

IN DE BOEKEN



FRANK VAN LUIJK
DE ONTSPOORDE MANAGER
WAAROM MENSEN AAN DE TOP DE WEG
KWIJTRAKEN
AMSTERDAM, UITGEVERIJ ATLAS CONTACT, 2014
175 BLZ., ISBN 978 90 4700 712 8

Wie kent ze niet, de managers die koste wat het kost aardig gevonden willen worden en daardoor in een bijna totale besluiteloosheid en inertie vervallen? Of de narcisten, de structopaten en de psychopathische managers? Sommige managers vervallen onder druk in schadelijk gedrag. Hoe komt dat? Waaraan kun je ze herkennen en hoe kun je met ze omgaan? Van Luijk beschrijft de diverse typen ontspoorde managers en lardeert de theorie met tien voorbeelden van bekende Nederlandse managers, zoals Cees van der Hoeven (Ahold), Erik Staal (Vestia) en Dirk Scheringa (DSB), die op grootse wijze ontspoord zijn. Managers die allemaal aanvankelijk zeer succesvol waren, die alom geprezen en geroemd werden, maar die ergens in hun loopbaan het spoor bijster raakten.



BEN KUIPERS & SANDRA GROENEVELD
DE KRACHT VAN HIGH PERFORMANCE TEAMS
AMSTERDAM, MEDIAWERF, 2014
112 BLZ., ISBN 978 94 90463311

‘Teams zijn tot bijzondere dingen in staat. Het vergt veel om bijzondere dingen tot stand te brengen. Coördinatie, lef, doorzettingsvermogen, een helder doel, samenwerking, en als die voorwaarden in een team samenkomen, kunnen er dingen gebeuren die anderen voor onmogelijk houden.’ Aldus directeur Arbeidszaken Lucas Lombarders van het Ministerie van Binnenlandse Zaken in het voorwoord van dit boek over excellent presteren in de publieke sector. De auteurs, verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, hebben in samenwerking met InternetSpiegel onderzoek gedaan naar een groot aantal teams in de publieke sector. Dit heeft geleid tot het identificeren van de zes belangrijkste ingrediënten van High Performance Teams (HPT's): teambevlogenheid, zelfmanagement, doelgerichte samenwerking, taakgerichte samenwerking, stakeholdergerichte samenwerking en leiderschap. Het onderzoek heeft zicht gebracht op de vraag hoe het komt dat deze teams excellente prestaties leveren en tot grotere hoogte komen dan andere teams. Het boek sluit af met de HPT-zelfscan, een handig instrument om te bepalen waar je als team zelf staat.

**HANS DE BRUIJN, HAIKO VAN DER VOORT,
HARALD WARMELINK, RUBEN VAN WENDEL DE
JOODE, NIKKI WILLEMS**

NIEUWERWETS ORGANISEREN

ASSEN, VAN GORCUM, 2014

UITGAVE IN SAMENWERKING MET DE STICHTING
MANAGEMENT STUDIES

168 BLZ., ISBN 978 90 2325 339 6

Er lijkt een bijna onverzadigbare behoefte te bestaan aan nieuwe vormen van organiseren. Bij veel bestaande organisatievormen voelen we ons blijkbaar onbehaaglijk: ze sluiten niet meer aan op de wereld die zo anders is dan een paar decennia geleden.

Nieuwerwets organiseren gaat over die nieuwe organisatievormen. Aan de hand van een groot aantal interviews bij 'nieuwe' organisaties zijn zes organisatievormen geïdentificeerd: loslaten, protocolleren, cultiveren, parallel schakelen, verbinden en virtualiseren. Deze vormen blijken op allerlei verschillende manieren te worden toegepast. Die nieuwe organisatievormen intrigeren: ze zijn soms radicaal anders dan de bestaande manier van denken over organiseren. Maar we moeten blijven nadenken. Daarom komen in het boek ook de schaduwzijden van de nieuwe manieren van organiseren aan de orde. Daarmee biedt dit boek een genuanceerd beeld van nieuwe organisatievormen – die vaak werken, maar soms ook niet. *Nieuwerwets organiseren* is een boek voor iedereen die op zoek is naar een richting om zijn of haar organisatie opnieuw vorm te geven, en naar de condities waaronder een gekozen organisatievorm effectief kan zijn.



DANIËL OFMAN
**INSPIRATIE EN INZET IN ORGANISATIES
ALS HARDER WERKEN NIET MEER WERKT**

UTRECHT, UITGEVERIJ SERVIRE, 2014

192 BLZ. ISBN 978 90 2155 661 1

Twintig jaar na zijn bestseller *Bezieling en kwaliteit in organisaties* komt Daniël Ofman met een nieuw boek getiteld *Inspiratie en Inzet in Organisaties*. Hierin legt hij zijn gehele theorie bloot, gebaseerd op zijn kernkwadranten. Ofman gaat in op de voorwaarden die nodig zijn om inspiratie en inzet tot bloei te laten komen in een organisatie. Hij stelt helder en duidelijk dat er grenzen zijn aan wat maakbaar is, en legt uit wanneer verandering een doel kan zijn en wanneer niet. Het boek is een vurig pleidooi voor een integrale benadering van leven, werken en organiseren. Het leert je wat er nodig is om met minder energie meer te bereiken. En het wordt al snel duidelijk dat traditionele manieren van managen niet langer werken.

Inspiratie en inzet zijn niet te koop. Die krijg je als wat je doet inhoudelijk klopt, als je houding klopt, en als de verhoudingen kloppen. Klopt één onderdeel niet, dan eindig je als organisatie of als mens uiteindelijk met niets. *Inspiratie en Inzet in Organisaties* is een *wake-up call* en een richtingwijzer voor leidinggevend en medewerkers. Ofman: 'Eigenlijk is dit het boek dat ik twintig jaar geleden wilde schrijven, maar toen nog niet kon.'