

IN DE BOEKEN



STRATEGIE

DE KRACHT VAN PLATFORMSTRATEGIE

COR MOLENAAR

PAPERBACK, 192 BLZ,

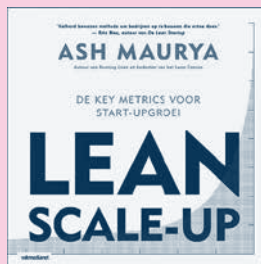
1E DRUK, 2017, BOOM UITGEVERS

AMSTERDAM

9789024408696

€ 29,99

Nieuwe toetreders, zoals Alibaba, Uber, Etsy en AirBnB, baseren hun businessmodel op nieuwe tweeweg-platformstrategieën die leveranciers met hun klanten verbinden. Hun businessmodel is niet gebaseerd op transactiewinsten, maar op die van aantrekkelijkheid, service en relevantie voor de markt. Netwerk-kansen worden zo ten volle benut. In dit boek geeft Molenaar inzicht in de platformstrategie van deze nieuwe toetreders. Een kans voor bestaande bedrijven, winkels, gemeenten, zorginstellingen, etc., om opnieuw hun strategie te bepalen.



ORGANISATIE

LEAN SCALE-UP

ASH MAURYA

PAPERBACK, 303 BLZ,

1E DRUK, 2017, VAKMEDIANET

9789462761315

€ 28,50

Stel dat je je businessmodel zou kunnen toetsen, voordat je er 'bakken met geld' tegenaan hebt 'gesmeten'? Dat kan met de Lean scale-up. *Lean scale-up* is een onmisbare handleiding voor het modelleren van start-up-succes. Je maakt kennis met de essentiële kengetallen die de output van een werkend businessmodel meten. Hiermee houdt je de vinger aan de pols, breng je de gezondheid van je bedrijf duidelijk over aan je investeerders, en kun je gericht ingrijpen als er iets niet goed gaat.



LEIDERSCHAP

LEAN LEIDERSCHAP

MARCEL VAN ASSEN

PAPERBACK, 192 BLZ,

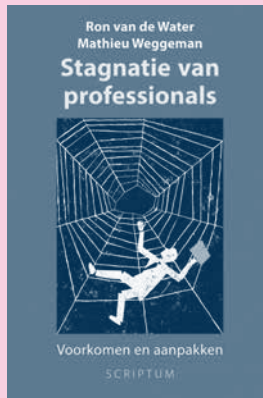
1E DRUK, 2017, BOOM UITGEVERS

AMSTERDAM

9789024404292

€ 24,99

Lean Leiderschap is een essentiële schakel in het succesvol realiseren van de Lean organisatie. De kracht van Lean Leiderschap is paradoxaal: hard en zacht. Het gaat om het vinden van de juiste balans tussen de analytisch-rationele benadering (hard, technieken, processen) en de synthetisch-intuïtieve aanpak (zacht, omgaan met mensen) van leidinggeven. Dit boek maakt onderscheid in Lean Leiderschap van het topmanagement, middenmanagement, operationeel management (teamleiders) en projectmanagement (Lean coaches/Sensei) en bijbehorend leiderschapsgedrag.



MENSEN

STAGNATIE VAN PROFESSIONALS

RON VAN DE WATER EN MATHIEU WEGGEMAN
GEBONDEN, 200 BLZ,
1E DRUK, 2017, SCRIPTUM
9789463190527
€ 27,50

Wat zijn dat nu eigenlijk: professionals? En hoe ontwikkelen zij zich? Waarin lopen professionals stagnatierisico's, en hoe kunnen die worden verkleind? Wat kan de organisatie doen om stagnerende professionals te helpen? Hoe creëer je een stagnatie-onvriendelijke organisatie? De antwoorden op deze vragen worden praktisch en modelmatig gepresenteerd, direct toepasbaar voor de HR-professional, consultant, manager en toezichthouder.

VERANDERING

DE DISRUPTIEPARADOX

MENNO LANTING
GEBONDEN, 160 BLZ,
1E DRUK, 2017, BUSINESS CONTACT
9789047010371
€ 20,00

Dat de wereld razendsnel verandert weten we nu wel. Dat het roer om moet, is bij menig een doorgedrongen. Disruptie is dan ook het nieuwste toverwoord, met 'disrupt' of 'be disrupted' als credo. Maar de prangende vraag is: hoe pakken we het aan?

