

GEPUBLICEERD INTERNATIONAAL

Insiders, outsiders en de bereidheid lid te worden van een vakbond

Jansen, G. & Lehr, A. (2022). On the outside looking in? A micro-level analysis of insiders' and outsiders' trade union membership. Economic and Industrial Democracy, 43(1), 221-251. <https://doi.org/10.1177/0143831X19890130>

Giedo Jansen
Universiteit Twente
giedo.jansen@utwente.nl

Alex Lehr
Radboud Universiteit Nijmegen
a.lehr@fm.ru.nl

Vakbonden worstelen met het vertegenwoordigen van flexwerkers, zzp'ers en andere werkenden zonder vaste baan. In tegenstelling tot werknemers met een vaste baan (de 'insiders' op de arbeidsmarkt) hebben werkenden zonder vaste baan ('outsiders') niet alleen vaak andere belangen, maar ook een kortstondigere binding met de organisaties waarvoor zij werken. Dit artikel onderzoekt de houdingen van insiders en outsiders ten aanzien van vakbonden in Nederland aan de hand van een vragenlijstonderzoek onder de Nederlandse beroepsbevolking. De data zijn afkomstig van het LISS-panel. De vraag die in dit artikel centraal staat is tweeledig. Ten eerste: in hoeverre verschillen insiders en outsiders in hun bereidheid om lid te worden van een vakbond? En ten tweede: in hoeverre kunnen verschillen in vakbondslidmaatschap worden verklaard door de mate waarin insiders en outsiders denken dat de vakbond voor hen opkomt en/of door de mate van sociale cohesie op de werkplek? De resultaten laten een duidelijke kloof zien in vakbondslidmaatschap tussen insiders en outsiders: flexwerkers, werklozen en met name zzp'ers zijn minder vaak vakbondslid (of bereid lid te worden) dan werknemers in vaste dienst. Ook laat het artikel zien dat deze kloof kan worden verklaard door verschillende percepties over vertegenwoordiging ('komt de vakbond voor mij op?') en niet zozeer door de mate van (of het gebrek aan) sociale cohesie op de werkplek.

Vaardigheden ontwikkelen? Organisatiecontext doet ertoe

Dhondt, S., Kraan, K., & Bal, M. (2021). Organisation, technological change and skills use over time: A longitudinal study on linked employee surveys. New Technology, Work and Employment, online first, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12227>

Steven Dhondt
TNO en KULeuven
steven.dhondt@tno.nl

Vele onderzoekers houden zich bezig met de vraag hoe technologie de vaardigheden van medewerkers beïnvloedt. Technologische veranderingen zouden leiden tot een wijziging in taken en daarmee in gevraagde vaardigheden. In de afgelopen twee decennia zijn verschillende vragenlijsten opgesteld waarmee die vaardigheden in beeld kunnen worden gebracht zoals de British Skills Survey, de PIAAC (OESO) en in Nederland de Netherlands Skills Survey (NSS). Deze vragenlijsten hebben met elkaar gemeen dat ze medewerkers vragen takenlijsten aan te vinken. De hypothese in dit onderzoek is dat er een verschuiving zichtbaar is naar meer generieke vaardigheden zoals communicatieve, sociale en creatieve vaardigheden.

In het artikel is deze taakbenadering kritisch benaderd. Het is niet terecht om alle taken zomaar te vertalen in vaardigheden. Een deel van die taken geeft weer hoe een functie is ingepast in de arbeidsdeling van een organisatie. Als medewerkers aangeven dat ze mogen plannen, dan is dat omdat in die organisatie dergelijke taken aan de medewerker wordt toebedeeld. Niet alle orderpickers mogen hun werk zelf plannen. Die toebedeling van taken geldt voor regelende, ondersteunende en voorbereidende taken. Het antwoord van een medewerker op de takenlijst geeft zicht op de organisatiecontext waarin die medewerker verkeert. De Moderne Sociotechniek ziet in dat antwoord een specifieke vorm van arbeidsdeling. In het artikel wordt onderscheid gemaakt tussen een arbeidsdelige of tayloristische omgeving (medewerkers mogen geen van die drie genoemde taken uitvoeren) en een meer geïntegreerde omgeving.

De NSS is bij een panel van werknemers afgenomen in 2012 en 2017. Voor een deel van dat panel was te achterhalen in welke organisatiecontext ze in 2012 en 2017 werkten. De data lieten ook toe om medewerkers te identificeren die van omgeving wijzigden: van arbeidsdelig naar geïntegreerd of omgekeerd. In het artikel is gekeken wat de wijziging in omgeving betekende voor de reken-, taal-,

sociale, communicatieve en ICT-vaardigheden. Ook is gecontroleerd voor technologische verandering, hoewel dit alleen in de 2017-vragenlijst is meegenomen als vraag. De uitkomst van het onderzoek is dat de organisatorische omgeving er voor de vaardigheden toe doet. Een geïntegreerde organisatieomgeving zorgt ervoor dat medewerkers meer van de genoemde vaardigheden dienen in te zetten in hun werk. Eenvoudig voorgesteld: als u in 2012 in een tayloristische omgeving werkte en in 2017 in een geïntegreerde omgeving, dan wordt in 2017 beroep gedaan op meer vaardigheden. Omgekeerd geldt hetzelfde: als u in 2012 in een geïntegreerde omgeving werkt en meer vaardigheden nodig had, dan verdwijnt het beroep erop in 2017 in een tayloristische omgeving. Technologische verandering had geen invloed op de gevraagde vaardigheden als gecontroleerd werd voor organisatieomgeving. Het onderzoek laat zien dat we meer aandacht moeten besteden aan hoe bedrijven het werk organiseren als we willen weten hoe de vraag naar vaardigheden zich zal ontwikkelen.

