

INTERNETCONSULTATIE WETSVORSTEL STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Juni 2023

Algemeen

De Haagse Scholen werkt al jaren aan goed strategisch personeelsbeleid en onderschrijft als zodanig uiteraard het belang hiervan. Dit wetsvoorstel is echter niet de oplossing en bovendien ons inziens overbodig, daar:

- de noodzaak van dit wetsvoorstel ontbreekt. Uit het recente onderzoek “strategisch personeelsbeleid in het primair onderwijs” blijkt dat het primair onderwijs het goed doet. En dat geldt zeker ook voor de arbeidsvoorwaardelijke elementen uit het wetsvoorstel.
- de causaliteit die in de toelichting op de wet wordt beschreven discutabel is. In deze tijden van brede personeelstekorten is goed strategisch personeelsbeleid van groot belang, maar lost het personeelstekort niet op.
- het wetsvoorstel niet aansluit bij het decentrale stelsel dat wij kennen. Daarnaast is de in het wetsvoorstel omschreven problematiek in veel meer sectoren een probleem. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is daarom bezig met arbeidsmarktaanpassingen die voor alle sectoren zullen gaan gelden, dus ook de onderwijssectoren. Gelet hierop is het onduidelijk waarom alleen het funderend onderwijs op dit moment onderworpen wordt aan een extra nieuwe wettelijke regeling.
- het wetsvoorstel niet bijdraagt aan zelf verantwoordelijkheid pakken; de kern van goed strategisch beleid, maar stuurt richting “afvinklijstjes”.

De Haagse Scholen

Binnen onze stichting is ons meerjarig HR Beleid nauw verbonden met ons ambitiestatement en sturingsvisie. Voor deze verbinding werken we al aan beheersing van het lerarentekort, het ‘anders organiseren’, opleiden in de breedste zin van het woord, de verdere ontwikkeling van een professionele cultuur en duurzame inzetbaarheid waaronder verzuimreductie. Dit doen we door: actieve werving en begeleiding van zij-instromers en stagiaires, onboarding van nieuwe medewerkers, het anders organiseren van het onderwijs, uitbreiding van de leernetwerken, loopbaanpaden voor onderwijsprofessionals en werkervaringsplaatsen voor aankomend directeuren.

Inhoudelijke reactie op wetsvoorstel

Welke suggesties heeft u om het wetsvoorstel te verbeteren?

Ieder bevoegd gezag in het funderend onderwijs is zich bewust van het feit dat de kwaliteit van het onderwijs nauw samenhangt met de kwaliteit van de medewerkers en handelt hiernaar. Wij vragen ons dan ook af of de rol van de overheid gericht moet zijn op de wijze waarop wij als organisatie op HR-vlak opereren. Het wetsvoorstel grijpt ernstig in op de autonomie en handelingsmogelijkheden van schoolbesturen waarbij het risico bestaat op contraeffectiviteit wat betreft het beoogde doel.

Het wetsvoorstel is daarnaast gericht op verdere beperking van regelgeving die in de Cao PO is opgenomen. In ons land worden afspraken gemaakt door sociale partners. Daarom adviseren wij in dit wetsvoorstel geen arbeidsvoorwaarden personeel op te nemen.

Daarnaast draagt het wetsvoorstel niet bij aan de vele uitdagingen waar het funderend onderwijs voor staat. Wij adviseren om een eventueel wetsvoorstel te beperken tot een regel dat schoolbesturen strategisch personeelsbeleid moeten voeren.

Tenslotte gaat het stellen van nadere regels via een AMvB leiden tot veel (rechts)onzekerheid in onze sector.

Denkt u dat er in uw schoolorganisatie voldaan kan worden aan deze wettelijke eisen? Waarom wel of niet?

Onze organisatie voldoet reeds aan de voorgestelde eis om eens per 4 jaar het strategisch personeelsbeleid vast te stellen. Binnen onze organisatie is sprake van een gemiddelde werktijdfactor van tegen 0,8% en ruim 80% van ons personeelsbestand heeft een dienstverband voor onbepaalde tijd.

De wettelijke eisen die worden voorgesteld zijn ons inziens overbodig en leggen juist beperkingen op aan de kwaliteit, flexibiliteit en continuïteit van het onderwijs.

De wettelijke eisen beperken onze flexibiliteit om in te spelen op de veranderende (personele) omstandigheden. Het wetsvoorstel gaat uit van duurzame arbeidscontracten terwijl de middelen komen vanuit subsidies en dat schuurt daar deze van tijdelijke aard zijn. De lijn binnen onze organisatie omtrent goed werkgeverschap is o.a. hierin de Cao te volgen. Ook leggen we jaarlijks verantwoording af over het strategisch personeelsbeleid in het jaarverslag. De noodzaak om aanvullende verantwoording vast te leggen ontgaat ons. Bezwaarlijk is ook dat er in de voorgestelde wet door een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) nadere regels kunnen worden opgesteld zonder dat daarvoor een wetswijziging noodzakelijk is. De rol van de parlementaire controle wordt hiermee tenietgedaan. Een AMvB heeft het risico in zich om op uitvoeringsniveau regelingen op te leggen. Dit vinden wij ongewenst.

Heeft u andere kansrijke voorstellen/suggesties/ideeën, aanvullend op deze wet- en regelgeving die ertoe leiden dat alle besturen goed strategisch personeelsbeleid voeren?

De lumpsum aanpassen aan de veranderingen die op ons afkomen i.p.v. een veelheid aan tijdelijke subsidies die ingezet worden voor structurele ontwikkelingen (*bijv. zij-instromers, basisvaardigheden*).

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om strategisch HR beleid te ontwikkelen, passend bij de regio en de context waarin zij opereren. Daarbij maken we gebruik van HR-expertteams, waarin verschillende besturen zijn vertegenwoordigd, en in G5- en sectorraadverband, waarin goede praktijkvoorbeelden gedeeld en afspraken gemaakt worden om bijvoorbeeld te komen tot een gezamenlijke aanpak van het arbeidsmarkttekort.

In hoeverre vindt u het voldoende duidelijk wat dit wetsvoorstel betekent op het niveau van de rechtspersoon die de school in stand houdt (bevoegd gezag) en de school?

Het wetsvoorstel is op zich voldoende duidelijk, doch de focus en genoemde interventies zijn dwingend waardoor de flexibiliteit van het bestuur t.a.v. de invulling van het eigen strategisch personeelsbeleid wordt beperkt.

Als het gaat om een meer eigen invulling als schoolbestuur van het strategisch HR Beleid is het voldoende dit te monitoren via de wetgeving die geldt t.b.v. de verantwoording hierover in het jaarverslag.