

## Internetconsultatie wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

16 juni 2023

### Inleiding

Het voorliggende wetsvoorstel hebben we beschouwd in de context van andere landelijke ontwikkelingen die lopen op het gebied van onderwijs en zorg en onze bestuurlijke verantwoordelijkheid in dezen. Vandaar dat we in deze reactie eerst onszelf voorstellen en vervolgens ingaan op de dynamische omgeving waarin we ons bevinden. Met dat in gedachten beantwoorden we tenslotte de gestelde vragen.

We onderschrijven tevens de reactie van de PO Raad op de internetconsultatie d.d. 13 juni 2023.

### Koraal Onderwijs

Koraal bestuurt drie stichtingen voor gespecialiseerd onderwijs: De Vlinder, Het Driespan en Saltho Onderwijs. Het onderwijs wordt verzorgd vanuit 19 scholen verspreid over Noord Brabant aan  $\pm$  2.500 leerlingen. Koraal is werkgever voor  $\pm$  800 medewerkers in het onderwijs. Koraal bestuurt tevens een stichting voor jeugdhulp en een stichting voor langdurige zorg. Dit is een bewuste strategische keuze. Veel mensen die gebruik maken van gespecialiseerd onderwijs doen immers ook een beroep op jeugdhulp en/of zorg. Het streven is dan ook om voor alle jeugdigen tot integrale ontwikkelprogramma's op maat te kunnen komen, in zo inclusief mogelijke settings.

### *Samen voor het beste onderwijs*

Het (gespecialiseerd) onderwijs bevindt zich een dynamische omgeving. Passend onderwijs wordt zo inclusief mogelijk onderwijs, hetgeen betekent dat samenwerking tussen regulier en gespecialiseerd onderwijs op vrijwel alle gebieden de norm wordt. Om een ononderbroken ontwikkeling mogelijk te maken wordt de aansluiting met jeugdhulp en zorg steviger verankerd en wordt toegewerkt naar collectieve financiering. En om onderwijs voor iedereen mogelijk te (blijven) maken is er behoefte aan vernieuwende onderwijsconcepten.

Deze transformatie vindt plaats in de context van een krappe arbeidsmarkt. De werkagenda, behorend bij *samen voor het beste onderwijs* van het Ministerie richt zich daarom dan ook op het inrichten van RATO's (onderwijsregio's met een regionale aanpak toekomst onderwijsmarkt) die over de sectoren heen gaan zorgdragen voor werven, matchen en opleiden. Hierin wordt onderzocht of het mogelijk is dat medewerkers eerst een bovenbestuurlijk contract krijgen en later instromen bij schoolbesturen. Twee andere items die onderzocht worden zijn de mogelijkheden voor aanpassing van onderwijstijd en aanpassing van de bevoegdheden.

Daarnaast hebben de samenwerkingsverbanden passend onderwijs en de gemeenten een beleidsbepalende verantwoordelijkheid inzake de ontwikkeling van zo inclusief mogelijk onderwijs en het tempo waarin dat gestalte krijgt. Uiteraard zijn we daar nauw bij betrokken en oefenen we onze invloed uit.

### Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

Het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid is bedoeld om alle scholen en besturen strategisch personeelsbeleid te laten voeren. Dit wordt gezien als een belangrijke randvoorwaarden voor kwalitatief en toekomstbestendig onderwijs. Daarom worden eisen gesteld aan de schoolbesturen en

de scholen met betrekking tot het strategisch personeelsbeleid, zijn er arbeidsvoorwaardelijke bepalingen opgenomen in de wet en krijgt de personeelsgeleding van de medezeggenschap instemmingsrecht bij de vaststelling van het strategisch personeelsbeleid.

#### *Vraag 1 van 4*

##### *Welke suggesties heeft u om het wetsvoorstel te verbeteren?*

Op de eerste plaats kunnen wij ons vinden in de bedoeling van de wet. Strategisch personeelsbeleid waarbij vooruitgekeken wordt naar de toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan medewerkers en wat dit voor hen betekent achten we van groot belang. Echter zien wij dat dit zich niet kan en mag beperken tot de afzonderlijke schoolbesturen. De interdependentie met het beleid van en succes van uitvoering door samenwerkingsverbanden en de RATO's is evident. We achten het dan ook van groot belang dat strategisch personeelsbeleid een verplicht onderwerp wordt in de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden en ook een belangrijk, niet vrijblijvend uitgangspunt vormen voor de RATO's.

Waar wij ons niet in kunnen vinden zijn de gedetailleerde arbeidsvoorwaardelijke bepalingen. Deze staan het voeren van integraal strategisch personeelsbeleid waarbij alle HR instrumenten in hun samenhang worden ingezet in de weg. De voorgestelde bepalingen zijn immers in feite onderdeel van de uitwerking van een strategisch beleidsplan voor medewerkers en hebben daardoor effect op andere onderdelen van strategisch personeelsbeleid. Denk bijvoorbeeld aan mobiliteitsbeleid, werkverdelingsbeleid, ontslagbeleid, etc. De beoogde positieve effecten voor een specifieke groep medewerkers kunnen daarmee onbedoeld leiden tot zeer ongewenste effecten voor alle medewerkers. De bepalingen vormen daardoor indirect ook een risico voor de kwaliteit van het onderwijs.

