



De overwegingen 1 t/m 5 hebben te maken met kenmerken van de organisatie en de omgeving waarin de organisatie functioneert. Bijvoorbeeld: hoe groter de organisatie, hoe eerder een raad van toezicht model in overweging zal worden genomen. Immers, een bestuur bestaande uit 5 personen kan bij een dergelijke organisatie onvoldoende 'erboven op zitten'. De overwegingen 1 t/m 5 zijn zakelijke, rationele overwegingen. Uiteraard kunnen personen wel verschillen in de beoordeling van de organisatie en de omgeving op deze kwaliteiten. De een kan bijvoorbeeld vinden dat het opereren met drie kleine gemeenten als belangrijke contractpartner bijzonder complex is en de ander benadrukt juist dat het wel relatieve stabiele contractpartners zijn en daardoor minder complex.

Overweging 6 is van andere aard. Hier gaat het om de principiële keuze om een strakke scheiding te hanteren tussen besturen en toezicht houden. Die scheiding is het meest duidelijk in het raad van toezicht model. Over de noodzaak van een dergelijke strakke scheiding kunnen de meningen verschillen.

Van weer een andere aard is overweging 7. Hier speelt de huidige personele bezetting een belangrijke rol in de afweging. Bijvoorbeeld: kan en wil de huidige directeur een bestuursfunctie aan of juist niet. Die overweging is reëel, maar mag volgens ons niet te zwaar wegen bij de mogelijke omslag naar een raad van toezicht model. Neem bijvoorbeeld een zeer kleine organisatie met een directeur die uit zijn functie gegroeid is en voor wie de bestuursverantwoordelijkheid in het raad van toezicht model een passende groeistap zou zijn. Wat gebeurt er als de directeur na drie jaar alsnog naar een meer uitdagende functie vertrekt, wat voor de hand ligt. Vindt de raad van toezicht van die kleine organisatie dan een passende opvolger, iemand die de bestuurlijke verantwoordelijkheid kan dragen, maar wel voor die kleine organisatie met het daaraan gekoppelde salaris?

Tot slot overweging 8. Naarmate ideologie of levensbeschouwing een grotere rol speelt, zal er eerder de neiging zijn om het bestuur te houden bij een groep personen die nauw met die ideologie of levensbeschouwing verbonden is. Voorbeelden zijn organisaties met een religieuze identiteit of organisaties die belangen behartigen, bijvoorbeeld van patiënten.

Duidelijk is dat de keuze voor het passende model – voor zover de code die toelaat – goed doordacht moet zijn. Duidelijk is ook dat de keuze geen eenvoudig optellen of aftrekken van argumenten is. Het vraagt om een gedegen discussie in het bestuur.