



fotografie: arhief GIP

Nieuwe arbeidsverhoudingen in de publieke sector

Eelke Pol

Het zal niemand ontgaan zijn: professionals zijn ontevreden. Vooral degenen die werken in de publieke sector hebben gebrek aan erkenning, status, arbeidsvreugde en salaris. Natuurlijk, elke gek zijn gebrek, maar het gaat hier wel om tienduizenden professionals die belangrijk maatschappelijk werk doen in onder andere het onderwijs, de gezondheidszorg en de welzijnssector.

De professionals hebben zich inmiddels behoorlijk laten horen. In menig discussieprogramma op de televisie en in andere media hebben zij zich geroerd. Ook overkoepelende organisaties pakken het thema op. Zo heeft NVZ, de koepelorganisatie van de ziekenhuizen, een discussie opgestart over nieuwe zorgvormen onder de titel 'Klantgerichtheid, eenheid en vertrouwen'. Ziekenhuisdirecties pakken het stokje over en denken bijvoorbeeld na over de verhouding met de specialisten.

Bij de HRM'ers blijft het echter rustig. Te rustig. En dat is jammer. Want juist zij zouden een doorbraak kunnen realiseren in dit belangrijke debat. Heeft het thema niet alles te maken met de arbeidsverhouding en de arbeidsverdeling tussen professional en organisatie? Of preciezer gezegd: tussen professional, manager, staf en directie? Gaat het bij dit thema niet om de vraag: wie doet wat, wie is leidend en wie is volgend? Hoe zijn de ruil-, gezags- en samenwerkingsrelaties in de organisatie ingevuld? Me dunkt, toch specifiek het terrein van HRM'ers.

Het is mijn stellige overtuiging dat vastgelopen patronen, stereotype denkbeelden en ingegraven stellingen tussen management en professionals een blokkade vormen. Een blokkade om te komen tot nieuwe arbeidsverhoudingen en nieuwe arbeidsverdelingen die recht doen aan de wensen, ambities en opvattingen van professionals én aan de belangen van burgers. Maar als je als professional of als manager zelf onderdeel van dat proces bent, is het lastig om te doorbreken.

HRM'ers wacht een schone taak om patstellingen te doorbreken en beelden en stereotypen bespreekbaar te maken. En mee te denken over organisatievormen en arbeidsverhoudingen die beter inspelen op de situatie anno 2006. Immers, de klassieke opvattingen over professionals dateren uit halverwege vorige eeuw. Ervaringen over hoe het anders en beter kan, zijn de afgelopen jaren zeker opgedaan. HRM kan een belangrijke maatschappelijke taak vervullen door in scholen, ziekenhuizen, woningbouwcorporaties en uitvoeringsinstellingen in de sociale zekerheid het debat op te starten over de professional.

HRM'ers: kies positie en beken kleur. ■

Drs. E. Pol MMC is zakelijk coördinator van GIP Organisatieadvies.
e.pol@gip.nl