

ONDERZOEK

# Gezocht: het perfecte bestuur

De juiste bestuursleden vinden is moeilijk, waarom?

Door onze medewerker  
**Anne Corré**

**A**ls toonaangevend bedrijf wil je een grote vis in de raad van bestuur - iemand van wie mensen zeggen: 'Poeh, met zo'n netwerk móet het wel goed gaan.' Iemand met ervaring, meerdere bestuursfuncties op de naam, op háár naam bij voorkeur, want mannen: daar hebben we er al zoveel van.

Volgens onderzoek van accountantskantoor KPMG, waarvan de resultaten deze week bekend werden gemaakt, is 40 procent van de leidinggevenden op dit moment ontevreden over de samenstelling van het bestuur. Nog eens 70 procent gaf bovendien aan problemen te hebben met het samenstellen ervan. De problemen blijken met name het vinden van een talentvolle bestuurders met voldoende ervaring als ondernemer én als bestuurder, en zorgen voor voldoende diversiteit. Het onderzoek werd gedaan onder ruim tweeduizend bestuurders, leidinggevend en commissarissen van ondernemingen in bijna vijftig landen.

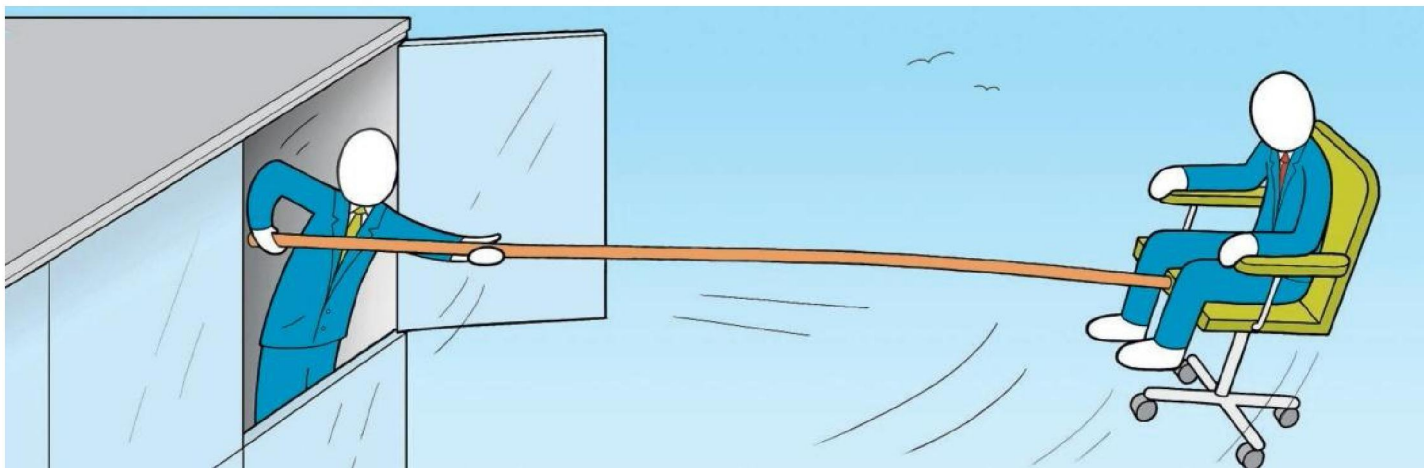
Maar waarom is het vinden van de juiste bestuursleden dan zo moeilijk? „Echt goede bestuurders zijn er maar weinig”, zegt Philip Fliers, lector aan de Rotterdam School of Management. „Een topbestuurder heeft meerdere bestuursfuncties gehad, zeker zoveel relevante ervaring in het 'veld', een groot netwerk, en een goede naam in het wereldje.” En weet dat maar eens te vinden, helemaal wanneer de samenstelling van het bestuur ook nog eens moet kloppen. Qua achtergrond én qua diversiteit.

**Waar moet je op letten?**

Voor zijn onderzoek, dat eind juni uitkwam, bekeek Fliers de kwaliteiten van zogeheten 'big linkers': bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen, die ten minste twee keer in een raad van bestuur zaten en minstens tien functies op hun naam hadden staan. Van alle bestuurders die hij op die manier tussen 1903 en 2003 kon vinden, bekeek hij de prestaties.

Zijn bevinding: de absolute topbestuurders waren „degenen die specifieke achtergrondkennis vanuit het bedrijfsleven hadden”. Zij bleken invloedrijker dan degenen die 'slechts' een groot netwerk of goede bestuurskwaliteiten hadden. Zijn tip? „Bedrijven zijn geneigd te kijken naar het aantal bestuursfuncties op het cv: we willen immers een goede bestuurder. Maar kijk in plaats daarvan eerst eens naar de achtergrondkennis die iemand heeft. Dat is pas echt belangrijk.”

*'Relevante kennis is belangrijk'*



ILLUSTRATIE TOMAS SCHATS

