

En de winnaar is...

drs. Harry Starren



Als het gaat zoals het ging, dan gaat het zo: de heren van Mainpress rijden de managementboeken binnen. Op een steekwagen. Een ontmoedigende boekenberg. Daaruit zijn de kansloze exemplaren al weggehaald. De boeken worden verdeeld onder de juryleden. Willekeurig. Dan volgt het zwaarste deel van het jurylid-zijn. Het lezen van ruim tien tot vijftien boeken. Afzien. Elk jurylid kan enkele boeken aanprijzen. De lijst van genomineerden komt tot stand. Alle juryleden lezen de genomineerde boeken. Onder leiding van de voorzitter komt het tot de definitieve keuze: het managementboek van het jaar.

Zo ging het toen ik voorzitter was. We kozen Jeroen Smits 'Drama Ahold' en het jaar erop Marcel Metztes biografie van Anton Philips. Mooie, leesbare boeken. Geen managementboeken in de strikte zin, maar leesbare boeken die ook buiten vakkringen op waardering konden rekenen. Goed geschreven op basis van gedegen onderzoek. Zo'n boek zit er deze keer

niet bij. Maar er blijft genoeg te genieten over. Doorbijten blijft het. Het minste plezier beleefde ik aan het boek van Jan van Setten: 'Hoe krijg ik ze zover?' Bij de inleiding struikelde ik al over de drempel: 'verder is dit boek in de mannelijke vorm geschreven, maar ik heb natuurlijk respect en bewondering voor de vrouwelijke lezer van dit boek'. Ik heb die zin meermalen geproefd. Dan liever 'Veranderen in dialoog', waar de schrijvers op innemende wijze in de voetnoot vermelden 'overal waar in dit boek haar of zij staat kan ook zijn of hij worden gelezen'. Wel zo overtuigend. En minder bombastisch.

Van Setten voert zichzelf in zijn voorbeelden op, altijd in een heldenrol. Zonder zelfspot is hij voortdurend aan de winnende hand en zet hij zijn cursisten op hun nummer en wijst hij hen fijntjes de weg naar de juiste aanpak. Zo doe je dat.

Op een uitzondering na (David Maister) doet hij niet aan verwijzen naar andere auteurs. Zo haalt hij het kernkwadrant van

Daniel Ofman uit de kast en vermeldt dan langs zijn neus weg dat onder anderen Léon de Caluwé veel hierover geschreven heeft. Van Setten zit er niet mee.

Even praktisch maar veel zorgvuldiger gaan Kees Schilder en Kees van Teijlingen te werk. Net als Van Setten boekstaven zij hun beroepspraktijk. Op een afgewogen en bescheiden toon delen zij hun kennis en ervaring met de lezer. Schokkend is het niet. Herkenbaar wel. In mijn ogen is het niet vernieuwend genoeg om het tot managementboek van het jaar te schoppen, daarvoor zijn de observaties te voor de hand liggend.

Een pleidooi voor het aangaan van de dialoog en de oprechte ontmoeting. Veranderen doe je samen. En: Iedereen wil veranderen, niemand wil veranderd worden: een these die al eerder treffend is verwoord door Hans Wissema. Er staan geen nieuwe inzichten in dit boek, wel is alles overzichtelijk gemaakt en van praktische voorbeelden voorzien. Dit boek bevat anders dan het boek van Van Setten een (beperkte) literatuurlijst.

Van de drie praktische boeken is 'De 9+ organisatie' de meest vernieuwende. De auteurs doen feitelijk iets simpels. Zij combineren het denken van Pine en Gilmore (de beleveniseconomie) met het werk van Zaltman. Dat levert een dieper inzicht in de emoties van de klant. Via treffende voorbeelden laten de auteurs zien dat in de details het verschil zit tussen 'gewoon goed' of 'heel bijzonder' en 'onvergetelijk'. Dat hoeft niet gepaard te gaan met grote voortdurende inspanningen. Je hoeft je er alleen maar voor te verdiepen ik de beleving van de klant. Daar moet je wel even de tijd voor nemen en je best voor doen.

Van de drie meer conceptuele boeken is 'Het nieuwe werken ontrafeld' weer het meest praktische. Het thema is urgent en kennis erover is nog beperkt voor handen. Het is daarom relevant. Het boek is rijk geïllustreerd en laat zien wat met woorden lastig uitlegbaar is. Dat er nogal wat herhaald wordt is kenmerkend voor alle managementboeken. Duidelijk wordt dat het nieuwe werken vooral

warm onthaald wordt door de evidente besparingseffecten. Opbrengstverhogende effecten zijn lastiger bewijsbaar. Daar brengt dit boek geen verandering in, maar het geeft wel overzicht en inzicht. Hoe doen smaakmakende bedrijven het?

Het boek van Menno Lanting komt uit de stal van de Baak. Dan past mij terughoudendheid. Het boek is gemaakt op basis van *crowd-sourcing* en daarmee een illustratie van zijn inhoud. Grenzeloos organiseren wordt mogelijk. De auteur wijst op de talloze nieuwe kansen die zich voordoen. De oude wereld maakt plaats voor een nieuwe, waarin iedereen over alles gaat. En zich met alles gaat bemoeien: ten goede en ten kwade.

Voor mij was het meest intrigerende boek: 'Brein@work' een verzamelwerk gepubliceerd op instigatie van NVO2, de vereniging van HRD professionals. De samenstellers Nina Lazeron en Ria van Dinteren hebben de klus gewetensvol geklaard. Veertig auteurs en gesprekspartners, waaronder autoriteiten op het terrein van breinonderzoek, laten

hun licht schijnen op de werking van dit wonderlijke en nog maar halfbegrepen lichaamsdeel. In heldere categorieën passeren invalshoeken de revue. Een hecht fundament gaat over 'het brein en leren' dat de basis creëert voor wat zich in de hoofdstukken erna ontvouwt. Het plastische (veranderbare) brein, het beïnvloedbare brein, stress en emotie, rust en ontspanning, zintuigen en het leren activeren van talent, leerprincipes en leersituaties. De dwingende kracht van de indeling gaat naarmate het boek vordert wat teloor, maar alle artikelen, hoe ongelijksoortig ook, zijn de moeite waard. Ook als de verbinding met het brein dunnetjes wordt en we het nagenoeg platgetreden terrein van de leerpsychologie betreden. Overal vindt de lezer verwijzingen. De samenvattingen en de quizvragen maken duidelijk dat hier opleiders aan het werk zijn. Het thema is actueel, maar - nog niet - modieus. Ik werd er alleen maar nog nieuwsgieriger van. En de winnaar is.....

'Connect!' van Menno Lanting

harrystarren@speakersacademy.eu

ISBN: 9789047004403



ISBN: 978905947683



ISBN: 9789089650405



ISBN: 9789023245858



ISBN: 9789047003069



ISBN: 9789031378139

