

# Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

Internetconsultatie



## Vraag 1 Welke suggesties heeft u om het voorstel te verbeteren

### Aanpassing evaluatieverplichting

Vanuit Yuverta onderschrijven wij het belang van goed personeelsbeleid en strategisch personeelsbeleid in het bijzonder. Binnen onze organisatie is dit al ontwikkeld, enerzijds vanuit de kwaliteitsafspraken mbo, maar vooral ook omdat het een cruciaal onderdeel is van goed en aantrekkelijk werkgeverschap. Het is in onze ogen dan ook in de huidige arbeidsmarkt van levensbelang om hier invulling aan te geven. Ook in de andere onderwijssectoren zien we veel besturen waar hier al invulling aan is gegeven. Net als de MBO raad vragen wij ons daarom af wat dit wetsvoorstel toevoegt aan de dagelijkse praktijk. Onze inschatting is dat deze wetgeving het personeelsbeleid niet wezenlijk zal veranderen en daarmee ook niet echt zal bijdragen aan het gestelde doel, het zorgen voor een aantrekkelijke werkplek en daarmee bijdragen aan voldoende kwalitatief goed en duurzaam personeel. Wel zullen de besturen zich moeten inspannen om aan de jaarlijkse evaluatieverplichting te voldoen. Deze frequentie is naar ons idee een onevenredig zware administratieve belasting waardoor het risico bestaat dat de evaluatie te veel een procesmatig en bureaucratisch karakter krijgt. Het evalueren als natuurlijk proces dat past binnen de regulier gehanteerde PDCA-cyclus en in gezamenlijkheid met de medezeggenschap is al gangbare praktijk en is in onze overtuiging beter passend. Wanneer u dat bovendien koppelt aan de vierjaarlijkse cyclus van het inspectietoezicht dan blijft dit een continu proces en is de toetsbaarheid geborgd.

### Bevoegdheid aanvullende eisen in strijd met onderwijsvrijheid?

Een tweede punt van aandacht wat ons betreft is de bevoegdheid van de regering om bij AMvB aanvullende eisen te stellen aan het strategisch personeelsbeleid. Indien deze bevoegdheid moet worden uitgelegd als de mogelijkheid om bij AMvB aanvullende onderwerpen te benoemen die een plek dienen te krijgen in het personeelsbeleid, dan ligt dit voor de hand. De bevoegdheid zoals die in het wetsvoorstel is opgenomen en toegelicht lijkt echter verder te gaan: bij 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 mogelijkerwijs diep in op de inrichtingsvrijheid van scholen. Indien de regering ten aanzien van het personeelsbeleid niet enkel wil regelen wat daarin is opgenomen maar ook hoe het geregeld moet worden, dan kan daarbij de vraag opkomen hoe dit zich verhoudt tot de onderwijsvrijheid. De toets of een eis dan is toegestaan is voorbehouden aan de Tweede en Eerste Kamer. Via een onbegrensde bevoegdheid om nadere eisen te stellen via een AMvB krijgt de regering de mogelijkheid om deze toets te ontwijken. Dit kan wat ons betreft niet de bedoeling zijn.

### Instemmingsrecht overbodig

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.

### **Schrap bepalingen omtrent vaste contracten, flexibele inhuur en minimum arbeidsduur.**

Tenslotte willen wij nog een suggestie doen omtrent de bepalingen over het contract voor onbepaalde tijd, het aanbod op een minimum arbeidsduur en het beperken van de externe inhuur. Deze maatregelen bieden naar onze mening namelijk geen oplossing maar zorgen wel voor extra bureaucratie en vergroten mogelijk zelfs het bestaande probleem.

In onze beleving onderschrijft de hele onderwijssector het belang van goed werkgeverschap en voldoende gekwalificeerde docenten voor de klas. Dat betekent dan ook dat scholen al vaste contracten bieden zodra ze dat kunnen, elke leerling is immers gebaat bij continuïteit. Medewerkers kiezen er zelf vaak voor om op flexibele basis te willen werken. Ook de docent die 40 jaar op een werkplek blijft bestaat niet meer, net als elders op de arbeidsmarkt. Wanneer er dus een harde eis van 5% ligt zullen scholen vaker dan nu ervoor moeten kiezen om geen docent voor de klas te hebben. En met de krapte op de arbeidsmarkt zijn er ook elders voor deze flexibele docenten volop mogelijkheden, dus wettelijk verder beperken lijkt ons ook geen optie want dan zullen we nog meer docenten zien vertrekken uit het onderwijs.

### **Ga in gesprek met de scholen om gezamenlijk tot een succesvolle aanpak te komen.**

Wat in onze ogen echt zou helpen is als u samen met ons wilt nadenken over het aantrekkelijker maken van het onderwijs als werkplek. Niet door dit soort maatregelen op te leggen, maar met ons en onze docenten samen op zoek te gaan naar oplossingen waardoor hun werk weer gaat over waarom ze voor de klas staan. Echt aandacht aan die leerlingen kunnen geven en niet alleen maar voldoen aan heel veel cijfermatige statistieken, procedures en administratieve ballast. Zien we dat als kansrijk? Jazeker, want wij kennen onze docenten als echte professionals met heel veel hart voor het onderwijs en vooral voor die leerlingen.

