

## Nationaal Programma Onderwijs

# Handreiking inzet extra medewerkers

De huidige arbeidsmarkt voor leraren is krap. VOS/ABB acht het daardoor niet waarschijnlijk dat voor alle ondersteuning in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) gekwalificeerde leraren kunnen worden aangetrokken. Dit is een probleem dat ook het Centraal Planbureau (CPB) onderkent in het [Centraal Economisch Plan 2021](#).

VOS/ABB ziet op dit moment<sup>1</sup> vijf mogelijkheden om extra personeel aan te trekken dat mogelijk een achtergrond heeft in het onderwijs:

1. Samenwerken in de regio en/of tussen primair en voortgezet onderwijs (PO/VO)
2. Zzp'ers
3. Detachering
4. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
5. Aannemen nieuwe medewerkers in relatie tot strategische personeelsplanning

### Samenwerken in de regio en/of tussen PO/VO

Deze samenwerkingen bestaan gelukkig al en scholen benutten die vaak al goed. Het kan helpen om elkaars behoeften te delen. Hierdoor kunt u ambities en al dan niet tijdelijke overschotten in andere regio's of sectoren benutten ten behoeve van extra inzet in het kader van het NPO.

### Zzp'ers

Remedial teachers, kindercoaches, creatieve therapeuten enzovoort kunnen als zelfstandige zonder personeel (zzp'er) werken. Een groot deel van hen heeft een achtergrond in het onderwijs. Aangezien zij veelal buiten schooltijd met kinderen werken, kunnen zij mogelijk onder schooltijd extra ondersteuning bieden in het kader van het NPO.

### *Opdrachtnemer en opdrachtgever*

Zzp'ers hanteren doorgaans een uurloon, maken een offerte en factureren aan de school. Let op: zij zijn geen werknemer in loondienst, maar opdrachtnemer. Bovendien bent u geen werkgever, maar opdrachtgever. Dit is voor de Belastingdienst een belangrijk onderscheid!

Wat ziet de Belastingdienst als kenmerken van loondienst?

- De werknemer moet persoonlijk voor de werkgever werken. Hij mag zich dus niet zonder toestemming laten vervangen. Dit noemen we de verplichting tot persoonlijke arbeid.
- Tussen de werkgever en werknemer bestaat een gezagsverhouding. De werkgever kan dus bepalen hoe de werknemer het werk moet doen.
- De werkgever moet de werknemer loon betalen voor het werk.

---

<sup>1</sup> Deze handreiking is medio mei 2021 opgesteld. Als er nieuwe kaders en inzichten beschikbaar komen, wordt dit document aangepast.

U kunt als opdrachtgever samen met de opdrachtnemer een [modelovereenkomst 'geen werkgeversgezag'](#) van de Belastingdienst invullen.

Nadeel van deze constructie is dat er geen gezagsverhouding is. Dit kan in praktische zin ongewenste situaties opleveren.

### *Verzekeringen*

Het inhuren van zzp'ers vraagt om aandacht op het gebied van verzekeringen. Een werkgever heeft als organisatie in het algemeen diverse verzekeringen voor alle ondergeschikten. Dit zijn schadeverzekeringen voor bijvoorbeeld:

- Bedrijfsaansprakelijkheid
- Collectieve ongevallen
- Verkeersongevallen (schadeverzekering voor Inzittenden Plus).

Bij bovenstaande verzekeringen worden zzp'ers vaak gezien als ondergeschikten. Daarmee vallen ze onder de dekking. Het is zeer verstandig om dit te checken voordat u een of meer zzp'ers inzet!

### *Arbeidsongeschiktheid*

Een ander belangrijk punt van aandacht is dat veel zzp'ers vanwege de hoge kosten die daaraan zijn verbonden geen arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben. Omdat er voor hen geen andere vangnetten zijn, moet u er als opdrachtgever rekening mee houden dat de opdrachtnemer bij ziekte tijdens de opdracht er belang bij heeft om u als opdrachtgever aansprakelijk te stellen voor arbeidsongeschiktheid. Zorgdragen voor de re-integratie kan een uitdaging zijn, omdat er geen formele gezagsverhouding is.

