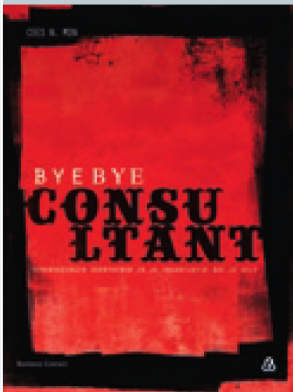


# Modelpoepers

Stuur alle consultants naar huis, bespaar een boel geld en realiseer de veranderingen zelf. Voor wie is dat geen lonkend perspectief? Dé remedie om relaxed je bezuinigingstargets te kunnen halen. Als we Cees Min mogen geloven zijn adviseurs net als verzekeringstussenpersonen, ze verkopen polissen door je bang te maken. 'Angst is een slechte raadgever maar scoort wel lekker.' Consultants zijn bureaugeleerden, papegaaidenkers en modelpoepers. 'De modellen waarmee adviseurs werken, veroorzaken alleen maar ellende.' Doe het zelf! Vertrouw op je gezonde verstand en doe het gewoon. Dat is de kern van *Bye bye consultant*.

Managers moeten globaal richting geven en harde voorwaarden stellen. Daarbinnen krijgen medewerkers alle ruimte om de organisatiedoelen te realiseren en hun individuele belangen veilig te stellen. Spontane ordening en zelforganisatie leiden tot succesvolle implementatie van veranderingen. Die prikkelende gedachte werkt Min in het fraai vormgegeven 'zap-boek' van ruim 150 bladzijden nauwelijks uit. Het zijn vooral de centrale oneliners die moeten inspireren. 'Focussen doe je maar bij de opticien', 'beheersing leidt tot chaos', 'think before you say something stupid', 'houding is niet belangrijk, alleen gedrag telt'. En vooruit, nog eentje: 'vooruitgang wordt geboekt door onredelijke mensen'. Een betooglijn heb ik in het boek niet weten te vinden; het is een verzameling van hapklare brokken die je tot je kunt nemen of uit kunt spugen. Cees Min is zelf adviseur. Tijdens het lezen van het boek beekroop me regelmatig de gedachte wat de man bezielt om zo tegen de advieswereld aan te schoppen. Een consultant die klanten wil werven door te roepen dat ze geen consultants nodig hebben? Een existentiële midlifecrisis? Het is Min in elk geval gelukt om te prikkelen, te zuigen en emoties los te maken. Op internetfora zie je dat een groot deel hem volledig afschreeft. Hij heeft echter ook fans. 'Eindelijk iemand die de waarheid zegt over al die duur betaalde adviseurs!'

Wat heb je als (communicatie)manager aan het boek? Tsja. De vormgeving is prachtig, de in-your-face-illustraties doeltreffend en de oneliners zijn een mooie inspiratiebron voor wandtegeltjes in de boardroom. En – last but not least – je hebt natuurlijk flinke ammunisie om die vervelende adviseur eruit te knikkeren. Zelf zou ik het bedrag van een kleine 30 euro overigens gebruiken om een paar mooie boeken uit de lijst met door Min aangehaalde literatuur aan te schaffen. Zoals *Ge-doe komt er toch* van Swieringa en Jansen, of een klassieke pil van Mastebroek of Maister.



Cees N. Min (2009). *Bye bye consultant. Veranderingen doorvoeren in je organisatie doe je zelf*. Amsterdam, Uitgeverij Business Contact. ISBN 978 90 470 0234 5. € 29,95

Frithjof de Haan

ratie X) ontstaat een ware clash der generaties binnen organisaties. Samen met de 'war on talent' maakt dit dat jongtalentmanagement wordt verheven tot 'need to have'. Echter, de tijd van talententertainment zonder gedegen onderbouwing en jongtalentprogramma's die neigen naar traineeshit is echt voorbij. Bedrijven zullen de komende jaren kostenbewust moeten opereren en gericht moeten investeren. Tijd voor een match op maat tussen organisatie X en generatie Y. Dit boek bevat oplossingsrichtingen om optimaal gebruik te maken van jong talent en praktische handvatten voor de totstandkoming van succesvol jongtalentmanagement.



Dirk-Jan de Bruijn. *Geen ezels. Over inspirerend veranderen in de publieke sector*. Assen, Van Gorcum. ISBN 978 90 2324 509 4. € 30,50

• Tweederde van alle veranderingen die in de publieke sector worden ingezet, zijn niet succesvol. Dat komt vooral omdat men blijft hangen in een traditionele veranderingsaanpak, achterhaalde structuren en gevestigde patronen. En de afnemer, waar we het tenslotte allemaal voor doen, is te vaak de sluitpost. *Geen ezels* pleit daarom voor een onorthodoxe aanpak, waarbij de eindgebruiker centraal staat. Door hem écht centraal te stellen, wordt de organisatie gedwongen te acteren in werkprocessen en integrale oplossingen, waarbij de macht verschuift van de eigen positie naar die van de eindgebruiker. Deze manier van werken bereiken vergt veel van de organisatie. Het vraagt om een intensieve samenwerking en om vertrouwen. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor de managers. Zij moeten het goede voorbeeld geven én de regie voeren.



Susanne Gerritsen (2009). *Een goed verhaal. Presenteren, praten, pleiten*. Amsterdam, uitgeverij Nieuwezijds. ISBN 978 90 5712 257 6. € 19,95

• Mondelinge vaardigheden is een veelomvattend begrip. Er zijn echter drie vaardigheden die centraal staan: een presentatie geven, gesprekken voeren en anderen overtuigen (pleiten). Ze komen in vrijwel ieder beroep in meer of mindere mate voor. *Een goed verhaal* laat zien hoe deze vaardigheden (verder) ontwikkeld kunnen worden. Anders dan veel andere boeken op dit gebied voert de theorie de boventoon; deze wordt systematisch behandeld en afgewisseld met praktische voorbeelden en adviezen. Dat gebeurt achtereenvolgens voor de drie vaardigheden afzonderlijk: presenteren, gesprekken voeren en overtuigen.

## Ook verschenen

- Seth Godin (2009). *Gehaktballen met slagroom. Hoe Nieuwe Marketing jouw business verandert*. Amsterdam, A.W. Bruna. ISBN 978 90 2299 516 7. € 14,95
- Charles Huijskens en Dig Itha (2009, volledig herziene editie). *Het Media Handboek. Alles over de omgang met de pers*. Amsterdam, uitgeverij Bert Bakker. ISBN 978 90 3513 416 4. € 19,90