

## Reactie wetsvoorstel SHRM

AVS – Academie & Vakvereniging Schoolleiders

16 juni 2023

*Het ministerie van OCW en de sociale partners geven in het Onderwijsakkoord 2022 aan dat het belangrijk is dat schoolbesturen werk maken van strategisch personeelsbeleid (SHRM). Het is een belangrijke voorwaarde voor een aantrekkelijke en uitdagende werkomgeving, het versterkt het professioneel handelen van medewerkers en draagt bij aan een optimale inzet van mensen en middelen. Ministers Dijkgraaf en Wiersma geven in een wetswijziging in consultatie aan dat het bevoegd gezag tot strategisch personeelsbeleid wordt verplicht en dat het wetsvoorstel duidelijkheid biedt over welke aspecten bij strategisch personeelsbeleid essentieel zijn. Daarnaast bevat het voorstel enkele arbeidsrechtelijke maatregelen die de grote personeelsproblemen in het onderwijs moeten oplossen zoals: de tekorten van leerkrachten en schoolleiders, de uitstroom van startende leraren en de ontevredenheid over loopbaanmogelijkheden in het onderwijs.*

**Standpunt AVS:** AVS maakt zich grote zorgen over de in het wetsvoorstel genoemde aspecten en maatregelen. In de ogen van AVS is het wetsvoorstel verre van helpend in het oplossen van de grote personeelsproblemen in het onderwijs. In de aanloop naar deze reactie heeft AVS gesproken met leden en diverse partijen in het onderwijsveld.

### Arbeidsrechtelijke maatregelen

De ministers dwingen schoolorganisaties met dit wetsvoorstel om onderwijspersoneel minimaal een contract van 0.8 fte aan te bieden. Daarnaast wordt in het wetsvoorstel genoemd dat minimaal 80 procent van het onderwijspersoneel van een schoolorganisatie een vast dienstverband moet hebben. Ook mag een schoolorganisatie nog maar één tijdelijk dienstverband van een jaar aanbieden voordat wordt overgegaan tot een vast dienstverband.

**Standpunt:** Volgens AVS zijn bovengenoemde maatregelen niet helpend in het aantrekkelijker maken van de sector. Een contract van minimaal 0.8 fte draagt niet bij aan de wensen en behoeftes van medewerkers. Onderwijspersoneel kiest er - in het kader van werkplezier, belastbaarheid of privéomstandigheden - vaak voor om in deeltijd te werken. Dit geldt ook voor startende personeelsleden. AVS ziet ook dat schoolorganisaties in het primair onderwijs over het algemeen al voldoende personeel met een vast dienstverband hebben en zij reeds aan de door de minister gestelde norm van 80 procent voldoen<sup>1</sup>. De maatregelen in het wetsvoorstel houden echter onvoldoende rekening met de diversiteit in schoolorganisaties. Voor kleine organisaties of éénpitters is het niet vanzelfsprekend dat zij deze norm ieder schooljaar behalen. Door dergelijke maatregelen in de wet te verankeren, ontbreekt maatwerk en regelruimte.

**Standpunt:** AVS ziet liever dat schoolorganisaties de huidige (financiële) ruimte kunnen benutten om andere keuzes te maken. Denk daarbij aan het anders organiseren van het onderwijs of het goed inrichten van duurzame inzetbaarheid, zodat medewerkers worden begeleid, ondersteund en uitgedaagd bij de ontwikkeling van hun eigen kwaliteiten, talenten en inzetbaarheid.

<sup>1</sup> [Arbeidsmarktanalyse-PO-2022.pdf \(arbeidsmarktplatformpo.nl\)](#)

### **De rol van de schoolleider**

Op veel scholen is er een tekort aan leerkrachten en schoolleiders<sup>2</sup>. De werkdruk is hoog en de kwaliteit staat onder druk. AVS onderschrijft het belang van goed personeelsbeleid in het onderwijs. De huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waaronder het schoolleiderstekort, dwingen schoolorganisaties strategisch in te zetten op het werven, matchen, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

**Standpunt:** AVS ziet SHRM als een belangrijk aspect om de aantrekkelijkheid van het werk, de ervaren werkdruk en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. In het wetsvoorstel wordt onvoldoende onderbouwd dat gestelde maatregelen hieraan bijdragen en AVS voorziet administratieve lasten voor de schoolleider die eerder frustrerend dan helpend zijn. Schoolleiders die zorgen voor een goede samenwerking, het goede voorbeeld geven en rekening houden met de persoonlijke wensen van de medewerkers dragen bij aan sterk gemotiveerd onderwijspersoneel<sup>3</sup>.

