

## Tilburg University

### **Review of the book I-deals: Idiosyncratic deals employees bargain for themselves, D.M. Rousseau, 2006**

Freese, Charissa

*Published in:*  
Gedrag en Organisatie

*Publication date:*  
2007

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Freese, C. (2007). Review of the book I-deals: Idiosyncratic deals employees bargain for themselves, D.M. Rousseau, 2006. *Gedrag en Organisatie*, 20(2).

#### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Boekbesprekingen

## I-deals: Ideosyncratic deals employees bargain for themselves

*Denise M. Rousseau. New York: M.E. Sharpe, 2006. ISBN 0-7656-1043-4.*

212

Denise Rousseau is onbetwist expert op het gebied van psychologische contracten en arbeidsrelaties. Ze heeft een nieuw boek geschreven, dat een logisch vervolg is op haar boek *Psychological Contracts in Organizations* uit 1995. In dat boek gaat ze in op wat psychologische contracten zijn, hoe ze gevormd worden en het belang ervan in arbeidsrelaties. In haar nieuwe boek gaat ze een stap verder. Nu het belang van psychologische contracten alom onderkend wordt, hoe moet die kennis dan optimaal ingezet worden in arbeidsrelaties? Zij introduceert daarbij de term 'i-deal', waar helaas geen mooie Nederlandse tegenhanger voor bestaat, zonder aan inhoud in te boeten. 'I-deals' zijn individuele afspraken tussen werknemer en organisatie met betrekking tot het arbeidscontract, waarbij zowel werknemer als organisatie profiteren van een dergelijke deal, een ideal dus. In de wetenschap is veel aandacht voor rechtvaardigheid op de werkvloer, waarbij vaak wordt aangeraden te komen tot standaardisatie om ervoor te zorgen dat zaken zo als rechtvaardig ervaren worden. Rousseau betoogt dat werknemers juist helemaal niet altijd hetzelfde willen en dat het ook niet in het belang is van de organisatie om iedereen gelijk te behandelen. Echter, de individuele maatwerkafspraken die Rousseau propageert, druisen in tegen de rechtvaardigheidstheorie. Het centrale thema van het boek is dan ook hoe i-deals zo vormgegeven kunnen worden, dat werknemer, organisatie en collega's hiervan profiteren. Rousseau toont zich gevoelig voor de negatieve consequenties die kunnen ontstaan bij individuele maatwerkafspraken: voorkeursbehandelingen zijn daarbij niet gewenst. Ze gaat allereerst in op wat i-deals zijn en wat er juist niet mee bedoeld wordt. Ze onderscheidt zes typen i-deals gebaseerd op de fase waarin ze totstandkomen (bij aanname, tijdens beoordeling, promotie of pensioen) en door wie de onderhandeling geïnitieerd wordt: door de organisatie of de werknemer. Vervolgens beschrijft ze hoe erover onderhandeld kan worden en welke rol organisatie en collega's daarbij spelen. Tot slot gaat ze in op de culturele verschillen die een rol kunnen spelen bij het totstandkomen van i-deals. Het boek geeft veel voorbeelden uit de praktijk, waarbij cases van organisaties die geprofiteerd hebben van i-deals de revue passeren. Dit maakt het tot een boek dat zowel wetenschappers als HR-managers inspiratie kan geven.

*Charissa Freese,*

*Academie voor Management en Bestuur, Avans Hogeschool, 's-Hertogenbosch*