



stimulerend rapporteren



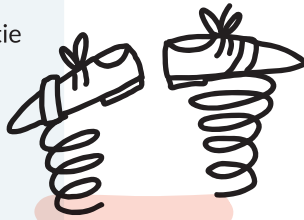
het
Inzichtenlab

Voor toezichthouders die met hun rapportages willen motiveren om te leren



Stimuleer het LEERPROCES

Sluit zoveel mogelijk aan bij hoe een organisatie of bedrijf zelf wil en kan leren. Zet je machtsmiddelen (spaarzaam) in. Variatie is nodig: zorg dat je verschillende formats kunt gebruiken: van uitnodigend tot dwingend. Geef, als dat kan, complimenten. Ben je bang dat je valse verwachtingen wekt? Laat de organisatie zelf benoemen wat er goed gaat.



Doe op een ANDERE PLEK aan VERANTWOORDING

Stop met het toevoegen van allerlei disclaimers over uniformiteit, over onvolledigheid, over het handhavingskader, over de wetgeving. Plaats op de eigen website algemene stukken waarnaar je kunt verwijzen.

De TIJDSINVESTERING waard?



Maak bewuste keuzes: hoe meer tijd jullie besteden aan het rapporteren, hoe minder er overblijft om in gesprek te gaan, rond te lopen en vragen te stellen. Die activiteiten zetten over het algemeen meer aan tot leren.

Het EIGENAARSCHAP waar het HOORT

Hoe meer de toezichthouder besluit, kiest en opschrijft, hoe minder de organisatie zelf aan zet is. Steeds staat de vraag centraal: kan de ondertoezichtstaande organisatie dit niet beter zelf doen?



Als ONDERDEEL van een (doorlopend) GESPREK

Een rapport kan het onderlinge gesprek een impuls geven, maar niet als het een definitieve status heeft en streeft naar volledigheid. Hoe minder 'af' het rapport, hoe meer je uitnodigt tot gesprek.



KORT en KRACHTIG

Hoe meer je vraagt van een organisatie, hoe minder mensen aan hun eigen verbeteragenda toekomen. Mensen leren niet meer als je ze meer opdraagt. Ga niet voor volledigheid, maar stimuleer keuzes. Leren vraagt selecteren.

Vanuit de EIGEN toegevoegde WAARDE

Wees je bewust van wat je als toezichthouder te bieden hebt (en anderen niet). Als geen ander hebben jullie overzicht, kennis en autoriteit. Focus je daar op en laat anderen doen waar zij beter in zijn.

