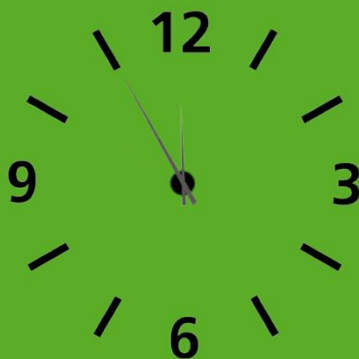


Bespaar

300 mensuren!

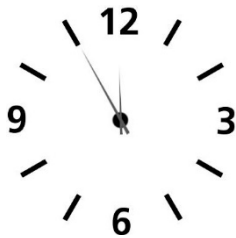
Koos Groenewoud
Emmy Soplantila



Bespaar 300 mensuren, verstevig je positie en loop in de voorhoede van de nieuwe economie

Bespaar 300 uren!

Koos Groenewoud & Emmy Soplantila



**De resultaten van acht jaar research- en leeswerk
handzaam voor jou gebundeld.**

Een MUST READ voor de ondernemer, chef, teamleider, manager, directeur, bestuurder of toezichthouder. Ook interessant voor studenten, onderzoekers, docenten, (hoog)leraren HRM, Bedrijfskunde, Facility Management en Hospitality, OR-leden, onderzoekers, adviseurs, trainers, coaches en anderen met belangstelling voor R&D, Innovatie, HRM, Werving & Selectie en P&O.

“De groei en ontwikkeling van mensen is
de hoogste roeping van het leiderschap.”

E.L. James

“Wie goed leiding wil geven aan anderen,
moet eerst goed leiding geven aan zichzelf.”

Remco Claassen

Inhoud

Voorwoord.....	10
Inleiding	11
Alvast een paar tips	12
De kijk van Koos op leiderschap	15
De kijk van Emmy op leiderschap	18
A Nieuw Leiderschap	20
Handvest Nieuw Leiderschap	21
Investors in People	22
Stephen R. Covey	23
Uitgelicht: Maurice Pels	24
Dienend leiderschap	25
Recensie herziene versie: Dienend leidinggeven – zacht voor mensen, hard voor resultaat	26
Leiderschap en ‘the war for talent’	27
Recensie: Is jouw bedrijf wel Merkwaardig genoeg?.....	29
Lars Kolind	30
Recensie: Unboss.....	31
Rijnlands organiseren	32
Ricardo Semler	34
Recensie ‘Eén fan per dag’ van Jos Burgers.....	35
Ondernemen in de zorg.....	36
Lars Kolind	37
Daniel Pink.....	37
Robert K. Greenleaf	38

Uitgelicht: Claudia Vroegop.....	39
Marshall Goldsmith.....	40
Ben Kuiken.....	40
Recensie: De laatste manager.....	41
Uitgelicht: Tonny Loorbach.....	42
Paul de Blot.....	43
Reactie op de P's.....	44
Peter Drucker.....	45
Simon Sinek.....	46
De 27 beloftes van de "welcoming leader".....	47
B Bedrijven en organisaties die ermee aan de slag zijn en Trendsetters.....	55
Finext.....	56
Effactory.....	56
Buurtzorg.nl.....	58
De slimste bedrijven van NL.....	59
René Kesselaar.....	59
Sjoerd van der Velden.....	60
Leen Zevenbergen.....	61
Tex Gunning.....	62
Guido Heezen.....	62
Jos de Blok.....	63
Carin Wormsbecher.....	63
Uitgelicht: Henny de Haas.....	65
C Zakendoen in de Nieuwe Economie.....	67
Een ander soort geld.....	68

Hybride bankieren	69
Nieuwe businessmodellen	70
Recensie: Zakendoen in de Nieuwe Economie	71
Marga Hoek	72
Interview: De leider van morgen denkt inclusief	73
Jan Jonker	74
D Transitie, verandermanagement en innovatie	76
Nederland kantelt	77
Interview: The city is the office	78
Innovatie-expert Gijs van Wulfen	80
Jan Rotmans	81
John Kotter	82
Jaap Boonstra	83
E MVO, duurzaamheid, social impact	88
Column: Het groene graf	89
Nudge	91
SDG	92
Urgenda	93
De Groene Zaak: Opgegaan in MVO Nederland	94
Het Groene brein	95
B. Corp	96
F Excellente dienstverlening	98
Zappos	99
Tony Hsieh	100
Receptie = ontvangst = gastvrijheid	101

