

Janssen, Mieke, 'Methodiek intercultureel personeelsmanagement', tweede herziene druk. Uitgeverij Nelissen, Soest, 2002. ISBN 90 244 1626 4 (€ 22,50)

**Mensen verschillen.** Onze multiculturele samenleving kent een grotere diversiteit waar bedrijven in hun personeelsbeleid iets mee moeten. Jarenlange pogingen om achterstanden op te heffen met positieve actieplannen hebben onvoldoende succes. Allochtone werknemers worden nog steeds anders behandeld en hebben minder ontwikkelingskansen. Zolang de gezonde, blanke, volwassen, gehuwde man en vader de maat blijft, kunnen bedrijven niet profiteren van de vele aanwezige talenten in onze samenleving.

Studenten Personeel en Arbeid moeten zich in hun opleiding voorbereiden op toekomstige beroepsvraagstukken. Voor hen is deze stapsgewijze opgebouwde introductie op intercultureel personeelsmanagement in eerste instantie geschreven. Maar ook voor elke staffunctionaris en leidinggevende is er nog veel te leren.

Theoretische inzichten worden gecombineerd met noodzakelijke zelfreflectie en een ruim aanbod aan praktische instrumenten. De tijd ligt achter ons dat de aanwezigheid van 'andere' werknemers als een afzonderlijk beleidsvraagstuk kon worden gezien. In het totale personeelsmanagement zal rekening gehouden moeten worden met de diversiteit in het eigen personeel en de maatschappelijke omgeving. Hierin hinkt dit boek nog op twee gedachten. De sterke kant is dat die noodzakelijke integratie werkelijk getoond wordt, de zwakke kant is dat er blijkbaar nog altijd behoefte is aan een apart studieboek. Natuurlijk is bewustwording over heel wat zaken nodig, maar de schrijfster stopt daar niet bij. Zij werkt de gevolgen uit voor de verschillende fasen van personeelsmanagement. Er zijn goede functieprofielen nodig om criteria zo te objectiveren dat vooroordelen minder invloed hebben. Daarboven moeten binnen het instroombeleid nieuwe instrumenten worden ingezet om sommige doelgroepen te bereiken. Meer aandacht voor vertegenwoordigers van minderheden is nodig in het doorstroom- en zelfs in het uitstroombeleid.

Deze tweede druk is herzien en geactualiseerd, waarbij schoonheidsfoutjes zijn blijven staan, bijvoorbeeld dat een ondernemersraad vanaf 35 werknemers zou moeten worden ingesteld. Bovendien wordt, waar nodig, ingegaan op de andere arbeidsverhoudingen in Vlaanderen. In het huidige maatschappelijk klimaat lijkt de ruimte voor nuance af te nemen en wordt de discussie over de multiculturele samenleving verengd tot de verontwaardiging over de uitspraken van fundamentalistische imams. Het zal nog wel even duren voordat Nederland begrijpt dat verschillen tussen mensen erkennen uiteindelijk in ieders voordeel is. Dit evenwichtige leerboek spoort toekomstige personeelsmanagers aan om diversiteit – en dat is veel meer dan multi-culturaliteit – tot uitgangspunt van hun functioneren te maken.

Jaap de Jong



Over duurzaam ondernemen wordt veel gesproken. Werkelijk duurzaam ondernemen staat nog in de kinderschoenen. Het is heel wat meer dan extra cijfers publiceren. Zonder trendbreuken kan een werkelijk verantwoorde balans tussen het welzijn van de mensen ('People'), de ecologische kwaliteit ('Planet') en de economische welvaart ('Profit') niet gevonden worden. Bedrijven moeten drie typen keuzes maken: principes als normatief-ethische uitgangspunten; de inzet van interne en externe processen; en het vaststellen van kwantitatieve en kwalitatieve mijlpalen.

Negentien, onderling zeer verschillende, bedrijven, nemen deel aan het programma 'Van Financieel naar Duurzaam Rendement' van het NIDO. Dit Nationaal Initiatief Duurzame Ontwikkeling werd eind 1999 opgericht. Doelen zijn het geven van een stevige impuls aan de uitvoering van duurzaam ondernemen en het daarvoor bieden van een kennisinfrastructuur. Het verslag van de eerste ervaringen komt van de hand van programmamanager prof. dr. Jacqueline Cramer. Praktijkervaringen zijn bijvoorbeeld dat duurzaam ondernemen niet alleen nieuwe kansen en uitdagingen biedt, maar ook geld oplevert. Duurzaam ondernemen werkt alleen met passie en een sterke wil van leidinggevend, maar dan alleen als er dankzij zeer intensieve communicatie onder het personeel draagvlak is.

Dit verslag is bedoeld om praktische handreikingen te geven aan bedrijven die concreet aan de slag willen met duurzaam ondernemen. Iets meer aandacht voor de afstemming met de al bestaande zorgactiviteiten voor kwaliteit en arbeidsomstandigheden had wel gemogen. Veel van de lessen zijn waar en zullen herkend worden door de bedrijfsfunctionarissen die zich met deze onderwerpen bezig houden.

Cramer, Jacqueline, 'Ondernemen met hoofd en hart', *Duurzaam ondernemen: praktijkervaringen*. Koninklijke Van Gorcum b.v., Assen, 2002, ISBN 90-232-3884-2, € 14,50. Meer informatie is ook te vinden op [www.nido.nu](http://www.nido.nu) en de programmawebsite [www.naarduurzaamrendement.nl/resultaten/resultaten/index.php](http://www.naarduurzaamrendement.nl/resultaten/resultaten/index.php)

## Verlengde werkdagen

**Een kleine drie procent van Nederlandse werknemers heeft een gecompriëerde werkweek (meer uren, minder dagen). In negen bedrijven werd voor drie werksoorten (kantoorwerk, lichamelijk zware industriële arbeid en verpleging en verzorging) onderzocht welke gevolgen werknemers ondervinden van een negenurige werkdag.**

Het soort werk blijkt de door werknemers ervaren gevolgen te beïnvloeden. De verplegenden en verzorgenden waren duidelijker vermoeider en hadden meer gezondheidsklachten dan collega's die nog gewoon acht uur per dag werken. Voor kantoorwerkers en voor de kleine groep onderzochte industriële werkers lijken negenurige werkdagen geen probleem.

De wettelijke grenzen uit de Arbeidstijdenwet lijken te voldoen. Voor verpleging en verzorging is een lager maximum echter aan te bevelen. Nader onderzoek naar de kenmerken die er voor zorgen dat een langere werkdag vermoeiend is, is wenselijk. Keuzevrijheid voor werknemers is in ieder geval belangrijk. Mogelijk bieden functies met veel menselijke contacten minder mogelijkheden om te kiezen voor minder belastende werkstrategieën.

Josten, Edith, 'The effects of extended workdays', Koninklijke Van Gorcum BV, Assen, 2002, ISBN 90-232-3818-4 (€ 20, in het Engels, met Nederlandse samenvatting).