

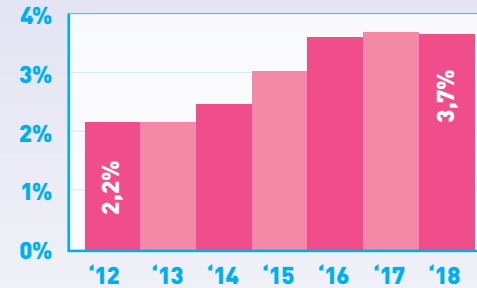
Perspectieven op Flexwerk in het voortgezet onderwijs

Het aantal flexwerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen jaren fors gestegen. Het voortgezet onderwijs kent een licht stijgende trend van flexibele arbeidscontracten. Hoe moet deze trend worden geduid? Om dit in beeld te brengen heeft Voion verkend wat de achtergronden, motieven en ervaringen zijn van de inzet van flexibel onderwijsgevend personeel in het voortgezet onderwijs.

Onder flexibel personeel vallen in deze verkenning uitzendkrachten, externe inhuur, payroll- en detachingsconstructies en freelancers/ZZZP'ers. Tijdelijke aanstellingen van onderwijsgevend personeel (in loondienst van de school) zijn in deze verkenning buiten beschouwing gelaten.

Flexwerk in beeld

- Er is weinig kwantitatieve informatie beschikbaar over flexibel onderwijsgevend personeel in het voortgezet onderwijs. De informatie die er is, gaat over het 'personeel niet in loondienst (PNIL)'. Het is niet bekend welke functie dit personeel vervuld. Dit kunnen leraren zijn, maar ook personeel in andere functies.
- De uitgaven aan personeel niet in loondienst (PNIL) zijn tussen 2012-2018 gestegen van 2,2 procent naar 3,7 procent van de totale personeelsuitgaven (zie figuur). Deze stijging lijkt de laatste twee jaar te stabiliseren (OCW, 2019). In 2018 kwamen de uitgaven aan PNIL uit op €266 miljoen (OCW, 2019).
- De uitgaven aan PNIL worden vooral besteed aan detachering, op afstand gevolgd door externe inhuur en uitzendkrachten. Bij externe inhuur is niet duidelijk welke vorm (detachering, uitzend, payroll) gebruikt wordt (Leemans et al., 2017).



Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelslasten 2012-2018 op basis financiële jaarverslagen scholen (bron: DUO)

Perspectieven

De perspectieven van werkgevers, flexwerkers en de uitzend- en detachingsbranche komen op verschillende punten met elkaar overeen. Dat geldt bijvoorbeeld voor hun oordeel over organisaties in de uitzend- en detachingsbranche die de arbeidsmarkt krapte 'misbruiken'. Ook vinden alle partijen het noodzakelijk om in het personeelsbeleid aandacht te besteden aan langetermijnoplossingen voor arbeidsmarkt vraagstukken.

Maar: de perspectieven van de drie partijen schuren soms ook. Zo kijken zij wisselend aan tegen de (hoge) kosten van flexwerk en de (on)wenselijkheid van 'groenpluk' vanuit de opleiding. Ook kijken zij elk vanuit hun eigen perspectief naar de begeleiding en professionele ontwikkeling van flexwerkers, waardoor deze niet in elk geval goed van de grond komt.

Lees meer hierover op de volgende pagina.

Toelichting verkenning

Voor deze factsheet is in het bijzonder gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Leemans, A., K. van Bergen, J. Lubberman, M. Amsing en F. Cörvers (2017). *Personeel niet in Loondienst (PNIL) in het po, vo en mbo*. Regioplan en ROA: Amsterdam en Maastricht.
- Ministerie van OCW (2019). *Relevante cijfers Arbeidsmarkt Leraren 2019*. Ministerie van OCW: Den Haag.

Ook is gebruik gemaakt van informatie uit oriënterende gesprekken, die zijn gevoerd met werkgevers (schoolbestuurders, schoolleiders en HRM'ers – zes gesprekken), (flexibel) onderwijsgevend personeel (zeven gesprekken) en uitzend- en detachingsbureaus (drie gesprekken).

www.voion.nl

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.



