

## **Conflictregeling Raad van Bestuur en Raad van Toezicht AxionContinuu** **Vastgesteld in de Raad van Toezicht 24 mei 2018**

### **Preambule**

Conflicten tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht kunnen verlamvend werken op de governance van een zorgorganisatie. De kwaliteit van de zorg en de continuïteit van de zorgorganisatie kunnen zelfs in het geding komen als conflicten niet tijdig en professioneel worden opgelost. Daarom is ook in artikel 4.1.6 van de Governancecode Zorg 2017 opgenomen dat zorgorganisaties over een schriftelijke conflictregeling dienen te beschikken.

De raad van toezicht en de raad van bestuur van AxionContinuu zien de dialoog als belangrijkste instrument om met elkaar problemen en verschil van mening op te lossen. Deze regeling wordt dan ook gezien als een vangnet.

Deze regeling beoogt conflicten tussen raad van bestuur en raad van toezicht in een vroeg stadium te adresseren en te objectiveren en zo effectief op te lossen en is gebaseerd op de voorbeeld modelregeling van de Brancheorganisaties Zorg (BOZ).

### **Artikel 1**

Zodra de raad van bestuur of de raad van toezicht vaststelt dat er tussen hen sprake is van een conflict over beleidsmatige of bestuurlijke aangelegenheden, niet zijnde een arbeidsconflict, zullen zij zich inspannen om in goed overleg binnen twee maanden tot een oplossing te komen. De raad van bestuur of de raad van toezicht omschrijft de kern van het conflict alsmede de oplossingsrichtingen waarover de andere partij een oordeel geeft.

### **Artikel 2**

a. Indien de raad van bestuur en de raad van toezicht onderling niet tot overeenstemming over de oplossing van het conflict komen, dan zal het conflict worden opgelost door middel van mediation die een zwaarwegend advies geeft.

b. De raad van bestuur en de raad van toezicht kunnen elk afzonderlijk het besluit nemen om het onder 2a genoemd middel om het conflict op te lossen, in gang te zetten.

### **Artikel 3**

De raad van bestuur en de raad van toezicht blijven in overeenstemming met hun wettelijke en statutaire taak- en bevoegdheidsverdeling volledig verantwoordelijk voor een zorgvuldige oplossing van hun onderlinge conflicten.

## Toelichting

### Artikelsgewijs

#### Artikel 1

Artikel 1 bakent de reikwijdte van de regeling af tot een conflict over beleidsmatige of bestuurlijke aangelegenheden, niet zijnde een arbeidsconflict.

Dat wil zeggen conflicten waarbij de raad van bestuur en de raad van toezicht, ieder vanuit hun eigen rechtspersoonrechtelijk functie en verantwoordelijkheid een blijvend verschil van opvatting hebben over de vraag wat in het belang is van de zorgorganisatie; de centrale positie van de cliënt daarin; of andere belanghebbenden, en welk beleid daarbij past.

Bijvoorbeeld het onthouden van goedkeuring door de raad van toezicht aan een besluit van de raad van bestuur terwijl de raad van bestuur de uitvoering van dat besluit juist van vitaal belang acht voor de continuïteit van de zorgorganisatie.

Het kan ook gaan om een (niet goedkeuringsplichtig) besluit van de raad van bestuur dat geheel ingaat tegen de adviezen van de raad van toezicht. Of omgekeerd: een besluit van de raad van toezicht dat geheel ingaat tegen een advies van de raad van bestuur.

De modelregeling geldt dus *niet voor arbeidsconflicten*. Een arbeidsconflict is een conflict over de naleving van de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en plichten.

De leden van de raad van bestuur hebben als regel een arbeidsovereenkomst met de rechtspersoon en de raad van toezicht oefent namens de rechtspersoon de werkgeversfunctie uit en heeft hier de verantwoordelijkheid voor.

