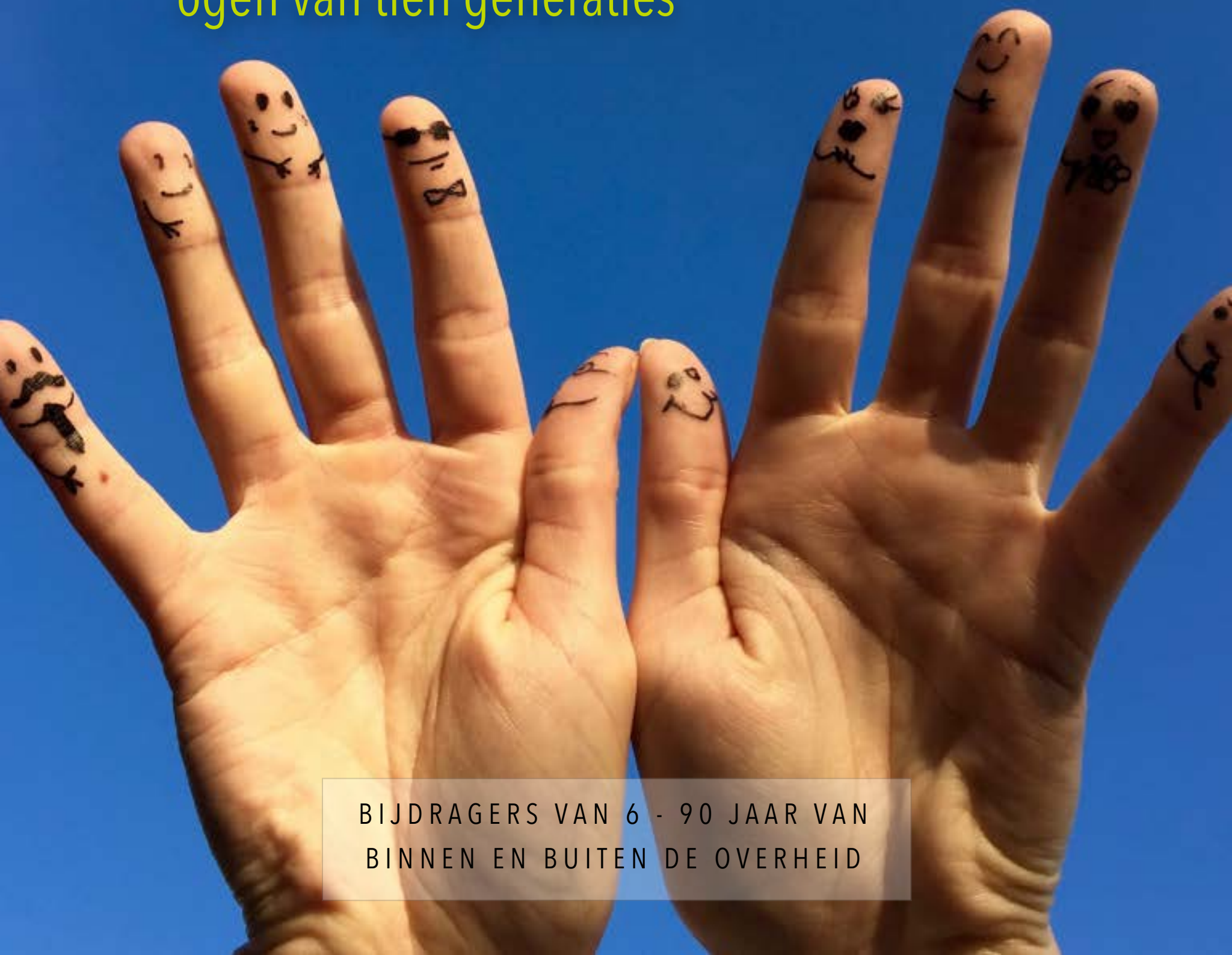


# 10

# VOOR DE OVERHEID

De ideale overheid door de  
ogen van tien generaties



BIJDRAGERS VAN 6 - 90 JAAR VAN  
BINNEN EN BUITEN DE OVERHEID



## Bestuur &

## Praktijk

### **Peter van den Boom**

Haar naam is voornamens



Peter van den Boom is dertig jaar adviseur voor (inter-nationale) profit-organisaties en instellingen in het publieke domein, onderwijs en zorgsector. Tevens is hij publicist van artikelen en boeken. Peter recenseert boeken filosofie, sociologie en bedrijfskunde. Voor enkele gerenommeerde master- en businessopleidingen is hij docent veranderkunde, organisatiecultuur en HRM. [www.boomtrainingandconsultancy.nl](http://www.boomtrainingandconsultancy.nl)

## **"Voornamens, maar geen overheid!"**

Vermoeid maar voldaan kijkt de oudste van de burgerraad rond. Hij neemt het woord. "Complexiteit en fragiliteit nemen toe. Als de passaat uit een iets andere richting komt, liggen wij plat. Chaos chaotiseert en vraagt adequaat gedrag." Hij zwijgt. "Maar we gaan niet vervallen in zelfgenoegzame robuustheid. Dan sluit je je af. Ook geen veerkracht. We zijn geen kwal, meeveren bij enige druk. Daarna weer terugveren in de oude stand. Leer- en verandervermogen nul."

