

# Need *to* read

Journalist en psycholoog **Dominique Haijtema** recenseerde businessboeken voor BNR Nieuwsradio en het Financieele Dagblad. Voor deze rubriek kiest zij steeds vijf boeken die haar zijn bijgebleven.



Waarom zijn wij bereid ons bestaansrecht en identiteit aan ons werk te ontnemen? Hoezo zijn de gedachten van een bankier of accountant 500 pond per uur waard en het werk van een Braziliaanse schoonmaker 7 pond? De Engelse filosoof Alain de Botton onderzoekt deze en andere relevante vragen in zijn boek 'Ode aan de arbeid'. Weinig consumenten

staan er volgens hem bij stil waar hun fruit vandaan komt, laat staan waar hun overhemden gemaakt zijn of wie de ringen heeft ontworpen waarmee hun doucheslang aan de cabine is bevestigd. "De herkomst en de omzwervingen van onze aankopen laten ons onverschillig, hoewel – in elk geval voor mensen met wat meer fantasie – de klamme bodem van een doos of een ondoorgrondelijke code op een computerkabel een verwijzing kan vormen naar productieprocessen en transportmiddelen die indrukwekkender en geheimzinniger zijn – en meer ontzag en aandacht verdienen – dan de producten zelf", schrijft hij. Hij gaat op zoek naar de eigenaardigheden van de moderne werkomgeving. En verbaast zich vervolgens over gecompliceerde terminologie, over personeel dat uitsluitend koekjes binnenrijdt bij vergaderingen of een bestuursvoorzitter die vooral zijn best doet om zo weinig mogelijk te zeggen.

Volgens De Botton zijn veel mensen op kantoor gekweld door het idee dat zij een of andere vergissing hebben gemaakt en daardoor hun ware roeping zijn misgelopen. Zijn bevindingen op een accountantskantoor en een loopbaanadviesbureau zijn hilarisch, confronterend en buitengewoon ontzunderend.

*Ode aan de Arbeid*, Alain de Botton. Uitgever: Atlas. ISBN 9789045015873

Een boek dat ik iedereen zou willen aanraden is 'Kiezen voor geluk' van de Zweedse regisseur Kay Pollak. Pollak maakte de prachtige film 'As it is in heaven', maar schrijft ook boeken over persoonlijke ontwikkeling en geeft cursussen over leiderschap in het bedrijfsleven.

Hij gelooft heilig in het menselijk potentieel en stelt dat wij van iedere ontmoeting met anderen kunnen leren. 'Kiezen voor geluk' heeft feitelijk een kernboodschap: iedereen is de regisseur van zijn eigen leven. Wij kunnen een ander niet veranderen, maar wel onze kijk op de wereld. De titel van het boek zegt het al: geluk is wat de regisseur betreft vooral een kwestie van kiezen.



Het boek is geschreven als een oefenboek en is daarmee een soort verandercursus waarvoor je de tijd kunt nemen. Door het boek meerdere keren te lezen, 'ontdek' je net als bij een goede film elke keer iets nieuws. Met 'Kiezen voor geluk' leer je jouw eigen film of verhaal steeds beter begrijpen.

*Kiezen voor geluk*, Kay Pollak. Uitgever: AW Bruna. ISBN 9789022995747

De meerderheid van de Nederlandse banken is failliet en als we het bankensysteem niet fundamenteel wijzigen, kan morgen weer een bank omvallen. Dit stelt Kilian Wawoe, auteur van het boek 'Bonus'. Het boek is gebaseerd op zijn eigen ervaringen als HR-manager bij ABN Amro en zijn promotieonderzoek, waarvoor hij vragen stelde aan bijna 1500 medewerkers van verschillende banken. De discussie gaat volgens hem meestal ten onrechte over de hoogte van bonussen, terwijl iedereen verkeerd gedrag vertoont als hij een bonus krijgt voorgehouden.



