

een spannende bijdrage aan de huidige onderzoekspraktijk geleverd? Ik weet dat niet, maar heb het vervelende idee dat het commentaar van Meijman mij alleen maar gedwongen heeft om nog eens te vertellen wat al in mijn proefschrift staat. Dat is niet echt bevredigend, maar heeft naar ik hoop wel tot een spannend debat geleid, dat zeker nog niet beëindigd is.

Jac Christis
Katholieke Universiteit Nijmegen,
Nijmegen Business School

Noten

- 1 'In der Psychologie hat sich die Rahmenkonzeption von Lazarus weitgehend durchgesetzt.' (Frese & Semmer 1987:342)
- 2 Daarom berust de beroemde discussie tussen Lazarus (cognitie gaat aan emotie vooraf) en Zajonc (emotie gaat aan cognitie vooraf) op een conceptueel misverstand. We moeten de definitie van een emotie niet verwarren met empirisch onderzoek naar wat er in onze geest en in onze hersenen gebeurt. Bovendien moeten we bij dat empirisch onderzoek rekening houden met het feit dat geestelijke en lichamelijke processen gelijktijdig (!) processen zijn, waarbij ons lichaam de rol van onze geest kan 'overnemen'. Dat kan gebeuren wanneer we fietsen (Polanyi), dingen zien/patroonherkenning (Margolis) en bang zijn (LeDoux). Dit behoort tot onze evolutionaire verworvenheden die ons tegelijkertijd ook veel last kunnen bezorgen.

Literatuur

- Blalock, H (1982) *Conceptualization and measurement in the social sciences*. Beverly Hills: Sage.
- Frese, M. & N. Semmer (1987) Stress. In: D. Frei, S. Greif (Hrsg.) *Sozialpsychologie*. München/Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- LeDoux, J. (1996) *The emotional brain*. New York: Touchstone.
- Margolis, H. (1987) *Patterns, thinking and cognition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Oort, M. van (1997) *Organisatiegebonden werkdruk in het verzorgingshuis*. Ede: s.n.
- Polanyi, M. (1958/1973) *Personal knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul.

Boekbesprekingen

St. Toulmin en B. Gustavsen, 1996, *Beyond Theory. Changing Organisations through Participation*, Amsterdam: Stephen Benjamins, Issn 13846671 (Vol. 2), 230 blz.

Tussen 1985 en 1990 voltrok zich in Zweden een interessant onderzoeksproject. Onder de vlag 'Leiderschap, Organisatie en Medezeggenschap' (LOM) waren 150 organisaties betrokken bij een grootschalig onderzoek naar organisatieverandering en de rol die onderzoekers daarbij vervulden. Na afloop van dit project werd een conferentie (ASKE-conferentie) belegd over de vraag hoe de wisselwerking tussen theorie en praktijk er precies uitziet. De resultaten van die conferentie zijn terug te vinden in B. Gustavsen, *Dialogue and Development* (Assen, 1992). Het LOM-programma was opgezet vanuit de stelling dat een herstructurering van de communicatie in organisaties een efficiënte benadering is om veranderingen in arbeidspatronen en daarmee in organisaties als geheel te bewerkstelligen. De sleutel tot die benadering is het concept 'democratische dialoog', een aangepaste versie van de ideale gespreks situatie zoals de Duitse filosoof J. Habermas deze heeft ontwikkeld. Om de democratische dialoog tussen betrokkenen en onderzoekers vorm en inhoud te geven werd aan actieonderzoek een prominente plaats toegedacht. Bij de evaluatie van de onderzoeksresultaten kwam evenwel naar voren dat de wetenschappelijke status van actieonderzoek telkens werd aangevochten, waardoor de legitimatie van voorgestelde en uitgevoerde organisatieveranderingen binnen het programma discutabel leek.

