

Invallen met een vaste baan

Schoolbesturen in krimpgebieden kiezen vaak voor payrollen, om ww-kosten te ontlopen als er straks geen werk meer is. Tien regionale transfercentra laten zien dat het ook anders kan.

Gearhing, een schoolbestuur met 25 basisscholen in Bolsward en omgeving, kampt met teruglopende leerlingaantallen. In 2014 telden de 25 scholen nog 2156 leerlingen, vorig jaar waren het er maar 1913, een daling van ruim 11 procent. En de krimp zet de komende jaren door, weet Juliette Werkhove, manager p&o. Desondanks heeft het bestuur de 230 personeelsleden een werkgelegenheidsgarantie gegeven.

Om het zittend personeel te beschermen houdt Gearhing een externe flexibele schil aan van minstens 7 procent van de formatie. Vaste medewerkers die vertrekken, worden vervangen door tijdelijke leerkrachten die in dienst komen bij payrollbedrijf Roler. Ook leerkrachten die de langdurige vervangingen voor hun rekening nemen, worden via het payrollbedrijf ingehuurd. In 2016 stond één op de vijf Gearhing-medewerkers op de loonlijst bij Roler, in totaal ging het om 33 fte. Dat leverde het payrollbedrijf een omzet van 2,5 miljoen euro op, ruim 20 procent van de totale personeelskosten van Gearhing.

Het payrollen gaat niet ten koste van de ►

'Ik heb altijd werk'

Dian van Wijk (22) heeft in augustus 2017 haar pabo-diploma gehaald en heeft een aanstelling voor vier dagen in de week bij de Transvitalpool. "Ik hoorde op mijn stageschool dat er dit jaar twee zwangerschapsverloven zijn. Daar heb ik op gesolliciteerd en ik ben aangenomen. Het schoolbestuur heeft mij in de pool geplaatst." Via haar pabo-vriendengroepje weet ze dat er niet veel vaste plekken op scholen zijn. Daarom heeft ze ook niet ver-

der gekeken. "Ik vond dit een heel mooie kans. Ik heb een vaste baan en verbreed mijn netwerk." Ze vindt invallen wel zwaar. "Je moet iedere keer buiten jezelf treden. Als je voor een nieuwe klas staat moet je streng optreden. Maar bij Transvita word je gelukkig goed begeleid. Je wordt echt niet in het diepe gegooid als beginner. Ze komen in de klas kijken en ik heb ook al een ontwikkelgesprek gehad." Dian vindt dat ze geluk heeft gehad met deze baan. "Ik heb altijd werk en hoef niet steeds op zoek naar andere invalklussen."





flexwerkers, verzekert Werkhove. “Ze verdienen precies hetzelfde als ze bij ons zouden krijgen en ze krijgen gewoon ww als er geen werk meer voor ze is.” Via Roler kunnen medewerkers bovendien vijfentwintig jaar op een tijdelijk contract ingezet worden, in plaats van twee jaar. “Dat is ook gunstig voor de leerkracht in kwestie”, vindt de p&o-manager.

HUIVER

Maar het inschakelen van Roler kost wel wat. Een payrollbedrijf brengt 21 procent btw in rekening en moet er zelf ook nog wat aan verdienen. Een payroller kost daardoor 1,5 tot 1,7 keer zoveel als een medewerker die in tijdelijke dienst is bij een schoolbestuur. Die prijs betaalt Gearhing om toekomstige ontslagkosten te vermijden, geeft Werkhove schoorvoetend toe. Omdat de payrollers bij Roler op de loonlijst staan, draait het

