

rĳnconsult

**WIE STOPT DE
ZONNEKONING?**

**BART BOSMAN
DIEDERIK HOMMES**

In deze workshop ...

- Verkennen we waarom het zo vaak (?) mis gaat?
- Hoe we hadden we dat van tevoren aan kunnen zien komen?
- En wat kunnen wij eraan doen?

Herkent u deze?

Eindrapport enquêtecommissie

Deze corporatiedirecteur leefde in luilekkerland, op kosten van huurders

Door **Joep Dohmen** op donderdag 30 oktober 2014

Foto iStock

Herkent u deze?

Eindrapport enquêtecommissie

Deze corporatiedirecteur leefde in luilekkerland, op kosten van huurders

Door Joep Dohmen op donderdag 30 oktober 2014

Foto iStock

InHolland, AHOLD, Vestia, Jos van Rey,
ABN AMRO, COA

Rode draden:

Eindrapport enquêtecommissie

Deze corporatiedirecteur leefde in luilekkerland, op kosten van huurders

Door **Joep Dohmen** op donderdag 30 oktober 2014

Foto iStock

- Daadkracht
- Snelle groei
- Bewierrookt door omgeving
- ...

Eindigend in een drama met hoge kosten voor aandeelhouders/huurders/maatschappij etc en een persoonlijk drama

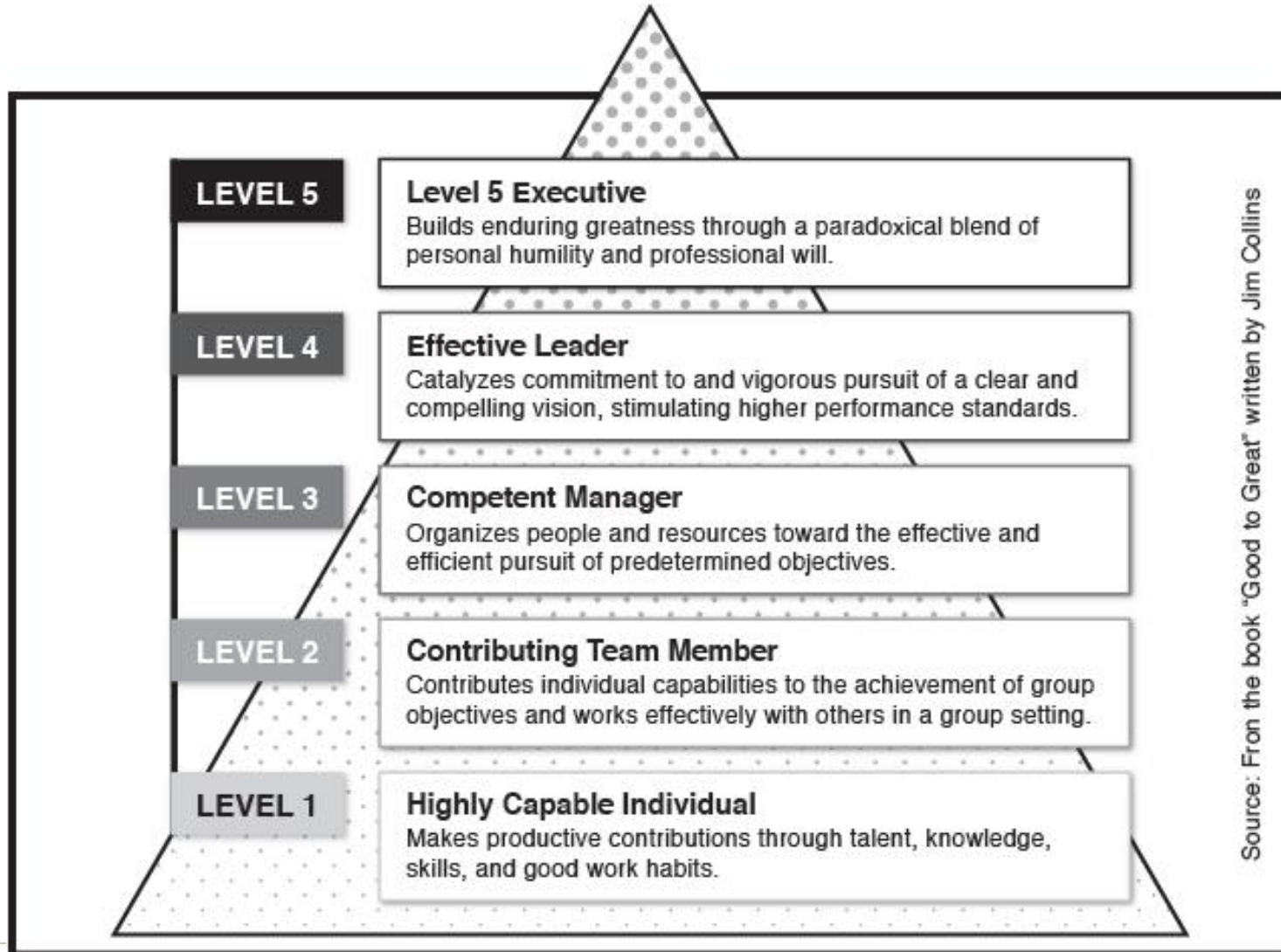
Wat zijn de signalen dat het echec nabij is?



Wat zijn de signalen dat het echec nabij is?

- Publi-geil
- Nieuwe vrouw/man
- Te Grote auto
- Tweede secretaresse
- Branchevreemde activiteiten
- Snelle groei, veel sneller dan de markt
- Eindpunt carrière
- Bestuurder gaat praten alsof het zijn bedrijf is
- Geen werkelijk contact tussen toezichthouders en rest organisatie
- Directeur heet opeens voorzitter Raad van Bestuur
- Snelle salarisstijgingen, grote verschillen met volgende managementlevel, afwijkende afspraken
- Fraudedriehoek: Prestatiedruk, rationalisatie en mogelijkheid

Intermezzo: Jim Collins on leadership



5th level leadership

“It is amazing
what you can
accomplish
if you do not
care who gets
the credit.”

-Harry S. Truman

Wat kunnen we er aan doen?

Blijkbaar onvoldoende checks & balances in onze systemen.

Deelnemers in vier groepen delen (trio's of quatro's): wat kun je doen...

1. Als maatschappij
2. Als toezichthouder
3. Als bestuurder zelf
4. Als management & medewerkers

Opplakken op vellen brown paper, daarna prioriteren:
Waar verwachten we het meest van (stickeren?)

Conclusies

Resultaat eerste workshop meenemen naar tweede workshop

De zes soft controls

- 1. Voorbeeldgedrag;**
geven rolmodellen binnen in de organisatie het goede voorbeeld met betrekking tot (on)rechtmatig gedrag?
- 2. Uitvoerbaarheid;**
ervaren bestuurders en medewerkers voldoende ruimte om rechtmatig te handelen? Beschikken ze over voldoende tijd, middelen en kennis?
- 3. Betrokkenheid;**
zijn bestuurders en medewerkers voldoende gemotiveerd om rechtmatig te handelen? Hoe is de mate van betrokkenheid met het beleid van de organisatie
- 4. Transparantie;**
hebben bestuurders en medewerkers voldoende zicht op elkaars onrechtmatig gedrag, als dat zich voordoet?
- 5. Bespreekbaarheid;**
zijn dilemma's voor bestuurders en medewerkers voldoende bespreekbaar en zijn betrokkenen ook aanspreekbaar op hun gedrag?
- 6. Handhaving;**
worden overtreders bestraft, mensen gewaardeerd op gewenst gedrag en wordt er geleerd van fouten en overtredingen?

Conclusies

