



# Werving & selectie van bestuurders en commissarissen

in het licht van de herziene Woningwet 2021

De herziene Woningwet wordt van kracht op 1 januari 2022. Op een aantal onderdelen komt het beoogde doel centraler te staan dan de regels op detailniveau.

Een van de uitvloeisels daarvan is dat de Autoriteit woningcorporaties (Aw) meer mogelijkheid krijgt voor maatwerk, ook met betrekking tot het toetsen van bestuurders en toezichthouders op geschiktheid en betrouwbaarheid en het toetsen van onverenigbaarheden van functies.

Deze twee aspecten zijn belangrijk voor u en voor de dienstverlening van PublicSpirit. In dit artikel gaan we nader in op de wijzigingen en wat die betekenen voor u als verantwoordelijke bij een woningcorporatie of als kandidaat voor een positie als bestuurder of commissaris bij een woningcorporatie. De wijzigingen gelden voor zowel bestuurders als toezichthouders. In deze tekst is er dus geen onderscheid tussen deze beiden gemaakt.

## Uitgangspunt

Het toezicht wordt flexibeler; gedetailleerde regels worden teruggedrongen en vervangen door algemene principes (van 'rule based' naar 'principle based').

Een groot aantal **goedkeuringsvereisten vooraf** wordt vervangen door **verantwoording achteraf**. Limitatieve lijsten van geboden en verboden worden omgezet in heldere principes. Zo wordt de wet ook toekomstbestendiger gemaakt.

Het uitgangspunt daarbij is vertrouwen.

## Wat kan PublicSpirit hierin voor u betekenen?

De belangrijkste wijzigingen hebben betrekking op de toets op passendheid en onverenigbaarheid.

De toets op passendheid wordt in een breder perspectief geplaatst. PublicSpirit heeft de mogelijkheid meer te kijken naar specifieke competenties van de te werven toezichthouders en bestuurders. De profielschets is op die manier scherper en een meer geïntegreerd geheel.

Bij het principe van onverenigbaarheid kan PublicSpirit nadrukkelijker adviseren en een toets doen aan de hand van een risicoanalyse. Daar zit onze expertise. Ook hebben we nauw contact met de Aw.

PublicSpirit heeft voor u overzichtelijk op een rijtje gezet welke wijzigingen uit deze nieuwe regelgeving effect hebben op de werving en selectie van commissarissen en bestuurders.

### Geschiktheid

De Aw let erop dat vergelijkbare ervaring is opgedaan (dat mag ook in een andere branche zijn), dat bepaalde kennis en deskundigheid aanwezig is en dat aan bepaalde capaciteit en vaardigheden wordt voldaan. Bij de geschiktheidsbeoordeling gaat het om de vraag of de voorgedragen kandidaat geschikt is voor de desbetreffende functie bij deze corporatie voor de desbetreffende periode.

Hierbij is het volgende van belang:

- opleiding, werkervaring en inhoudelijke kennis;
- competenties, die onder meer moeten blijken uit het handelen van de kandidaat of uit antecedenten;
- de aard en zwaarte van de functie;
- de opgave van de corporatie.

Tot nu toe is er een voorgeschreven lijst van competenties, vaardigheden en kennisvereisten; die komt nu te vervallen. De bedoelde competenties en kennisvereisten blijven wel relevant, maar de Aw krijgt hiermee meer ruimte om afwegingen te maken en om rekening te houden met specifieke situaties. In de selectiegesprekken is het bevragen op competenties via een competentiegericht interview een belangrijk onderdeel.

### Betrouwbaarheid

De integriteit van de kandidaat staat voorop en wordt getoetst aan de hand van een door de kandidaat in te vullen vragenlijst. Daarbij spelen onder andere antecedenten een rol, activiteiten uit vorige (neven) functies en onverenigbare (neven)functies. Dit laatste behelst ook functies die de schijn van belangenverstrengeling kunnen wekken.

De toets op betrouwbaarheid (controle van gegevens bij de Belastingdienst, een betrouwbaarheidsformulier en een VOG) is grotendeels wettelijk vastgelegd en wijzigt niet.