## **Voor en namens...**

Na een slokje Mongozo. "Onze burgerraad stopt haar werkzaamheden nu. Er komt een nieuwe instelling die de samenleving ondersteunt. Maar geen overheid. Twee kerntaken: inspelen op wat kan en remmen wat niet kan. Haar naam: voornamens. Voor ons, namens ons. Dus niet een doel in zichzelf zoals overheden. Dat produceert alleen meer van zichzelf. Voornamens neemt niet de burgerverantwoordelijkheid over om regels te laten regelen. Dan neemt fragiliteit toe. Wij spreken voornamens aan op verantwoordelijkheden en haar communicatieve handelen. Daar stuurt onze gemeenschap op."

## **Antifragiliteit**

"Voornamens ondersteunt ons streven antifragiel te zijn om onvoorspelbaarheden te hanteren. Chaotische ontwikkelingen zijn dan een kans om leervermogen en verandercapaciteit te ontwikkelen. Daardoor gaan wij beter om met veranderende sociaaleconomische aspecten. Antifragiliteit moet een steunbeerwaarde zijn. Voornamens signaleert ontwikkelingen en ondersteunt bij implementatieprocessen."

## **Eigen concepten voeden onze cultuur**

"Andere samenlevingen hanteren onvoorspelbaarheden met concepten en modellen die claimen universeel te werken. Kenmerk dus van klassiek leiderschap; maakt fragiel. Want wat elders en vroeger werkte, hoeft niet te werken hier en nu. Onze samenleving heeft een eigen identiteit. Die koesteren we. Maar uiteraard voeden we onze cultuur met eigen, nieuwe redeneringen op grond waarvan we wat zich aandient anders interpreteren. Dat kan leiden tot andere betekenissen, waarden en gedragsnormen. Soms zal dit voeden botsen met oude manieren van doen." Opnieuw een slokje Mongozo.

## **Reflectie en debat**

"Nooit zullen wij stoppen met reflecteren op 'zó zijn onze manieren'. Het kan immers altijd beter. Met cultuur voeden voorkomen we transformatiegedoe zoals elders." De aanwezigen applaudiseren luidruchtig. "Wij leven in een totaal andere tijdsperiode. Denk aan informatisering, verplaatsing van mensen, ideeën en goederen; ook toenemende onzekerheid bij de afbouwende hangmatstaat. Daarbij zijn we lid van uitdijende netwerkgemeenschappen. Onze woongemeenschap gaat sociaal en cultureel lijken op een grote wereld. Maar we moeten hechten aan onze krachtbron die onze identiteit vormt." Mensen knikken nadrukkelijk.

## **Behoud van identiteit en voortdurend inspelen**

Een aanwezige vraagt of we een opportunistische speelbal worden. "Nee, aansluiten op het nieuwe én eigen kracht behouden. Onze krachtbron heeft ons gebracht naar waar we nu zijn. Op die krachtbron bouwen we voort. Daarom overleven we turbulentie en chaos." Hij kijkt naar rechts en links. "Nee, dat is niet met een missiedocument en stappenplan. Ik krijg die zin nauwelijks uit mijn keel." Luid applaus. "Dat soort documenten ketent een samenleving alleen maar vast aan haar eigen uitgestippelde pad. Je krijgt oogkleppen voor externe ontwikkelingen. Dat maakt

fragiel, niet antifragiel". En nu met kracht: "ken je identiteit, ontwikkel je eigen redeneerpatronen en gedragingen met eigen concepten die passen in een specifieke context."

