



PAUL VERBURGT

MINIMAL MANAGEMENT

DEVENTER, VAKMEDIANET, 2015

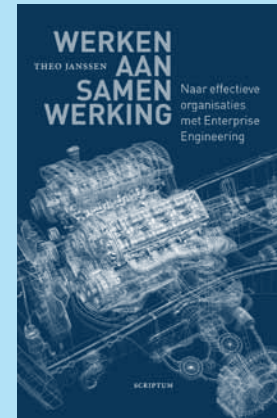
165 BLZ., ISBN 978 94 627 60561

De auteur zet zijn hakken stevig in het zand: al die managers, stafmedewerkers en regels hebben geen nut. Ze ontkennen de volwassenheid van medewerkers en hun natuurlijke bereidheid om hun werk met toewijding en plezier te doen. Het is goed mogelijk een organisatie succesvol te laten zijn met een maximum aan vrijheid en eigen verantwoordelijkheid voor de medewerkers, aldus de auteur.

Bang voor volwassen medewerkers? Koop dit boek dan niet. Is uw organisatie echter vastgelopen in beheersing en regelzucht? Dan is dit boek een aanrader.

Wil de top van een organisatie niets weten van minimal management? Dan vinden haar lagere managers en medewerkers achterin het boek tips waarmee zij kunnen proberen er desondanks het beste van te maken.

In het boek is te lezen wat minimal management is, hoe het wordt ingevoerd en hoe het werkt. Met tal van praktische voorbeelden en nuttige tips.



THEO JANSSEN

WERKEN AAN SAMENWERKING

**NAAR EFFECTIEVE ORGANISATIES MET
ENTERPRISE ENGINEERING**

SCHIEDAM, SCRIPTUM, 2015

231 BLZ., ISBN 978 90 559 49151

Er is veel, heel veel, wat aan organisaties kan worden verbeterd. Niet op basis van vage veronderstellingen en potentiële oplossingen, maar op basis van de objectief vast te stellen constructie van organisaties. Als de essentie van een organisatie eenmaal in kaart is gebracht, wordt zichtbaar wat er misgaat op het meest fundamentele niveau. Zonder dit inzicht laat de organisatie heel wat mogelijkheden tot verbetering onbenut.

De auteur van *Werken aan samenwerking* beschouwt de samenleving en organisaties vanuit een exacte benadering. Hij sluit aan bij inzichten uit de hoek van social engineering en biedt van daaruit instrumenten om de constructie van organisaties te perfectioneren.

Samenwerkingsproblemen zijn niet altijd te herleiden tot onwil of onkunde, maar worden dikwijls al ingebakken tijdens het organisatieontwerp. Dit boek is een aanrader voor iedereen die organisaties rigoureus efficiënter en effectiever wil maken door verborgen weeffouten in de samenwerking op te sporen en op te lossen.



ANNEMARIE MARS

VAT OP VERANDERING - WAAR KUNNEN ORGANISATIEVERANDERAARS HOUVAST VINDEN ALS ELKE SITUATIE ANDERS IS?

ASSEN, VAN GORCUM, 2015

184 BLZ., 978 90 232 53594

De organisatie wil inspelen op nieuwe marktomstandigheden en maatschappelijke ontwikkelingen. Het management maakt een veranderplan met heldere stappen, betreft medewerkers en communiceert over de voortgang. En toch gaat het anders dan men zich had voorgesteld: de verandering stuit op verzet en medewerkers blijven vragen stellen. Wat nu? Annemarie Mars reikt instrumenten aan waarmee organisaties voortgang in de verandering kunnen krijgen en houden.

Zij introduceert zes 'schijnwerpers'. Deze staan voor de verschillende perspectieven die het management vat geven op verandering: Richting, Ruimte, Reacties, Relatie, Regie en Reflectie. Op ieder moment in een veranderproces kan de manager een of meer van deze schijnwerpers 'aanzetten'. Bij ieder perspectief stelt u een kernvraag om de situatie helder in kaart te brengen.

In het eerste deel van het boek worden handreikingen gedaan om meer zicht te krijgen op de voortgang van verandering. Aan de orde komen herkenbare knelpunten, valkuilen en signalen die erop wijzen dat de verandering werkt of juist stagneert. De auteur schetst hoe managers de zes schijnwerpers in diverse situaties kunnen toepassen en hoe zij vervolgens de stap naar oplossingen kunnen zetten.

In het tweede deel beschrijft de auteur 33 voorbeelden uit haar praktijk als veranderkundige.



GREGORY EVERS

DE REORGANISATIE ONTMASKERD

DEVENTER, VAKMEDIANET, 2015

259 BLZ., ISBN 978 94 627 60509

De reorganisatie van de Nationale Politie is uitgelopen op een fiasco, de reorganisatie van Ambulance Amsterdam heeft gefaald, ... mislukte verandertrajecten zijn aan de orde van de dag.

Dit boek geeft inzicht in de processen achter de schermen en in de ingrijpende en soms onbegrijpelijke besluiten die door leiders worden genomen.

Op basis van ruim veertig diepte-interviews definieert Evers de belangrijkste dilemma's van leiders in ingrijpende veranderingsprocessen. Aan de hand van verschillende casussen, waaronder die van PostNL, worden zeven factoren beschreven die van invloed zijn op de omgang met deze dilemma's.