

Gastcolumn Maarten van Kempen

GOED TOEZICHT IS GEBAAAT BIJ HELDERE KWALITEITSNORMEN


Met de inwerkingtreding van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen in juli 2021 werd afscheid genomen van de vrijblijvende taakopvatting van toezichthouders bij stichtingen en verenigingen. Nu is het zaak om door te pakken en heldere algemene kwaliteitseisen te stellen aan alle toezichthouders bij rechtspersonen.

Tot op heden lijkt men het ontbreken van een kwaliteitskader in toezichtland niet als onoverkomelijk te zien. Wellicht omdat het toezicht voor de meesten een bijbaan is. Bijbaan of niet, toezichthouder verwordt meer en meer tot een vak. Daar is ook ruimte voor jongere innovatieve toezichthouders. Men is echter niet vanaf dag één volwaardig toezichthouder. Ook is niet iedere gearriveerde bestuurder per definitie een goede toezichthouder. Het vraagt meer dan bestuurlijke ervaring en kennis van bedrijfsprocessen. Organisaties en de omgevingen waarin toezichthouders acteren worden complexer. Bij gebrekkig toezicht ligt bovendien aansprakelijkheid op de loer.

Aan opleiding, ervaring en profiel wordt bij de werving en selectie natuurlijk aandacht besteed, maar de vraag is en blijft wat een toezichthouder nu tot een goede toezichthouder maakt. Welke vakinhoudelijke en persoonlijke kwaliteiten zijn daarvoor nodig en hoe meet je die? In hoeverre dragen commissarissenopleidingen bij aan de noodzakelijke kwaliteit van toezichthouders? Zonder een algemeen kwaliteitskader is dat helaas niet vast te stellen. Omdat sprake is van een grote diversiteit aan opleidingen, nascholingscursussen en intervisiegroepjes is het voor mensen die graag een toezichthoudende rol willen vervullen lastig om te bepalen welk soort opleiding of cursus nu het beste past bij het soort toezichthoudende rol dat men ambieert. Het is ook daarom verstandig om algemene kwaliteits-

normen te hanteren die kunnen dienen als ondergrens voor wat van een toezichthouder in ieder geval mag worden verwacht. Dat helpt zowel bij de werving en selectie als bij de keuze voor een commissarissenopleiding. Certificering van toezichthouders kan hierbij helpen. Aan de hand van een set kwaliteitscriteria kan worden vastgesteld of toezichthouders bij aanstelling voldoen aan die minimumeisen. Op basis van die criteria kunnen opleidingen hun curriculum inrichten. Dat biedt ook een basis om het vak van toezichthouder verder te ontwikkelen.

Een vak behoor je bij te houden. De roep om permanente educatie voor toezichthouders komt hier en daar dan ook opzetten. Elke zichzelf respecterende beroepsgroep hanteert een vorm van permanente educatie. Waarom dan niet bij toezichthouders? Ook hier kan certificering een rol spelen door permanente educatie als voorwaarde te stellen voor het behoud van de certificering.

Ik beweer niet dat door algemene kwaliteitsnormen en de daarbij behorende certificering individuele miskleunen in het toezicht zullen verdwijnen. Dat neemt echter niet weg dat het stellen van basiseisen aan commissarissen, zowel qua kennis als gedrag, de kans op miskleunen kan verkleinen en dat is natuurlijk winst. Daarnaast is het een erkenning voor het vak van toezichthouder. Dat is al lang niet meer een vrijblijvende hobby voor gearriveerde bestuurders maar verantwoordelijk werk. En daar was het bij de invoering van de wet Bestuur en Toezicht ook om te doen. 

Maarten van Kempen is advocaat bij Pallas Employment Lawyers en bestuurslid van het Register Certified Board Member (www.rcbm.nl).