Arbeidsrechtelijke geschillen worden door het wettelijke arbeids- en ontslagrecht en op grond van de individuele arbeidsovereenkomst geregeld.

Deze regeling *beoogt te stimuleren en faciliteren dat een conflict dat geen arbeidsconflict is, ook niet als zodanig wordt opgevat, behandeld of daarin ontaardt*. Vandaar dat in artikel 1 ook is opgenomen dat de raad van bestuur of de raad van toezicht de kern van het conflict omschrijft en oplossingen aandraagt. Welke partij hierin het initiatief heeft, hangt af van de aard van het conflict en wie hierbij primair verantwoordelijk is voor het te nemen besluit.

Een en ander laat onverlet dat de raad van toezicht, of indien van toepassing, een leden- of aandeelhoudersvergadering de wettelijke en statutaire bevoegdheid om een bestuurder te schorsen en/of te ontslaan *te allen tijde behoudt*. Dat is een autonome bevoegdheid die niet door deze conflictregeling kan worden ingeperkt.

Tenslotte bevat het artikel een termijn. Los het conflict zo snel mogelijk op, maar wacht niet langer dan twee maanden met verdere stappen als partijen er niet uit komen.

De termijn van twee maanden is enigszins arbitrair. Het is immers niet altijd duidelijk wanneer een conflict begint of wanneer de oplossing van een conflict nabij is. Het kan bovendien verstandig zijn om sneller dan de genoemde termijn over te gaan tot mediation, bemiddeling of anderszins. De essentie is dat partijen de verantwoordelijkheid nemen om een conflict niet te lang te laten voortduren en de belangen van de rechtspersoon en de daarbij betrokken belanghebbenden ondanks het conflict in acht blijven nemen.

## **Artikel 2**

Repareer het dak als de zon schijnt. In artikel 2 worden verschillende manieren van conflictbeslechting genoemd. Bij de uitwerking van hun conflictregeling wordt er vanuit gegaan dat de raad van toezicht en de raad van bestuur daarin *vooraf een keuze* maken die passend is voor hun eigen situatie en visie.

Binnen AxionContinu wordt de keuze gemaakt voor mediation. Het belangrijkste verschil tussen mediation en bemiddeling is dat bij mediation er alleen procesbegeleiding plaatsvindt en dat bij bemiddeling, de bemiddelaar ook inhoudelijke voorstellen kan doen.

Als eenmaal een conflictoplossingsroute is afgesproken, is het van belang dat geregeld is of de raad van bestuur en de raad van toezicht elk afzonderlijk, of alleen gezamenlijk het besluit kunnen nemen de afgesproken conflictoplossingsroute in te gaan.

Een afzonderlijk besluit biedt een van de partijen de mogelijkheid om op basis van de eigen verantwoordelijkheid voor het betreffende conflict, vast te stellen dat partijen er onderling niet uitkomen en dat de afgesproken conflictoplossingsroute uitkomst moet bieden. Hiervoor is binnen AxionContinu gekozen.

## **Artikel 3**

Dit artikel benadrukt dat ook ten tijde van een conflict de verantwoordelijkheden blijven bestaan. De bij artikel 2 gekozen weg van conflictoplossing ontslaat de raad van bestuur en/of de raad van toezicht niet van de eigen verantwoordelijkheid (en daarmee aansprakelijkheid) ten opzichte van de rechtspersoon.

Daarnaast wil dit artikel het belang van een *zorgvuldige oplossing en procesgang* benadrukken.

Een voorbeeld van zorgvuldige procesgang is dat wordt geregeld dat, *als* het gaat om een besluit dat door de raad van toezicht dient te worden genomen over de oplossing van een conflict, dit slechts kan worden genomen in een voltallige vergadering van de raad van toezicht waar de raad van bestuur in de gelegenheid is gesteld om te worden gehoord en met een meerderheid van ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen. Als regel bevatten statuten al quorum- en meerderheidseisen met betrekking tot de besluitvorming, waarnaar kan worden verwezen.