotechniek laten zich door het aandikken van verschillen en het verdoezelen van overeenkomsten nog slechts als elkaar uitsluitende organisatiesystemen begrijpen. Het effect van uitsluiting wordt versterkt door de ideaaltypische benadering en het buiten beschouwing laten van empirisch onderzoek naar de effecten van beide organisatiekundige benaderingen.

Terwijl sociotechnici het taylorisme enerzijds typeren door een vergelijking van de vuistregels van het Scientific Management met de basisprincipes van de moderne sociotechniek, wordt voor de verspreiding van het taylorisme een (te) brede definitie gehanteerd. Volgens Edwards onderzoek naar de receptie van het taylorisme worden post-tayloriaanse rationaliseringssystemen vaak ten onrechte vereenzelvigd met het Scientific Management (Edwards, 1979). De effectiviteit van het taylorisme blijft, volgens deze auteur, nogal achter in vergelijking met deze latere, technische en bureaucratistische rationaliseringssystemen, zoals de lopende band en functieclassificatie. Nelson wijst op de geringe acceptatie van het taylorisme bij ondernemers vanwege de hoge investeringskosten van organisatorische en technische reorganisatie die het taylorisme vereiste (Nelson, 1980). Taylor zelf beklagde zich er herhaaldelijk over dat ondernemers zijn systeem niet integraal overnamen en vooral geïnteresseerd waren in zijn beloningssysteem. De invloed van het taylorisme als zodanig is dus veel geringer dan sociotechnici veronderstellen. Een brede definitie van het Scientific Management leidt tot een overschatting van de betekenis van het hedendaagse taylorisme en onderstreept daardoor de noodzaak tot herontwerp op moderne sociotechnische leest.

Terwijl de moderne sociotechniek zich op-

werpt als de antithese van het taylorisme, presenteert zij zich tegelijkertijd als de synthese van taylorisme en human relationstheorie. Het tayloristische principe dat arbeidsdeling de ruggegraat is van de organisatie-theorie, wordt verzoend met het human relations-idee om de mens tot uitgangspunt van het productieorganisatie te maken. Met deze claim eist de sociotechniek haar plaats op in de eregalerij van grote organisatie-theorieën.

Overeenkomsten tussen sociotechniek en arbeidsprocesbenadering

Om de 'beking' van voormalige critici van de sociotechniek afdoende te verklaren moet ook het aandeel van arbeidsprocesaanhangers aan het debat aan een nader onderzoek onderworpen worden. Nu doet zich in het debat van sociotechniek versus arbeidsprocesbenadering het eigenaardige fenomeen voor dat geen van de auteurs zich als verdediger van deze laatste stroming opwerpt. De eerdere bedenkingen in aanmerking genomen, is het aannemelijk dat arbeidsprocesaanhangers weinig gevoelig zijn voor de impliciete en expliciete beloften van de sociotechniek. Een meer voor de hand liggende verklaring voor de toenadering van arbeidsprocesaanhangers tot de sociotechniek en daarmee van de marginalisering van een kritische arbeids- en organisatiesociologie zou kunnen zijn, dat de verschillende opponenten van de sociotechniek theoretisch meer met de sociotechniek gemeen hebben dan men aanvankelijk (vanuit politiek oogmerk) onder ogen wilde zien. Deze verklaring dringt zich op omdat de lof voor de sociotechniek als ontwerptheorie, de klacht over het geringe sociologische gehalte van deze theorie onverlet heeft gelaten.

Volgens Christis biedt de instrumentele benadering, die eigen is aan de sociotechniek, te weinig houvast om het institutionele karakter van organisaties te doorgronden (Christis, 1995b p.211). Als gevolg van dit tekort heeft de sociotechniek weinig inzicht in de vaak tegenstrijdige referentiekaders met behulp waarvan 'vreemde' en 'vertrouwde' informatie door organisatie(leden) wordt geïnterpreteerd (Martens, 1995 p.170). Door dit 'onbegrip' leiden veranderingsvoorstellen van de sociotechnicus vaak schipbreuk in de implementatiefase en

heeft zich rond de implementatieproblematiek een apart specialisme ontwikkeld van 'veranderkundigen'. Volgens deze laatsten valt van de sociotechniek op het gebied van implementatie weinig te verwachten en staat de theorievorming over dit cruciale organisatievraagstuk nog in de kinderschoenen (zie o.a. De Zwaan, 1990; Boonstra, 1993).

