

Afbranden

Hoogduin, C.A.L., Sachaufeli, W.B., Schaap, C.P.D.R. en Bakker, A.B. (redactie), 'Behandelingsstrategieën bij burnout', Bohn Staf-leu Van Loghum, (Serie Arbeidsgeneeskunde), Houten, 2001. ISBN 90 313 3559 2



De gezondheidsrisico's als gevolg van geestelijke werk-belasting krijgen meer publieke en professionele aan-dacht. In de publieke discussie worden daarbij begrippen als werkstress, overspannenheid en burnout min of meer als synoniemen gebruikt. Professionals die deze verschijnselen moet herkennen en behandelen, kunnen zich dat niet veroorloven. Belangrijker zijn ech-ter de preventieve maatregelen. Die vragen van arbeids-organisaties een meer pro-actieve benadering. Externe adviseurs zijn daarvoor niet nodig. Wel moet het beschikbare HRM-instrumentarium meer consistent en met meer inzet wor-den toegepast. Preventie van burnout komt neer op het verbeteren van organi-satieprocessen. Want werknemers branden niet op, maar worden afgebrand.

De wetenschappelijke belangstelling voor oorzaken, diagnostiek en behande-ling van burnout is sinds de vorige uitgave ('Behandelingsstrategieën bij burnout' uit 1996) sterk toegenomen. Dat maakte een grondige revisie en nieu-we uitgave noodzakelijk. Nieuwe hoofdstukken werden speciaal geschreven en de focus is meer geconcentreerd op burnoutverschijnselen. Het begrip burnout werd vaak, ook door deze recensent, gezien als een specifiek arbeidsrisico voor hulpverlenende beroepen waarin professioneel

wordt samengewerkt met cliënten/patiënten. En hoewel bijvoorbeeld artsen, maatschappelijk werkers, maar ook leerkrachten de grootste risico's lopen, blijkt uit recent onderzoek dat werknemers uit alle beroepsgroepen ermee te maken kunnen krijgen. Ook managers, verko-pers, consultants en productiemedewerkers kunnen opgebrand raken.

Het lijkt er op dat elke beroepsgroep eigen specifieke werkstressoren kent. Dat is de eerste veronderstelling van het in dit boek gepresenteerde WEB-model. Werk-stressoren (zoals werkdruk, emotionele taakeisen en rol-conflicten) verwijzen naar de fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten die voortdurend inspanningen vereisen. Daar staan de aspecten tegen-over die energiebronnen (zoals sociale steun, feedback en coaching) vormen om aan de gestelde eisen te kunnen voldoen. Dus burnout kan veroorzaakt worden door teveel

werkstressoren, maar ook door te weinig energiebronnen. En door de combi-natie, natuurlijk.

Naast de presentatie van dit WEB-model gaan de auteurs ook in op de geschiedenis van de metafoor 'burnout', het klinische beleid en de diagnostiek, de psychofysiologie, het herkennen en de behandeling van burnout, preventie en tegengaan en richtlijnen en behandelingsstrategieën. In een kort bestek geven de auteurs noodzakelijke inzichten voor de bij de burnout-problematiek betrokken professionals. De eerste drie, meer algemene hoofdstukken en het hoofdstuk over preventie zijn ook voor anderen belangrijk. En goed leesbaar voor leken. Dus aanbevelen aan het eigen management.

Jaap de Jong

Modern personeelsmanagement

Personeel vormt het 'kapitaal' van de onderneming. Dus moet er in het personeel geïnvesteerd worden. Medewerkers werken beter als ze vol-doende aandacht krijgen. Het is een managementtaak om te zorgen voor een goed evenwicht tussen de belangen van de medewerkers en van de onderneming.



De serie Praktijkgidsen voor Manager en Ondernemer biedt prak-tische trainingen in management-vaardigheden. Met een minimum aan theorie en een maximum aan prakti-sche richtlijnen verwerft de drukke manager met twee avonden lezen een schat aan informatie en vaardig-heden. Daarna kan het boek als naslagwerk dienen. In korte hoofd-stukken wordt ingegaan op thema's als organisatie en formatie, werving, selectie, beloning, loopbaanontwik-keling, ontslag, arbeidsomstandighe-den, medezeggenschap en fusies en overnames. Elk hoofdstuk wordt afgesloten met checklisten en soms

met instrumenten. Soms schiet de praktische aanpak wat door in een te simpele toon. Deze tweede druk is niet op alle punten bij. Zo wordt bij-voorbeeld nog verwezen naar de tekst van de Wet op de ondernemings-raden van voor de laatste wijziging in 1998. Voor beginnende en drukke managers. Dan wel duidelijk gelezen in de boekenkast op kantoor weg-zetten.

Guiver-Freeman, Margriet, 'Modern personeelsmanagement. Meer rendement door goed personeelsbeleid' (Tweede herziene druk), Academic Service, Schoon-hoven, 2001. ISBN 90 5261 376 1

Bezinning op HRM

Ondernemingen investeren veel in de ontwikkeling van menselijk kapitaal als dit een kritieke functie met een hoog afbreukrisico vervult. Maar ondernemingen verkeren in een transformatieproces waarin ook arbeidsrelaties van karakter veran-deren. Werknemers worden ook steeds meer zelf verantwoordelijk voor het instandhouden van het eigen kenniskapitaal.

Buitendam is emeritus-hoogleraar Strategic Human Resource Manage-ment aan de Erasmus Universiteit. Hij is er nog een keer goed voor gaan zitten. Van hem geen 'best practices', geen praktische aanbevelingen, maar een kritische reflectie op het HRM-ambacht. Want een echt vak-, kennis- of beleidsgebied kan hij HRM niet noemen.

Zijn analyses vertrekken vanuit twee centrale beslismomenten. De beslissing van werknemer en werkgever om een arbeidsrelatie aan te gaan en het besluit van de werknemers om zich ook in te zetten in het arbeidsproces en van de werkgever om hem daarin te inspireren en zijn arbeidsgedrag te sturen. Vier pittige hoofdstukken over organisatie, arbeidsrelaties en HR-beleid; arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en instituties; arbeid en organisatie; en als laatste, 'strategisch HR-beleid: een open architectuur'.

Een uitdaging voor professionals (management, staf en consultants) om met elkaar te lezen en tijdens intensieve avonden met elkaar te bespreken.

Buitendam, Arend, 'Een open architectuur voor arbeid en organisatie Van Gorcum, Assen, 2001. ISBN 0- 232 3670 X

Een open architectuur voor arbeid en organisatie

