

Perspectieven op flexwerk in het vo

Het aantal flexwerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen jaren fors gestegen. Ook het voortgezet onderwijs kent een licht stijgende trend van flexibele arbeidscontracten. Hoe moet deze trend worden gededd? Een verkennend onderzoek van Voion geeft kleur aan de cijfers. Een beeld van flexwerk in het vo.

DOOR ANNE FIRET

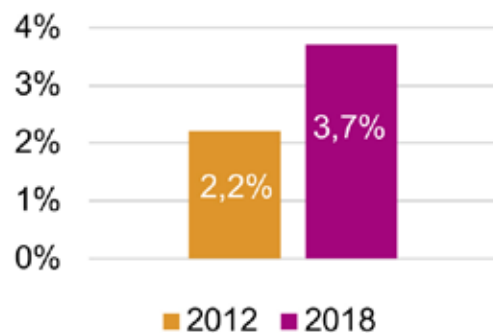
In 2018 gaven scholen 3,7% van de totale personeelsuitgaven uit aan 'personeel niet in loondienst' (PNIL). In 2012 ging het nog om 2,2%. Er zijn nog geen cijfers van na 2018, maar de stijging lijkt te stabiliseren. Voor Voion aanleiding voor een verkenning; een eerste kwalitatieve inkleuring van bovengenoemde cijfers, gericht op het onderwijsgevend personeel. Eerder uitgevoerde onderzoeken werden bestudeerd en aangevuld met interviews met schoolbestuurders, schoolleiders en HRM'ers, met uitzend- en detachingsbureaus en met (flexibel) onderwijsgevend personeel, bestaande uit uitzendkrachten, externe inhuur, payroll- en detachingsconstructies en freelancers/ZZP'ers.¹

Meer vrijheid en uitdaging

Een deel van het onderwijzend personeel kiest vooral voor flexwerk, omdat de focus dan op het lesgeven ligt en minder op randvoorwaardelijke activiteiten. Veelal ontstaat hierdoor een andere werkdrukbeleving. Er zijn ook leraren die vooral hun flexibiliteit en vrijheid willen behouden, bijvoorbeeld omdat ze lesgeven naast een andere baan. Andere docenten kiezen voor flexwerk om hun werk uitdagend te houden door de dynamiek van steeds in een nieuwe omgeving aan de slag te gaan. Bovendien doen zij op die manier meer ervaring op en komen er zo achter welke school bij hen past. En soms is flexwerk een noodzakelijke keuze: bijvoorbeeld als leraren geen vaste baan kunnen vinden na afstuderen.

Waarom werkgevers flexwerkers inzetten

Schoolbesturen kunnen verschillende redenen hebben om flexwerkers in te zetten. Krapte op de arbeidsmarkt wordt veel genoemd. Van den Berg: "Hoewel we geen kwantitatieve gegevens hebben, hebben we wel het gevoel dat flexwerkers meer bij de tekortvakken zitten." Een andere reden is de acute problematiek zoals ziekte of zwangerschap. Met behulp van



Figuur 1 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelslasten 2012-2018 op basis financiële jaarverslagen scholen (bron: DUO)

een flexwerker voorkom je uitval van lessen. Schoolbesturen kiezen er ook voor om met een flexwerker nieuwe kennis de school in te halen, bijvoorbeeld voor de praktijkvakken. En in regio's met krimp wordt soms bewust gebruik gemaakt van flexwerkers, zodat scholen kunnen mee-ademen met het dalend leerlingaantal.

Goede begeleiding is belangrijk

Flexwerkers gaven in de interviews aan dat ze steeds opnieuw uitgedaagd worden om zichzelf te ontwikkelen. Werken in een nieuwe omgeving prikkelt hen op een positieve manier. De samenwerking tussen flexibel en vast personeel loopt gemiddeld genomen goed. Vaste collega's zijn over het algemeen blij dat de flexwerkers er zijn, want dan kunnen de lessen doorgaan. Worden flexwerkers begeleid als ze nieuw op een school komen? Dat verschilt per school. De Bruin: "Zeker bij acute vervanging zie je nog weleens dat je concessies moet doen qua begeleiding." Goede begeleiding is belangrijk, niet alleen voor werknemers met een vast dienstverband, maar ook voor flexwerkers. "Als je ervoor zorgt dat nieuwe medewerkers op goede wijze landen in de organisatie, dan zijn ze sneller productief en voelen ze zich meer betrokken. De kans op uitval is dan kleiner."

1 Tijdelijke aanstellingen van onderwijsgevend personeel (in loondienst van de school) zijn in de verkenning buiten beschouwing gelaten.