De hoogte van de ingediende claim op de aansprakelijkheidsverzekering van de opdrachtgever kan behoorlijk zijn, soms zelfs op basis van inkomstenderving tot het pensioen. Bij toewijzing van de claim moet u rekening houden met een forse verhoging van de premies. Het verdient daarom aanbeveling om vooraf glasheldere afspraken met elkaar te maken over het al dan niet verzekerd zijn voor arbeidsongeschiktheid.

VOS/ABB's verzekeringspartner Aon kan u hierover adviseren. U kunt contact opnemen met Henri Damen: 06-13817417, [henri.damen@aon.nl](mailto:henri.damen@aon.nl).

### Detachering

Organisaties die aan het onderwijs zijn gelieerd, zoals huiswerkinstituten en onderzoek- en behandelbureaus, hebben wellicht ruimte om medewerkers te detacheren. Het kan interessant zijn om in het kader van het NPO te kijken wat hun rol kan zijn.

VOS/ABB heeft online model-detacheringsovereenkomsten beschikbaar:

[Model-detacheringsovereenkomsten PO en VO](#)

### Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Het is zowel in het primair als voortgezet onderwijs mogelijk op basis van tijdelijke vacature ruimte in het kader van het NPO met een medewerker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. Deze tijdelijkheid kan 3 maanden zijn, maar ook voor (bijna) de gehele looptijd van het NPO.

VOS/ABB heeft hiervoor modelovereenkomsten opgesteld:

[Model tijdelijke arbeidsovereenkomst NPO primair onderwijs](#)

[Model tijdelijke arbeidsovereenkomst NPO voortgezet onderwijs](#)

Let op: er zijn twee belangrijke aandachtspunten bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: de ketenregeling en de modernisering van het Participatiefonds.

#### *Ketenregeling*

De ketenregeling betekent in het primair onderwijs niet meer dan 3 arbeidsovereenkomsten in 3 jaar of niet langer dan 3 jaar. Voor het voortgezet onderwijs is de ketenregeling niet meer dan 3 arbeidsovereenkomsten in maximaal 2 jaar of niet langer dan 2 jaar. Het is dus mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor 2,5 jaar aan te gaan in het PO. In het VO is de maximale termijn 2 jaar. Als deze persoon in het PO bijvoorbeeld al een jaarcontract heeft gehad, dan kunt u nog maar een contract voor maximaal 2 jaar aanbieden. In het VO geldt dat u dan nog een jaarcontract kunt aanbieden. Goed vooronderzoek door de afdeling HR naar vervangingen en tijdelijke inzet voorkomt verplichtingen!

#### *Modernisering Participatiefonds*

Het wetsvoorstel voor de modernisering van het Participatiefonds (Pf) ligt nog in de Tweede Kamer. Het is nog onduidelijk wat de exacte kaders worden. De invoeringsdatum is nog niet definitief bekend, maar de modernisering van het Pf staat gepland voor 1 augustus 2022.

De modernisering van het Pf houdt onder meer in dat als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na deze voorziene invoeringsdatum eindigt, u als werkgever de standaardbijdrage van 50% van de werkloosheidskosten betaalt. Het is nadrukkelijk niet zo dat er sprake is van een uitzondering die valt onder de 10%-regeling als de functie is bekostigd met subsidie uit het NPO. Werkgevers dienen dus rekening te houden met 50% eigen bijdrage aan de werkloosheidskosten.

Het is nog niet bekend of werkloosheidskosten uit de financiering van het NPO betaald mogen worden. Het is dus raadzaam er rekening mee te houden dat u de 50% werkloosheidskosten uit de reguliere begroting moet betalen.

Het Pf en de modernisering van het fonds hebben slechts betrekking op het primair onderwijs.

### Aannemen nieuwe medewerkers in relatie tot strategische personeelsplanning

Uit de strategische personeelsplanning blijkt welke medewerkers binnen 2,5 jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en of er sprake is van krimp. Dit betekent dat duidelijk wordt of er in de nabije toekomst formatieruimte ontstaat om medewerkers een vaste aanstelling te geven. Dit langetermijnperspectief kan ondersteunend zijn bij het werven en aantrekken van nieuwe medewerkers.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405250 (op werkdagen van 08.30 tot 12.30 uur),  
[onderwijsjuristen@vosabb.nl](mailto:onderwijsjuristen@vosabb.nl)