**Standpunt:** Consensus over de werkzaamheden van de schoolleider op het gebied van SHRM en wat besturen beogen ermee te bereiken is van groot belang, aldus AVS. 'Strategisch' in SHRM verwijst naar de afstemming van het beleid op ontwikkelingen in de omgeving en de onderwijskundige doelen van de organisatie. Schoolleiders spelen daarin een cruciale rol. Zij creëren vol enthousiasme en met passie de juiste omstandigheden wat leidt tot tevredenheid bij medewerkers en bijdraagt aan een betere kwaliteit van het onderwijs.

**Standpunt:** AVS staat voor een aantrekkelijke beroepsgroep en is van mening dat schoolorganisaties uitstekend in staat zijn om zelf vorm en inhoud te geven aan het strategisch personeelsbeleid. Medezeggenschap speelt daarin een belangrijke rol. We zien dat strategisch personeelsbeleid in schoolorganisaties al voldoende is ingebed en ter instemming wordt voorgelegd aan de personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. Belangrijk is om ook de rol en de positie van de schoolleider daar actief in mee te nemen. AVS pleit voor een duidelijkere positie van schoolleiders in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

### **Professionele ontwikkeling van schoolleiders**

Niet alleen de rol die schoolleiders spelen in de uitvoering van SHRM is belangrijk. Ook de positie van de schoolleider zelf is een belangrijk punt van aandacht.

**Standpunt:** Een goede positie van de schoolleider is voorwaardelijk aan het kunnen voeren van SHRM. AVS vindt het van essentieel belang om in het strategisch personeelsbeleid ruimte te maken voor professionele ontwikkeling van schoolleiders gericht op het inwerken en het leren leidinggeven aan onderwijsprofessionals. Schoolleiders willen zich graag professioneel ontwikkelen, maar ervaren door 'de waan van de dag' vaak weinig ruimte om dit te doen. Door ook de professionalisering van schoolleiders in te bedden in SHRM worden kansen optimaal benut en zijn zij voldoende geëquipeerd om SHRM goed uit te voeren.

**Standpunt:** Daarnaast vindt AVS het belangrijk dat er een programma voor startende schoolleiders wordt ingericht. Net als leerkrachten moeten ook zij goed begeleid en ondersteund worden in de ontwikkeling van hun kwaliteiten en talenten. In het opleidings- en begeleidingstraject van startende schoolleiders moet veel meer aandacht voor de rol van de schoolleider in SHRM komen. Op deze manier zijn schoolleiders beter toegerust om deze belangrijke taak uit te voeren. Helpend daarin kan zijn dat

<sup>2</sup> [Personeelstekorten primair onderwijs - peildatum 1 oktober 2022 \(mirrorpedia.nl\)](https://www.mirrorpedia.nl)

<sup>3</sup> [Technisch rapport - Strategisch personeelsbeleid - De Staat van het Onderwijs 2022 | Rapport | Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](https://onderwijsinspectie.nl)

schoolbesturen hierin (regionaal) samenwerken en het leren van en met elkaar op die manier vormgeven.

### **Ontbreken van samenhang**

Het wetsvoorstel lijkt op zichzelf te staan en de samenhang tussen de beleidsmaatregelen ontbreekt. Door juist te kiezen voor op elkaar afgestemde maatregelen werkt een organisatie effectief aan de link tussen beleid en gedrag. Een verstarrend wetsvoorstel biedt niet de ruimte die AVS noodzakelijk acht om permanent en constructief de mogelijkheden te verkennen in het vormgeven van SHRM.

**Standpunt:** Besturen kunnen het managementstatuut gebruiken om de positie van schoolleiders in relatie tot het bestuur expliciet te beschrijven. Daardoor wordt er gewerkt aan een goede bestuurlijke relatie, participatie in besluitvorming en het binden en boeien van de schoolleider<sup>4</sup>.

### **Tot slot**

Strategisch personeelsbeleid van besturen en een sterke uitvoering daarvan door schoolleiders draagt bij aan een betere kwaliteit van onderwijs, meer tevreden personeel en betere resultaten van leerlingen. AVS komt tot de conclusie dat het wetsvoorstel en de daarin genoemde maatregelen daar niet aan bijdragen. Er wordt onvoldoende onderbouwd dat het wetsvoorstel gaat bijdragen aan de aantrekkelijkheid van de sector en dat de maatregelen daadwerkelijk gaan bijdragen aan meer tevreden personeel en een betere kwaliteit van onderwijs en resultaten van leerlingen. De handelingsruimte van de schoolleider om uitvoering te geven aan 'goed werkgeverschap' wordt door dit wetsvoorstel eerder beperkt dan verbeterd. De arbeidsrechtelijke voorwaarden en het toezicht dat inspectie moet houden op de uitvoering ervan werken verstarrend en bieden besturen en schoolleiders niet de ruimte die zij nodig hebben. Schoolorganisaties zijn gebaat bij het anders kunnen en mogen organiseren van het onderwijs.

**AVS – Academie & Vakvereniging Schoolleiders**

---

<sup>4</sup> [VO183\\_1.pdf \(avs.nl\)](#)