

## **Uitspraak Landelijke Commissie van Vertrouwenslieden**

Uitspraaknr. : 12-004

Datum : 1 augustus 2012

Partijen : Stichting A, vertegenwoordigd door <naam> (voorzitter Raad van Bestuur), <naam> (directeur Zorg en Diensten), bijgestaan door mevrouw mr. <advocaat>, verder ook te noemen zorgaanbieder of verzoeker

en

Cliëntenraad locatie B, vertegenwoordigd door mevrouw <naam> (waarnemend voorzitter) en de leden <namen>, , bijgestaan door de heer W. Eggens van LOC, verder ook te noemen de cliëntenraad.

### **Het geschil**

1. De Landelijke Commissie van vertrouwenslieden (verder ook te noemen LCvV of de commissie) is door zorgaanbieder verzocht een uitspraak te doen over de voorgenomen aanstelling van een nieuwe teammanager voor locatie B. De cliëntenraad heeft negatief verzwaaard advies over deze voorgenomen aanstelling uitgebracht en de nietigheid van het voorgenomen besluit ingeroepen.

### **Het verloop van de procedure**

2. Zorgaanbieder heeft op 16 mei 2012 het verzoekschrift d.d. 8 mei 2012 ontvangen. De cliëntenraad heeft op 20 juni 2012 een verweerschrift met bijlagen aan de LCvV toegezonden. Partijen hebben afschrift van elkaars stukken ontvangen. Op 4 juli 2012 heeft een hoorzitting plaatsgevonden. Het verslag van de hoorzitting is op 24 juli 2012 aan partijen toegezonden en op 1 augustus 2012 vastgesteld.

### **Standpunten van verzoeker, zakelijk en verkort weergegeven**

3. Per 1 juli 2012 is er een vacature teammanager bij locatie B waarvoor eind februari 2012 extern wordt geworven door middel van advertenties. Hier hebben drie personen op gereageerd. De kandidaat die na twee gespreksrondes is uitgekozen beschikt over een voor de functie juiste achtergrond en heeft ruim managementervaring hetgeen voor deze functie belangrijk is. De

teammanager hoeft geen uitvoerende verpleegkundige taken te verrichten; daarvoor is er een BIG geregistreerd verpleegkundige aan de locatie verbonden die samenwerkt met de arts ouderengeneeskunde.

4. Zorgaanbieder heeft vervolgens een gesprek tussen de kandidate en de cliëntenraad georganiseerd en bij de uitnodiging hiervoor is meegezonden de sollicitatiebrief en het CV van de kandidate alsmede de advertentietekst en de functiebeschrijving.

5. Op 29 maart 2012 heeft de cliëntenraad schriftelijk laten weten negatief over de voorgenomen aanstelling te adviseren. De onderbouwing van dit negatieve advies acht zorgaanbieder erg summier en sommige argumenten niet te plaatsen. Naar aanleiding van het negatieve advies van de cliëntenraad neemt zorgaanbieder contact op met referenten en legt specifiek de punten voor die de cliëntenraad in het negatief advies over de kandidate heeft genoemd. Er wordt door referenten (zeer) positief over de kandidate gesproken.

6. Op 3 april 2012 heeft de manager Zorg en Diensten vervolgens met de voorzitter van de cliëntenraad gesproken over de bezwaren en is getracht deze gemotiveerd te weerleggen. Op 10 april 2012 is deze gemotiveerde weerlegging ook nog op schrift naar de cliëntenraad gezonden, met daarbij een voorstel tot aanstelling voor een proefperiode. Op 21 april 2012 laat de cliëntenraad zorgaanbieder per e-mail weten het negatieve advies te handhaven en het voorstel tot een proefperiode van de kandidate af te wijzen.

7. Vervolgens heeft zorgaanbieder de voorzitter van de centrale cliëntenraad en een intern toezichthouder verzocht om met de (voorzitter van) de lokale cliëntenraad in gesprek te gaan om te bezien of zij tot een oplossing kunnen komen. Op 24 april heeft dit gesprek plaatsgevonden. De intern toezichthouder bericht naderhand over dit gesprek aan de directeur Zorg en Diensten dat de houding van de voorzitter van de cliëntenraad onveranderd blijft. Verschillende suggesties en handreikingen die zijn gedaan om uit de impasse te geraken zijn afgewezen en de toezichthouder heeft de indruk dat er door (de voorzitter van) de cliëntenraad een onjuiste interpretatie aan de functieomschrijving wordt gegeven en noemt tevens de mogelijkheid dat wellicht een ander ongenoegen een rol speelt.

8. Op 27 april 2012 roept de cliëntenraad de nietigheid van het voorgenomen besluit tot de aanstelling in. Zorgaanbieder reageert hierop schriftelijk op 28 april 2012 en laat weten de bezwaren/bedenkingen van de cliëntenraad tegen de kandidate niet te delen en van oordeel te zijn dat een (zeer) goede kandidate is voorgedragen.

9. Zorgaanbieder stelt zowel de sollicitatieprocedure als de cliëntmedezeggenschapsprocedure zorgvuldig doorlopen te hebben.

## **Standpunten van de cliëntenraad, zakelijk en verkort weergegeven**

10. De cliëntenraad stelt dat de kwaliteit van zorg op de betreffende locatie onder druk staat en al langere tijd een punt van zorg voor de cliëntenraad is. De doelgroep is complex, er is een hoog ziekteverzuim onder medewerkers en het gemiddelde opleidingsniveau van medewerkers is laag. De afgelopen jaren zijn er verschillende teammanagers geweest die onvoldoende in staat waren de problemen op deze locatie het hoofd te bieden. De nieuwe teammanager moet daarom over voldoende opleidingsniveau, werkervaring en een goede motivatie beschikken. De cliëntenraad is op grond van het CV van de kandidate en het gesprek dat met haar is gevoerd tot de conclusie gekomen dat zij hier niet over beschikt en dat zorgaanbieder daarom verder zou moeten zoeken.