Om de twijfel over een onduidelijke relatie tussen theorie en praktijk weg te nemen, besloot het Zweedse Work Environment Fund – de initiatiefnemer van LOM – een tweede conferentie te beleggen om de problematiek rond deze relatie nader onder de loep te nemen. Deze tweede ASKE conferentie vond plaats in 1992 en het hier te bespreken boek is de neerslag van die conferentie. Een aantal gastsprekers was uitgenodigd om licht te laten schijnen op de verstandhouding tussen theorie en praktijk. Van Nederlandse zijde kreeg A.J.M. Roo-beek (Nijenrode) de gelegenheid om strategisch management 'bottom up' via kennisplat-

forms te bespreken. Putnam onderstreepte hoe belangrijk het werk van Argyris en Schön is om binnen het verband tussen actieonderzoek en leerprocessen in organisaties op gang te brengen en gemeenschappen van praktijkmensen in staat te stellen hun praktijkkennis te verruimen.

Te midden van de tien bijdragen waren het meest in het oog springend toch wel de artikelen van Toulmin, McCarthy, Van Beinum, Faucheux en Van der Vlist. Toulmin – bekend van vele studies over wetenschapsgeschiedenis en methodologie – pakte de koe stevig bij de horens. Jarenlang is in de sociale wetenschappen de analytische wetenschapsbenadering dominant geweest. Hij noemt dat het 'high science model', dat vijf kenmerken heeft: onderzoek is gericht op de uitbouw van theoretische kennis; wetenschappelijk onderzoek leidt tot universele uitspraken; de empirische basis van wetenschappelijke theorieën zijn experimenten en neutrale waarnemingen; experimenten mogen tijd en plaats gebonden zijn, de universele principes van een theorie zijn dat niet; en tot slot bevatten de op praktijk gerichte disciplines toepassingen van theoretische kennis. Vanuit dit 'high science model' valt te begrijpen dat actieonderzoek niet tot de wetenschap kan worden gerekend. Maar Toulmin zet vraagtekens bij de herkomst van het 'high science model'. Het model is sterk geïnspireerd op de Platoonse droom over theorieontwikkeling (epistème). Descartes heeft die traditie voortgezet en in het neopositivisme vindt men daarvan duidelijk de sporen terug. Wanneer evenwel het uitgangspunt van Aristoteles wat serieuzer zou worden genomen dan is er op dit streven naar universele geldige theorieën wel het een en ander af te dingen. Aristoteles heeft een zinvolle classificatie in soorten kennis aangebracht: *'these included technè (know how) and phronesis (the ability to spot the action called for in any situation) as well as Plato's favored epistème (theoretical grasp). In this way he raises the possibility that different inquiries can be pursued and judged 'rational', in their own different, yet appropriate ways'* (p.207) Vanuit het perspectief van technè en phronesis, is Toulmin van mening dat actieonderzoek wel degelijk wetenschappelijk verantwoorde resultaten oplevert.

McCarthy wijst er in zijn bijdrage op, dat Habermas' ideale gesprekssituatie niet direct

van toepassing kan worden verklaard op het analyseren van democratische dialogen in organisaties. Habermas gaat nog te veel uit van een analysestructuur waarbij competente beheersers van taal het uitgangspunt vormen. Maar in organisatiesituaties moet rekening worden gehouden met contextuele factoren die voor het lokale taalgebruik tussen betrokkenen en onderzoekers relevant zijn. Anders gezegd, in de analyse van Habermas overheerst de aandacht voor de algemene structuur waarbinnen taal wordt gesproken (langue) die iedereen op dezelfde wijze beheerst, terwijl in organisaties de lokale 'parole' van doorslaggevende betekenis is. In linguïstisch jargon uitgedrukt: de 'signifier', de aanduiding is belangrijker door het aangeduide (signified). Desondanks is hij met Habermas van mening dat een betere koppeling tussen theorie en praktijk alleen gelegd kan worden via analyses van de taaldaden en dialogen.