## **Voornamens in actie**

Hij pauzeert even. "Om antifragiel te blijven en rigiditeit te voorkomen, organiseren we frequent ontmoetingsmomenten tussen voornamens en groeperingen uit onze samenleving. Inhoudelijk over wat er op ons afkomt maar ook over de producten van voornamens en de wijze waarop leveringen plaatsvinden. We doen dat omdat in elke instantie bureaucratisme dé werkmethode wordt. Dus reflecteren en debatteren. Niet zo'n ordinair lagerhuisdebat met egotripperij, vliegen afvangen en kleineren. Dat zijn remmende redeneerwijzen die ons niet verder helpen. Wij zullen vooral dialogiserend debatteren: inspelen op wat de ander zegt en daarop voort-bouwen. Een hefboomredenering dus van 'het kan altijd beter'. Het doel van een ontmoetingsmoment is afspraken concretiseren: wie, wat en hoe ziet het eruit. Dat betekent accent op horizontale verbindingen met burgers en netwerken. Dus niet de focus op verticale aansturing." Hij neemt zijn tijd. Kijkt naar de beker Mongozo maar laat hem staan.

"Dus reflecteren en debatteren. Niet zo'n ordinair lagerhuisdebat met egotripperij, vliegen afvangen en kleineren. Dat zijn remmende redeneerwijzen die ons niet verder helpen."

## **Diversiteit**

"Diversiteit vergroot antifragiliteit. En diversiteit voorkomt zelfgenoegzaamheid. Dus niet dat 'alle neuzen in dezelfde richting'-gezeur. Er komt een samenlevingsraad waaraan voornamens verantwoording aflegt. Een voor vier jaar gekozen raad die voor de helft bestaat uit mensen uit een brede diversiteit aan netwerken. De andere helft komt via loting in de raad. Meerderheid van stemmen geldt bij beleidsintenties en beleidscontrole van voornamens. Deze samenlevingsraad organiseert met verschillende bevolkingsgroepen ontmoetingsmomenten.

Er komen deskogroepen, tijdelijk bezet door deskundigen met eigen netwerken. Zij kunnen geraadpleegd worden door de samenlevingsraad en door voornamens. Bevolkingsgroepen kunnen die raad ook om advies vragen. De samenleving is immers van ons allemaal. Wij willen niet dat de deskogroepen het exclusieve bezit worden van onze voornamens of samenlevingsraad. Alles wat ons leidt en stuurt staat niet buiten ons maar is deel van ons." Luid applaus. Hij rondt af.

Nog eens op een rijtje:

- "Wij zijn er niet voor voornemens, samenlevingsraad of deskogroepen. Zij zijn er voor ons. Inspelen door mogelijk te maken wat kan en remmen wat niet kan."
- "Deze instellingen zijn nodig want chaotische ontwikkelingen. Maar als chaos ons niet doodt, worden we er alleen maar antifragieler van. Antifragiliteit als steunbeerwaarde."
- "Wij ontwikkelen antifragiliteit omdat wij vasthouden aan onze identiteit. Tegelijk voeden wij onze cultuur voortdurend met nieuwe redeneringen en gedragingen. Ontmoetingsmomenten zijn hierbij van belang."
- "Bij ontmoetingsmomenten staan reflecteren en debatteren vanuit een diversiteit aan perspectieven centraal."

De aanwezigen heffen hun glas. Enthousiast en luid roepen mensen: "voornamens, antifragiel, ontmoetingen, mongozo..."

## Verder lezen

Boom, P. v. d. en R. Vinke (2012). Kleefstof van de menselijke maat; een nieuw perspectief voor het ontwikkelen van effectieve organisaties. Van Gorcum: Assen.

Boom, P. van den en P. de Roode (2014). Theatervoorstellingen in organisaties; Interventies voor de Interne Veranderaar. [www.mijnmanagementboek.nl](http://www.mijnmanagementboek.nl).

Boom, P. van den (2014). Organisatieland Utopia aan de ketenen van haar eigen visiedocument. In: [www.hrzone.nl](http://www.hrzone.nl).

Boom, P. van den (2014). Steunberen van een organisatie. In:

<http://www.boomtrainingandconsultancy.nl/index.php/blogs/31-10-juni-14-steunberen-van-een-organisatie>.

Boom, P. van den (2016). Welk antwoord biedt de antifragiele organisatie op onvoorspelbaarheid? In Heene, A. Bruggen naar het onvoorspelbare; Theoretische verkenningen en een stappenplan voor strategisch leiderschap. Die Keure: Brugge.

Clegg, S., M. Kornberger and T. Pitsis (2012). Managing & Organizations; an introduction to theory & practice. Sage: Los Angeles.

Daimond, J. (2005). Ondergang; Waarom zijn sommige beschavingen verdwenen en hoe kan de onze haar ondergang voorkomen? Spectrum: Utrecht.

Deleuze, G. (2011). Verschil en herhaling. Boom: Amsterdam.

Nietzsche, F. (1996). Aldus sprak Zarathoestra. Boom: Amsterdam.

Taleb, N. (2013). Antifragiel; Dingen die baat hebben bij wanorde. Nieuwezijds: Amsterdam.