Perspectieven op Flexwerk in het voortgezet onderwijs

Motieven van werkgevers

- Schoolbesturen zetten flexwerkers vooral in ...
 - bij krapte op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bij de tekortvakken.
 - voor het beperken van structurele (financiële) verplichtingen, bijvoorbeeld bij krimp.
 - voor het voorkomen van lesuitval bij ziekte of zwangerschap.
 - om specifieke (vak)expertise de school in te halen, bijvoorbeeld voor de praktijkvakken.
- Flexwerk is niet altijd een bewuste of gewenste keuze, maar soms ook een noodzakelijke.
- Schoolbesturen die geen flexwerkers inzetten, doen dit vooral ...
 - vanwege de hoge kosten van flexwerk, soms ook uit principe.
 - omdat de wet- en regelgeving als complex wordt ervaren.
 - omdat zij al voldoende flexibiliteit hebben om personele vraagstukken zelf, of in samenwerking met andere schoolbesturen, op te vangen.



Ervaringen en meningen van werkgevers

- Over het algemeen presteren flexwerkers en vaste werknemers gelijk. Toch worden in de gesprekken ook voorbeelden aangehaald van flexwerkers die niet voldoen aan de verwachtingen van de school. Over het commitment van flexwerkers wordt wisselend gedacht.
- Scholen verwachten over het algemeen niet meer van een flexwerker dan 'lesgeven'. Sommige scholen kiezen hier zelfs bewust voor, vaak uit kostenoverwegingen. Niet alle flexwerkers nemen deel aan vergaderingen of uitjes. Er zijn ook verschillen in de wijze waarop en frequentie waarmee scholen de begeleiding van flexwerkers invullen.
- Meerdere werkgevers verwachten dat de sector altijd voor een deel afhankelijk zal blijven van flexwerkers, vanwege acute vervangingsbehoefte. Toch is een deel werkgevers hiervan bij voorkeur minder afhankelijk. Zij lossen knelpunten liever intern op, uit kwaliteits- of kostenoverwegingen. Als flexibel personeel wordt ingezet, is het personele knelpunt alleen op de korte termijn opgelost, terwijl je als organisatie ook aan de lange termijn moet denken.

Motieven van flexibel onderwijsgevend personeel

- Flexwerkers kiezen voor een flexibele contractvorm omdat zij op deze manier ...
 - meer kunnen focussen op lesgeven en minder 'sores' hebben van andere activiteiten (werkdruk).
 - meer flexibiliteit en vrijheid hebben, passend bij hun eigen situatie, bijvoorbeeld in combinatie met een andere baan.
 - uitdaging zoeken en houden in hun werk, bijvoorbeeld door op meerdere scholen te werken.
 - ervaring op kunnen doen bij verschillende scholen en eenvoudiger een school passend bij hun voorkeur kunnen vinden.
- Flexwerk is niet altijd een bewuste of gewenste keuze, maar soms een noodzakelijke. Bijvoorbeeld als geen vaste baan gevonden kan worden. Inkomenszekerheid is het meest genoemde motief om voor een vast dienstverband te kiezen.



Ervaringen en meningen van flexibel onderwijsgevend personeel

- De samenwerking met zittende collega's in het onderwijs verloopt over het algemeen goed. Collega's zijn vaak blij dat er iemand is die les komt geven. Wel hebben sommige flexwerkers – vooral in het begin – het idee 'met de nek' aangekeken te worden. Flexwerkers zien de onderlinge communicatie en het nakomen van afspraken over en weer als belangrijke aandachtspunten.
- "Je moet als flexibel personeel elke dag kwaliteit leveren. Als je niet levert, wordt je opdracht niet verlengd. Dat is bij vast personeel vaak toch anders."
- Flexwerkers kijken vaak kritisch naar de periode waarin zij op een school werken. "Het is niet gezond als een school je langdurig vast wil houden. Zo hoort de constructie niet te zijn, daarvoor zijn de tarieven te hoog."

Ervaringen en meningen van de uitzend- en detachingsbranche

- De samenwerking met schoolbesturen en flexibel onderwijsgevend personeel verloopt over het algemeen goed. Aandachtspunten zijn:
 - De sector mag volgens de bureaus meer aandacht besteden aan strategisch HRM: "Kijk niet alleen naar kortetermijnoplossingen voor knelpunten in de personeelsvoorziening, maar zoek ook naar lange-termijnoplossingen."
 - Het blijft belangrijk om onderling – bureaus, werkgevers en docenten - goed te communiceren, af te stemmen en om aandacht te besteden aan maatwerk. Niet elke docent of school is hetzelfde.
 - De branche heeft last van bureaus die de arbeidsmarktkrapte in het onderwijs 'misbruiken' en hoge tarieven rekenen. Dit besmet de branche.

