

Reactie op wetsvoorstel Strategisch Personeelsbeleid

MboRijnland, geeft hierbij graag een reactie op het Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid. De MBO Raad, onze sectorraad, heeft op het Wetsvoorstel gereageerd, maar omdat het wetsvoorstel onze uitvoering raakt hechten wij er aan u een signaal uit de praktijk mee te geven.

1. Goed personeelsbeleid ja? Moet dat afgedwongen worden bij wet: nee

Wij onderschrijven het belang van goed personeelsbeleid bij onze scholen. Gelet op de onderwijsarbeidsmarkt is het voor ons ondenkbaar om als organisatie niet cyclisch bezig te zijn met het vraagstuk hoe onze organisaties toekomstbestendig blijven en welke strategische keuzes t.a.v. de in- door- en uitstroom van personeel moeten worden gemaakt.

De intenties van het voorgestelde beleid onderschrijven wij. Wij willen aantrekkelijk zijn als onderwijswerkgever en zijn gebaat bij het oplossen van het lerarentekort. Wij menen echter zelf –zonder nadere wetgeving- uitstekend in staat te zijn vorm en inhoud te geven aan het strategisch personeelsbeleid. We verwachten vanuit de overheid een aansporing om door te gaan op de ingeslagen weg en niet als een verplichting om staande praktijk – waar het goed gaat – aan te passen. Dit laatste zou immers contraproductief werken.

2. De kaders van het wetsvoorstel zijn onvoldoende passend

Wij onderkennen dat Strategisch Personeelsbeleid een cyclisch proces is. In het kader van het kwaliteitsbeleid van de instellingen en de PDCA-cyclus kunnen wij aantonen dat dit ook steeds beter geborgd is binnen onze organisatie. Voor deze borging maken wij eigen keuzes vanuit goed werkgeverschap die passen binnen de beleidscyclus van onze organisaties. De in het wetsvoorstel opgenomen jaarlijkse evaluatieverplichting van het strategisch personeelsbeleid past hier niet bij. De in het wetsvoorstel opgenomen termijn van één jaar lijkt op one size fits all. Dit past dus ons niet. De frequentie van een jaar brengt het risico met zich mee dat de evaluatie een procesmatig en bureaucratisch karakter krijgt in plaats van dat het evalueren een natuurlijk proces blijft.

3. Verantwoorden is vanzelfsprekend

Wij onderschrijven het belang dat van ons als instellingen verwacht mag worden dat wij de uitkomsten van een evaluatie van het Strategisch Personeelsbeleid rapporteren. Zowel aan de Ondernemingsraad, onze toezichthouders en sociale partners. Wanneer dit een jaarlijks karakter zou krijgen dan wordt dit een oneven redelijke zware administratieve last die de praktijk gaat hinderen.

Het is logischer om van scholen te vragen dat ze vierjaarlijks, gelijklopend met het inspectietoezicht, inzichtelijk maken wat ze doen om het personeelsbeleid te evalueren, monitoren en verbeteren. Dan blijft dit een continu in plaats van jaarlijks proces. Terwijl de toetsbaarheid reeds voldoende is geborgd.

4. Vertrouwen als vertrekpunt en basis

Wij zijn geen voorstander van het wettelijk verankeren van het Strategisch Personeelsbeleid. Mocht het toch tot een wet komen dan zijn wij uiterst kritisch over de bevoegdheid van de regering om bij AMvB aanvullende eisen te stellen aan het strategisch personeelsbeleid. Via een AMvB – zo leest de betreffende bepaling althans – zouden ook inhoudelijke eisen aan het personeelsbeleid kunnen worden gesteld. Deze bevoegdheid wordt immers niet door de bepaling of toelichting begrensd. Dit zou echter zeer onwenselijk zijn. Inhoudelijke eisen aan het personeelsbeleid – zoals deze in het wetsvoorstel bijvoorbeeld zijn gesteld aan het funderend onderwijs – grijpen te diep in op de inrichtingsvrijheid van scholen.

5. Medezeggenschap

Zoals de MBO Raad in haar reactie heeft aangegeven maken wij ook bezwaar tegen de wijze waarop het instemmingsrecht is opgenomen. Uit de Memorie van Toelichting blijkt dat het wetsvoorstel niet de intentie heeft om nieuwe instemmingsrechten te creëren. De bestaande bevoegdheden voldoen. Tegelijkertijd wordt er echter wel een nieuwe instemmingsbevoegdheid op het gehele beleid gecreëerd omdat 'het' anders te ingewikkeld wordt voor de scholen. In onze sector mbo wordt – zo is bevestigd in de Memorie van Toelichting – reeds strategisch personeelsbeleid vastgesteld en daarbij wordt in de praktijk zonder problemen rekening gehouden met medezeggenschap. Dus een overbodige toevoeging die meer regels in plaats van minder regels creëert maar aan de goede dagelijks praktijk niks toevoegt.

Dank dat vanuit de overheid beleidsaandacht is dat mbo een aantrekkelijke sector blijft om in te werken en het van belang is dat het (dreigende) lerarentekort niet oploopt. Maar gun ons bij dit onderwerp uw vertrouwen in plaats van dit initiatief tot wetgeving.

Het College van Bestuur van mboRijnland

Oege de Jong.