

Nieuwsbrief Blauw BV – ‘Bijna Lente 2015’

Deze eerste nieuwsbrief van 2015 heb ik gevormd rondom het thema ‘**Hoera, een andere samenleving**’, met als kanttekening dat er ook veel Nederlanders zijn die het ‘Hoera’ vervangen door ‘**Help**’. Deze tegenstelling beschrijf ik vanuit vier invalshoeken:

- 1) ‘Nederland kantelt’ heeft wat Messiaans
- 2) Die maatschappij vraagt om een andere governance.
- 3) Corporate Governance kan niet zonder good governance
- 4) Intervisie voor toezichthouders?

‘Nederland kantelt’ heeft wat Messiaans

Prof. Jan Rotmans, hoogleraar transitiekunde in Rotterdam, haalt vaak het nieuws met zijn boodschap dat Nederland aan de vooravond staat van een reusachtige transitie; eentje die maar eens in de 150 jaar voorkomt. Hij houdt een pleidooi dat met 20% van de Nederlanders een kanteling ontstaat in het denken en acteren in ons land. Dat betekent dat hij 2,5 miljoen kantelaars zoekt.

Ik kan mij goed vinden in zijn analyse, maar ik wordt een beetje ibbelig zoals hij het brengt. Het is alsof je erin moet geloven; Dit ‘geloof’ zegt dat alles in Nederland duurzaam moet worden, alles moet kleinschalig worden, alles moet vernieuwend zijn, alle communicatie moet horizontaal zijn et cetera.

Ik denk dat de transitie gewoon goed uit te leggen is als een maatschappij die structureel veranderd is, zodat er andere mensbeelden zijn ontstaan met andere samenwerkingsverbanden en andere manieren van communicatie. Ik bespreek dat graag met behulp van een presentatie. Dit leidt tot boeiende dialogen, met name als je spreekt met de bestaande gremia, zoals vakbonden, lokale bestuurders en soms ook toezichthouders. Ik ben van mening dat de veranderingen in de maatschappij het gevolg zijn van de onomkeerbare ontwikkelingen sinds de opbouwjaren vijftig. Deze ontwikkelingen gaan in een rap tempo verder en je hoeft er dus niet in te geloven, je kan het zien, als je het wil zien!

Hoe het zich gaat ontwikkelen weet ik niet, maar ik noem een paar trends: de mens ontwikkelt zich van consument naar co-producent, de communicatie ontwikkelt zich van verticaal (met inspraak en dergelijke) naar horizontaal (netwerk communicatie) en de besturingsprincipes veranderen van Tayloriaans (wetenschappelijke principes vanuit massafabricage) naar hockeystick management (coproductie vanuit ‘kijk, beweeg mee, probeer en corrigeer’). Het dilemma is echter dat we allemaal getraind zijn in de klassieke denkpatronen, terwijl de nieuwe stijlen zich pas sinds kort bewijzen. De denkpatronen bestaan zodoende naast elkaar!

De uitdaging ligt in het praktisch maken van het passende gedrag.

De maatschappij vraagt om andere governance

In een blog van medio januari 2015 schreef ik over de effecten van de veranderende maatschappij, zoals het fenomeen dat het aantal ‘zelfredzamen’ de laatste tien jaar is gestegen van 39% naar 47%. Het verontrust mij echter meer dat nog steeds 33% van de Nederlanders ‘afhaken’. Zij staan met hun rug naar de overheid en de leiders (want dat zij toch allemaal zakkenvullers).

Het interne toezicht in de semipublieke sectoren zou serieus moeten nadenken welke bijdrage zij kan leveren aan dit vraagstuk van publiekelijk wantrouwen. Ik denk dat de tegeltjeswijsheid ‘onbekend maakt onbemind’



Intervisie*
Voor toezichthouders of
voor bestuurders

6 x per jaar van
17.00 tot 20.00 uur

€ 750,-/jr. (ex BTW)

Aanmelden voor 17 april
* [uitleg](#)

hierbij leidend is. Een voorbeeld: Volstaat het dat toezichthouders alleen een formele rapportage schrijven in het jaarverslag; een document waarvan we allemaal weten dat niemand het leest? Hiermee gaat een huurder, cliënt of student niet begrijpen hoe governance werkt.

Klik [hier](#) voor de blog in Lucide.

Corporate governance kan niet zonder good governance

In de wereld van het toezicht ligt veel nadruk op de richtlijnen en regels. Good governance, bedoeld als sturen op gedrag en cultuur, wordt onderschat. De corporatiebranche komt begin 2015 met een nieuwe Governancecode die aandacht besteedt aan gedrag en cultuur. Hoeveel belangstelling is er voor dit onderwerp bij de semipublieke organisaties? In een rondetafelgesprek gaat Theo Stubbé de dialoog aan met governance specialisten Marry de Gaay Fortman, Harm Klifman, Albert Kerssies en Hans Hoek. Deze deelnemers uit diverse branches kwamen bijeen vanwege de publicatie van het boek 'Reflectie & Governance' in november 2014.

Klik [hier](#) voor het hele artikel.

Intervisie voor toezichthouders

Ik schrijf vaak dat goed intern toezicht meer afhangt van reflectie, feedback en passend gedrag dan van regeltjes of codes. Wat kan je daar nu mee als commissaris? Dit geldt net zo goed voor bestuurders.....

Zou een commissaris meer tijd en aandacht moeten besteden aan de zelfreflectie en de bevindingen hiervan delen binnen de raad van toezicht? Hoe geef je goede feedback en hoe zorg je als raad voor een veilige omgeving dat feedback goed ontvangen wordt? De voorzitter speelt hier een belangrijke rol in, maar zij of hij kan dit niet alleen fiksen.

Een ieder kan oprecht werken aan de professionaliteit van het toezichthouden door over dit vak te spreken met collega's. Het bezoeken van een van de vele seminars is al waardevol, maar ook enigszins vluchtig.

Intervisie met een groep van circa zes toezichthouders uit verschillende organisaties is een heel effectief middel om diepgang te bereiken aan de hand van gedeelde casuïstiek.

Ik heb veel ervaring met intervisie en ik organiseer dit professioneel in mijn studio in Amersfoort. Het is ook prima bij u in de buurt te organiseren met collega toezichthouders uit uw regio. NB in de corporatiebranche geldt het PE systeem vanaf zes intervisie bijeenkomsten per jaar onder professionele begeleiding. Ik ben hiervoor volledige geaccrediteerd (NRTO en CRKBO).

U kunt [hier](#) meer lezen over intervisie en u vindt [hier](#) mijn contactgegevens om in te schrijven vóór 17 april 2015. Ik neem dan contact op om te zoeken naar een passende groep. Inschrijven is helaas geen garantie voor intervisie.

Ik wens u een heerlijke lente toe!