G Impact social media en diversen	103
Change.org	104
AVAAZ.org	104
Generaties! Werk in uitvoering	105
Aart Bontekoning	106
H English section	108
Leadership Manifesto – George Ambler.....	109
New Leadership Manifesto.....	110
Authentic leadership (A warm bath or cold shower.....)	112
Code of leadership	113
Servant leadership.....	114
Met dank aan	116
Boekenlijst.....	117
Nuttige adressen	118
Sponsors	120

Inleiding

Eind 2016 schreef Koos Groenewoud zijn eerste en laatste column van 2017. In principe, want ook bij Koos geldt “bloed kruipt waar het niet gaan kan”.

Na het uitbrengen van zijn boek “Authentieke leiders, echte leiders”, een podcast, 9 YouTube-video’s, meer dan 350 columns, en meer dan 100 recensies (samen goed voor meer dan 750.000 views) en meer dan 250 boeken gelezen te hebben, vond hij het wel welletjes. Maar de gedachte aan een bundel liet hem niet los. In een onderonsje graaide Jos Burgers in zijn hoed en toverde de titel tevoorschijn, waarvoor eeuwige dank. Ook een dankjewel aan Daisy Goddijn voor haar tips en suggesties.

In 2017 schreef Koos het voorwoord van ‘Inspirerend werkgeverschap’ van Emmy Soplantila. En nu vroeg hij haar of zij mee wilde werken aan dit boek. Daar hoefde zij geen twee keer over na te denken.

Beiden dragen gepassioneerd bij aan de bewustwording dat traditioneel leiderschap alleen nog maar meer stress brengt en de beweging naar toekomstbestendig leiderschap noodzakelijk is voor een gezonde, menswaardige economie.

Bonus

Wie dit boek heeft aangeschaft, krijgt ‘Authentieke leiders, ECHTE leiders’ van Koos als e-boek cadeau.

Wij wensen je veel leesplezier en inspiratie!

Koos Groenewoud, Mister Connectivity
Emmy Soplantila, Core Business Coach

Alvast een paar tips

Koos

Veel consultants, managers, directeuren, bestuurders en toezichhouders weten niet wat ze niet weten. Ik weet het wel...

Ik kom nog wel eens consultants, managers, directeuren, bestuurders en toezichhouders tegen die nog nooit van Ricardo Semler, Lars Kolind, Robert Greenleaf, Simon Sinek, Marshall Goldsmith en Daniel Pink hebben gehoord, terwijl ze toch te maken hebben met P&O en HRM. Ik verbaas mij er ook over dat mensen die bezig zijn met R&D en innovatie nog nooit van Marga Hoek, Jan Jonker en/of Jan Rotmans hebben gehoord.

Mijn advies is dan ook: investeer tijd en geld in nieuwe businessmodellen. Dat is goed voor je medewerkers, klanten, leveranciers, de aarde en – last but not least – voor je eigen toekomst.

Ga ermee aan de slag. Het zal je leven veranderen. Je wilt toch ook bij de trendsetters en succesvolle leiders in je branche horen? Je wilt je bedrijf of organisatie toch ook zien groeien? En meer plezier in je werk en een betere balans tussen werk en privé? Het thuisfront zal er ook blij mee zijn.

MIJN TIP: begin met de hierna genoemde boeken. Ik had de eer om deze boeken te lezen en te recenseren en zie ze als een soort van bijbel, omdat ik een heilig geloof heb in de (visie van) de auteurs.

Marga Hoek: “Zakendoen in de nieuwe economie” - <https://goo.gl/aUeQZD>

Jan Jonker: “Nieuwe Business Modellen” - <https://goo.gl/LD2UmK>

Jan Rotmans: “Nederland kantelt” - <https://goo.gl/rHukAr>

TOT SLOT: Jan Rotmans heeft gelijk. We leven niet in een tijdperk van verandering, maar in een verandering van tijdperk!

Emmy

Veel ondernemers weten niet wat ze niet weten. Ik weet het wel...

