

One-and-a-half tier board bestaat niet

door
Marc
van Ooijen



dr. Marc van Ooijen MBA-H is lid van het bestuur en de governancecommissie NVZD. In het dagelijks leven is hij bestuurder van PSW, een organisatie die ondersteuning biedt aan mensen met een verstandelijke beperking.

In Nederland werken we binnen de gezondheidszorg formeel bijna altijd met een two-tier board, hoewel wetgeving de one-tier constructie mogelijk heeft gemaakt. Met name in de Angelsaksische wereld is de basis van organisaties gelegen in de one-tier board. De one-tier board heeft binnen één bestuursorgaan zowel uitvoerende als toezichthoudende bestuurders, daar waar bij een two-tier model formeel sprake is van twee verschillende organen met eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Omdat toezichthouders in Nederland vandaag de dag vaker meer betrokken worden bij de beleids- en organisatieontwikkeling wordt door menigeen gesteld dat de verschillen tussen beide modellen niet zo groot (meer) zijn. Een andere stelling is dat de modellen in de praktijk langzaam naar elkaar toegroeien: de one-and-a-half-tier board.

Het fundamentele verschil tussen een one-tier board en een two-tier board is echter de scheiding der machten en het daaraan gekoppelde onderscheid in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Dit onderscheid komt het duidelijkst naar voren bij de invulling van de 'rol' van de voorzitter. Een van de goede eigenschappen van het two-tier model is wat mij betreft dat er twee voorzitters zijn, met twee verschillende taken en nadrukkelijk verschillende verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Als in de Nederlandse gezondheidszorg raden van toezicht voortgaan op het pad naar verdere betrokkenheid bij de beleidsvorming, gebeurt dat vanuit een basis van machtscheiding en een verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Hun betrokkenheid komt tot stand vanuit de toezichthoudende verantwoordelijkheid. Ze zijn niet eindverantwoordelijk voor de beleidsvorming zelf, noch voor de inhoud. Ook als het gaat om de strategie van een organisatie. Het gaat hier dus niet zozeer om de beweging naar meebesturen, maar om in de rol van toezichthouder, sparringpartner en werkgever ruimte te houden of te creëren voor het bestuur om de goede dingen goed te doen. Dat is in de praktijk misschien een subtiel verschil, maar het fundamentele onderscheid helpt ons hopelijk wel te voorkomen dat de ontwikkeling van het toezicht doorschiet naar beleidsbepaling of dat het 'de verkeerde kant' op beweegt: het moet niet richting bestuur, maar richting beter toezicht. Er is dus een fundamenteel onderscheid tussen de one-tier en two-tier board en daarom bestaat de one-and-a-half-tier niet. |