

Opdenakker, Raymond en Cuypers, Carin, 'Mens en werk'. Uitgeverij Nelissen, (Serie PM Kernthema's) Soest, 2001. ISBN 90 244 1483 (€ 9,90)

Mensen hebben verschillende percepties van de maatschappelijke en individuele betekenis van het verschijnsel arbeid. Die percepties zijn weer gebaseerd op verschillende waardencomplexen. Meestal levert dat geen grote problemen op. Als hulpverleners echter onvoldoende erkennen dat de eigen opvattingen doorwerken in de relaties met cliënten, kan dat negatieve effecten hebben op het succes van de behandeling.

Het begrip arbeid wordt door mensen verschillend geïnterpreteerd. Lange en interessante discussies kunnen bijvoorbeeld gevoerd worden over de vraag of arbeid een recht of juist een plicht is.

De schrijvers van dit boek geven voor welzijns- en gezondheidswerkers in opleiding een overzicht van verschillende visies op arbeid. Om zo van de eigen visie meer bewust te zijn, om cliënten beter te begrijpen en om sneller de verschillen in arbeidsvisies te herkennen.

Nadat wat voorbeelden van probleemsituaties zijn beschreven, wordt ingegaan op het belang van socialisatie in de ontwikkelingen van waardepatronen en arbeidsvisie. Vooral op basis van praktijkervaring worden zeven visies op arbeid beschreven: arbeid als plicht, als recht, als zingeving, als maatschappelijke acceptatie, als bevrijding, als verslaving en als ontplooiing. Die zeven vormen worden dan ook nog geplaatst in de behoeftehiërarchie van Maslow. Dat voegt behalve het idee van enige theoretische onderbouwing weinig toe. Het laatste hoofdstuk geeft een vragenlijst van zaken die in het contact met een cliënt aan de orde kunnen worden gesteld.

Bewuster stil staan bij de verschillende arbeidsvisies is zeker nuttig. Het is bijvoorbeeld duidelijk dat het gevaar van burnout en stress bij een visie als 'verslaving' meer op de loer ligt dan bij de visie die arbeid als een recht ziet waarvan gebruik gemaakt kan worden. In situaties van werkloosheid voelen de meeste typen zich niet goed, terwijl het anderen oplucht.

Voor het hoofdstuk over de verschillende arbeidsvisies is, behalve voor studenten, ook interessant voor alle professionals die zich op de een of andere manier bezig houden met arbeid, arbeidsrisico's, arbeidsmotivatie, arbeidsbemiddeling en werkgelegenheid.

Jaap de Jong

Van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers wordt verwacht dat zij zich actief bezig houden met het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Veel ondernemingsraden komen daar slecht aan toe. Dat weerhoudt cursusleiders niet om er steeds weer nieuwe boeken over te schrijven. En iedere respectabele uitgever heeft zijn eigen praktijkreeks.

De schrijver benadert de Arbeidsomstandighedenwet op klassieke wijze, want het eerste hoofdstuk begint met de geschiedenis van de wetgeving in de negentiende eeuw. In de volgende hoofdstukken worden meer thematische ingangen gekozen. Elk hoofdstuk wordt afgesloten met aandachtspunten, die door de gebiedende formuleringen een hoog moreel karakter krijgen.

Natuurlijk is ook de tekst van de wet opgenomen. Nadeel daarvan is dat zo'n tekst door het intensieve wetgevingsproces bij uitgave alweer achterhaald is. Checklisten tenslotte maken een derde van het totale boek uit. Met name dit gedeelte maakt dit boek mogelijk ook interessant voor arboprofessionals en personeelsfunctionarissen.

Horst, H.J. ter, 'De ondernemingsraad en arbeidsomstandigheden', Sdu Uitgevers (Inzicht praktijkreeks), Den Haag, 2002, ISBN 90 12 094534

Hét Teamhandboek

Teams zijn belangrijk in het praten over het goed functioneren van moderne organisaties. Teams zijn er in vele soorten: managementteams, projectteams, multifunctionele teams en werkgroepen.



Volgens de auteurs van deze uitgave schreven zij in 1988 hét standaardwerk over teams.

Die eerste editie richtte zich vooral op teams die zich bezig hielden met kwaliteitsverbetering. De tweede editie richt zich ook op de andere soorten teams.

Dit boek kan gelezen kan worden als een gewoon boek, van omslag tot omslag. Door de lay-out is het ook als handboek te gebruiken.

De schrijvers baseren hun aanbevelingen op wetenschappelijke methodes, waarmee zij de oorspronkelijke

kwaliteitsinvalshoek niet verraden. De tekst is zakelijk, kort en instructief geschreven en wordt ondersteund met praktische instrumenten. Dat onderscheidt het boek van andere, meer idealistische inleidingen over teamwerk. Verrassende of nieuwe inzichten zullen de meeste lezers niet tegenkomen. Ergens in de buurt van het bureau kan dit handboek zijn nut als naslagwerk bewijzen.

Scholtes, Peter R., Joiner, Brian L., Streibel, Barbara J., 'Het Teamhandboek', Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam, 2002, ISBN 90 5712 130 1, (€ 49,90)