

BOEKWERK

Inspirerende spiegels

Rob Fijlstra, Harry Wullings, Ondernemen met gevoel. Hoe persoonlijke en organisatie-ontwikkeling elkaar kunnen versterken, Schiedam, Scriptum Management, 1998, ISBN 90 5594 121 2

Je kunt boekenkasten vullen met boeken met praktische en theoretische aanbevelingen over management, leidinggeven en ondernemen. Veel auteurs van die boeken wekken de suggestie nieuwe antwoorden te geven op oude vragen. Dat doen de schrijvers van het boek 'Ondernemen met gevoel' niet. Zij hebben zelfs geen oude antwoorden op nieuwe vragen. In hun eerste zin zeggen ze dat alles al een keer bedacht en geschreven is. Zij hebben geen nieuwe boodschappen. Wel oude wijsheden. Het gaat erom eerlijk, ontvankelijk, verbindend en authentiek te zijn. Managers en medewerkers moeten vooral zichzelf durven zijn.

'Ondernemen met gevoel' is een boek over hoop en vooruitgang. Verzakelijking mag niet leiden tot verharding van menselijke relaties. Het is zaak de eigen talenten te benutten. Behalve om vertrouwen in de eigen kwaliteiten gaat het om innerlijke rust, eenvoud en om meer zijn door minder te doen. De oplossingen voor veel problemen liggen in onszelf. De schrijvers houden zich als adviseurs vanuit een organisatorisch-psychologische invalshoek bezig met individuen en organisaties. Specialisaties liggen in leiderschap, interpersoonlijke competenties, emotionele intelligentie en cultuurverandering. Dat blijkt uit benadering, taalgebruik, denkbelden en perspectieven. Zij zijn het met veel managers en hun adviseurs eens dat veranderingen in organisaties urgent zijn. De oorzaken liggen in de perspectieven van medewerkers, niet bij de markteisen. Dan volgt er een echte psychologische analyse. Veel mensen zijn verlamd doordat zij gevangen zitten in een 'schulddenken'. Zij zouden zich moeten bevrijden en verantwoordelijk voelen. De auteurs beschrijven de blokkades die het mensen in organisaties moeilijk maakt het goede te doen. Veranderingen lukken pas als iedereen wordt ingeschakeld bij het verbeteren van routines en het ontwikkelen van nieuwe mogelijkheden. Er moet een evenwicht zijn tussen de persoonlijke en de organisatieontwikkeling.

Gezond verstand blijft belangrijk. Enige afstand nemen, durven relativeren, zaken niet groter maken dan ze waard zijn. Een meer Hollandse benadering kan bijna niet. Als een spiegel leest het boek. Het geeft geen echte praktische aanbevelingen. Het verkoopt geen geloof in een ideale aanpak, wel vertrouwen in de mogelijkheid zelf een goede aanpak te vinden. Het gaat om een nuchter idealisme. De lezer die niet gevoelig is voor die boodschappen zal snel vinden dat de uitgave blijft zweven in vage algemeenheden. Andere lezers zullen het boekje bij de hand houden. Om snel te grijpen op het

moment dat inspiratie gezocht wordt. Het plezier van de schrijvers komt dan over. Nuttig voor medewerkers, stafmedewerkers en managers, speciaal aanbevolen voor die mensen die na de eerste regel denken dat verder lezen zonde van de tijd is.

Jaap de Jong

Verandering van arbeidstijden

Julie Ng-A-Tham, Besluitvorming van arbeidstijden Van Gorcum, Assen, 1999, ISBN 90 232 3472 3, f 75,-, tel. 0592-379556, e-mail assen@vgorcum.nl.

Arbeidstijden zijn een belangrijk instrument geworden; de wensen van afnemers, scherpe concurrentie of goede arbeidsvoorwaarden voor schaars personeel kunnen reden zijn om een regeling aan te passen. Hoe je veranderingen door kunt voeren wordt behandeld in *Verandering van arbeidstijden*. De auteur heeft in dertien verschillende organisaties de besluitvormingsprocessen en hun uitkomsten onderzocht. Het is een wetenschappelijke uitgave en vooral geschikt voor deskundigen die bij besluitvorming over arbeidstijden betrokken zijn.

Visionair



Ervaring

Staatscourant



Officieel dagblad

Regelgevend sinds 1814, beleidsmatig vanaf nu. 070-378 98 80