Er zijn ondernemers en werkgevers die een vervormd idee hebben van wat spiritualiteit is. Maar ik snap dat wel, vroeger had je wel meer wazige of zweverige mensen die goeroes volgden en waar je bijna niet meer een ‘normaal’ aards gesprek mee kon voeren. Ware spiritualiteit is echter meer, gaat dieper en stelt de communicatielijnen open voor iedereen op elk niveau. Bij ware spiritualiteit gaat het om optimale zelfontplooiing vanuit de diepere kernwaarden en keuzes maken die congruent zijn. Het gaat ook om oordeelloos en zonder voorwaarden ruimte geven aan de ander om zichzelf en het eigen potentieel te ontdekken en te ontplooiën. Pragmatisme past daar goed bij, acteren met de voeten in de klei. Zweverige en/of kritiekloze volgzzaamheid van spirituele gedachten is hier niet aan de orde.

Ik ontmoet weleens ondernemers die allergisch reageren als het thema spiritualiteit voorbij komt, zoals een klant van me het uitdrukte: “Ik krijg er vreselijk de kriebels van”. Gaandeweg het gesprek veranderde de inzichten: “Oh is dat ook spiritueel, dat wist ik niet. Dat deed ik altijd al...”

Het broodnuchtere, onbewust spiritueel bekwame type is al bij geboorte daar waar anderen graag naartoe willen. Deze heeft het niet nodig om op zoek te gaan naar diepere inzichten. Hij of zij krijgt de dingen vaak zonder noemenswaardige moeite en haast als vanzelf voor elkaar. Alsof ze er niet over na hoeven te denken: “Dat doe je toch gewoon?” Het is voor hem of haar een alledaagse zijn. Focus en persoon zijn in lijn met de intentie “dit is wat ik van binnenuit wil en zo gaat het gebeuren”. Dat is wat spiritualiteit doet. Als we meer ware spiritualiteit in bedrijven en organisaties kunnen

brengen, worden mens en organisatie krachtiger en gezonder. Zo binnen, zo buiten.

MIJN TIP: start met soul searching en heb helder hoe jij jouw spiritualiteit inzet en ontwikkel het bewust door. Kom je er niet uit, zoek begeleiding. Vind je niemand met wie het klikt, laat het me gerust weten. Ik help je persoonlijk of beveel iemand anders aan.

TOT SLOT: met een helder innerlijk kompas ben je helder en succesvol in je leiderschap!

De kijk van Koos op leiderschap

Ik besloot enkele jaren geleden de (Focus Conferences) leergang Authentiek Leiderschap op de Nyenrode Business Universiteit te volgen. Een feest van (h)erkenning. Daarna volgde ik de colleges van John Kotter en Marshall Goldsmith. Bij het college van John Kotter dacht ik dat het alleen zou gaan over de stappen in verandermanagement. Ja, daar had hij het wel even over. Voor de rest had hij het over mensen, leiderschap en empowerment. Kippenvel. Marshall Goldsmith zegt ook de juiste dingen.

We moeten terug naar de basis. Hoe ga je met elkaar om? Hoe ga je je club motiveren, je team betrekken, binden en boeien, het ziekteverzuim laag houden en het verloop beperken? Duidelijk wordt dat het niet gaat om processen, procedures, programma's, projecten, dashboards, benchmarks et cetera, maar om MENSEN.

Ik was vijftien jaar oud en werkte als kok in een restaurant van het Van der Valk-concern. Als de echtgenote van Martien van der Valk aan me vroeg of ik een bordje pap wou maken voor de baby, stond dat binnen drie minuten voor haar klaar. Ik liet alles voor haar vallen en ging direct aan de slag. Toen zij in het kielzog van haar echtgenoot de eerste Van der Valk-vestiging (in Brasschaat) opende, kregen we een nieuw bedrijfsleidersechtpaar. De vrouw van de bedrijfsleider had wat andere ideeën over de omgang met ondergeschikten. Zij vroeg niet, zoals haar voorgangster, om een bordje pap te maken, maar vond het nodig om te commanderen. 'Maak jij eens even een bordje pap.' Het gevolg was dat ik in de weer ging met allerlei andere zaken. Als zij later vroeg waar haar bordje pap was, was mijn antwoord steevast. 'Sorry mevrouw, nog geen tijd voor gehad.' Het gaat om respect, vertrouwen, waardering. Ik heb wel eens gezegd dat mensen gemakkelijk drieduizend euro cursusgeld voor managementtrainingen in hun zak konden houden als ze zich maar vasthielden aan het principe: 'Wat u niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet.' Als je thuis je partner 'afbekt', komt er een moment, dat je een leeg huis aantreft. Waarom gaan sommige managers dan op een dergelijke manier om met hun mensen?