11. De bedenkingen van de cliëntenraad bij de voorgedragen kandidate zijn, naast dat zij geen HBO-V opleiding heeft en geen BIG geregistreerd verpleegkundige is, dat zij vaak van functie is gewisseld en het dus zeer de vraag is of zij wel langdurig bij locatie B zal blijven werken. De cliëntenraad miste daarnaast in het gesprek met kandidate visie en een positieve motivatie.

12. De cliëntenraad stelt dat zorgaanbieder in de vacaturetekst als eis heeft gesteld dat de kandidaat een BIG geregistreerd verpleegkundige dient te zijn. Deze kandidate voldoet daar niet aan terwijl zorgaanbieder vervolgens niet aan de cliëntenraad heeft duidelijk gemaakt waarom zij van haar eigen functie eisen af zou wijken.

13. De cliëntenraad ontkent dat het negatieve advies onvoldoende gemotiveerd zou zijn en stelt daarentegen dat juist de adviesaanvraag van zorgaanbieder van te weinig informatie en onderbouwing voorzien was.

## **Overwegingen en conclusies van de LCvV**

14. Tussen partijen bestaat geen verschil van mening over de vraag of het recht van verzwaaard advies ex art. 3 eerste lid sub m WMCZ van toepassing is op het voorgenomen besluit tot aanstelling van betreffende kandidate als nieuwe teammanager op de locatie B en evenmin over de wijze waarop dit verzwaaard advies tot stand dient te komen, namelijk door een persoonlijke kennismaking voorafgaand aan het advies over de voorgenomen aanstelling.

15. Op grond van art. 4 tweede lid jo. art. 10 eerste lid sub b WMCZ kan de LCvV bij het ontbreken van een positief advies van de cliëntenraad over dit onderwerp, op verzoek van zorgaanbieder een marginale redelijkheidstoets verrichten. Dit wil zeggen dat beoordeeld wordt of het besluit bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid genomen kan worden en of de adviesprocedure zorgvuldig is doorlopen.

16. Nadat bleek van bezwaren bij de cliëntenraad heeft zorgaanbieder een aanzienlijke inspanning geleverd om de bedenkingen die aanleiding tot het negatief advies gaven, weg te nemen. Dit door de cliëntenraad mondeling en schriftelijk van meer gerichte en aanvullende

informatie te voorzien, door referenten te benaderen en zelfs door de cliëntenraad een rol aan te bieden waarmee het functioneren van de teammanager in een proefperiode gemonitord en geëvalueerd had kunnen worden. Daarnaast is in lijn met het reglement voor de lokale Cliëntenraden van zorgaanbieder (art 2 lid 4) ook nog gepoogd door tussenkomst van de voorzitter van de CCR en de Interne Toezichthouder uit de impasse te geraken.

17. De formaliteiten van de adviesprocedure zijn naar oordeel van de LCvV zorgvuldig in acht genomen. Zo is het advies tijdig, te weten ruim drie maanden voor de beoogde aanstellingsdatum, en op juiste grondslag gevraagd. De termijn tussen de uitnodiging (vrijdag 23 maart) en het geplande gesprek (maandag 26 maart) was weliswaar kort maar de cliëntenraad had, wanneer zij dit problematisch achtte, eenvoudig aan kunnen geven meer voorbereidingstijd en/of meer informatie nodig te hebben. De commissie acht toezending van een sollicitatiebrief en CV tezamen met de functiebeschrijving en vacaturetekst vooreerst voldoende informatie om een dergelijk gesprek in te gaan en naderhand is, als gezegd, verdere informatie over betreffende kandidaat verstrekt.

18. De LCvV overweegt ten aanzien van de stelling van de cliëntenraad dat zorgaanbieder zich niet aan zijn eigen vacaturetekst heeft gehouden het navolgende. Een vacaturetekst strekt er toe om de functie en het bedrijf te omschrijven en vooral om op wervende wijze de beoogde doelgroep op de arbeidsmarkt aan te spreken. Een vacaturetekst dient informatie te bevatten over wat er aangeboden wordt en wat er wordt gezocht. Het hierbij geschetste profiel van de (ideale) kandidaat is vervolgens niet hetzelfde als een eisenpakket waar niet van afgeweken zou kunnen worden. In de betreffende vacaturetekst (bijlage 1 bij verzoekschrift) leest de LCvV bovendien niet terug dat een BIG registratie werd gevraagd. Op de advertentie zijn verschillende reacties gekomen waaruit zorgaanbieder een verantwoorde keuze heeft kunnen maken.

19. De LCvV ziet dan ook geen redenen waarom zorgaanbieder niet in redelijkheid tot deze aanstelling zou kunnen besluiten.

## **Oordeel**

*Op grond van het vorenstaande oordeelt de Landelijke Commissie van Vertrouwenslieden dat zorgaanbieder in redelijkheid tot aanstelling van deze teammanager kan besluiten.*

Deze uitspraak is vastgesteld door de voorzitter van de Landelijke Commissie van Vertrouwenslieden, mevrouw mr. S.B. de Pauw Gerlings-Döhrn, en de leden de heer mr. J.A. Heeren en de heer mr. A.J. Heerma van Voss.

Utrecht, 1 augustus 2012

mr. S.B. de Pauw Gerlings-Döhrn  
voorzitter

mr. L. Bos  
secretaris