

Controllers in het publieke domein die hun kennis op peil willen houden kunnen kiezen uit talloze boeken en tijdschriften. In deze rubriek van TPC worden telkens twee of drie uitgaven gesignaleerd die hen kunnen inspireren.

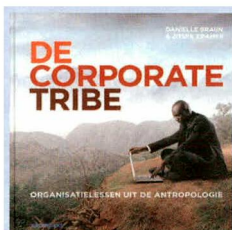
Organisaties in beweging

Iedere manager wil graag orde in de chaos die de wereld soms wel lijkt. Dan moet je weten te duiden wat er om je heen gebeurt, zoals Salim Ismail, Yuri van Geest en Malcome Malone doen door de exponentiële organisaties toegankelijk te maken. Maar ook weten hoe je de eigen organisatie moet veranderen als het om paradigmawisselingen gaat, die de bestaande cultuur ter discussie stellen. Danielle Braun en Jitske Kramer leggen dat heel inspirerend uit. Je hebt ook autoriteit nodig en daar helpt Paul Verhaeghe bij met zijn boek onder de gelijknamige titel.

Harry ter Braak

De Corporate Tribe – organisatielessen uit de antropologie

Danielle Braun en Jitske Kramer, Deventer:
 Vakmedianet, 2015, 340 blz., ISBN
 9789462760363



Orde scheppen in de chaos, wie durft het. Braun en Kramer doen een zeer inspirerende poging en slagen wat

mij betreft met vlag en wimpel. Veel boeken over cultuur en antropologie blijven steken in goede bedoelingen. In dit boek wordt de lezer in het eerste deel bijgepraat over hoe een cultuur orde in de chaos schept. In deel twee lichten ze toe dat dit in relaties tussen mensen en binnen gemeenschappen gebeurt. In deel drie weiden ze uit over cultuurtransities, over het bouwen en verplaatsen van totempalen. Boeken kunnen niet alleen goed geschreven zijn en een goede boodschap heb-

ben, maar ze kunnen er ook nog zeer goed uitzien. Deze antropologische reis, in veertien hoofdstukken, waarbij het dertiende bewust ontbreekt, biedt natuurlijk wereldwijd vele interessante en indrukwekkende verhalen en foto's op. Een genot om te hebben dus.

In de overgang tussen werelden gebeurt het. *Corporate* antropologen nemen de dynamiek tussen verschillende werelden als uitgangspunt, tussen management en werkvloer, tussen klant en organisatie, tussen de geplande en de geleefde wereld. De dynamiek verraadt de rangorde, de gedragspatronen, rituelen, onderlinge relaties en verhalen. Daar is de blik van de antropoloog op gefocust. De auteurs leggen de lezer vijf typen cultuurtransities voor, met ieder hun eigen totempaalmetafoor. Voor in je rugzak, naast je antropologische blik en veranderverskills. De lezers worden uitgenodigd hun eigen ervaringen met hen te delen. Succesvolle verandering kenmerkt zich door rolbewustzijn, gebruik van rituelen, het managen van onzekerheid en het leren in tijden van verwarring. Het boek is ook voorzien van interessante denk-

modellen, zoals de sabotagelijin en het rituelenontwerp.

Exponentiële organisaties: waarom nieuwe organisaties tien keer beter, sneller, en goedkoper zijn – en hoe jij dat ook wordt

Salim Ismail, Yuri van Geest en Malcome S. Malone,
 Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Business
 Contact, 2015, 352 blz., ISBN 9789047008330



In een tijd waarin ontelbare nieuwe initiatieven worden genomen, op basis van de vele nieuwe mogelijkheden en kansen die zich aan dienen, is het mooi een boek te kunnen

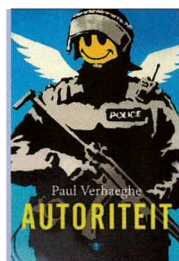
lezen dat helpt bij met onderkennen van die initiatieven die echt kansrijk zijn, dankzij de integrale toepassing van onder andere *communities*. Die bedrijven laten een groeicurve zien die exponentieel is en daarmee laten ze de