Ik schat in, dat er op dit moment voor een bedrag van meer dan 500 miljoen euro aan mankracht thuis – in veel gevallen beschadigd – op de bank zit, dankzij een verkeerde managementstijl.

Ik ben sinds acht jaar betrokken bij Servant Leadership en constateer dat het ook anders kan. De principes van Robert Greenleaf doen steeds meer opgang. Tot mijn grote plezier is inmiddels ook bewezen (door Dr. Inge Nuijten) dat dit een leiderschapsstijl is waarbij je het beste uit mensen haalt en bijdraagt aan het succes van je organisatie. Mijn advies is dan ook: breng leiderschap terug waar het hoort, namelijk bij de mens en de zorgvuldige omgang met elkaar. Stop tijd in de ideeën van Greenleaf en Goldsmith en je zult zien dat het beter is voor jezelf, je resultaat en de wereld om je heen (People, Profit en Planet). Marshall Goldsmith is ervan overtuigd (ondergetekende overigens ook) dat de woorden 'sorry', 'bedankt', 'help' (mij of kan ik iets voor jou doen) en een compliment voor je team van groot belang zijn. Als we onze managementstijl niet aanpassen, raken we mensen kwijt of kunnen we ze zelfs niet meer krijgen.

Mijn passie is Leiderschap

Ik help ondernemers, directeuren en managers betere leiders te worden en ondersteun bedrijven bij het invoeren van **Het Nieuwe Werken**. Verder schrijf en spreek ik over leiderschap en net- en webwerken. Het gaat bij mij om mensen en klanten.

In november 2008 schreef ik het artikel: 'Authentiek leiderschap' (FMI 10, november 2008). Hierin maak ik – in navolging van John Kotter – onderscheid tussen managen en leiden c.q. management en leiderschap.

Als ambassadeur van de Greenleaf Center for Servant Leadership EUROPE wil ik het gedachtegoed van Robert K. Greenleaf uitdragen.

Ook ben ik ambassadeur van Marshall Goldsmith die ik waardeer om zijn visie. Hij brengt management terug waar het hoort, namelijk dicht bij jezelf.

Het is mijn ervaring dat het aanpassen van de leiderschapsstijl (van controle naar vertrouwen) een ontzettend groot effect heeft. Er ontstaat energie, medewerkers zijn meer gemotiveerd, de productiviteit gaat omhoog, het ziekteverzuim en verloop omlaag en de klanttevredenheid met sprongen omhoog, met als gevolg een opwaartse spiraal. Bovendien wordt enthousiasme onderdeel van een wisselwerking en wordt er meer gelachen. Lol in je werk én een uitdagende en inspirerende job. Wat wil je nog meer.

Ik zei en schreef het al eerder: als we ons niet realiseren dat het gaat om mensen, missen we de boot. We raken medewerkers kwijt en er komen geen nieuwe voor terug!

Mijn advies: investeer in (dienstbaar) leiderschap en een daarbij passende klantbenadering. Lees het handvest 'Nieuw leiderschap' en je weet wat er leeft. Lees het boek 'Delivering Happiness - a Path To Profits, Passion and Purpose' van Tony Hsieh, CEO van Zappos, en geniet van diens visie op mensen en klanten.

De kijk van Emmy op leiderschap

Aan de basis van krachtig, authentiek leiderschap staat innerlijk leiderschap. Denken, voelen en acteren vanuit innerlijke leiding. Door je diepere waarden te volgen in plaats van je door je omgeving te laten leiden, blijf je werkelijk 'in control', blijf je in je kracht. De onrust in de wereld, in je omgeving en in jezelf komt daarvandaan. Van te veel kijken naar wat anderen vinden, gaat men voorbij aan zichzelf.