‘Als schoolbesturen zich competitief opstellen, lukt het niet’



schoolbestuur niet op voor de werkloosheidsuitkeringen als er door de krimp geen werk meer is voor de leerkrachten in de flexibele schil. Payrollen is een manier om de ww-kosten te ontlopen en daar hebben steeds meer schoolbesturen in het primair onderwijs behoefte aan, blijkt uit de jaarcijfers die de Dienst Uitvoering Onderwijs verzamelt. De afgelopen vier jaar zijn de uitgaven aan ‘perso-

neel niet in loondienst’ bijna verdubbeld. In 2012 werd er 165 miljoen euro uitgegeven aan personeel niet in loondienst, in 2016 was dat gestegen naar 320 miljoen. Dat geld wordt niet uitsluitend besteed bij payrollorganisaties. Interim-directeuren die als zzp’er aan de slag gaan op een school, behoren ook tot personeel niet in loondienst. Maar de stijging van de uitgaven is waarschijnlijk wel te danken aan de huiver om leerkrachten in dienst te nemen. En die steekt niet alleen in krimpgebieden de kop op. De Stichting Katholiek Basisonderwijs Alphen a/d Rijn (SKBA) besteedde in 2016 bijna 16 procent van het personeelsbudget – 1,25 miljoen euro – bij payrollbedrijf Driessen. Omdat er weinig natuurlijk verloop was onder het zittend personeel durfde het schoolbestuur vervangers en ander tijdelijk personeel niet zelf in dienst te nemen, vertelt Jeannette de Heij, lid van het college van bestuur. “Een paar tijdelijke contracten achter elkaar leiden



'Een goede opstart naar een vaste baan'

"Ik ben in 2012 afgestudeerd, in de periode dat er nauwelijks werk was voor leerkrachten", vertelt **Mariëlle Geurts (32)**. "Ik heb drieënhalf jaar invalwerk gedaan, veel zwangerschapsvervangingen. Bij elke sollicitatie kreeg ik te horen dat er nog zeventig gegadigden waren. Sinds januari 2017 werk ik drie dagen in de week bij Transvita. Maar ik heb ontslag genomen, want ik heb een baan gevonden bij een school bij mij in buurt. Het is wel een Transvita-school, maar van een ander schoolbestuur." Mariëlle is blij dat ze nu eindelijk de vaste baan heeft, want het van hot naar haar gestuurd worden door Transvita werd haar weleens te veel. "Ik kreeg laatst een

invalklus in Naarden aangeboden, terwijl ik in Nieuwegein woon. Dat heb ik geweigerd. Ik heb zelf een zoon-tje van twee en de kinderopvang gaat om half acht open. Dan kan ik niet om acht uur in Naarden zijn. Dat weten de matchers ook wel, maar ze proberen wel eens wat." Maar Transvita is een goede werkgever, vindt ze. "Je hebt als invaller een vast salaris, je hebt pensioenopbouw, wordt doorbetaald bij ziekte, krijgt vakantiegeld. En ze doen veel aan professionalisering, ze bieden nuttige en interessante cursussen aan. Dit is een goede opstart naar een vaste baan."

tot een vaste aanstelling en je kunt het je niet permitteren om invallers in dienst te nemen als je de formatie niet hebt. Dan kom je al snel in de financiële problemen en komt de werkgelegenheid van het zittende personeel in gevaar."

In 2017 is SKBA met de openbare scholen in Alphen gefuseerd. Het nieuwe samenwerkingsbestuur Morgenwijzer geeft geen geld meer uit aan payrollbedrijven, meldt De Heij. "Wij zijn aangesloten bij het regionale transfercentrum Cella, dat heeft een invalpool met vaste medewerkers." Die invalleerkrachten zijn in dienst van één van de zes schoolbesturen die bij Cella zijn aangesloten en worden aan elkaar uitgeleend. Daarmee besparen de schoolbesturen niet alleen geld. "Dit is ook een betere oplossing voor invallers", vindt De Heij. "Die hebben nu een baan met vaste uren en een vast inkomen. Dat wil natuurlijk elke leerkracht. Payrollen doe je alleen omdat het niet anders kan." Het kan anders. Met subsidie van het

ministerie van Sociale Zaken en het Vervangingsfonds is in tien krimpregio's een regionaal transfercentrum (rtc) opgezet. "30 procent van de scholen in Nederland is inmiddels aangesloten bij één van de rtc's", schat Joost Spijker, directeur van Transvita in Nieuwegein, dat met 35 aangesloten schoolbesturen, 300 scholen en 62 duizend leerlingen het grootste transfercentrum is.

