

Inbreng HR-netwerk RAP-regio Leiden, Duin- en Bollenstreek op de internetconsultatie bij het Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

Inhoud Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

Het Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid verplicht de scholen tot strategisch personeelsbeleid. Het voorstel zou duidelijkheid moeten bieden over welke aspecten essentieel zijn bij strategisch personeelsbeleid. Het idee achter een verplichting is volgens de opstellers dat strategisch personeelsbeleid kan helpen om de personeelsproblemen in het onderwijs op te lossen, zoals:

- de grote personeelstekorten,
- de uitstroom van startende leraren, en
- de ontevredenheid over loopbaanmogelijkheden in het onderwijs.

Het is de bedoeling dat dit wetsvoorstel bijdraagt aan kwalitatief goed en duurzaam inzetbaar personeel dat zorgt voor kwalitatief en toekomstbestendig onderwijs. Daarbij wordt beoogd om e.e.a. te verankeren in wetgeving opdat de Inspectie hierop kan toezien.

Wij sluiten aan bij de inhoud van de reactie van de VO-raad en het VOS/ABB. Aanvullend op deze reacties hebben wij behoefte om als HR-adviseurs van de **RAP-regio Leiden, Duin- en Bollenstreek** te reageren.

Reactie HR-adviseurs RAP-regio Leiden, Duin- en Bollenstreek

De HR-adviseurs van de scholen binnen de RAP-regio Leiden, Duin- en Bollenstreek willen reageren op dit wetsvoorstel.

1. Het wetsvoorstel bevat kaders voor het Strategisch Personeelsbeleid en bevat interventies, die niet volledig aansluiten bij de ontwikkelingen en de uitdagingen/problemen, die spelen binnen onze scholen en zijn niet gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek.
2. De kaders en gekozen interventies werken zelfs beperkend, omdat deze niet volledig zijn en niet aansluiten bij de behoefte van onze docenten.

Toelichting:

- Strategisch Personeelsbeleid kan een belangrijke bijdrage leveren aan het inspelen op externe en interne ontwikkelingen van de scholen, zoals de grote personeelstekorten, de uitstroom van startende leraren en de ontevredenheid over loopbaanmogelijkheden in het onderwijs.
- Een volledige analyse van alle externe en alle interne ontwikkelingen (o.a. onderwijskundige ontwikkelingen) en een goede probleemanalyse is nodig om tot effectief personeelsbeleid te komen. Er zijn in het wetsvoorstel kaders voor het Strategisch Personeelsbeleid en interventies opgenomen (vast contract en verhoging werktijdfactor) op basis van een onvolledige externe en interne analyse en geen goede probleemanalyse.
- Het risico van een onvolledige analyse is dat de gekozen interventies niet aansluiten bij de ontwikkelingen en uitdagingen/problemen die spelen binnen onze scholen.

- Binnen onze regio is een Regionale Strategische Personeelsplanning 2023-2030 opgesteld. De personele behoefte (verwachte tekorten) van onze scholen en het personele aanbod is inzichtelijk gemaakt. Vervolgens hebben wij een aantal interventies gekozen om nader te onderzoeken en uit te werken om zo het hoofd te bieden aan de te verwachten tekorten.
- Eén van deze interventies is het stimuleren van docenten om meer te gaan werken. Er heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de drempels die docenten ervaren om meer te gaan werken (hogere werktijdfactor). Uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat docenten vooral behoefte hebben aan o.a. flexibiliteit (bijv. roosterwensen) en verlichting van de werkdruk. Ook de kosten van kinderopvang spelen een rol bij het meer willen of kunnen werken. De interventies in het wetsvoorstel sluiten niet aan bij de behoefte van docenten.
- Er zijn meer interventies nodig om aan de ontwikkelingen, uitdagingen/problemen en behoefte van docenten tegemoet te komen.
- De interventies die worden ingezet dienen gebaseerd te zijn op een degelijk onderzoek en dienen een wetenschappelijke basis te hebben.
- Een goede wetenschappelijke basis voor de voorgestelde kaders en interventies in het wetsvoorstel ontbreekt.
- De scholen in de Leiden, Duin- en Bollenstreek willen een aantrekkelijk werkgever zijn en werken met elkaar aan Strategisch Personeelsbeleid, dat aansluit bij de externe en interne ontwikkelingen van onze scholen en de behoefte van onze docenten. Een wetsvoorstel met kaders en interventies biedt onze scholen onvoldoende ruimte om passende interventies in te zetten.
- Een structurele financiering voor de interventies in dit wetsvoorstel (aanbod minimum arbeidsduur) ontbreekt en kan forse consequenties hebben voor de financiële positie van onze scholen.

Conclusie:

- Wij vinden dat de minister zich vergaand bemoeit met de taken en bevoegdheden van de schoolbesturen op het gebied van Strategisch Personeelsbeleid.
- Wij vinden het wetsvoorstel Strategisch Personeelsbeleid overbodig en onnodig beperkend voor onze scholen.
- De kaders en interventies in het wetsvoorstel zijn niet volledig en passend en niet gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek.
- Wij willen graag ons vak uitoefenen zonder dat de minister inhoudelijk ingrijpt door middel van een wetsvoorstel.
- Wij willen als HR-adviseurs binnen de Leiden, Duin- en Bollenstreek vooral inzetten op professionalisering van ons vakgebied en kennis delen binnen het onderwijs.
- Wij willen Strategisch Personeelsbeleid ontwikkelen op basis van een volledige interne en externe analyse en interventies inzetten, die een wetenschappelijke basis hebben (evidence based).
- Wij willen vooral aansluiten op de behoeften van onze (huidige en toekomstige) medewerkers om zo een aantrekkelijk werkgever te kunnen zijn.
- Wij willen verder onderzoek doen naar de behoeften van onze huidige en toekomstige medewerkers. Als er behoefte bestaat aan een vast contract of een hogere werktijdfactor dan is dat onderwerp van een arbeidsvoorwaardengesprek. Een wettelijke verankering is naar onze mening overbodig. Op dit moment wordt het

individuele belang van de medewerker en het schoolbelang tijdens een arbeidsvoorwaardengesprek gewogen.