Menno Lanting onderzocht het fenomeen disruptie en hoe organisaties ermee omgaan. Dankzij de vele cases die hij in zijn werk tegenkomt, ontdekte hij een aantal belangrijke strategieën om met nieuwe technologie, een snel veranderende markt en de hogere verwachtingen van consumenten en burgers om te gaan. Voor een aantal organisaties

is volledige disruptie daadwerkelijk de enige zinvolle strategie. In andere gevallen gaat de technologische verandering echter meer geleidelijk en is het effectiever om aandacht te geven aan het verbeteren van de basis en aan gerichte innovatie.

In hun streven om businessmodel, producten en diensten ingrijpend te vernieuwen, gaan veel organisaties namelijk voorbij aan de vraag of de organisatie überhaupt klaar is voor een dergelijke beweging. In *De disruptieparadox* geeft Lanting een nuchtere kijk op disruptie en schetst hij een route aan de hand van aansprekende cases en praktische modellen.

WAAROM WE MOETEN VECHTEN VOOR FEMINIEN LEIDERSCHAP

Joke Storm-Bosch

Goede leiders kenmerken zich door een evenwicht in het mannelijke én het vrouwelijke. Toch lijken we masculiene eigenschappen als ambitie, vechtlust en focus meer te waarderen dan feminiene eigenschappen als empathie, zelfreflectie en het vermogen tot samenwerken. Die onbalans is ongezond. Als we meer rendement willen op lange termijn, moet leiderschap veel vrouwelijker worden.

Misschien beseft u het niet, maar we zijn verzot op feminiene leiderschap. De *Harvard Business Review* vroeg duizenden mensen naar de kenmerken van een 'ideale moderne leider'. Daar kwam een top-10 aan eigenschappen uit. Acht daarvan – expressief, plannen voor de toekomst, redelijk, loyaal, flexibel, geduldig, intuïtief en samenwerkend – bleken te zijn aangemerkt als 'feminiene'. Het verlangen naar vrouwelijker leiderschap wordt zo wel zeer tastbaar.

Dat feminiene kwaliteiten cruciaal zijn voor leiders kan geen verrassing zijn voor mensen die managementboeken lezen. Managementgoeroe Jim Collins ontdekte dat excellente organisaties bescheiden leiders hebben die goed zijn in zelfreflectie en streven naar succes op lange termijn. En Google achterhaalde, na diepgaand data-onderzoek, dat topteam één kenmerk gemeen hebben: een op samenwerken gerichte cultuur waarin collega's open zijn en risico's durven nemen.

Voorkeur voor 'foute' mannen

Hoewel we beter kunnen weten, kiezen we steeds weer voor leiders met een overdosis mannelijkheid van het type Trump. In onze op competitie en persoonlijke ambitie geënte economie komen topmensen bovendien die gericht zijn op eigenbelang, geld en status. Foute

mannen die de waarheid in pacht hebben en deze van bovenaf willen opleggen. Managers die zichzelf hoger wagen en los van de werkvloer denken te kunnen beslissen. De financiële crisis en affaires in de publieke sector laten zien waar dit toe leidt: zelfverrijking, faillissementen en een explosie van burn-out.

Hoog tijd dus dat we feminiene leiderschap meer gaan waarderen. We hebben leiders nodig die beter luisteren en die continuïteit en samenwerking vooropzetten. Die naast het financiële en cijfermatige veel meer oog hebben voor het menselijke. Als we het niet doen voor betere organisaties met gelukkiger mensen, dan vanwege de grote maatschappelijke transitie die nodig zijn. Deze complexe maatschappelijke vraagstukken vragen om leiders die meer gericht zijn op kwaliteit in plaats van op alsmaar meer.

De duit en de fluit

In mijn boek *De duit en de fluit* pleit ik voor leiderschap waarbij het masculiene en feminiene beter in balans zijn. Dát noem ik vrouwelijker leidinggeven (want het mannelijke is nu nog dominant). Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Als topvrouw en toezichthouder ben ik zelf door schade en schande wijs geworden. In de praktijk ontwikkelde ik een eigen feminiene stijl van leidinggeven. Mijn uit het leven gegrepen lessen geef ik door via mijn boek.

In *De duit en de fluit* leg ik uit hoe feminiene leiderschap bij mij zelf vorm kreeg. Als leidinggevende van docenten ontdekte ik bijvoorbeeld dat hechte banden met professionals de beste basis zijn voor gezagvol leiderschap. Als vakbondsvoorzitter leerde ik dat ambitie niet vies is. En als bestuurder in de zorg leerde ik dat goed luisteren naar medewerkers het rendement van de organisatie kan

verhogen. Mijn wens is dat vrouwen zich meer profileren in een omgeving waarin het masculiene nu nog de overhand heeft. We moeten nadrukkelijker opkomen voor onze feminie kwaliteiten. We zijn vaak te bescheiden en conflictmijdend. Daardoor blijft onze eigen stijl van leidinggeven onderbelicht en onderschat.