McCarthy onderkent daarbij wel dat *'this openness of speech and action to reinterpretation and reevaluation places a burden of cooperation members if mutual understanding is to be maintained in the face of the never-ending contingencies and exigencies of social life'* (p.166). Dat vereist in ieder geval een geheel andere grondhouding van onderzoekers, een vraagstuk dat ook Van Beinum, Faucheux en Van der Vlist aan de orde hebben gesteld. De relatie tussen betrokkenen en onderzoekers wordt bepaald door het feit dat de betrokkenen terug praten. Betrokkenen en onderzoekers dragen samen echter de verantwoordelijkheid voor het tot stand brengen van organisatieveranderingen en daarbij kan alleen via communicatie overeenstemming worden bereikt over feitelijk door te voeren veranderingen. Het is hier niet de plaats om uit te wijden over de dubbele hermeneutiek die daarbij volgens de auteurs naar boven komt. Wel willen zij voorkomen dat de onderzoeker in een expertrol wordt gedrukt. Een dergelijke rol doet de democratische dialoog geen goed. Actieonderzoek gaat uit van een continu constructieproces waarbij kennis alleen ingebracht mag worden om meer te leren, niet om er op terug te vallen. *'This implies that the researcher and the researched are purposefully involved in a deliberate process of elaborating reality'* (p.197)

Met deze contouren voor een handelingstheorie gebaseerd op communicatie is een interes-

sante basis gelegd om democratische dialogen in organisaties te bevorderen teneinde effectiever en efficiënter tot organisatieveranderingen te komen. Het is te verwachten dat met deze invalshoek de problematische relatie tussen theorie en praktijk in bedrijfskundig onderzoek er beter uitgewerkt zal kunnen worden.

*Luchien Karsten
Faculteit Bedrijfskunde,
Rijksuniversiteit Groningen*

M. van Hooft (red.), 1996, Synergetisch produceren in de praktijk. Toepassingen van structuurbouw in industrie en dienstverlening, Assen: Van Gorcum, ISBN 90 23231937, 207 blz.

Net als veel overige organisatiekundige literatuur opent dit boek met het schetsen van enkele omgevingsontwikkelingen waar hedendaagse ondernemingen mee geconfronteerd worden. Daarbij wordt gewezen op toenemende eisen in termen van efficiency, kwaliteit, flexibiliteit en innovativiteit. Dat veel ondernemingen moeite hebben aan deze eisen tegemoet te komen is een veel gehoorde klacht. De opening van *'Synergetisch produceren in de praktijk'* biedt dus weinig nieuws onder de zon.

Geheel in de traditie van de Moderne Sociotechniek wordt de oorzaak van het boven geschetste probleem gezocht in de manier waarop de arbeid is verdeeld binnen een bedrijf, of te wel de structuur binnen een onderneming. In de inleiding van het boek wordt kort getracht de ongeschiktheid van de zogenaamde klassieke structuren (functionele structuur, lijnstructuur en staf-lijnstructuur) aan te tonen, door ze te beoordelen op basis van de functie-eisen die aan de moderne onderneming worden gesteld. Volgens de auteurs van het boek biedt de sociotechnische ontwerpleer het antwoord als het gaat om het ontwerpen van nieuwe structuren binnen organisaties, waardoor organisaties wel aan de moderne eisen kunnen voldoen. De sociotechnische ontwerpleer hanteert hierbij het principe van simpele structuren met complexe maar volwaardige taken, om zo de beheersbehoefte die voortvloeit uit de structuur te minimaliseren en beheersmogelijkheden binnen de organisatie te vergroten. Centraal binnen de Moderne Sociotechniek staat het stroomsgevijs organiseren, waardoor een simpele organi-

satie met complexe functies ontstaat.

