



Lectoraat Duurzaam HRM: Werk



Recente blogs

Geschreven door **Dr./PhD Veth KN, Klaske** op 22 januari 2019

Door Dr./PhD Veth KN, Klaske

Lectoraat Duurzaam HRM: Werk

Mijn opa heb ik niet gekend. Ik vraag me af wat mijn opa zou hebben gezegd als hij hoorde van het lectoraat Duurzaam HRM. Hè, wat, duurzaam HRM? En ook: Hè lectoraat? Wat is dát dan? Er is in de afgelopen vier decennia veel veranderd, zowel op het vlak van werk, van HRM, alsook van duurzaam HRM. Maar ook lector en lectoraat zijn vrij nieuwe termen. Nu hoeft je niet onder een steen te hebben geleefd om niet (volledig) aan de recente ideeën en trends rondom deze termen te zijn aangehaakt. Als verse lector Duurzaam HRM & leiderschap ga ik hier in de komende blogs meer over vertellen. In deze blog starten we met werk.

Okay opa, eerst maar eens over werk. Het meest saillante kenmerk van werk in deze moderne tijd is de veronderstelling dat werk zou moeten bijdragen aan het geluk van de mens. Deze overtuiging is niet van alle tijden, zoals Alain De Botton treffend in Ode aan de Arbeid beschreef. Hoewel werk altijd al een prominente rol in samenlevingen heeft gespeeld, is de identificering die men tegenwoordig heeft met werk typerend voor het post-moderne tijdsgewricht. Het is bij een eerste ontmoeting tussen mensen dan ook vaak de eerste vraag die men stelt: Wat doe jij voor werk? Het gaat dan niet om wie die ander is, of welke interesses of afkomst die ander heeft. Zo is het niet altijd geweest.

Ten tijde van Aristoteles ontpopte de mentaliteit van de onverenigbaarheid van werk en voldoening. Financiële nood maakte de mens tot een gelijke van een slaaf of dier. Arbeid zou tot psychische deformaties leiden. Dat werd ruim twee millennia het algemeen gedachtegoed over werk. Pas in de Renaissance, en vooral halverwege de 18e eeuw vinden we lofzangen op praktische werkzaamheden en daaraan gekoppelde bekwaamheden. Significante bijdrage in deze is de Encyclopédie van Diderot en d'Alembert waarin de vloer werd aangeveegd met de lofzang op de vrije kunsten als doelloze liefhebberijen van dilettanten. Door de bourgeoisie werden de genoegens opgeëist die ooit de aristocratie toebehoorden zoals vrijheid, trots, geluk, kortom het welbevinden van de mens door bezoldigd werk. Dus, waar werk voorheen eeuwenlang niet kon samengaan met geluk en vreugde, zo leek voortaan het bestaan zonder werk onmogelijk tot geluk te kunnen leiden.

Mijn opa was zelf een product van zijn tijd: hij was ingenieur en lid van de directie van de Nederlandse Maatschappij voor de Walvisvaart N.V. Indertijd werd hij getypeerd als de motor achter het in de vaart brengen van de eerste en tweede Willem Barendsz om Nederlands schrale vetpot na de Tweede Wereldoorlog te verbeteren. Ai, de walvisvaart: voor mij, als product van mijn tijd én vegetariër, een pijnlijk punt. Echter, de walvisvaart was na de tweede wereldoorlog het symbool van de herrijzende natie geworden. Zie hier in twee generaties tijd een mindgap van jewelste ten aanzien van werk.



24 sep Is de HR-prof de gedroomde paradox-navigator?
Naast lector Duurzaam HRM ben ik ook kerndocent Nieuw Leiderschap in...

22 sep The long march na de tweede coronagolf
The long march na de tweede coronagolf: hoe nu verder? Een blog van...

8 dec Bekijft online thuiswerken na de coronacrisis?
Cees Reezigt, lector Organisatieontwerp en Verandering en Klaske Veth,...

30 nov Bekijft online thuiswerken na de coronacrisis?
Blog special in samenwerking met lector dr. Cees Reezigt...

[naar bloglijst](#)



zouden auto's bijvoorbeeld onbetaalbaar zijn. De gevolgen zijn iedere dag voelbaar op het werk. Wat betekent dit allemaal voor de medewerker?

Het zijn immers niet alleen veranderingen in en rondom het werk waarmee medewerkers te maken hebben, maar ook met veranderingen in zichzelf. Te denken valt hierbij aan de alternaties van fysieke en cognitieve capaciteiten die inherent zijn aan het menselijke verouderingsproces. De wijze waarop men op wijzigende werkomstandigheden reageert kan verschillend zijn; deze kunnen belastend zijn, en daarmee bijdragen aan de achteruitgang van vitaliteit, maar ze kunnen ook stimulerend zijn, en daarmee juist vitaliteit bevorderen. Dit laatste impliceert dat werk, dat wil zeggen participatie in een samenwerkingsverband, een positieve rol kan spelen in het optimaliseren van de kansen op lichamelijke, sociale en geestelijke gezondheid. Deze thematiek geldt voor iedere medewerker, maar zeker nu loopbanen alsmaar langer worden door de verhoging van de pensioenleeftijd, is deze meer dan ooit actueel. Arbeid kan, kort gezegd, de werking van een medicijn hebben. De vraag is in welke mate organisaties en medewerkers hieraan kunnen bijdragen. Daarover in de volgende blog meer.

delen:    

 Laatst gewijzigd op 24 januari 2019

STUDEREN

Studiekeuze
Opleidingen
Masters
Minoren

PROFESSIONALS

Informatie voor bedrijven
HanzePro opleidingen

ONDERZOEK

Praktijkgericht onderzoek
Lectoraten

SPEERPUNTEN

Energie
Healthy Ageing
Ondernemerschap

HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN

Bestuur en governance
Schools
Kenniscentra
Locaties en openingstijden
Werken bij de Hanzehogeschool
Vacatures
Alumni