

Vadermoord

Kets de Vries, Manfred, Treep, Marion, 'Leiderschap ont-raadseld. Een handleiding' Uitgeverij H. Nieuwezijds, Amsterdam, 2001. ISBN 90 5712 121 2 (€ 29,90)

Veel succesvolle leiders zijn mensen die proberen de pijn uit hun kindertijd te herstellen. Zulke mensen hebben kenmerken gemeen. In hun achtergrond ontbreekt vaak een vader. Zij werden gedwongen al op jonge leeftijd de autoriteitspositie in het gezin in te nemen. Zij meten zich graag met anderen, geven hun mening en gaan de confrontatie met gezag aan. Ze organiseren ondersteuning voor zichzelf, tonen grote moed en veerkracht, zijn niet gemakkelijk te intimideren en geloven sterk in eerlijkheid.

Veel mensen in vooraanstaande posities – dat zijn dus niet altijd leiders – kregen in hun jeugd ondersteuning van een 'sterke' moeder. Dus lijkt het recept voor ambitieuze kinderen om zo snel mogelijk van hun vader af te komen.

Manfred Kets de Vries is verbonden aan INSEAD, het Europese Management Instituut te Fontainebleau. Hij is opgeleid als econoom, managementonderzoeker en psychoanalyticus. Vanuit die brede belangstelling is hij vooral geïnteresseerd in leiderschap, dynamiek van carrières, managementstress, ondernemerschap en de psychologische systemen die transformatie en verandering in bedrijven sturen. Naast veertien boeken schreef hij talrijke artikelen. Hij is daarmee de meest prominente goeroe van Nederlandse afkomst.

Kets de Vries wilde een boek over leiderschap schrijven dat anders is dan alle andere. Maar hij wilde ook zelf weer verder leren door de vele complexe lagen van effectief leiderschap bloot te leggen. Zijn belangrijkste doel is om de mens terug te brengen in de organisatie.

Veel onderwerpen passeren de revue, zoals de kenmerken van leiderschap, emotionele intelligentie, weerstand tegen verandering, rationele en irrationele krachten, 'neurotische' leiderschapsstijlen, persoonlijke en organisatieverandering, effectief leiderschap en multi-culturaliteit in mondiale organisaties. Naast herkenning biedt het boek verrassende inzichten die ogen openen. Bijvoorbeeld de gedachte dat het verbreken van het psychologisch contract tussen een werknemer, dat bestaanszekerheid suggereerde, verschillende gevolgen heeft. Niet alleen een toename van het cynisme en een afname van de loyaliteit, maar vooral ook een toenemende stress, omdat de angsten van medewerkers niet meer opgevangen worden.

Het boek is meer pragmatisch dan filosofisch. Veel praktijkervaringen en anekdotes ondersteunen het betoog. Daarnaast heeft het boek een interactief karakter door de vragenlijsten en oefeningen voor zelfbeoordeling die het proces van zelfreflectie moeten vergemakkelijken. Maar alleen het lezen zelf geeft al veel stimulans tot zelfreflectie. Een uitdaging voor managers en andere geïnteresseerden in het fenomeen leiderschap.

Jaap de Jong



Leeftijdsbeleid

Medewerkers van alle leeftijden kunnen verouderen.

Natuurlijk heeft iedereen te maken met de primaire veroudering: de zuiver lichamelijke teruggang. Veroudering ontstaat ook als een werknemer ontdekt dat hij zijn marktwaarde heeft verloren. Of wanneer iemand ontdekt achter te blijven bij andere werknemers.

Veroudering is voor een organisatie dus een veel breder probleem. Het gaat niet alleen om verjarende werknemers, het gaat vooral om werknemers die zich niet meer ontwikkelen en achterblijven. Leeftijdsbewust personeelsbeleid is dan ook breder dan alleen maar nadenken over hoe het bedrijf op een nette manier kan afkomen van de verouderde werknemers. Leeftijdsbeleid streeft naar een optimalisering van de arbeidsprestatie van werknemers door gebruik te maken van vaardigheden en motivaties die per leeftijdsgroep verschillen. Aansluitend op de individuele mogelijkheden moeten voorwaarden en kansen geschapen worden die werknemers stimuleren en ontwikkelingsmogelijkheden bieden.

Hans van Krimpen wil met dit boek de lezers motiveren om te komen tot zo'n preventief leeftijdsbewust loopbaanbeleid. Als arbopsycholoog beschikt hij over een brede ervaring en deskundigheid op het gebied van 'gezond werken'. Zijn boek bestaat uit drie delen. Het eerste bestaat uit mensenkennis en organisatie-inzichten, het tweede deel geeft een praktische opbouw voor leeftijdsbeleid, het derde behandelt de vraag wat nog te doen valt als alle pogingen veroudering tegen te gaan niet lukken. In een bijlage is een vragenlijst opgenomen waarmee de veroudering van een organisatie gemeten kan worden.

Een praktijkboek waarin arbospecialisten en personeelsmedewerkers heel wat zullen herkennen en dat toch inspireert om opnieuw na te denken over belangrijke items in het personeelsmanagement.

Krimpen, Hans van, 'Werk moet wel verschrikkelijk zijn. Leeftijdsbeleid voor organisaties'. Koninklijke Van Gorcum, Assen, 2001, ISBN 90-232-3691-2 (€ 26,99)

Teamcoaching

Een aanvulling op het theorie- en praktijkboek 'Aan de slag met Teamcoaching' van Marijke Lingsma, ondertussen in de derde druk. Op dat boek kwamen veel geïnteresseerde maar ook aarzelende reacties. Omdat lezers niet wisten hoe er echt mee om te gaan, werd er gevraagd naar een werkboek.

Samen met Monique Bolung schreef Lingsma daarop dit werkboek. Met de waarschuwing dat een boek de praktijk niet kan vervangen. Dus dat teamcoaches vooral veel moeten werken met groepen en zich daarmee moeten ontwikkelen. Dit werkboek kan daarin ondersteuning bieden. Het boek begint met twee zelftests, een naar de kennis over teamcoaching en een tweede gaat in op de houdingskanten. Met behulp van een competentieprofiel kunnen verdere groei- en ontwikkelingsmogelijkheden dan worden geïdentificeerd. Hoe praktisch ook, zonder het basisboek heeft de lezer weinig aan het werkboek. Samen bieden beide boeken studiemogelijkheden die het best in samenwerking met anderen benut kunnen worden.

Lingsma, Marijke, en Bolung, Monique, 'Werkboek Teamcoaching. En nu ECHT aan de slag'. Uitgeverij H. Nelissen, Soest, 2001 90 244 1478 4 (€ 15,90)