Over de Moderne Sociotechniek, de theorie, achterliggende gedachten en de manier van ontwerpen zijn al vele boeken geschreven. Dit boek probeert dan ook niet zozeer de theorieën en principes opnieuw te belichten als wel, zoals de titel ook al doet vermoeden, een beeld te schetsen van praktijktoepassingen van de sociotechnische ontwerpleer. Het boek omvat negen cases, die elk een onderzoek beschrijven waarbij voor bestaande organisaties een herontwerp werd gemaakt op basis van sociotechnische principes. De cases zijn geschreven in het kader van afstudeeropdrachten op het gebied van de Sociotechniek, door negen afgestudeerden van de Nijmegen Business School van de Katholieke Universiteit Nijmegen. De cases tellen ongeveer twintig bladzijden en volgen allemaal min of meer de sociotechnische ontwerpvolgorde: beschrijving en omgevingsanalyse (knelpunten), orderstroomanalyse, herontwerp productiestructuur (parallelliseren, segmenteren) en herontwerp besturingsstructuur (autonome taakgroepen, operationele groepen en unit-management). Aan het herontwerp van technische systemen, de laatste fase in het sociotechnisch herontwerp, wordt vreemd genoeg geen aandacht besteed. Elke case legt de nadruk op verschillende aspecten uit het ontwerpproces en naast zeven industriële cases zijn de laatste twee cases gericht op dienstverlenende organisaties.

De eerste case (hoofdstuk twee) over Sphinx sanitair, richt zich vooral op de verschillende manieren van parallelliseren. De besturingsstructuur krijgt minder aandacht. Het derde hoofdstuk, de beschrijving van een onderzoek uitgevoerd bij Gispin kantoorinrichting, richt zich meer op de besturingsstructuur en geeft een beeld van het implementatietraject. Hierna wordt in het vierde hoofdstuk de case over een business unit van Centraal Nederland, organisatie voor personenvervoer, uiteengezet. In deze case staan de inrichting van de besturingsstructuur en de vorming van zelfsturende teams centraal. In het vijfde hoofdstuk volgt de behandeling van een onderzoek uitgevoerd bij een, niet met naam genoemde, fabrikant van tl-lampen en spaarlampen. Ondanks de beperkingen van volledig gemechaniseerde en geautomatiseerde lijnstructuren bij dit bedrijf, kan ook hier de Sociotechniek mogelijkheden bieden, vooral in de vormgeving van de bestu-

ringsstructuur. Ook bij Philips Lighting in Winschoten is een sociotechnisch herontwerpproces uitgevoerd. Een korte beschrijving van alle aspecten die daarbij naar voren kwamen, is te vinden in hoofdstuk zes. Het zevende hoofdstuk geeft inzicht in een onderzoek uitgevoerd bij een producent van bedden. Vanwege de vertrouwelijkheid van bepaalde gegevens wordt deze onderneming eveneens niet met name genoemd. Het vormen van stromen en groepen staat in deze case centraal. De besturingsstructuur en implementatie van het herontwerp krijgt minder aandacht. De laatste industriële case, beschreven in hoofdstuk acht, handelt over Vitatron Medical een producent van pacemakers. De nadruk ligt in deze case op het segmenteren van de stromen. De hoofdstukken negen en tien gaan allebei over dienstverlenende processen. Hoofdstuk negen is een case over het bureau 'Productie Treinbeheersingssystemen' van de Nederlandse Spoorwegen. In deze case wordt op een tamelijk complexe manier beschreven hoe het bureau in de toekomst door structuurwijzigingen aan externe eisen kan voldoen. Het gaat hier om een vrij lastig ontwerp waarbij projectteams en kennisontwikkelteams 'bemenst' worden binnen de organisatie vanuit een soort intern uitzendbureau. In de laatste case, hoofdstuk tien, staat de Rabobank Amersfoort-Hoevelaken centraal. In dit hoofdstuk worden vooral de groepsvorming en de implementatiefase belicht.