Heldere communicatie

Flexwerkers presteren over het algemeen op hetzelfde niveau als vaste werknemers. Maar over hun betrokkenheid bij de school wordt wisselender gedacht. Uit diverse interviews blijkt dat niet alle schoolbesturen flexibel personeel betrekken bij uitjes of vergaderingen. De Bruin: "Die betrokkenheid moet natuurlijk wel van twee kanten komen; ook de flexwerker moet willen integreren." In de interviews werden ook voorbeelden genoemd van flexwerkers die toch niet voldeden aan de verwachtingen van de school. De Bruin: "Dat kun je deels voorkomen door voorafgaand aan de werkzaamheden een goed (selectie)-gesprek te voeren over de verwachtingen van beide partijen." Communicatie en afstemming zijn heel belangrijk, net als maatwerk. Van den Berg: "Geen docent is hetzelfde en dat geldt ook voor scholen." Een goede voorbereiding is essentieel voor alle betrokkenen rondom flexwerk.

Lessen voor de nabije toekomst

Meerdere werkgevers verwachten dat de sector altijd wel afhankelijk zal blijven van flexwerkers, vooral vanwege de acute vervangingsbehoefte of de vacaturedruk bij de tekortvakken. Toch geeft een deel aan hiervan minder afhankelijk te willen zijn. Hoe kun je binnen je school zorgen voor meer personeelsbehoud? De Bruin: "Dat doe je door beter te acteren op strategische personeelsplanning (SPP) en betere recruitment en werving in te zetten. Bijvoorbeeld door samenwerkingsafspraken te maken op regionaal niveau."

Les 1: Strategische HRM

Tussen uitzend- en detachingsbureaus, schoolbesturen en flexibel onderwijzend personeel verloopt de samenwerking over het algemeen goed. Wel zou de sector volgens de bureaus meer aandacht mogen besteden aan strategische HRM: zoek bij knelpunten in de personeelsvoorzieningen vooral naar langetermijnoplossingen. De Bruin: "Sommige scholen nemen leraren aan op basis van overcapaciteit. Daarna leiden ze deze "trainees" intern op voor tekortvakken." Natuurlijk zie je niet alles aankomen. Maar dat een docent volgend jaar met pensioen gaat weet je ruim op tijd. Van den Berg: "Met strategische HRM en SPP verklein je deze onzekerheid."

Les 2: Recruitmentsfunctie

Hoe komt het toch dat uitzend- en detachingsbureaus wél het potentieel uit de markt weten te halen, maar schoolorganisaties niet? De Bruin: "HR en schoolleiders hebben naast het invullen van vacatures nog zoveel andere taken. Grote organisaties in de marktsector werken ondertussen met recruiters, in hun zoektocht naar mensen die helemaal voldoen aan hun eisen en wensen voor een functie. Het onderwijs zou ook meer op deze manier naar personeelwerving en selectie mogen kijken. Dat horen we niet voor niets ook terug van de uitzend- en detachingsbureaus."

Dit artikel is geschreven naar aanleiding van de publicatie van 'Perspectieven op flexwerk in het vo' en een interview met onderzoeker Deborah van den Berg en Jack de Bruin. Deborah van den Berg is sinds 2011 werkzaam als onderzoeker. Zij richt zich met name op arbeidsmarkt-vraagstukken in het primair en voortgezet onderwijs en voerde voor Voion in samenwerking met enkele collega's de verkenning uit. Jack de Bruin is bij Voion verantwoordelijk voor meerdere (complexe) projecten op het snijvlak van arbeidsverhoudingen en arbeidsmarkt-vraagstukken, waaronder de landelijke uitrol van de regionale aanpak van personeelstekorten.

Les 3: Regionale samenwerking en autonomie

Zoeken naar een vorm van regionale samenwerking loont ook. Bijvoorbeeld: één docent aannemen in een tekortvak die het ene half jaar de vacature op de ene school invult en het volgende jaar de vacature op de andere school. Van den Berg: "Uitzend- en detachingsbureaus hebben al wel het idee dat schoolbesturen steeds meer centrale afspraken maken en ervaringen uitwisselen over extern ingehuurd personeel." In het verlengde van de regionale samenwerking is het ook goed als schoolbesturen kijken naar autonomie. De Bruin: "Krijgt een school de autonomie of leg je die juist op het bestuurs- of regioniveau? Dat zijn lastige discussies." Autonomie verleggen van school naar regio betekent dat er een grotere scope met een andere getrapte verantwoordelijkheid ontstaat. Dat zorgt voor meer overzicht op overschot of tekorten en kan bijdragen aan meer mobiliteit, meer baanzekerheid en daarmee minder inzet van flexwerk.

Verder lezen?

De factsheet 'Perspectieven op flexwerk in het vo' vind je op www.voion.nl. Om vo-scholen te ondersteunen bij een goed functionerende regionale arbeidsmarkt heeft Voion de handreiking 'Regionale samenwerking op personeelsgebied' ontwikkeld. Ook relevant in het licht van het flexwerk is het eindrapport van de Commissie Regulering van Werk: 'In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp van werk'. Meer informatie: info@voion.nl. ●

