

Betreft: bijdrage ABU internetconsultatie wetsvoorstel Verplicht Strategisch Personeelsbeleid

Eind vorig jaar kwam uit een landelijke meting naar voren dat scholen door heel Nederland heen op dit moment op zoek zijn naar zo'n 9.700 docenten. Dit lerarentekort is een groot maatschappelijk probleem, want zonder goede docenten kunnen we onze kinderen geen goed onderwijs bieden. Het is daarom een goede zaak dat de minister voor primair en voortgezet onderwijs zich inzet om dit vraagstuk op te lossen, maar met het Wetsvoorstel Verplicht Strategisch Personeelsbeleid slaat hij de plank mis. In eerdere reacties heeft het onderwijsveld zelf al aangegeven op welke manier: de afgelopen jaren hebben de meeste scholen al een strategisch personeelsbeleid opgesteld; op dit moment hebben de meeste scholen al zo'n 80% van hun docenten vast in dienst en op dit moment kennen de meeste scholen al minder dan 5% externe inhuur. Met dit wetsvoorstel – dat niet in samenspraak met het onderwijs tot stand is gekomen – wil de minister dus wettelijk vastleggen wat nu al de staande praktijk is. Daarmee vergroot hij de regeldruk voor het onderwijs, zonder dat er een bijdrage wordt geleverd aan echte oplossingen.

#### **Een wettelijke norm voor externe inhuur helpt niet**

De aanleiding voor de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) om ook te reageren op dit wetsvoorstel ligt – logischerwijs – in de verplichte norm van maximaal 5% externe inhuur die de minister scholen wil opleggen. Dit zou, in het kader van strategisch personeelsbeleid, een prima richtlijn kunnen zijn, maar wij hebben moeite met en voorzien praktische problemen bij het verplicht stellen van deze norm. Hiervoor hebben we drie redenen:

##### **1. *het probleem wordt mogelijk nog groter***

Allereerst voorzien wij problemen die in de praktijk. Zoals gezegd kennen de meeste scholen op dit moment al minder dan 5% externe inhuur. Maar stel nu dat er een school is die, door omstandigheden, toch over dit percentage heen lijkt te gaan. Zou deze school dan klassen naar huis moeten sturen omdat ze niet meer externe docenten mogen inhuren? Voor de enkele school die op dit moment 5% of meer van het personeel extern inhuurt, maakt deze norm het probleem van het lerarentekort dus niet kleiner, maar juist groter.

##### **2. *wel extra bureaucratie, maar geen oplossing***

Een tweede probleem dat wij voorzien, heeft betrekking op uitvoering, controle en handhaving van deze. Dit is een punt waar de minister in het wetsvoorstel overigens niet op ingaat. Wij vragen ons af of de gedachte is dat scholen een uitgebreide administratie bijhouden van hun externe inhuur, wat leidt tot extra regeldruk. De capaciteit die hiervoor nodig is, kan logischerwijs niet ingezet worden om voor de klas te gaan staan. Daarnaast vragen wij ons af wie gaat controleren of scholen deze norm niet overschrijden. Ook hier gaat de minister niet op in, maar er van uitgaande dat dit de onderwijsinspectie zal zijn, betekent dit dat er ook hier capaciteit moet worden vrijgemaakt die dan niet ingezet kan worden ter verbetering van de kwaliteit van onderwijs. Een laatste punt van zorg betreft de handhaving. Wat is de consequentie voor scholen die de norm van 5% externe inhuur overschrijden? Omdat de minister hier niet op ingaat, gaan wij ervan uit dat er geen sanctie volgt. Als dit het geval is, dan is er dus de facto sprake van een richtlijn in plaats van een wettelijke norm. Als dit zo is, lijkt het ons in dit geval dan ook verstandig om het ook in de wettekst te hebben over een richtlijn.

### **3. uitzendorganisaties zijn deel van de oplossing, niet van het probleem**

Het laatste bezwaar dat wij hebben met deze norm, is de onderliggende aanname dat de inzet van commerciële partijen, om personeelstekorten op te lossen, zoveel mogelijk bestreden moet worden. Wij erkennen dat er op dit moment uitzendorganisaties zijn die zich schuldig maken aan cowboypraktijken en wij sluiten ons graag aan bij initiatieven om deze praktijken tegen te gaan, maar het is te kort door de bocht om met stoere wetgeving onze hele sector over één kam te scheren. Want ook wij maken ons hard voor het voorkomen van misstanden. In het kader van zelfregulering hebben we bijvoorbeeld in 2021 al een specifieke [gedragscode](#) ontwikkeld die scholen ook kunnen inzetten bij een keuze voor kwalitatief goede uitzendorganisaties. De Commissie Roemer, die in 2020 onderzoek deed naar misstanden met arbeidsmigranten, maakte al onderscheid tussen goede en slechte uitzendbureaus. De ABU en haar leden vallen in de eerste categorie: als goed werkgever dragen wij iedere dag op een verantwoordelijke manier bij aan het oplossen van arbeidsmarktproblemen – ook voor het onderwijs.

#### **Wij denken en werken graag mee aan oplossingen die wél werken**

De afgelopen decennia hebben de ABU en zijn leden een schat aan expertise opgebouwd in het oplossen van arbeidsmarktproblemen op een verantwoorde manier – en daar zijn we trots op. Zo werken we op veel plekken al samen met gemeenten en UWV om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te helpen. Onze mensen werken daarnaast ook dagelijks aan echte oplossingen voor sectoren met personeelstekorten, zoals bijvoorbeeld de zorg, de kinderopvang en – in dit geval – het onderwijs. Wij zijn geen onderdeel van het probleem, maar wel van de oplossing. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het opleiden en begeleiden van zij-instromers, advies en ondersteuning bij strategische personeelsplanning of het opzetten en beheren van een vervangingspool.

Samenvattend zijn wij van mening dat een wettelijke norm van maximaal 5% externe inhuur op geen enkele manier bijdraagt aan een oplossing voor het lerarentekort. De ABU adviseert daarom deze norm uit het wetsvoorstel te halen. Dit laat onverlet dat wij graag meewerken aan initiatieven om misstanden of wildgroei te voorkomen. Ook roepen wij de minister op om ABU-leden juist wel te betrekken bij het uitwerken en uitvoeren van oplossingen voor dit vraagstuk – en daarmee onze specifieke kennis en expertise op het vlak van arbeidsmarktproblemen optimaal te benutten.