In een poging de implementatieproblematiek in de sociotechnische systeemtheorie te integreren ziet Christis zich voor de taak gesteld om het oude sociologische probleem van de tegenstellingen tussen subject en object, structuur en actor, voluntarismen determinisme op te lossen. Hij haalt deze tegenstelling echter weer binnen door het onderscheid tussen de instrumentele en institutionele kanten van organisaties te introduceren. Om het dualisme tussen voluntarisme en determinisme op te lossen maakt hij een onderscheid tussen de sociale en de persoonlijke betekenis van instituties of sociale systemen. Instituties of sociale systemen zijn op stabiele verwachtingspatronen geënt en laten een beperkte handelingsvrijheid toe. Het waarom van het handelen (de persoonlijke intenties) moeten volgens Christis los gezien worden van de handelwijze als zodanig. Als voorbeeld kiest hij het instituut van het huwelijk. Dit instituut verliest volgens deze auteur zijn sociale betekenis niet, ook al trouwen mensen uit zeer uiteenlopende (persoonlijke) motieven. Toch verklaart dit voorbeeld niet waarom één en dezelfde handeling verschillende betekenissen heeft voor een sociaal systeem. Voortbordurend op het voorbeeld van het huwelijk kan met evenveel recht beweerd worden dat het sluiten van een homohuwelijk zowel een ondermijning als een bevestiging van het huwelijk als instituut betekent. Met andere woorden verwachtingspatronen kunnen ook in zichzelf instabiel en meerduidig zijn vanwege concurrerende en ambigue betekenissen. Hoe handelingen geïnterpreteerd moeten worden kan niet uit 'de' sociale betekenis van instituties worden afgeleid. Het is één ding om handelingen niet tot intenties te reduceren en vice versa, iets anders is het om intenties totaal niet op handelingen te betrekken of intenties alleen als rationalisaties achteraf te beschouwen. Terwijl de organisatie door Christis als één sociaal systeem wordt opgevat, is er veel voor te zeggen om de organisatie als een knooppunt van concurrerende soci-

ale systemen te zien, waarvan haar individuele leden deel uitmaken.

Toegepast op een organisatie betekent deze visie bijvoorbeeld dat het onvoldoende is om de arbeidsdeling in de verpleegkunde in een ziekenhuis terug te draaien en verpleegkundigen niet voor deeltaken, zoals medicijnen ronddelen, maar voor patiënten verantwoordelijk te maken. Zo'n vorm van paralleliseren en segmenteren kan de kwaliteit van de zorg voor patiënt en verpleegkundige, die beiden belang hebben bij een persoonlijker behandeling verbeteren als aan een aantal randvoorwaarden voldaan is (zoals het verminderen van de werkdruk). Om zo'n veranderingsproces goed te laten verlopen is inzicht noodzakelijk in de normen en waarden van het ziekenhuis als zorginstitutie. Zorg is in een ziekenhuisorganisatie, die op basis van medische specialismen is georganiseerd, ondergeschikt gemaakt aan medisch ingrijpen. Het valt dan ook te verwachten dat in een dergelijke organisatie zeer verschillende professionele invullingen en waarderings van zorg om de voorrang zullen strijden, die moeilijk met elkaar te verzoenen zijn.

Dit voorbeeld heeft tot doel om te laten zien dat de omarming van de sociotechniek weinig interpretatieve flexibiliteit laat voor de institutionele kant van de organisatie. Gezien de dominantie van het structuralisme in moderne sociotechniek en arbeidsprocesbenadering kan dat geen verwondering wekken.

Samenvatting en conclusies

In dit artikel kwam de vraag aan de orde op welke argumentatiestrategieën het academisch succes van de moderne sociotechniek berust. De theoretische aanspraken van de sociotechniek blijken namelijk, net zoals bij iedere theorie, behalve op inhoudelijke argumenten ook op een polemische stijl van argumenteren te berusten. Ten behoeve van het eigen gelijk worden verschillen met concurrerende theorieën in binaire opposities uitgewerkt en worden enge en brede definities van oppositionele theorieën door elkaar heen gebruikt. De sociotechnische argumentatiestrategieën ontlenu hun kracht niet alleen aan de genoemde retorische effecten, maar zij appellieren tevens aan theoretische robuustheid, humanistische waar-

den en onpartijdige expertise. Ten slotte wordt betoogd dat het belangrijkste bezwaar tegen de sociotechniek, namelijk dat zij geen institutionele opvatting van de organisatie heeft, geen soelaas biedt als het onderscheid tussen ontwerpen en implementeren en tussen de institutionele en instrumentele organisatie gehandhaafd blijft. De haat/liefdeverhouding van sociotechnici en arbeidsprocesaanhangers blijkt bij nader inzien een systeemtheoretische symbiose op grond van een gemeenschappelijke voorliefde voor het structuralisme niet uit te sluiten.