traditionele lineaire bedrijven ver achter zich. De auteurs onderzochten honderden *start-ups*. In het boek brengen ze de organisatorische en technologische ontwikkelingen in kaart. Ze presenteren een raamwerk van interne en externe factoren, waarmee elke organisatie een exponentiële organisatie kan worden. In deel een wordt de exponentiële organisatie verkend en in deel twee hoe je hem kan bouwen (samen in tien hoofdstukken). Daarna volgt de epiloog met een nieuwe Cambrische explosie, een nawoord en twee mooie bijlagen. In de eerste bijlage kun je je eigen exponentiële score bepalen en in de tweede bijlage zeer vele inspirerende bronnen vinden. Elk hoofdstuk sluit af met enkele essentiële boodschappen. Al met al heel toegankelijk en leesbaar. We worden verlicht door informatie en de zes D's – digitalisering, deceptie, disruptie, dematerialisatie, demonisatie en democratisering. Zij vertegenwoordigen fenomenen die een cruciale rol spelen. Het iridium- (met atoomnummer 77) moment van Motorola is sprekend. Motorola was ervan overtuigd dat mobiele telefonie alleen verder gebracht kon worden met de installatie van ontelbare en dure zendmasten. Niet lang daarna waren 77 satellieten voldoende (en beter). Toch bleek de investering daarin van vijf miljard uiteindelijk weggegooid geld. Zendmasten werden veel goedkoper en netwerken sneller. Zo zijn er inmiddels vele decepties. Hoe herken je wat echt gaat werken, zoals Instagram met dertien medewerkers ertoe bijdroeg dat het grote Kodak van de kaart werd geveegd? Een exponentiële organisatie is een organisatie waarvan de impact (of opbrengst) disproportioneel groot is, (minimaal tien maal zo groot) vergeleken met gelijksoortige organisaties, door het gebruik van nieuwe organisatie-technieken die versnellende technologieën inzetten. Informatie is hierbij de *driver*. De paradigmawisseling, het verschijnsel dat velen doet verbazen. Het vraagt wel andere organisatie modellen. Matrixorganisaties werken hier niet. Het gaat om de *massive transformation purpose* (MTP), om het opschalen (*scale*)

van ideeën (*ideas*) en betrokkenheid van velen buiten de eigen organisatie (denk aan Uber). De auteurs tonen de organisatieprincipes die aan ExO's ten grondslag liggen en waarschuwen voor deskundigen (die meestal, zoals MC Kinsey, vastzitten in lineaire patronen). We gaan van schaarste naar overvloed is de mateloos inspirerende boodschap

Autoriteit

Paul Verhaeghe, Antwerpen/Amsterdam: De Bezige Bij, 2015, 271 blz., ISBN 978023492818



Klinisch psycholoog Paul Verhaeghe, produceert met dit boek, na *Identiteit*, opnieuw een bestseller over een interessant thema. Het vraagstuk van autoriteit is op dit moment onmisken-

baar een wezenlijk thema in het publieke domein. Hij zoekt en vindt een nieuwe invulling van autoriteit. De groep bepaalt wie of wat autoriteit heeft en is. De vele maatschappelijke ontwikkelingen waar we mee te maken hebben in de opvoeding, het onderwijs, de economie en de politiek leiden tot andere resultaten en onderlinge verhoudingen, en daarmee verschuift wat autoriteit vraagt en wie het heeft. Met dit boek wil de auteur duidelijk maken wat de manier is waarop autoriteit functioneert, en waarop die faalt en daarmee terugvalt op pure machtsuitoefening. In 1890 schreef Maurice Maeterlinck een toneelstuk over een groep blinden die wachten op de terugkeer van hun gids (die dood in hun midden lag). Het is een mooie metafoor voor deze tijd: er is geen leider meer, we zullen het zelf moeten uitvinden. In acht hoofdstukken, na een korte inleiding op het thema en een intermezzo halverwege het boek, passeren vele perspectieven op het thema. Identiteit en autoriteit, autoriteit en oorsprong (waarom, daarom), drie onmogelijke beroepen, en terugkeer (Darth Vader) of verandering (Big Brother). In de verge-

lijking tussen piramide en netwerk laat Verhaeghe in zijn intermezzo zien hoe sterk ons tijdperk veranderd is. Dan volgen het tijdperk van de vrouw, ouders in het meervoud, uw geld of uw leven en Meneer Valdemar of deliberatieve democratie. Het slot met een dankwoord, een bibliografie, eindnoten en het register verraden een wetenschapper die wetenschappelijk degelijk werk heeft geleverd, dat ook nog heel prettig leesbaar is. Het is niet vreemd dat autoriteit lang niet meer vanzelfsprekend is. De vele vaak disruptieve ontwikkelingen op allerlei domeinen maken dat verhoudingen veranderen. Die veranderingen leiden tot andere inzichten. Freud zei al dat er drie onmogelijke beroepen waren: *Erziehen*, *Kurieren* en *Regieren* – opvoeden, mensen helpen (zelfs door psychotherapeuten) en politiek bedrijven. Het kan goed, maar niet meer op de patriarchale manier waarop dat (soms onwillekeurig) in het verleden ging. In het boek komen, naast het thema onderwijs en opvoeding, de vele opgaven waar het publieke domein voor staat aan de orde. Of het nu om het integratievraagstuk gaat, of dat van de stedelijke ontwikkeling, het bestuur of onze democratie, steeds weer komt de vraag aan de orde wat de betekenis is van autoriteit, hoe deze ontstaat en wie het heeft. De autoriteit die Verhaeghe naar voren schuift, is geen techniek en geen instelling. Die is in zijn overtuiging gebaseerd op horizontaal georganiseerde groepen, die in het beste geval deel gaan uitmaken van onze identiteit. Vanuit (gedeelde transparante) kennis en met een nieuwe vormgeving van angst (voor sociale controle). Elke bestuurder en manager doet er goed aan dit boek tot zich te nemen, als deze duurzaam autoriteit wil vertegenwoordigen.

Auteur

Drs. H.J.M. ter Braak is docent Strategie en Verandermanagement aan de Vrije Universiteit Amsterdam en organisatieadviseur bij Wagenaarhoes.