Wawoe riep al jaren dat het beloningssysteem bij banken pervers en misdadig is. Omdat er niets veranderde nam hij ontslag en werkt nu als onderzoeker en adviseur. Zijn kritiek op het bonus-systeem wordt grotendeels doodgezwegen. “Niemand durft aan de bonussen te komen. Uit angst vermoed ik”, zei hij in een interview hierover.

Hij beleefde zelf vette jaren bij de bank. Zijn mening veranderde toen hij onderzocht wat werknemers tot goede werknemers maakt. Hij ontdekte dat de hoogste bonussen niet gingen naar de beste bankiers, maar naar de grootste haantjes binnen het bedrijf: assertieve en dominante persoonlijkheden omdat zij de meeste risico's nemen. Het bonusbeleid is vooral een illustratie van de enorme machocultuur in de bankwereld, waar het nooit genoeg is. Volgens Wawoe zou de top van de bank een vast salaris moeten krijgen. De fundamentele vraag die iedereen moet stellen, is eenvoudig. “Hoeveel risico wilt u dat de banksector nog neemt? Goed wetende dat de belastingbetaler de rekening betaalt als het straks opnieuw misgaat.”

*Bonus. Een Nederlandse bankier vertelt.* Kilian Wawoe. Uitgever: De Bezige Bij. ISBN: 9789023462682

Je ontmoet iemand en er is meteen een klik. Of je kent iemand al jaren en de communicatie verloopt elke keer bijzonder moeizaam. Er is al veel geschreven over persoonlijke communicatie en interactie tussen mensen. Het gaat dan meestal over de inhoud en af en toe over non-verbale aspecten zoals de lichaamshouding.



Er is volgens auteur Marie-José Falke echter een niveau dat vaak over het hoofd wordt gezien en van nog grotere invloed en betekenis is dan het verbale en het non-verbale niveau. Daar is volgens haar aanzienlijk minder over bekend omdat het niet direct tastbaar en meetbaar is. “Terwijl juist dat niveau de beleving van verbinding en oprecht

contact bepaalt. Ook de bekende ‘ruis in de communicatie’ ontstaat op dat niveau”, schrijft zij in haar boek.

Falke noemt dit niveau het derde communicatieniveau of het energetische niveau. Op basis van dit energetische niveau bepalen wij of we iemand wel of niet aardig vinden, iemand vertrouwen, vermoeiend of inspirerend vinden, opgejaagd worden of juist gerustgesteld, begrepen of gedesilluseerd. Kortom: het energetische niveau is bepalend voor de ‘klik’.

*Onzichtbare interactie. Waar het in communicatie werkelijk om draait.* Marie-José Falke. Uitgever: Ten Have. ISBN 9789025960926

Als een ronde tafel wordt gebruikt bij een vergadering, nemen meer mensen aan het gesprek deel dan bij een vierkante tafel. Toen warenhuis Wal-Mart zijn winkelwagens groter maakte, nam de verkoop van



grotere spullen met 50 procent toe. Als patiënten een groen uitzicht hebben in het ziekenhuis, neemt de duur van hun verblijf met 20 procent af. Kleine dingen hebben vaak een gigantische impact, wil de Amerikaanse managementgoeroe Tom Peters hier maar mee zeggen. In zijn boek ‘De kleine grote dingen’ bundelde hij zijn inzicht en ervaringen van de afgelopen jaren.

Peters is er bijvoorbeeld van overtuigd dat veel innovatie of succes ontstaat uit onvrede met een systeem of product.

Een beetje revolutie in onze rigide systemen kan dan ook geen kwaad. Leidinggevenden hebben volgens Peters maar één belangrijke taak en dat is het ontwikkelen van hun medewerkers. Een leider hoort dan ook geen strategie te ontwikkelen, maar de beste strategieën te ontwikkelen.

Het boek is een beetje als de auteur zelf: het gaat alle kanten op, is niet altijd even genuanceerd en bevat talloze voorbeelden, oneliners en verhalen. Tom Peters geeft waardevolle adviezen die misschien voor de hand liggen, maar onvoldoende worden toegepast.

*De kleine grote dingen. 163 manieren om je resultaat te verbeteren.* Tom Peters. Uitgever: Spectrum. ISBN 9789049106522