Het streven naar zoveel mogelijk medewerkers met vaste dienstverbanden, met een grote werktijdfactor en zo min mogelijk externe inhuur is al vanzelfsprekend om de continuïteit in de primaire en ondersteunende processen te kunnen garanderen en onze middelen zo efficiënt en effectief mogelijk in te zetten. We zien de voorgestelde bepalingen dan ook eerder als richtlijnen voor goed werkgeverschap en zouden daarmee bijvoorbeeld eerder een plek kunnen krijgen in de Code Goed Bestuur en in de Verslaglegging.

#### *Vraag 2 van 4*

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

Het voeren van strategisch personeelsbeleid zien wij als een belangrijk kwaliteitsaspect van onze besturing en is daarom opgenomen in onze strategische beleidsagenda voor het onderwijs. De ontwikkeling van het beleid komt tot stand in samenspraak met de medewerkers van de verschillende scholen. Hier zien wij geen belemmeringen.

Dat wordt anders wanneer de arbeidsvoorwaardelijke bepalingen in de wet opgenomen blijven. Zoals al eerder aangegeven staan wij er niet achter om deze bepalingen in de wet op te nemen. Waar er bij de meeste schoolbesturen sprake is van een meer homogene samenstelling van scholen die vaak ook dichter bij elkaar in een regio gelegen zijn, is dat bij ons niet het geval. Ons werkgebied is groot, onze scholen variëren van speciaal onderwijs tot gesloten onderwijs en van vso praktijkonderwijs tot en met vso Havo. De verschillende onderwijssoorten vragen specifieke kennis en vaardigheden en medewerkers zijn daardoor niet zomaar overal inzetbaar en uitwisselbaar. De bepalingen leiden tot onbedoelde en ongewenste effecten. Denk aan meer verplichte mobiliteit, grotere reisafstanden en reistijd woon-werk, meer verloop en mogelijke wellicht ook gedwongen vertrek. Dit heeft direct impact op werkgeluk en welbevinden en daarmee op de kwaliteit van ons werk en onderwijs. Daarmee schieten de bepalingen de bedoeling van de wet voorbij.

De wettelijke eis tot het beperken van externe inhuur roept voor ons nog extra vragen op. Met het oog op zo inclusief mogelijk onderwijs zullen we steeds meer gaan samenwerken in en met het reguliere onderwijs. Detacheringen zullen vaker voorkomen. Betekent dit dan bijvoorbeeld dat er voor de ontvangende scholen van andere schoolbesturen sprake is van externe inhuur? Moet het personeel in dienst bij andere stichtingen en wat betekent dat bijvoorbeeld voor het aantal dienstjaren?

De vraag is dus eerder of het wenselijk is om de arbeidsrechtelijke bepalingen uit te voeren. Het middel lijkt erger dan de kwaal.

#### *Vraag 3 van 4*

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

Zoals eerder aangegeven achten we het van groot belang dat strategisch personeelsbeleid een verplicht onderwerp wordt in de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden en ook een belangrijk, niet vrijblijvend uitgangspunt vormen voor de RATO's.

Neem in de Code Goed Bestuur richtlijnen voor goed werkgeverschap op zodat het wetsvoorstel bij de bedoeling kan blijven en er ruimte blijft voor de besturen om alle HR-knoppen van het strategisch personeelsbeleid in samenhang kunnen inzetten.

We kijken uit naar de uitkomsten die volgen uit de werkagenda *samen voor het beste onderwijs*. We verwachten hiermee de broodnodige flexibiliteit te krijgen inzake onderwijstijd aan de ene kant en bevoegdheden aan de andere kant. Beiden zijn nodig om voor alle leerlingen tot doorgaande lijnen in hun ontwikkeling te kunnen komen. De onderwijsconcepten en onderwijszorgarrangementen die daaruit voortvloeien vragen om de inzet van passend personeel, met deels andere en aanvullende competenties en bevoegdheden. Denk bijvoorbeeld aan het verruimen van de mogelijkheden van mensen met een 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> graads bevoegdheid om onderwijs te mogen geven in het voortgezet gespecialiseerd onderwijs. Hetzelfde zou ook van toepassing kunnen zijn voor de mbo docenten, zodat de kwaliteit van het onderwijs aan specifieke groepen leerlingen direct verbetert.

#### *Vraag 4 van 4*

*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 duidelijk wat betreft de beoogde eisen die gesteld zullen gaan worden aan de besturen. Wat niet duidelijk is, is wat de bestuurlijke consequenties zijn wanneer niet aan de wettelijke eisen kan worden voldaan. Wij achten duidelijkheid hieromtrent van wezenlijk belang.

De Inspectie van het Onderwijs gaat toezien op naleving. Dat betekent ook dat er wijzigingen zullen komen in de in het toezichtskader opgenomen standaarden en indicatoren die het strategisch personeelsbeleid raken. Ook hier is het van belang aan te geven hoe de Inspectie de naleving weegt in haar beoordeling van bestuur en scholen.