SIMPEL

Het idee is simpel. Als schoolbesturen in een regio hun vraag naar invallers bundelen hebben ze genoeg werk om hun vaste formatie met 4 procent uit te breiden. In krimpsituaties kun je daarmee voorkomen dat ervaren leerkrachten in de ww terecht komen door ze tijdelijk in de invalpool te plaatsen. Zodra er een ► vacature ontstaat bij een aangesloten schoolbestuur kan de pooler daar met voorrang benoemd worden. Als er zoals nu sprake is van een lerarentekort ►

'Payrollen doe je alleen omdat het niet anders kan'



kunnen de rtc's de invalcapaciteit vergroten door startende leerkrachten een vaste invalbaan te geven. "Met dit systeem kun je zowel personeeloverschotten als personeelstekorten opvangen", stelt Spijker. De transfercentra kunnen heel goedkoop werken. "Wij werken eigenlijk voor een appel en een ei. Het lidmaatschap kost bij rtc Transvita een tientje per leerling per jaar. Dat is een erg scherpe prijs en dat kan omdat we zo groot zijn. Transfercentra zijn sowieso 21 procent goedkoper dan payrollbedrijven. Omdat ze zelf geen personeel op de loonlijst hebben, hoeven ze ook geen btw in rekening te brengen", legt Spijker



'Met dit systeem kun je zowel personeeloverschotten als personeelstekorten opvangen'

uit. "Het systeem werkt op basis van detachering. Invallers zijn in dienst van één van de aangesloten schoolbesturen, rtc's matchen alleen vraag en aanbod", legt Spijker uit.

Als scholen hun krachten bundelen zijn ze dus niet afhankelijk van commerciële organisaties die geld verdienen aan het lerarentekort of krimp-situaties. Maar daarvoor is onderling vertrouwen nodig. "Als schoolbesturen zich competitief opstellen, lukt het niet", weet Spijker.

Dat was het geval in Zuidwest-Friesland, de regio van Gearhing. "Er zijn hier wel gesprekken geweest, maar zo'n transfercentrum is hier niet van de grond gekomen", vertelt Juliette Werkhove. "Voor gezamenlijk optreden om de kripsituatie het hoofd te bieden, is helaas geen draagvlak. Jammer, want ik denk ook dat je het alleen gezamenlijk kunt oplossen."



'Je wordt binnengehaald als sinterklaas'

Yolande Senders (53) wilde na haar echtscheiding met haar nieuwe partner 'ergens buiten' gaan wonen. En na tien jaar op dezelfde basisschool in Houten, was ze ook wel toe aan een andere werkomgeving. Maar moest ze nu eerst een andere school zoeken, of eerst een ander huis kopen? De Transvita-invalpool bood uitkomst. Met behoud van haar vaste aanstelling ervaring opdoen bij andere scholen was voor haar ideaal.

Yolande woont inmiddels in Arkel, een dorp aan de Linge, en ze is al anderhalf jaar een tevreden invaller. "Je wordt overal binnengehaald als sinterklaas. Een team

is zo blij dat je ze uit de brand komt helpen."

Het vinden van de nieuwe baan, vlot alleen nog niet. "Hier in de streek heb je vooral protestant-christelijke en openbare scholen, terwijl ik van katholieke huizen ben. Ik heb al een paar keer ingevallen op een pc-school en dat beviel van twee kanten goed, maar als het erop aankomt kiest zo'n bestuur toch voor een christelijke leerkracht."

Gelukkig is Yolande het invallen nog lang niet zat. "Een tijdje alleen verantwoordelijk zijn voor lesgeven en niet voor alle rompslomp eromheen, voelt haast als een sabbatical."