Het is begrijpelijk, we zijn immers opgegroeid met vergelijkingen. "Kijk hoe X het doet, neem daar een voorbeeld aan!" Waarderingen en beoordelingen zijn allemaal gebaseerd op vergelijkingen met anderen. De onrust in de wereld is een reflectie van de onrust in de mensen. Men raakt zichzelf steeds meer kwijt, wie wordt daar niet onrustig van.

Keer het proces om door weer terug te gaan naar jezelf, neem de leiding terug, vind de kracht in jezelf. Het woordje 'IK' is veel meer dan het individu alleen. Ik gebruik het altijd als een acroniem voor Innerlijke **K**racht. Gaan we daar en masse voor, dan heeft dat ontegenzeggelijk een positieve weerslag op de onrust in de wereld.

IK centraal stellen is mijn boodschap. Wat wil jij, waar word jij blij van, wat laat jouw hart dansen. Maak weer keuzes en beslissingen die passen bij wie jij werkelijk bent. Laat de keuzes los die sociaalwenselijk zijn of ingeprent door ouders, familie, vrienden, onderwijs, media et cetera. Ook die welke louter rationeel gemaakt zijn. Kun je ervoor zorgen dat jij weer in je kracht komt, dan kan je ook weer een baken voor een ander zijn.

Leiderschap is zoveel meer dan een rol die je aanneemt. De meest krachtige vorm van leiderschap is een vorm van zijn en uit zich in het respect voor de unieke eigenheid van de ander. Het biedt de ander automatisch de ruimte om meer uit zijn of haar potentieel te halen. En dat heeft vanzelf een positief

effect op de gezondheid van bedrijf en organisatie. Je doet er dus goed aan om de ander die ruimte te gunnen.

Je kunt alleen iets geven wat je hebt, toch? Als je de ander de ruimte wilt geven om in zijn kracht te staan en vandaaruit bouwt aan het succes van je bedrijf, dan is het dus zaak om eerst zelf stevig in je kracht te staan. Breng je zelfwaardering en zelfrespect op niveau wanneer dat nog niet het geval is. Als je beseft dat je je mensen die ruimte (en dus respect) niet kunt of wilt geven, dan betekent dat dat er voor jou en in jou werk aan de winkel is. Zoek daarvoor een goede coach bij wie je je prettig en veilig voelt.

Goed leiderschap houdt voor mij in: volledige verantwoordelijkheid nemen voor keuzes, beslissingen en consequenties en niemand anders daarvoor accountable maken. Respect geven en ruimte bieden voor vallen en opstaan opdat al lerende het potentieel dat wordt ontdekt en kan worden ingezet, maximaal benut kan worden. De ontwikkeling van het innerlijk leiderschap bij je menskrachten levert meer voor bedrijf of organisatie op dan functioneel nodig. Het creëert meer dan ownership en commitment. En wat het zeker creëert is ambassadeurschap. Voorbeelden van hoe goed dat werkt kun je vinden in mijn tweede boek over inspirerend werkgeverschap*.

Mijn advies: voeg waarde toe aan je mensen en je bedrijf door je eigenwaarde op niveau te brengen. Acteer vanuit jouw kracht en inspireer je omgeving, je zult het terug zien in de gezondheid van je bedrijf of organisatie.

“As we let our own light shine, we unconsciously give other people the permission to do the same.”

~ Nelson Mandela

* verschijnt 2020/2021

A

Nieuw (= dienend) Leiderschap

Handvest Nieuw Leiderschap

De Young Bilderberg Conferentie is een platform voor vernieuwende leiders en bestaat uit een groep vertegenwoordigers van jonge leidinggevendenden uit het Nederlandse bedrijfsleven. Zij pleit voor vernieuwend leidinggeven en besturen, waarbij waarden verankerd zijn op het gebied van duurzaamheid, moraliteit en diversiteit. Visie en aanbevelingen zijn in 2010 vastgelegd in het Handvest Nieuw Leiderschap.