Een boek over het herontwerpen van organisaties moet natuurlijk aandacht besteden aan het implementeren van herontwerpen en het daadwerkelijk veranderen van organisaties. In het laatste hoofdstuk volgt dan ook de persoonlijke visie van drie van de case-auteurs op het veranderen en vernieuwen van organisaties. Een visie die helaas nergens wordt geïllustreerd aan de eerder gepresenteerde cases. De auteurs propageren in het slothoofdstuk een integrale benadering van organisatieverandering, met aandacht voor aspecten als cultuur en gedrag. Die laatste twee presenteren zij echter als 'derivaten'. *'De structuur is als het ware de hangmat waarin cultuur en gedrag zich behaaglijk kunnen nestelen en aandacht voor continue verbetering wordt gefaciliteerd'.* (p. 204) De auteurs vertrouwen er dus op dat ingrijpen in de structuur als vanzelf fundamentele veranderingsprocessen op gang brengt. Dit getuigt van een beperkte opvatting over organisatiecultuur

en arbeidsgedrag en hun verandervermogen ofwel verander'weerstand'. Naast integraal van karakter dient de veranderaanpak volgens de auteurs te balanceren tussen ontwerpen en ontwikkelen. Wat dat betekent en hoe dat in de praktijk gestalte krijgt wordt helaas niet duidelijk. Het 'ontwerpen en ontwikkelen' lijkt meer een motto dan een zorgvuldig uitgewerkte veranderingsmethodiek en lijkt meer te verwijzen naar het werk van anderen (Boonstra!).

Misschien het meest kwalijk is dat naast de systeemvisie het partijenmodel van organisaties slechts met de mond wordt beleden. Gewezen wordt op het belang van een gemeenschappelijke visie en het besef dat alle organisatieleden van de noodzaak van een verandering overtuigd dienen te zijn. Dat verschillende visies een weerspiegeling zijn van fundamentele belangentegenstellingen die niet even snel kunnen worden weggepoetst is een inzicht dat niet wordt uitgewerkt. Uiteindelijk gaan de auteurs ervan uit dat in een participatief herontwerpproces normatieve consensus zal ontstaan. Consensus over de nastrevenswaardigheid, gelijkwaardigheid en verenigbaarheid van doelen als de kwaliteit van de organisatie, de kwaliteit van de arbeid, en van arbeidsverhoudingen. De vraag of zelfsturing en participatief ontwerp uiteindelijk een MST-ontwerp oplevert wordt niet gesteld, laat staan beantwoord.

Het laatste hoofdstuk van amper tien pagina's doet ons inziens onvoldoende recht aan het complexe proces van organisatieverandering en alle (ook sociotechnische) ideeën en theorieën die hieromtrent bestaan. Het hoofdstuk biedt met andere woorden geen veranderekundige theorie over het hoe en waarom van organisatieverandering. Hierdoor biedt het te weinig houvast voor managers die na het lezen van het boek zelf aan de slag willen gaan met het implementeren van sociotechnische herontwerpen. Gezien de pretentie van het boek is dat een stevige tekortkoming.

'Synergetisch produceren in praktijk' is geschreven voor mensen die geïnteresseerd zijn in de sociotechnische ontwerppraktijk. Voor het lezen van dit boek is het echter wel noodzakelijk om bekend te zijn met de Moderne Sociotechniek. Het eerste hoofdstuk biedt weliswaar een kort en helder overzicht van de sociotechnische theorie en ontwerpleer, maar dit is niet meer dan een aardige opfrisser. Ons inziens is een betere achtergrondkennis omtrent

de Sociotechniek noodzakelijk om de toepassingen die in het boek worden beschreven, te kunnen doorgronden en kritisch te bekijken. Het boek is toegankelijk geschreven en geeft een goed overzicht van mogelijke praktische toepassingen van een theorie. De leesbaarheid van het boek wordt verder vergroot door het feit dat de cases los van elkaar te lezen zijn, allen dezelfde opbouw hanteren en het feit dat elke case duidelijk eigen aandachtspunten heeft. De lezer kan een case van zijn of haar gading uitkiezen en slechts deze bestuderen. De praktijkgerichtheid en de goede leesbaarheid maken *'Synergetisch produceren in praktijk'* een waardevolle aanvulling op het grote arsenaal aan, meestal zwaar wetenschappelijk getinte, sociotechnische literatuur.

