

Bibliografische gegevens**Titel:** Fit for the future. Handvatten voor toekomstbestendig HRM-beleid**Auteur:** Sarah Detaille en Annet de Lange**Uitgever:** Vakmedianet, Alphen aan den Rijn, 2018

Fit for the future. Handvatten voor toekomstbestendig HRM-beleid

Jan Kees Looise

Rond arbeid is veel beweging en de vraag is hoe organisaties, medewerkers en arbeidsmarktregio's daar het best op kunnen inspelen. Deze vraag staat centraal in dit boek bundel waaraan zo'n twintigtal bekende HRM-auteurs is meegewerkt. Ondanks deze verscheidenheid aan auteurs is er sprake van een duidelijke samenhang in de bijdragen. Nadat begonnen wordt met een schets van de voornaamste trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 1) en de veranderende rol van HRM (hoofdstukken 2 en 3) volgt een bespreking van een aantal mogelijke instrumenten, zoals vitaliteitsmanagement binnen organisaties (hoofdstuk 5), skills for the future (hoofdstuk 6), hybride leeromgevingen in samenwerking met het beroepsonderwijs (hoofdstuk 7) en slim sleutelen aan 'futureproof' werk (hoofdstuk 8). Vervolgens wordt op de aanpakken en ervaringen in een drietal sectoren en één organisatie ingegaan, namelijk: Zorg en Welzijn (hoofdstuk 8 en 12), Transport en Logistiek (hoofdstuk 9), Onderwijs (hoofdstuk 10) en Alliander (hoofdstuk 11). Het boek wordt afgesloten met conclusies over implicaties van de veranderingen van werk voor werkenden, organisaties en de rol van HRM.

Het boek is een mooi voorbeeld van toegepast onderzoek: uitgaande van wetenschappelijke concepten en onderzoeksbevindingen slagen de auteurs er goed in de brug te slaan naar toepassing in de praktijk. Het is ook vlot en helder geschreven, met veel praktische voorbeelden. Ook wordt elk hoofdstuk afgesloten met een 'take-home message'. De casus-hoofdstukken (8 t/m 12) dragen eveneens sterk bij aan het gevoel dat men goed weet wat er speelt in sectoren en organisaties. Positief is dat de aandacht zich niet

alleen richt op het individuele niveau en het organisatieniveau, maar ook op het regionale niveau. Weliswaar is dit laatste niveau duidelijk lastiger te operationaliseren dan de beide eerste twee niveaus – wat is precies een relevante arbeidsmarktregio en op welke manier vindt interactie met deze regio plaats? – maar met het behandelen van de rol van het beroepsonderwijs wordt toch een stap in deze richting gezet. Interessant is ook de benadering van HRM vanuit 'meervoudige waarde creatie'. Naast economische waarde (financieel, materieel), wordt daarbij ook sociale waarde (intellectuele, menselijk en relationeel) en ecologische waarde (natuurlijke aspecten) benadrukt. Ook het meten en controleren van de verschillende waarde soorten krijgt uitgebreid aandacht. Helaas wordt niet ingegaan op de vraag hoe HRM er in kan slagen zo'n meervoudige waarde benadering binnen organisaties tot stand te brengen, want daarvoor zal medewerking van het hele (top)management nodig zijn. In feite blijft dit punt in het hele boek wat onderbelicht. Er is veel praktische informatie over instrumenten voor HRM om met veranderingen rond arbeid om te gaan, maar op de vraag hoe HRM de rest van de organisatie hierin mee kan nemen wordt niet expliciet ingegaan. Voor het realiseren van een toekomstbestendig HRM-beleid is dat echter een eerste vereiste. Ondanks deze kanttekening kan ik dit boek ten zeerste aanbevelen. Behalve in de HRM-praktijk is het ook zeer bruikbaar in het HRM-onderwijs.

Jan Kees Looise

Jan Kees Looise is emeritus-hoogleraar HRM aan de Universiteit Twente.