Noten

- 1 De term arbeidsprocesaanhangers gebruik ik uit stilistische overwegingen, hoewel het in het arbeidsprocesdebat eerder om leden van een discussieclub gaat dan om aanhangers van een benadering (zie voor dit onderscheid Christis, 1995b)
- 2 Het moderne sociotechnisch instrumentarium kan als diagnostisch middel en als ontwerpmethodiek worden gehanteerd. Dit artikel beperkt zich tot deze laatste opvatting, die in Nederland vooral bekendheid heeft gekregen door het werk van De Sitter.
- 3 Het belang van beloften in wetenschappelijk onderzoek is ontleend aan Van Lente, 1993, naar wiens boek ook de titel van dit artikel verwijst.

Literatuur

- Bulhoff, I. (1988), *Darwins 'Origin of Species', betoverende wetenschap*, Baarn.
- Beinum, H. van (1992), 'The kaleidoscoop of workplace reform', in: B. Gustavsen (ed.), *Dialogue and development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life*, Assen.
- Boonstra, J.J., H.O. Steensma & M.I. Demenint, (1996), *Ontwerpen en ontwikkelen van organisaties*, Utrecht.
- Bijker, W., W.P. Hughes & T.J. Pinch (1987), *The social construction of technological systems. New directions in the sociology and history of technology*, Cambridge.
- Christis, J. (1995a), 'Braverman en de arbeidsprocesdiscussie', in: F. Huijgen & F.D. Pot (red), *Verklaren en ontwerpen van productieprocessen*, Amsterdam.
- Christis, J. (1995b), 'Arbeidsprocesdiscussie en sociotechniek', in: Huijgen & Pot.
- Edwards, R. (1979), *Contested Terrain. The transformation of the workplace in the twentieth century*, New York.
- Eijnatten, F.M. van & L.U. de Sitter (1995), 'Moderne sociotechniek in Nederland: de benadering van integrale organisatievernieuwing', in: Huijgen & Pot.
- Fruytier, B. (1994), *Organisatieverandering en het probleem van de Baron von Münchhausen. Een systeemtheoretische analyse van de overgang van het tayloristisch productieconcept naar het nieuwe productieconcept*, Delft.
- Gender, organization and work*, Manchester verschijnt vanaf 1994.
- Hooft, M.C.G. van (1996), *Synergetisch produceren in de praktijk. Toepassingen van structuurbouw in industrie en dienstverlening*, Assen.
- Huijgen, F. & F.D. Pot (red. 1995), *Verklaren en ontwerpen van produktieprocessen*, Amsterdam.
- Huijgen, F. & F.D. Pot (1995a), 'Inleiding. Het debat over verklaren en ontwerpen van productieprocessen' in: Huijgen & Pot.
- Huijgen, F. & F.D. Pot (1995b), 'Voorbij het debat arbeidsprocesbenadering - sociotechniek', in: Huijgen & Pot.
- Klaveren, M. van (1994), 'Hoe integraal is de sociotechniek? Ervaringen met onzekerheid en botsende belangen in ontwerpprocessen', in: Huygen & Pot.
- Korver, T. (1994), 'Sociotechniek en loopbaan', in: Huygen & Pot.
- Lammers, C.J. (1994), *Organisaties vergelijkenderwijs*, Utrecht.
- Lente, H. van (1993), *Promising technology. The dynamics of expectations in technological development*, Delft.
- Martens, W. (1995), 'Arbeidsprocesbenadering en sociotechnische systeemtheorie: hun logica en problemen', in: Huijgen & Pot.
- Morgan, G. (1986), *Images of organizations*, London.
- Nelson, D. (1980), *Frederick W. Taylor and the Rise of Scientific Management*, Madison / London.
- Perrow, C. (1986), *Complex organizations. A critical essay*, New York.
- Potter, J. & M. Wetherell (1987), *Discourse and social psychology. Beyond attitudes and behaviour*, London.
- Sitter, L.U. de (1994), *Synergetisch produceren. Human resources mobilisation in de productie: een inleiding in structuurbouw*, Assen.
- Sitter, L.U. de (1995), 'Het sociotechnisch perspectief', in: Huijgen & Pot.
- Sitter, L.U. de (1982), *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren*, Deventer.
- 'Sociotechniek' (1989), Themanummer, *Gedrag & Organisatie*, nr.4/5.
- Vos, P. & W. Buitelaar, (1996), *Arbeidsorganisaties in beweging*, Amsterdam.
- Zwaan, A.H. van der (1995), 'Van particeel ontwerpen naar integraal vernieuwen', in: Huijgen & Pot.