



Weer werk

Kokx, Ben (redactie), 'Werken aan weer aan het werk!', uitvoering in de sociale zekerheid'. Koninklijke Van Gorcum, Assen, 2002, ISBN 90 232 3837 0 (€ 25,00).

Uijl, S.E. den, 'Succesvolle reïntegratieprocessen, een zoektocht naar factoren van succesvolle reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in de arbeidsorganisatie in Nederland, Duitsland en Zweden'. Eburon, Delft, 2002, ISBN 90 5166 896 1 (€ 39,95).

Er is in Nederland veel kritiek op het functioneren van de politie, het onderwijs en de gezondheidszorg. Sectoren die onmisbare bijdragen leveren aan het functioneren van de samenleving. Maar ook sectoren die onafgebroken worden geconfronteerd met nieuwe wetten en regels. Voor de werknemers betekent dat al jarenlang

een onoverzienbare openvolging van reorganisaties. De sociale zekerheid spant echter de kroon. De medewerkers van sociale diensten, arbeidsbemiddeling, uitvoeringsorganisaties en arbodiensten krijgen de laatste jaren geen moment rust.

Steeds greep de Haagse politiek in met nieuwe wetten om arbeidsongeschiktheid en werkloosheid terug te dringen, zonder weet te hebben van de uitvoeringspraktijken. De kans dat dit ophoudt, is gering gezien de nieuwe regeringsvoornemens, het rapport van de commissie-Donner en het bekende SER-advies.

Twee onderling verschillende boeken dringen onweerstaanbaar dezelfde conclusie op: het moet even ophouden met nieuwe wetten. De uitvoerders moeten eindelijk in de gelegenheid worden gesteld de eigen primaire processen en de samenwerking in de ketennetwerken op te bouwen en te verbeteren. Zo moet er weer ruimte komen voor de professionele inzet en betrokkenheid van medewerkers. Stella den Uijl ging voor haar promotie op zoek naar de factoren die bijdragen aan een succesvolle reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Zij vergeleek de situatie in Nederland, Duitsland en Zweden. Door de eisen die aan zo'n meesterwerk worden gesteld, is het een gewichtig boek geworden.

Uiteindelijk blijkt het macroniveau van de sociaal-economische, de culturele en de politiek-historische factoren nauwelijks van invloed op het succes van reïntegratie. Ook het mesoniveau van reïntegratie-instrumenten en -maatregelen heeft nauwelijks effect. Alleen in Duitsland heeft het quotumsysteem wel invloed. Het komt neer op het gedrag van de betrokken partijen: de arbeidsongeschikte zelf, de werkgever en de uitvoeringsorganisatie. Dit gedrag wordt beïnvloed door de percepties van de sleutelfiguren, welke weer gebaseerd zijn op eigen ervaringen en werkelijkheidsdefinities.

Den Uijl trekt interessante conclusies over de uitvoering. Een vaste contactpersoon voor een bedrijf bij de uitvoeringsinstellingen helpt; interne arbodiensten blijken veel succesvoller dan externe; en gezamenlijke contacten tussen de sleutelfiguren en de werknemer zelf bevorderen de reïntegratie. Het Nederlandse systeem van samenwerking op basis van individuele contacten waarbinnen een initiatiefnemer (meestal bedrijfsarts of personeelsmanager) moet regisseren, veroorzaakt veel ruis en slechte afstemming.

De auteurs van het tweede boek werken als adviseurs bij de Sector Werk en Inkomen van Berenschot. Het boek heeft dus ook PR-doeleinden. Door een onafhankelijk en kritisch inhoudelijk standpunt in te nemen, kiezen de auteurs voor de beste manier van reclame maken. De strekking van het betoog blijkt uit de titels van de twee delen: 'Tien jaar verandering, wat heeft het opgeleverd?' en 'Het kan anders en beter; het W&I-Matchingmodel'.

Het eerste deel richt zich kritisch prikkelend tot beleidsmakers en bestuurders, het tweede deel geeft handreikingen aan management en medewerkers om hun werkprocessen anders te ordenen en in te richten. Twee wetten staan centraal, de ABW en WAO, omdat bij de uitvoering vergelijkbare problemen optreden, vooral waar het gaat om de reïntegratie in het arbeidsproces.

De uitgangspunten voor het geschetste model wijzen in dezelfde richting als Den Uijl. Omdat er meer organisaties optreden in een keten van activiteiten worden er hoge eisen gesteld aan de procesregie en de onderlinge communicatie. En elk reïntegratieproject vraagt om maatwerk, waarin de cliënt betrokken moet zijn. Activiteiten en medewerkers moeten steeds één op één aan elkaar verbonden worden.

De Berenschot-adviseurs hebben een uitdagend boek gemaakt dat de moeite van het lezen zeker waard is. Voor managers en uitvoerende professionals kan het lezen van interviews met Stella den Uijl en kortere artikelen van haar hand wellicht volstaan. Neemt men het proefschrift toch ter hand, dan zijn de casestudies voor hen ook zeker interessant.

Coachingsdoelen

Beuken, Joop van den, 'Acties die coachen tot een succes maken; voorbereiden op coachen in vijf stappen'. Uitgeverij Nelissen (PM-reeks), Soest, 2001, ISBN 90 244 1495 4 (€ 16,90).

Hargrove, Robert, 'Praktijkboek meesterlijk coachen', Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam, 2001, ISBN 90 571 2094 1 (€ 34,90).

Massa's managers zijn blijkbaar bezig zich steeds verder te bekwalen in hun vaardigheden als coach. Zij hongeren dus naar nieuwe boeken die hen daarbij helpen. In ieder geval geven uitgevers onverminderd nieuwe titels uit.

Van Beuken heeft tien jaar ervaring als coach. Volgens het boekenslag is hij in staat energie van en bij anderen te mobiliseren, waardoor zij nieuwe ideeën ontwikkelen, initiatieven nemen en belangrijke stappen zetten. Het lezen van zijn boek riep dat soort ervaringen niet op. Wel worden er blijkbaar aan een goede coach zo veel eisen en verwachtingen gesteld, dat de lezer geconfronteerd wordt met zijn eigen onmogelijkheden. De bedoeling is mensen te steunen in de voorbereiding op het coachen in de praktijk. De methode bestaat uit vijf stappen. De twee eerste richten zich op bezinning. In de derde stap valt de beslissing om wel of niet door te gaan, om daarna de coachingsdoelen te bepalen en te gaan oefenen in het coachen. Hargrove presenteert zich als autoriteit op het gebied van coaching, door in zijn titels het predikaat 'meesterlijk' te claimen. Zijn vorige boek (zie ook de boekbespreking in het nummer van maart 2001) 'Meesterlijk Coachen' liet veel vragen open, waarop dit praktijkboek in drie delen ingaat. Het eerste behandelt het ontwikkelen van een coachingsattitude, in het tweede deel wordt een vijf-stappen coachingsmodel ontwikkeld. In het laatste deel worden meestercoaches geïnterviewd. Hargrove geeft aan coachen overigens een bredere betekenis dan alleen individuele coaching. Beide boeken geven veel opdrachten tot het invullen van zelfanalyses en het beantwoorden van gewetensvragen. Als men van plan is al die opdrachten serieus te gaan uitvoeren, valt het te overwegen toch maar te kiezen voor die paar dagen durende training. Want houdingen leren uit boeken blijft moeilijk.

Jaap de Jong