Nadelen voor zwaarlijvige werknemers

Amsterdam, N. van, Eck, D. van & Meldgaard Kjær, K. (2022). On (not) fitting in. Fat embodiment, affect and organizational materials as differentiating agents. Organization Studies, online first, <https://doi.org/10.1177/01708406221074162>

Noortje van Amsterdam
Universiteit Utrecht
 n.vanamsterdam@uu.nl

Dide van Eck
KU Leuven
 dide.vaneck@kuleuven.be

Katrine Meldgaard Kjær
IT University of Copenhagen
 kakj@itu.dk

Gezondheid staat hoog in het vaandel bij veel organisaties. De gedachte achter veel gezondheidsprogramma's op het werk is dat gezonde werknemers productieve werknemers zijn en daarmee goed voor de organisatie. Tegelijkertijd wordt gezondheid vaak direct verbonden met het ideaalbeeld van een werknemer die fit, sportief en slank is. Wat betekent deze sociaal geconstrueerde

norm voor werknemers die er niet aan voldoen? In ons onderzoek belichten we de ervaringen van zwaarlijvige werknemers. We interviewden 22 werkende vrouwen om te achterhalen wat het slankheidsideaal voor hen betekent binnen de werkcontext. Uit de verhalen van de deelnemers kwam naar voren dat de uitsluiting, stigmatisering en discriminatie die zij ervaren op basis van hun omvang niet alleen het gevolg zijn van ‘fatshaming’ door collega’s of werkgevers. Ook materialen spelen een rol. Stoelen zijn bijvoorbeeld vaak een grote bron van zorg. Pas ik wel tussen de armleuningen? Is de stoel stevig genoeg? Moet ik extra betalen als ik voor mijn werk een vliegreis moet maken? Ook passende en betaalbare (bedrijfs)kleding is niet altijd beschikbaar voor zwaarlijvige werknemers. Ze krijgen dus vervelende opmerkingen te verduren en worden daarnaast door materialen zoals stoelen en kleding benadeeld ten opzichte van hun slankere collega’s. Hierbij zien we dat normen rondom lichaamsomvang onlosmakelijk verbonden zijn met normen rondom gender: vrouwen worden strenger beoordeeld op hun uiterlijk. Schaamte over ‘niet passen’ – in zowel letterlijke als figuurlijke zin – speelt een grote rol in deze ervaringen en maakt het moeilijk voor zwaarlijvige vrouwen om zich uit te spreken over de uitsluiting die ze ervaren. Dit leidt er vaak toe dat ze - anticiperend op mogelijke uitsluiting - bepaalde werksituaties vermijden. Om een meer inclusieve werkomgeving te creëren, raden we werkgevers aan om naast bewustwording over de implicaties van gezondheidsidealen ook in te zetten op geschikte en betaalbare stoelen en kleding voor iedereen.

Belang van inclusief hr-beleid voor de samenwerking met freelancers

Groenendaal, S.M.E. van den, Freese, C., Poell, R.F., & Kooij, D.T.A.M. (2022). Inclusive HRM in Freelancers’ Employment Relationships: The Role of Organizational Needs and Freelancers’ Psychological Contracts. Human Resource Management Journal, online first, <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12432>

Sjanne Marie van den Groenendaal
 Tilburg University
 s.m.e.vdngroenendaal@tilburguniversity.edu

Organisaties huren steeds vaker freelancers in vanwege hun flexibiliteit en rijke expertise. Daardoor wordt het personeelsbestand van organisaties

steeds flexibeler en gefragmenteerder. De samenwerking met freelancers brengt nieuwe uitdagingen met zich mee, want hoe stem je het hr-beleid af op de verschillende typen werkenden in organisaties? De term inclusief hr-beleid komt steeds vaker voor in de discussies over Total Workforce Management. Maar wat verstaan we precies onder inclusief hr-beleid en wat zijn belangrijke hr-activiteiten die hierbij passen? Om meer duidelijk te geven in hoe inclusief hr-beleid van waarde kan zijn in het managen van de samenwerking met freelancers is in dit onderzoek het psychologisch contract tussen freelancers en vertegenwoordigers van de opdrachtgevers onderzocht. Het psychologisch contract wordt ook wel de psychologische relatie genoemd en omvat de impliciete onderlinge verwachtingen en persoonlijke belevingen van de betrokken partijen. Er heeft een interviewstudie plaatsgevonden onder acht dyades van hr-managers en freelancers. Hoewel de bevindingen in het algemeen aantoonde dat hr-managers en freelancers verschillende belangen hebben, waren beide partijen het eens over wat inclusief hr-beleid betekent in de samenwerking van freelancers. Binnen de dyades werd de inhoud van het psychologisch contract echter niet altijd hetzelfde gezien door hr-managers en freelancers. Onderhandelen over wederzijdse verwachtingen bij de implementatie van inclusief hr-beleid om schending van het psychologisch contract te voorkomen, bleek dus belangrijk. Bovendien leek er geen rekening te worden gehouden met de behoeften van de organisatie bij het ontwerpen van inclusief hr-beleid. Of freelancers voornamelijk werden ingehuurd voor hun flexibiliteit of expertise bleek niet te worden meegenomen in de beslissing over hoe inclusief hr-beleid werd vormgegeven. Door dit gebrek aan strategische afstemming kunnen organisaties kansen laten liggen om het volledige potentieel van freelancers te benutten. De bevindingen van het onderzoek geven een overzicht van hoe de samenwerking met freelancers kan worden geoptimaliseerd door middel van inclusief hr-beleid en welke factoren belangrijk zijn om mee te nemen in de vormgeving van hr-activiteiten.