Jellie Banga en Marco de Witte
*Faculteit Bedrijfskunde,
 Rijksuniversiteit Groningen*

J.J. Dijkstra, 1998, On the use of computerised decision aids; An investigation into the expert system as persuasive communicator, Rijksuniversiteit Groningen (diss.), ISBN 90 36708664, 137 blz.

'De computer maakt geen fouten'. Wie geprobeerd heeft verhaal te halen na een fout geachte beslissing kan deze zin waarschijnlijk niet meer horen. Maar klopt het wel dat de computer geen fouten maakt? En wie maakt ze dan wel?

Jaap Dijkstra betoogt in zijn proefschrift dat de gebruiker zich door een kennissysteem op het verkeerde been kan laten zetten en dat dit ook vaak daadwerkelijk gebeurt. Een kennissysteem is een computerprogramma dat kennis over een bepaald onderwerp bevat. Een gevaar bij het gebruik van een kennissysteem is dat de gebruiker blind vaart op de door het systeem gepresenteerde conclusie en zelf niet meer nagaat of die eigenlijk wel klopt.

Dijkstra voert eerdere empirische studies aan waaruit dat blijkt en gaat voor zijn theoretische kader te rade bij het 'Elaboration Likelihood'-model van Petty en Cacioppo. Deze sociaal-psychologen maken onderscheid tussen een centrale en een perifere route bij het beoordelen van adviezen. Bij de centrale route wordt de inhoud van het advies op zijn merites gecontroleerd en overwogen of het wel klopt; bij de perifere route daarentegen baseert de ont-

vanger zijn besluit op andere dan inhoudelijke overwegingen. De bron van het bericht bijvoorbeeld: wordt die overtuigend geacht, dan zal het advies ook wel kloppen. De bron 'kennissysteem' leidt gemakkelijk tot overschatting: 'het advies van een kennissysteem zal wel kloppen' lijken veel gebruikers te denken. Kritische toetsing of dat inderdaad zo is blijft dan achterwege, terwijl zo'n toetsing wel nodig is: een kennissysteem geeft slechts adviezen en de gebruiker moet die op deugdelijkheid beoordelen. Die moet daartoe dan wel in staat zijn, én dat willen. Hoe minder aan deze beide voorwaarden voldaan is, hoe groter de kans dat de perifere route gevolgd wordt.

Dijkstra presenteert drie laboratorium-experimenten waarin de overredingskracht van kennissystemen nader onderzocht wordt. In het eerste experiment bleek dat de onderzochte juristen zich in hoge mate lieten leiden door het advies van één van de twee ingezette kennissystemen, ook als dat incorrect was. Desalniettemin maakten de juristen weinig gebruik van de uitlegfunctie, een onderdeel dat de onderliggende argumentatie van het advies kan weergeven. In het tweede experiment kregen twee groepen deelnemers adviezen voorgeschied: de eerste groep werd verteld dat het advies van een menselijke expert kwam, de tweede dat een kennissysteem de bron was. Hoewel de adviezen identiek waren, achtte de tweede groep ze toch betrouwbaarder dan de eerste. In het laatste experiment stonden factoren als ervaring met en houding ten opzichte van computergebruik centraal. Wie zich niet echt gelukkig voelde met computers, bleek vaker een onjuist advies van een kennissysteem over te nemen.