Het beschrijft zes hoofdpunten:

1. Leiders moeten in hun gedrag een voorbeeld zijn voor anderen.
2. Leiders sturen op vertrouwen en niet door middel van macht en controle.
3. Leiders zijn ambitieus en innovatief in hun aanpak.
4. Leiders hanteren een balans tussen optimale groei van hun bedrijf en de belangen van verschillende stakeholders bij het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen.
5. Leiders hanteren een brede opvatting over waardecreatie en werken vanuit een langetermijnperspectief.
6. Leiders beheersen zich in het verwerven van inkomen.

Deze zes punten hebben de high potentials opgetekend vanuit de overtuiging dat het Nederlandse bedrijfsleven een maatschappelijke en economische verantwoordelijkheid draagt en dat leiders daarbij een voorbeeldfunctie hebben. Bovendien geloven ze rotsvast dat bedrijven die op deze kernwaarden worden bestuurd, uiteindelijk beter presteren en meer waarde toevoegen.

Lees meer

<http://www.youngbilderbergconferentie.nl/handvest-nieuw-leiderschap.php>

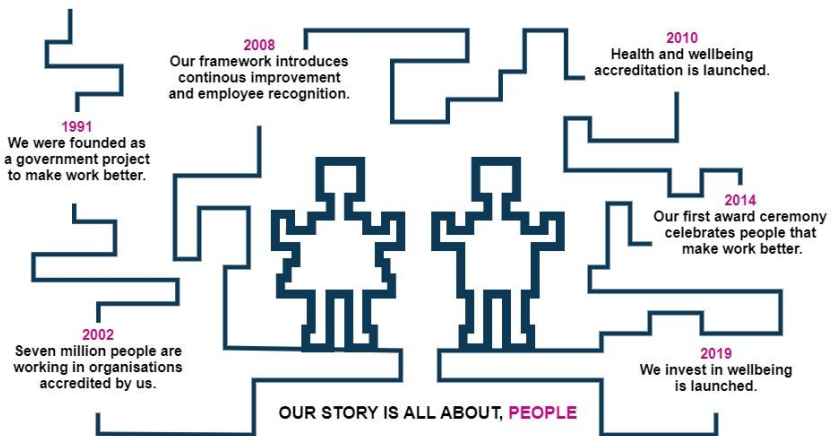
Investors in People

Investors in People is een Engels overheidsproject dat zich uiteindelijk heeft ontwikkeld tot een non-profit organisatie met als doel werk beter maken.

Degenen die bij jou binnen zijn gekomen, maken deel uit van de toekomst. Begrijp hun behoeftes, dan helpen zij je met de jouwe.

Het zijn de mensen die het bedrijf bijzonder maken. Het bedrijf is een maatschappelijk georiënteerde organisatie, Purpose gaat voor Profit.

Investors in People plaatst regelmatig filmpjes op YouTube.



Bron: <https://www.investorsinpeople.com/our-story/>

Bekijk

<https://tinyurl.com/y9gymarc>

Stephen R. Covey

“Hij die over anderen regeert, dient meester over zichzelf te zijn.”

Covey zegt in ‘De 7 eigenschappen van effectief leiderschap’ dat effectief leiding geven aan verandering een drietrapsraketontwikkeling is.

De eerste trap: basis voor onafhankelijkheid

Drie eigenschappen die gericht zijn op persoonlijke en individuele ontwikkeling. Ze zorgen ervoor dat je je als persoon onafhankelijk leert op te stellen.

1. Wees proactief
2. Begin met het eind in gedachten
3. Belangrijke zaken eerst

De tweede trap: basis voor wederzijdse afhankelijkheid

De drie daaropvolgende eigenschappen gaan over effectief samenwerken.

4. Denken in termen van win-win
5. Eerst begrijpen, dan begrepen worden
6. Synergie

De derde trap: basis voor permanent leren en inspireren

De zevende eigenschap gaat over het ontwikkelen en onderhouden van de overige zes eigenschappen. En de achtste eigenschap betreft het vermogen van mensen om volgens hun volledige potentie te leven en om anderen te inspireren om hetzelfde te doen.