Vrouwelijke waarden sexy maken

Dat feminien leiderschap loont, blijkt ook uit het interview met Letty Demmers in mijn boek. De huidige voorzitter van D66 heeft dit tussen 2009 en 2013 ervaren als korpschef van de politie in Zeeland. Met een feminie stijl van leidinggeven wist ze in haar korps de cultuur om te krijgen. Ze verbeterde het onderlinge vertrouwen door dienders te vragen hoe het anders kon en teams samen te stellen met veel nieuwkomers. Haar leiderschap leidde tot tastbare resultaten, zoals een verlaging van het ziekteverzuim bij de meldkamer en een eerste plaats in een benchmark van politiekorpsen.

Helaas ging de masculien georiënteerde nationale politietop in tegen haar stijl. Te veel werd van bovenaf opgelegd, er werd slecht geluisterd, en anno 2017 klinkt nog altijd de roep om meer diversiteit bij de politie. Ook Letty vindt nu dat we vrouwelijke waarden veel sexier moeten maken: 'We moeten laten zien dat een lager ziekteverzuim zich een op een vertaalt in een hoger rendement. We moeten aantonen dat het goed is om niet alles van bovenaf op te leggen maar te luisteren naar je professionals. We gaan er nu te veel van uit dat anderen dit begrijpen.'

De beste luisteraar

Als we betere organisaties willen, moeten we af van ons veel te eenzijdig mannelijk beeld van leiderschap.

Waarom kiezen we bijna per definitie voor veeleisende mannetjesputters die lange dagen maken? Waarom gaan we altijd voor die ambitieuze ego's die zichzelf belangrijker vinden dan de rest? Het zou goed zijn als we voor iets anders durven kiezen. Bijvoorbeeld voor bescheiden leiders die hun collega's vragen: wat heb jij nodig? Voor leiders die hun organisaties zo inrichten dat de mensen die het echte werk doen zich senang voelen. Een goede leider is niet wie het langste werkt en de langste heeft. Een goede leider is hij of zij die het beste kan luisteren naar de werkvloer en de klanten.

ACHT TABOES

Onderwaardering van feminien leiderschap is een belangrijke oorzaak voor het gegeven dat vrouwen nog altijd ondervertegenwoordigd zijn in de top van organisaties. In *De duit en de fluit* formuleer ik acht taboes, die we moeten doorbreken:

- Taboe 1: een moeder die fulltime werkt
- Taboe 2: een vrouw die het gevecht aangaat
- Taboe 3: vrienden zijn met de baas
- Taboe 4: ambitieuze vrouwen die aardig en warm zijn
- Taboe 5: vissen in een onbekende vijver
- Taboe 6: werk mengen met privé
- Taboe 7: bestuurders die in deeltijd werken
- Taboe 8: een man die steun bij anderen zoekt.

Joke Storm-Bosch is auteur van De duit en de fluit – Vrouwelijker leidinggeven (Magma Publicaties, 2017).

IN DE BOEKEN

RECENSIE: DE DUIT EN DE FLUIT

Beitj van Ek

In *De duit en de fluit*, een boek dat zich laat lezen als memoires, beschrijft Joke Storm haar ervaringen in de ontwikkeling van verpleegkundige tot topbestuurder en toezichthouder. Met de beschrijvingen van haar eigen ondervonden problemen, dilemma's en taboes wil zij vrouwen stimuleren om zich er niet van te laten weerhouden de top te bereiken en daarmee de waarde-ring in het maatschappelijke domein te heroveren. Naast haar eigen verhaal is een aantal interviews opgenomen met vrouwen aan de top, waardoor de boodschap nog meer kracht krijgt. Tot slot is een vijftiental adviezen beschreven als kernachtige samenvatting. Het boek is in de ik-vorm en gemakkelijk leesbaar geschreven. Voor vele vrouwen die een positie op de arbeidsmarkt innemen, zal dit boek een inspiratie zijn, een inspiratie om de eigen unieke persoonlijkheid te behouden en een vrouwelijkere stijl van leidinggeven te bevorderen. Het boek is een aanrader voor iedere man of vrouw die serieus werk wil maken van het blijvend vormgeven aan een geëmancipeerde samenleving. Het boek is opgedragen aan wijlen Els Borst.

Beitj van Ek, recensent NBD Biblion (boekselectie Nederlandse bibliotheken)

DE DUIT EN DE FLUIT - VROUWELIJKER LEIDINGGEVEN

JOKE STORM-BOSCH

PAPERBACK, 160 BLZ., MAGMA PUBLICATIES, 2017

9789082632606

€ 19,95