Dijkstra heeft op een wetenschappelijke wijze een maatschappelijk relevant vraagstuk onderzocht. Hoewel minder drastisch dan voorspeld c.q. gehoopt door hun ontwikkelaars, winnen kennissystemen geleidelijk aan terrein. Terecht sluit Dijkstra zich aan bij degenen die erop wijzen dat de organisatorische context cruciaal is voor het resultaten die met een technisch systeem te bereiken zijn. Verwaarlozing van die context kan contraproductief zijn. Die boodschap is niet nieuw maar blijft relevant en Dijkstra's specificering voor kennissystemen is zeer welkom.

Daarmee is uiteraard niet gezegd dat er geen kanttekeningen zijn te plaatsen bij deze

studie. De belangrijkste betreft het gebruik van het 'Elaboration Likelihood'-model: mij is nergens duidelijk geworden of dit model iets toevoegt aan bestaande literatuur waarin gewaarschuwd wordt potentieel dysfunctionele effecten wanneer gebruikers met kennisystemen aan de slag gaan. Inhoudelijk lijkt het model niets toe te voegen en ook een bespreking wat Dijkstra's empirische resultaten voor het model betekenen blijft uit. Als de keuze voor een dergelijk sociaal-psychologisch model ook een keuze voor laboratorium-experimenten met zich mee heeft gebracht, is dat jammer. Oriënterende of aanvullende gevalstudies zouden waardevol kunnen zijn geweest om de ernst van de problematiek beter te kunnen beoordelen. Zo passen kennisystemen in de al eeuwen durende trend tot automatisering ter opvoering van productiviteit: te verwachten is dan ook dat gebruikers onder productiedruk staan, en dat experts worden vervangen door minder deskundige en daarmee goedkopere werknemers. Beide werken de 'perifere route' in de hand. Aan de andere kant zouden gebruikers er toch vanuit mogen gaan dat de ontwerpers een gedegen product afgeleverd hebben: afgaan op de gegeven adviezen van een 'gemechaniseerde deskundige' lijkt dan ook alleszins redelijk. Voor de beoordeling van het advies is domeinkennis van de gebruiker essentieel: wellicht kan deze in toekomstig onderzoek meer aandacht krijgen. Dat geldt ook maatregelen op het terrein van organisatorische inbedding en personeelsbeleid: tenminste een deel van de gesignaleerde problemen lijken te ondervangen door bij voorbeeld selectie van mensen met computerervaring en/of het geven van adequate opleidingen. Ten slotte is het pleidooi om bij het ontwerpen van kennisystemen met menselijke factoren bij hun ontwerp weliswaar terecht, maar dat veronderstelt dat deskundigen op het laatste terrein de ontwerpers kunnen aangeven wat dat betekent voor hun werk. Technici wordt nogal eens verweten (te) weinig oog te hebben voor sociale factoren, maar kunnen de critici concretiseren welke technische consequenties dat heeft? Bovenstaande kanttekeningen laten onverlet dat Dijkstra's werk navolging verdient. Wie?

*Jos Benders
Katholieke Universiteit Nijmegen,
Nijmegen Business School*

Korte boekenberichten

B. Kapteyn, 1998, Zelfsturing of misleiding. Over de toepasbaarheid van autonome taakgroepen in welzijns- en gezondheidszorg. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, ISBN 90 31328847, 38 blz.

In deze polemische afscheidsrede gaat de auteur in op de vraag of zelfsturende teams ingevoerd kunnen worden in instellingen voor welzijns- en gezondheidszorg. Een zelfsturend team is volgens hem niet meer dan een nieuwe naam voor het al veertig jaar oude concept van de industriële autonome taakgroep. En dus zijn kritiekloze pogingen tot toepassing buiten de sfeer van kantoren en fabrieken al snel voorbeelden van 'koekjesmanagement'. Na een verkenning van het concept zelfsturend team en enkele sociotechnische ontwerpprincipes plaatst Kapteyn enkele kanttekeningen bij de toepasbaarheid in de welzijns- en gezondheidszorg. Op basis hiervan concludeert hij dat de sociotechnische ontwerpprincipes haaks staan op de manier waarop in deze sectoren werkprocessen georganiseerd zijn. Uitgaande van de eigen context van deze organisaties is de invoering van resultaatverantwoordelijke taakgroepen bestaande uit professionals mogelijk door invoering van contractering en modulair organiseren. Daarbij is bijzondere aandacht nodig voor de wijze waarop doelen in termen van output of resultaten kunnen worden gespecificeerd en getoetst. (Marco de Witte)