7. Hou de zaag scherp, continue verbetering

Door voortschrijdend inzicht is er later nog een achtste eigenschap aan toegevoegd

8. Leef vanuit je kracht en leer anderen inspireren

Lees meer

<https://tinyurl.com/y9gymarc>

Uitgelicht: Maurice Pels

Een goede manager coacht zijn mensen om er het maximale uit te halen, maar is niet zelf de beste van het team. Vergelijk het met voetbal: de sterspeler moet je vooral op het veld zetten, maar je moet wel zorgen dat ie de bal krijgt. Zorg dat dat in harmonie met elkaar samenspeelt en dan maak je kans om de wedstrijd te winnen. Je hebt een heleboel managers rondlopen die vinden dat ze zelf het doelpunt moeten maken, die zichzelf de beste vinden.

Ik zie het als een cadeautje als mensen bij mij willen werken. Ik doe er ook alles aan om mensen bij ons te laten blijven. Dat kan alleen als je in gesprek blijft: hoe gaan de dingen, hoe voelt het. Natuurlijk heb je een kader waarbinnen je moet opereren, maar dat kader laat zoveel vrijheden toe dat je het juist zo kunt invullen dat iemand op en top gemotiveerd is. Want dan haal je er het maximale uit. Dat is de basis: de vrijheid en de mogelijkheden voor zelfontplooiing.

Maurice Pels | Thoughtline

(uit interview t.b.v. Inspirerend werkgeverschap II | Emmy Soplantila; het boek verschijnt 2020/2021)

Dienend leiderschap

Ik heb me meermalen opgewonden over social media-uitingen als “Ik krijg jeuk van dienend leiderschap” en “Dienend leiderschap bestaat niet”. Nu is het mijn beurt...

”Leiderschap. Ik ben er helemaal klaar mee“

Een jaar of 15 jaar geleden had ik nog nooit van dienend leiderschap (*servant leadership*) en van Robert K. Greenleaf gehoord totdat ik een boek over hem in handen kreeg. Mijn reactie was “oh, noemen ze het zo...”. Veel herkenning dus. In 2008 begon ik mij te verdiepen in het thema leiderschap. Dat was het begin van mijn eigen “reis”.

Lees meer

<https://www.linkedin.com/pulse/leeswijzer-van-mijn-greenpaper- kennisbank-voor-en-die-koos-groenewoud/>

Unboss, Semco style, dienend en deinend (ja, het staat er echt :-)) leiderschap. **10.000+ studie- en researchuren zitten in dit boek. Zou je de resultaten hiervan gaan bestuderen, dan kost het je zo'n 300 uren, maar met dit boek ben je in 3 uur bijgepraat!**

Een verzameling van de resultaten van meer dan acht jaar research en studie op het gebied van leiderschap, zelfsturing, nieuwe businessmodellen, nieuwe economie, verander-, talent- en generatiemanagement, klanten, MVO en duurzaamheid.

Het boek bevat columns, artikels, recensies en een QR-code of link naar video's, schrijvers, sprekers, boeken, uitgevers, leveranciers, bedrijven, organisaties, events, et cetera. Er is ook een boekenlijst toegevoegd plus een hoofdstuk speciaal voor de Engels- en Spaanstalige volgers van Koos.

BONUS – download gratis het e-boek Authentieke leiders, ECHTE leiders



Koos Groenewoud

Kantelaar, spreker, columnist, recensist, bruggenbouwer, adviseur, hospitalityman en facilitair expert.

Gepassioneerd over dienend en deinend leiderschap, biedt degelijke antwoorden en oplossingen op facilitaire vraagstukken. Helpt ondernemers, bestuurders, directeuren en managers betere leiders te worden en inspireert en adviseert docenten, studenten, high potentials en ondernemingsraden.

- www.AAA-TFM.nl



Emmy Soplantila

Core Business Coach, focusregisseur, motivator, inspirator, columnist, auteur.

Helpt ondernemers in micro- en kleinbedrijf op pragmatische wijze spiritualiteit in hun business te brengen en te ontwikkelen. Inspireert ondernemers die niet alleen een bedrijfsmissie, maar ook een hogere missie dienen om de wereld een beetje mooier, beter, gezonder te maken. Helpt ze ook een efficiënte focus te ontwikkelen en keuzes te maken in lijn met visie, missie en passie.

- www.essentialconnection.nl

[aanbeveling]

[aanbeveling]

[aanbeveling]

ISBN 978-90-819259-1-4



9 789081 925914 >