### Passendheid

Of de kandidaat bij de aard en zwaarte van de functie, en de aard en omvang van de werkzaamheden past, vergt ook nu al onderbouwing. Belangrijke wijziging is dat in het kader van passendheid vanaf 1 januari hierbij ook aandachtspunten uit de toezichtbrief en/of de governance-inspectie expliciet worden meegenomen. Bij de voordracht moet de RvC aantonen dat relevante risico's en aandachtspunten in de selectie en afweging zijn meegenomen. Aandachtspunten hierbij zijn:

- Opmerkingen en oordelen in de laatste toezichtbrief van de Aw, een governance-inspectie of een visitatierapport over:
  1. (de opzet van) de besturing;
  2. (de opzet van) het intern toezicht;
  3. (de werking van) de governance (inclusief zelfevaluatie door de RvC);
  4. het risicomanagement;
  5. de financiële continuïteit.
- Recente ontwikkelingen of issues sinds de laatste toezichtbrief.
- Opgaven in het volkshuisvestelijk belang, zoals betaalbaarheid, beschikbaarheid, duurzaamheid en leefbaarheid.
- Sanering, verscherpt toezicht door de Aw of bijzonder beheer door het WSW.



PublicSpirit wil deze aandachtspunten al tijdens de intake met u aan de orde stellen en onderdeel maken van het functieprofiel. Al in het functieprofiel wordt dan meer specifiek benoemd wat aanvullend en van meerwaarde is gelet op de opmerkingen uit de toezichtbrief, de governance-inspectie en/of de zelfevaluatie. Daarmee maken we het aspect van passendheid een belangrijker deel van het functieprofiel en de (voor)selectie.

## Beoordeling van de motivering

De aangedragen documenten en de motivering door de RvC vormen de basis voor de beoordeling. Op basis daarvan moet de Aw kunnen concluderen dat de kandidaat geschikt, betrouwbaar en passend is. Hierbij wordt naast passendheid op profiel en situatie en kennis, ervaring en competenties ook gelet op het proces van werving en selectie, of er wordt ingegaan op eventuele onverenigbaarheid met andere functies van de kandidaat, en of er transparantie is betracht.

## Herbenoeming

Ook bij herbenoeming vindt een dergelijke toetsing plaats.

## Onverenigbaarheden

Te allen tijde zijn de belangen van de corporatie leidend voor bestuur en RvC. Andere belangen mogen de uitvoering van hun taken niet nadelig beïnvloeden of die schijn wekken.

Dit uitgangspunt van onafhankelijkheid staat in de Woningwet en is vertaald in een opsomming van onverenigbare functies. Die lijst wordt nu uit de wet geschrapt omdat er door het limitatieve karakter ervan te weinig ruimte was om rekening te houden met specifieke omstandigheden. In de aangepaste wet staat een algemene omschrijving van het *principe* van onverenigbaarheid, waardoor er voor de Aw ruimte ontstaat voor een meer risicogerichte benadering, het toetsen van concrete gevallen aan de specifieke context en de mogelijkheid om te handelen in specifieke situaties. Gezien de vele mogelijke variabelen wordt iedere casus afzonderlijk door de Aw beoordeeld met inachtneming van de specifieke feiten en omstandigheden.

De Aw kent meer gewicht toe aan het oordeel van de RvC bij beoordeling van onverenigbaarheid als:

- er inzicht is in alle relevante informatie die de RvC heeft meegenomen;
- de RvC transparant is over zijn overwegingen;
- de RvC overtuigend is ten aanzien van de inschatting van de mogelijke belangenverstrengeling en hoe deze wordt beheerst of beëindigd.

**Wilt u advies of meer weten over de wijzigingen in de regelgeving? Neem dan contact op met een van onze consultants.**





**drs. Jetske Goudsmit**

Partner

[jetskegoudsmit@publicspirit.nl](mailto:jetskegoudsmit@publicspirit.nl)



**Erik van Kooten MMC**

Senior consultant

[erikvankooten@publicspirit.nl](mailto:erikvankooten@publicspirit.nl)



**drs. Brenda Kamps**

Senior consultant

[brendakamps@publicspirit.nl](mailto:brendakamps@publicspirit.nl)



**mr. Carine Leemereise**

Senior consultant

[carineleemereise@publicspirit.nl](mailto:carineleemereise@publicspirit.nl)

### Over PublicSpirit

PublicSpirit is als onderdeel van BMC Advies hét bureau als het gaat om excellente search, werving & selectie voor bestuurders, directie en topkader in de volle breedte van de publieke sector. Ook is PublicSpirit dé partner in HR-consulting op het gebied van carrièremangement en mobiliteit. Ons bureau beschikt over een uitgebreid netwerk in de publieke sector.

### Contact

Databankweg 26  
3821 AL Amersfoort  
033 - 445 9050

[info@publicspirit.nl](mailto:info@publicspirit.nl)  
[www.publicspirit.nl](http://www.publicspirit.nl)