Ontvangen publicaties

Sociaal en Cultureel Planbureau, 1998, Sociale en Culturele Verkenningen 1998, Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau, ISBN 90 57491133, 190 blz., f 36,-

F.M. Noordam, 1998, Inleiding Sociale zekerheidsrecht (vierde druk), Deventer: Kluwer, ISBN 90 31217026, 444 blz., f 77,50.

H.L. Bakels, 1998, Schets van het Nederlands arbeidsrecht (15e druk), Deventer: Kluwer, ISBN 90 31217034, 397 blz., f 70,-

Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen, 1998, Het beroep op de Werkloosheidswet.

Omvang en ontwikkeling 1997, Amsterdam: Lisv, Issn 09 249702, 41 blz.

S. van der Werf, 1998, De verdeling van arbeid. Een verkenning van de arbeidsmarkt voor hulp- en dienstverlening, Bussum: Uitgeverij Coutinho, ISBN 90 62830951, 260 blz., f 39,50

Congresaankondiging

Plant closures and downsizing in Europe. How do European workers and the trade union movement react to job insecurity and the threat of unemployment?

International conference organised by the Higher Institute of Labour Studies (HIVA), Catholic University Leuven (Belgium), in collaboration with the European Centre for Workers' Questions (EZA). Leuven (close to Brussels), 28-30 January 1999

The recent reduction of the workforce in Europe, due to restructuring and massive plant closures, has confronted us with a major (and ever increasing) social problem. Much attention has been given to unemployment and its (individual and social) consequences. Less attention, however, has been paid to the problem of job insecurity among those still at work. In this conference, we would like to highlight two aspects of this phenomenon.

First, we would like to make an inventory of the consequences of job insecurity for the individual worker. We especially want to assess the way job insecurity influences their trade union participation. Does job insecurity influence membership rates, voting behaviour in union elections, participation in union activities or the willingness to become a 'union activist' (e.g. a 'militant' or 'shop steward')? Do feelings of job insecurity prevent workers to take part in trade union actions (e.g. because of fear

to be dismissed when participating), or do they rather stimulate workers to participate (e.g. because they hope to gain stable employment)? The consequences of flexible or contingent work on trade union participation will be discussed as well, since the increase in flexible contracts in Europe might also contribute to feelings of job insecurity. In addition, the consequences of job insecurity for the individual worker, his/her firm, and society as a whole will be addressed, since these consequences indirectly effect trade unions. This includes topics such as the consequences of job insecurity on job satisfaction, involvement and productivity of workers, and their attitudes towards their supervisors and the company as a whole.

Second, we want to make an inventory of the way trade unions have been reacting towards restructuring and plant closures. Researchers as well as representatives of trade unions from different member states of the European Union are invited to present information concerning the way unions handle this problem and concerning the results of their actions: what kind of strategies did they use and how effective were they?

The conference will study these topics from an interdisciplinary angle. Contributions from different European countries will be presented (comparative or country-specific). The conference language will be English. No translation will be provided. A selection of papers will be published as a book.

Organiser: Hans De Witte / Coordination: Jeannine Hooge

Higher Institute of Labour Studies (Hoger Instituut voor de Arbeid)

Katholieke Universiteit Leuven

E. Van Evenstraat 2E, B-3000 Leuven, Belgium

Phone: + 32-16-32 33 16 or 32 33 33,

Fax: +32-16-32 33 44