

# Bestuurlijk talent werven en behouden wordt voor ziekenhuizen echt lastig

Rinus van Riel

Sinds 2013 is de Wet normering topinkomens (Wnt) van kracht, die het maximum van het inkomen van bestuurders in de zorg en andere semipublieke organisaties bepaalt. In twee stappen is dat maximum opnieuw verlaagd en heeft de wetgever mogelijke mazen gedicht. Zo is het maximuminkomen van de bestuursvoorzitter van een ziekenhuis met 5000 medewerkers, 400 medisch specialisten en € 700 mln omzet bepaald op bruto € 187.000, inclusief pensioenpremie en autokosten.

Vijf jaar geleden lag dat salaris nog 40% hoger. De Tweede kamer is warm voorstander van de Wnt en ook in de samenleving is er een behoorlijke steun voor een 'maatschappelijk aanvaardbaar inkomensniveau'.

Dat deze flinke inkomensdaling naar is voor betrokkenen, lijkt mij evident. Maar weten we inmiddels wat de effecten van de wet zijn? Dat is een stuk lastiger. Feit is dat searchbureaus nog steeds kandidaten weten te vinden voor bestuursfuncties. Tot zover geen enkel probleem dus, lijkt het. Maar als we dieper kijken, is er toch wel een vraagstuk.

Om te beginnen is de bandbreedte van € 120.000 tot € 187.000 onvoldoende om te differentiëren. Het inkomen van een bestuurder van een zorginstelling met 100 volledige banen en die van een ziekenhuis met 5000 ligt wel heel dicht bij elkaar.

Daarnaast is de verhouding tot het inkomen van de managers die rapporteren aan het bestuur behoorlijk scheefgetrokken. In ziekenhuizen wordt het steeds moeilijker om voor het maximum van de schalen managers te werven. Daarbij gaat het om zorgmanagers die verantwoordelijk zijn voor 500 tot 800 medewerkers en een budget van € 50 mln tot € 100 mln.

Managers Finance en ICT werven is nog lastiger. Inkomens tot € 120.000 voor managers zijn geen uitzondering. Het verschil in inkomen met bestuurders wordt kleiner, terwijl het verschil in verantwoordelijkheid en afbreukrisico groot is. Het inkomensverschil tussen bestuurders en managers is in de zorg ook veel kleiner dan in het bedrijfsleven en zelfs ook bij de overheid. Potentiële bestuurders wegen het afbreukrisico mogelijk ook af tegen het wettelijk vastgelegde bedrag bij een vertrekregeling

**Kandidaten uit het bedrijfsleven die daar goede kansen hebben, kun je ook wel vergeten**

dat — terecht — flink is versoberd.

De ervaring van searchbureaus is dat de vijver waaruit kandidaten gevist kunnen worden kleiner wordt en dat er ook minder 'vis' in zit. Maar dat hoeft geenszins te betekenen dat er op korte termijn geen goede kandidaten zijn. Immers, bestuurders van kleine organisaties, die op hun Wnt-maximum zitten, solliciteren naar een bestuursfunctie bij grotere organisaties en jonge kandidaten met ambitie schuiven van een managementpositie naar een bestuurspositie.

Er zijn ook kandidaten die een partner hebben met een goede baan, bijvoorbeeld in het bedrijfsleven. Dan speelt de Wnt in het gezin veel minder. De kans dat een medisch specialist solliciteert naar een bestuurspositie in een ziekenhuis en daarmee ruim een derde inkomen inlevert, is wel heel klein geworden. Kandidaten uit het bedrijfsleven die daar goede kansen hebben, kun je ook wel vergeten. Het aantrekken en behouden van bestuurlijk talent, vooral in ziekenhuizen, wordt dus op termijn echt lastig.

Bestuurders gaan door de Wnt grenzen stellen aan het aantal uren dat de baan kost. De 65 uur die vroeger gewoon was, zal afnemen in de richting van 50,

nog altijd fors meer dan een cao-werkweek. De consequentie daarvan is weer dat het aantal bestuurders in een organisatie toeneemt. Meer drie- en vierhoofdige raden van bestuur zal gewoon worden. De rol van de bestuursvoorzitter krijgt daardoor nog meer impact. Het systeem past zich dus aan.

Is daarmee de Wnt een probleemloze wet? Nee, er zijn voldoende redenen om het inkomen van bestuurders in overeenstemming te brengen met de verantwoordelijkheid en het risico van de job. In het advies van de commissie-Dijkstal uit 2007, waar de Wnt op is gebaseerd, staat een maximum van 130% van een ministersalaris, dus € 240.000. Maar een ministersalaris als norm nemen voor andere functies is ten principale onjuist, omdat de functie van politieke ambtsdragers een totaal andere dynamiek en lading heeft.

Intussen heeft de minister vier uitzonderingen op de Wnt bij ziekenhuizen toegestaan met hogere beloningen. Het is een opening. Heroverweging van de Wnt is op zijn plaats.

Rinus van Riel is interim-bestuurder in de zorg.