

OR en voordrachtsrecht van toezichthouder in de sector Zorg en Welzijn

Ondernemingsraden weten niet altijd dat zij het recht hebben een lid voor de Raad van Toezicht voor te dragen of weten niet hoe zij hier precies gebruik van kunnen maken en kennen de weg niet om geschikte kandidaten te vinden. En dat is jammer, want het voordrachtsrecht geeft de OR een mogelijkheid invloed uit te oefenen op de kwaliteit van het toezicht en draagt bij aan een goed contact tussen OR en Raad van Toezicht.

Directeur-bestuurder en Raad van Toezicht

Bij de meeste organisaties in de sector Zorg en Welzijn is er een directeur-bestuurder met een Raad van Toezicht (RvT). Veel besluiten hebben goedkeuring van de RvT nodig. De governancecodes in de sector geven aan dat de leden van de Raad onafhankelijk en in het belang van de organisatie moeten handelen. Om een eind te maken aan het 'old boys network' moeten de leden via openbare procedures geworven moeten worden, maar het blijft de Raad die zijn eigen leden benoemt. In de zorg is er een wettelijk geregeld voordrachtsrecht voor cliënten. Maar hoe zit dat met de werknemers?

Voordrachtsrecht van de OR

In een aantal Cao's (Sociaal Werk, Kinderopvang, Jeugdzorg, Gezondheidscentra) is het recht van de OR om een toezichthouder voor te kunnen dragen, opgenomen. In de Cao's Ziekenhuizen, VVT, GGZ en Gehandicaptenzorg is dit niet het geval; wel heeft de OR adviesrecht bij elke benoeming. Sommige instellingen hebben het voordrachtsrecht in de statuten opgenomen.

In de nieuwe zorgbrede governancecode staat: "Voordrachtsrechten kunnen soms leiden tot belangenbehartiging in de raad van toezicht en zo het onafhankelijk functioneren van de raad in gevaar brengen." De suggestie wordt gedaan om het voordrachtsrecht in te ruilen voor een zwaarwegend recht van advies over de profielen en de benoeming van alle leden. Het adviesrecht is wel een minder sterk recht, aangezien de Raad van Toezicht zelf een kandidaat selecteert en het advies van de OR naast zich neer kan leggen.

(Onder)benutting van het voordrachtsrecht

In het nationaal commissarissen onderzoek 2011 is onderzocht hoeveel raden een voordrachtscommissaris hebben. Gemiddeld is dit 41%, bij de sector zorginstellingen 56%. In meer recente nationaal commissarissen onderzoeken zijn hier geen gegevens over terug te vinden. Bootsma¹ geeft in een artikel uit 2013 aan dat bij structuurvennootschappen (grote beursgenoteerde ondernemingen, waar het recht op aanbeveling bij wet is geregeld) 56% van de ondernemingsraden gebruik maakt van het versterkt aanbevelingsrecht.

Een kleine telefonische enquête onder 8 ondernemingsraden uit de sector Zorg en Welzijn uit mijn eigen netwerk die een voordrachtsrecht hebben, geeft het volgende beeld: 6 ondernemingsraden maken daadwerkelijk gebruik van dit recht. In één geval bestaat dit uit een keuze uit een door de Raad van Bestuur opgestelde shortlist. Bij vijf instellingen is de voorgedragen kandidaat in de raad benoemd. Van de twee ondernemingsraden die geen gebruik maken van het voordrachtsrecht heeft één op verzoek van de Raad van Toezicht het voordrachtsrecht ingeruild voor adviesrecht bij de benoeming van alle leden. Eén OR is niet bekend met het voordrachtsrecht.

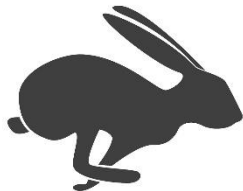
¹ Bart Bootsma en Janneke Biesheuvel-Hoitinga Het profiel van voordrachtscommissarissen: een verkennende analyse. April 2013

Kader: 4 typeringen OR en voordrachtsrecht

Geen voordracht gedaan

Nooit van gehoord

Hoewel het in de Cao staat heeft de OR er nooit van gehoord en maakt geen gebruik van het voordrachtsrecht.



Wel voordracht gedaan

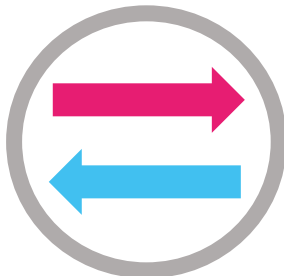
Voordracht afgewezen

De OR heeft een kandidaat voorgedragen, maar vooraf niet met de RvT over het profiel overlegd. De RvT benoemt deze kandidaat niet.



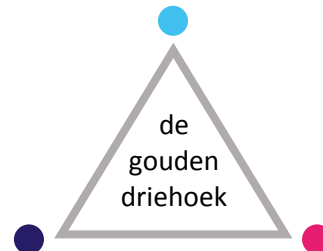
Afzien van het voordrachtsrecht

De OR heeft (op voorstel van de RvT/bestuurder) afgesproken het voordrachtsrecht in te ruilen voor adviesrecht.



Voordrachtskandidaat benoemd

De OR heeft een profiel opgesteld en met de bestuurder of de RvT besproken. De voorgedragen kandidaat wordt benoemd in de Raad.



