



Position paper Wet Internationalisering in balans

Inleiding

De Wet Internationalisering in balans beoogt middels zelfregie in de sector het aandeel anderstalig onderwijs in het hoger onderwijs in belangrijke mate te verkleinen. Dit geldt als een stevige correctie op een decennialange toename in internationalisering. De AOb vindt de internationalisering van het hoger onderwijs in beginsel een groot goed. Internationale uitwisseling vormt voor studenten een grote bron van kennis en ervaring. Internationale stafleden leveren daarnaast een belangrijke bijdrage aan het internationale onderzoek, onderwijs en de diversiteit op de werkvloer. De AOb vindt dat de positie van het anderstalige en in het bijzonder Engelstalige personeel onvoldoende is uitgewerkt, waardoor veel onrust is ontstaan en men vreest voor zijn baan. De AOb vraagt in dit position paper aandacht voor de positie van het personeel.

Waarborgen voor positie personeel

De positie van het personeel is in deze ingrijpende operatie onvoldoende uitgewerkt. De medezeggenschap is slechts betrokken bij het toekomstig opstellen van het taalbeleid van de instelling, en bij wijzigingen van het OER van de opleiding. De medezeggenschap moet ook worden betrokken bij de gevolgen voor een deel van het personeel, wanneer die voortvloeien uit de beëindiging van een anderstalige opleiding. Zonder deugdelijk flankerend beleid, een overgangsbudget en een redelijke termijn kan een dergelijke ingrijpende operatie onnodig leiden tot het ontslag van veel docenten. De wet schiet hierin ernstig tekort. Kortom, in de wet ontbreken waarborgen voor flankerend beleid zoals recht op scholing in de Nederlandse taal, redelijke termijnen of andere (arbeidsrechtelijke) waarborgen.

Geef instellingen een redelijke termijn van vijf jaar voor zelfregie

Instellingen worden door zelfregie geacht het anderstalige aanbod te beperken en -vooruitlopend op de wettelijke toets van het onderwijsaanbod- hun eigen aanbod tegen het licht te houden. De instellingen worden daarbij nadrukkelijk aangespoord om zo snel mogelijk te handelen, maar over een redelijke termijn wordt niet gerept. Dit is zorgelijk aangezien zorgvuldige invoering van de wet tijd vraagt, aldus de Memorie van Toelichting (MvT) die uitgaat van een redelijke termijn van twee jaar. Volgens de MvT heeft een toets anderstalig onderwijs pas vanaf collegejaar 2029-2030 enig effect op het bestaande aanbod. Het hoofdlijnenakkoord boekt in 2026 echter al de eerste besparingen in. Zo moet 118 miljoen bezuinigd zijn in 2027, 209 miljoen in 2028 en in 2029 –het eerste jaar dat de wet financiële effecten mogelijk acht- maar liefst 293 miljoen euro. Dit baart ons grote zorgen. Zeker aangezien deze bezuinigingen boven op de financiële gevolgen van krimp en de nadere bezuinigingen in het hoofdlijnenakkoord komen. Kortom, instellingen worden financieel opgejaagd om door ontslag van niet-Nederlandstalige collega's zo snel mogelijk een miljoenen besparing te realiseren.

Bied opleidingen vijf jaar de tijd om opleidingen om te zetten

De wet biedt de minister de ruimte om het voortzetten van een anderstalige opleiding af te wijzen. De instelling krijgt dan een redelijke termijn waarbinnen de opleiding moet worden omgezet dan wel stopgezet. De minister denkt nu aan een termijn van twee jaar, maar er kan sprake zijn van een ruimere termijn. Wij pleiten, ook in geval van zelfregie, voor een standaard ruimere termijn van vijf jaar. Het wijzigen van de taal van een groot aantal opleidingen is een omvangrijke en lastige opdracht.



Studenten moeten de gelegenheid krijgen de opleiding te voltooien onder de oude voorwaarden en gelijktijdig moet anderstalig personeel scholing in de Nederlandse taal geboden worden of dient er gekeken te worden hoe personeel anders kan worden ingezet binnen de instelling.

De instellingen schatten in dat het bijscholen van docenten op voldoende beheersing van de Nederlandse taal ongeveer vijf jaar in beslag zal nemen. Alleen een ruimere termijn van vijf jaar biedt de mogelijkheid om de discussie over het aanbod en de bijbehorende veranderingen zorgvuldig en met inspraak van het personeel te voeren. Wij pleiten daarom voor een fors langere termijn dan twee jaar. Volgens de AOb moet duidelijk blijken dat deze termijn is bedoeld om de gewenste aanpassing binnen de instellingen te realiseren, waarbij het ontslag van internationale docenten niet het uitgangspunt is. Pas, als binnen deze termijn een docent niet aan het gewenste taalniveau, bijvoorbeeld B2/C1, kan voldoen en de docent niet binnen de instelling kan worden herplaatst, kan ontslag aan de orde zijn. Hierbij gelden uiteraard de algemene regels rondom ontslag en dient per individuele situatie gekeken te worden naar alle omstandigheden van het geval die mogelijk in combinatie met het verstrijken van de redelijke termijn een gegronde reden voor ontslag kunnen opleveren.

Conclusie

De AOb roept de Vaste Kamercommissie op om zorgvuldig om te gaan met de belangen en rechten van internationale docenten die hebben aangetoond van grote waarde te zijn voor de kwaliteit van het academisch onderwijs en onderzoek in Nederland. Dit vraagt bovenal een redelijke termijn van vijf jaar waarin instellingen de kans krijgen om deze docenten op een andere manier in te zetten ofwel de docenten de kans geeft om de Nederlandse taal op voldoende niveau te beheersen en hun vak in het Nederlands voort te zetten.