

(donderdag 10 februari 2011)

## Bankcultuur verandert niet door gebrek aan nieuw leiderschap



Bankbestuurder blijft hangen in traditionele manier van leidinggeven

*10 februari 2011* - De cultuur binnen banken in Nederland is niet tot nauwelijks veranderd. Ook het principe van 'het nieuwe werken' (meer output door eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers) is gedoemd te mislukken. Bestuurders hebben hun stijl van besturen niet wezenlijk aangepast na de crisis.

Dit blijkt uit een recente rondgang langs grote organisaties, uitgevoerd door het bestuursplatform [nieuwbestuur.nl](http://nieuwbestuur.nl).

### Top-down

Bestuurders gebruiken nog steeds massaal de traditionele 'top-down' manier van besturen. "De top van Nederland is verouderd in de manier van leidinggeven en zit muurvast," stelt een van de oprichters van NieuwBestuur Mildred Hofkes. "Bestuurders van banken verwachten van hun medewerkers vernieuwing en innovatie. Ook geven zij in de media aan dat de interne cultuur moet veranderen en de klant centraal moet staan. Zelf blijven ze echter aansturen vanuit het oude traditionele 'zender-model'. Hierbij staat de organisatie centraal (en de winst) en niet de klant of de andere stakeholders."

### Code-banken

Vorige week vond het debat plaats in de Tweede Kamer over de 'code-banken'.

De huidige bankbestuurders gaven aan dat zij niet in staat zijn om intern het roer om te gooien. Het gevolg is nog meer reputatieschade en gebrek aan vertrouwen onder het publiek in financiële instellingen. Ook organisaties als T-Mobile (de 'vrolijke twitter burgeroorlog' van Youp van 't Hek) en InHolland hebben recent flinke reputatieschade opgelopen. Hierbij geldt het zelfde principe, bestuurders blijven hangen in het traditionele zender-model in plaats van over te stappen naar het nieuwe ontvangers-model.

### **Financiële gevolgen**

Organisaties met een traditionele manier van besturen zullen in de toekomst steeds vaker financieel gaan afschrijven op reputatieschade. Social media bronnen zoals wikileaks, Facebook en Youtube onthullen aan het grote publiek hoe de verouderd bestuursmodellen werken. Het publiek keert zich van deze organisaties af met als gevolg flinke financiële schade. Een recent voorbeeld is oliemaatschappij BP, die als gevolg reputatieschade door de grote olieramp in de golf van Mexico de helft van zijn koerswaarde heeft moeten afschrijven.

**Martin Schomakers** | ✉ | 10-02-2011 | 17:25 uur

Een artikel en een onderzoek waar maar eens te meer uit blijkt dat er zonder echte cultuuromslag geen veranderingen kunnen worden verwacht. In welke sector dan ook, of het nu gaat om het nieuwe werken, of om een erecode, of om het interactiemodel met stakeholders. Als het onderliggende besef ontbreekt dat het pure noodzaak én winst is dat je elkaar als partijen opzoekt, dan is ieder initiatief tot veranderen kansloos. Helaas wordt cultuurverandering te vaak gezien als een hype-achtige oplossing voor het sussen van onrust. Zonder werkelijke overtuiging van de noodzaak ervan, zal er echter niks veranderen.