Profielschets

Het is voor een OR niet gemakkelijk om een kandidaat te vinden die in de Raad van Toezicht werkelijk toegevoegde waarde biedt en deze met succes voor te dragen en benoemd te krijgen. In de eerder genoemde enquête is ook gevraagd of de OR vooraf een profielschets heeft opgesteld. Slechts één OR heeft een profielschets gemaakt, de overige alleen 'een soort lijstje' in gedachten. Afstemming vooraf van de wensen van de OR en de Raad van Toezicht over het profiel kan voorkomen dat een voordracht van de OR wordt afgewezen en de OR opnieuw op zoek moet.

Er bestaat geen algemeen profiel van een toezichthouder op voordracht van de OR, omdat er steeds andere eisen gesteld worden, afhankelijk van het type bedrijf, de actuele (markt)ontwikkelingen en de samenstelling van de RvT. Natuurlijk is het zo dat het voorgedragen lid, net als de Raad van Toezicht in zijn geheel, zich dient te richten naar het belang van de gehele onderneming en de leden in staat zijn om onafhankelijk te opereren: zonder last of ruggenspraak.

Wel is een aantal profielkenmerken van de voordrachtscommissaris te benoemen:²

- Een duidelijke visie op, eventueel kennis van en ervaring op het gebied van arbeidsverhoudingen en kwaliteit van de arbeid
- Een duidelijke visie op de rol van de toezichthouder in relatie tot de medezeggenschap en andere vertegenwoordigende groepen
- De vaardigheid om zaken die vanuit de verschillende partijen worden aangedragen een plek te geven in het geheel

² a t/m c komen van de website Website OR&Governance; d t/m f zijn in een interview genoemd door Tineke de Rijk, voordrachtscommissaris bij een bedrijf in de Rotterdamse haven.

- d. Kennis van de toepassing van de cao, arbeidsvoorwaarden en medezeggenschap
- e. Het vermogen om op verschillende niveaus te kunnen communiceren
- f. Het kunnen opereren in gecompliceerde krachtenvelden

Meerwaarde van een toezichthouder op voordracht van de OR

Ondernemingsraden die gebruik maken van het voordrachtsrecht geven aan een goed contact met de Raad van Toezicht te hebben. Een door de OR voorgedragen toezichthouder kan bijdragen aan het contact tussen OR en de Raad van Toezicht en daarmee aan de kwaliteit van zowel de medezeggenschap als het toezicht. Een paar voorbeelden uit de praktijk:

- Een OR maakt zich zorgen over de resultaten van het bedrijf. Als de OR dit aan de orde stelt, reageert de bestuurder geruststellend: “het komt allemaal goed”. De ondernemingsraad neemt contact op met het lid dat hij heeft voorgedragen. De RvT besluit de resultaten en prognoses kritisch onder de loep te nemen. Dit leidde tot tijdig ingrijpen en hierdoor is een grote reorganisatie voorkomen.
- In een ander voorbeeld was sprake van een reorganisatievoorstel, dat diep sneed in de kernactiviteiten van de organisatie. De ondernemingsraad had vooraf een aantal criteria opgesteld en deze besproken met het voordrachtslid. Een van de criteria was, dat het primair proces moest worden ontzien en vooral gekeken moest worden naar de grote overhead. Na bespreking van het concept reorganisatieplan in de RvT, kwam de bestuurder met een bijgesteld voorstel, waarbij zo min mogelijk op het primaire proces bezuinigd werd.
- Het laatste voorbeeld betreft een OR die werd uitgenodigd voor de strategiedag die de Raad van Bestuur jaarlijks houdt, samen met het MT en de RvT. De OR heeft tijdens zijn eigen training deze bijeenkomst voorbereid en het voordrachtslid hiervoor uitgenodigd. Hierdoor had de OR een inhoudelijk sterke inbreng op deze dag en is voor volgend jaar opnieuw uitgenodigd.

Maak gebruik van het voordrachtsrecht!

Tips voor de OR in de sector Zorg & Welzijn:

1. Ga in de cao en de statuten van de eigen organisatie na of er een voordrachtsrecht is of adviesrecht bij de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht is. Als een voordrachtsrecht in de statuten is opgenomen, is het van belang erop te letten dat dit recht niet ongemerkt uit de statuten verdwijnt, bijvoorbeeld bij een fusie. Als er geen voordrachtsrecht geregeld is, is een statutenwijziging een mooie gelegenheid om voor te stellen in de nieuwe statuten een voordrachtsrecht op te nemen.
2. Zorg er voor dat de OR op de hoogte is van het rooster van aftreden van de Raad van Toezicht, zodat tijdig afspraken gemaakt kunnen worden over de procedure bij (her)benoeming.
3. Stel een profiel op voor een voordrachtslid en stem dit af op het algemene profiel van de Raad. Bespreek het profiel tijdig met de Raad en/of bestuurder, ook als de OR geen voordrachtsrecht heeft.
4. Bespreek vooraf de wederzijdse verwachtingen met het voordrachtslid.
5. Zoek in het eigen netwerk (via trainers, adviseurs, vakbonden) of met behulp van een wervingsbureau kandidaten voor de functie.

[Els van der Valk](mailto:els.van.der.valk@sbiformaat.nl), Organisatieadviseur SBI Formaat
els.van.der.valk@sbiformaat.nl