

‘ZODRA ER GROEI IS, ZULLEN WE DE PAYROLLCONSTRUCTIE WEER

# *Flexwerk geeft tijde*

Steeds meer schoolbesturen maken gebruik van uitzendvormen zoals payrolling, waarbij sommige werknemers bij een bedrijf op de loonlijst staan. Er zijn zelfs besturen die zelf payrollcontracten verzorgen. Mits tijdelijk, en er netjes volgens de regels wordt gewerkt, lijkt er niets mis mee. Sterker nog, het kan voordelen opleveren. Ondanks de krimp kan een leerkracht toch aan de slag en de continuïteit van het onderwijs is gewaarborgd.

TEKST DANIËLLA VAN 'T ERVE



# lijk lucht

Goed kunnen inspelen op een dalend leerlingenaantal en een grotere financiële verantwoordelijkheid zijn de belangrijkste redenen dat flexibele arbeid in het primair onderwijs terrein wint. "Scholen denken bewuster na over hoe de vaste kern en de 'flexibele schil' eruit moet zien", vertelt Jeroen Driessen, directeur van Driessen HRM\_Payroll. Dit bedrijf heeft ongeveer 350 schoolbesturen in het klantenbestand, waarvan een derde het primair onderwijs betreft. En dat aantal stijgt. Driessen: "Flexibiliteit geeft de kans om een organisatie op een goede manier te kunnen runnen, omdat ze hierdoor kan 'mee-ademen' met veranderingen. Als je weet dat je over een jaar 'n klas minder leerlingen hebt, terwijl er nu een vacature is, dan heb je ruimte nodig om te schakelen. Payroll maakt het inzetten van een goede leerkracht toch mogelijk."

Payroll is een uitzendvorm waarbij de school een werknemer aanneemt, maar laat uitbetalen via een bureau. De payrollorganisatie is de juridisch werkgever – waarmee het



"Als je weet dat je over een jaar 'n klas minder leerlingen hebt, terwijl er nu een vacature is, dan heb je ruimte nodig om te schakelen", vindt Jeroen Driessen van Driessen HRM\_Payroll.

de arbeidsrechtelijke risico's van de school overneemt – en verzorgt de arbeidsovereenkomst, het contractbeheer en de loonbetaling. 'Ontzorgen' is volgens Driessen een tweede reden dat schoolbesturen vaker bij hem aankloppen. Steeds meer scholen geven bijvoorbeeld ook de organisatie van de vervangingspool uit handen. "De medewerkers komen bij ons als oproepkracht in dienst en wij zorgen voor vervanging als er vraag is. Daarmee bespaar je als directeur veel tijd en ergernis en ben je verzekerd van een goede invaller."

## 'SCHOLEN DENKEN BEWUSTER NA OVER HOE DE VASTE KERN EN DE 'FLEXIBELE SCHIL' ERUIT MOET ZIEN'

Driessen HRM\_Payroll is op deze manier werkgever van zo'n 10.000 mensen in heel het land. Zij krijgen vergelijkbare arbeidsvoorwaarden als de vaste collega's, waaronder de mogelijkheid van een ABP-pensioen. De school bepaalt hoe het pakket eruit ziet. Wie ingehuurd wordt, hoeft daar dus niet veel van te merken. Groot nadeel blijft de onzekerheid. "Dat klopt", zegt Driessen, "onderwijsorganisaties hebben behoefte aan flexibiliteit, terwijl

## 'JE BENT TOCH AL EEN BEETJE BINNEN'



*Mark Bruijstens (26), leerkracht op basisschool de Zonnebloem in Liessel. Hij werkt op payrollbasis via de eigen PersoneelsBV van schoolbestuur Prodas.*

"In de vier jaar dat ik nu op payrollbasis werk, heb ik op zeker zes verschillende scholen gewerkt. Alle groepen heb ik wel gehad en het is leuk om zoveel

scholen te leren kennen. Vaak was het wegens vervanging, en soms moest je midden in een schooljaar aan de slag. Dat maakt het wel lastiger om een band met de kinderen op te bouwen. Op de Zonnebloem bevalt het me prima, ik hoor er gewoon bij. Ik zie weinig verschil, ook niet toen ik voor de andere payrollorganisatie werkte. Ik heb dezelfde arbeidsvoorwaarden, de vakantie krijg ik bijvoorbeeld gewoon doorbetaald. Dat Prodas de payroll nu zelf regelt, is wel een prettig idee: je bent dan toch al een beetje binnen. Nu heb ik voor een jaar een fulltime aanstelling, daarna is het afwachten of er iets vrijkomt. Die onzekerheid is vervelend, uiteindelijk wil je toch vastigheid. Ik ben wel toe aan een vast team en een vaste plek."

## ‘IK BEN BLIJ DAT IK LEUK WERK HEB’



*Linde Groeskamp (27), leerkracht op basisschool de Tamboerijn in Zevenaar, een van de scholen die onder Personeelscluster Oost Nederland (PON) valt. Ze werkt via een payroll-organisatie. “Na de pabo heb ik in zes jaar tijd op vijf scholen gewerkt. Eerst tijdelijk, later kreeg ik een vast contract, maar door een reorganisatie werd ik in het risicodragend deel van de formatie (rddf) geplaatst. Dat heb ik niet afgewacht en nu werk ik al weer tweeënehalf jaar op payrollbasis voor de Tamboerijn. Dat is prima, ik ben blij dat ik leuk werk heb en ik hoor ook echt bij het team. Maar natuurlijk is het wel een vervelend idee dat ze je contract een dag voordat het afloopt kunnen opzeggen en dat je geen rechten opbouwt binnen de stichting. Ik weet nu al dat het na 1 augustus afgelopen is, dat hebben ze me gelukkig ruim op tijd laten weten. Ik ben als een dolle aan het solliciteren. Payroll, tijdelijk, het maakt me niet uit. Als het niet anders kan, dan moet dat maar. Ik ben niet in de positie om eisen te stellen. Ik wil heel graag werken en heb er veel plezier in. Beter iets dan niets dus.”*

medewerkers behoefte hebben aan zekerheid. Wij kunnen niet altijd een vaste baan garanderen, maar wel werkzekerheid en goed werkgeverschap. Dat betekent bijvoorbeeld: zorgen dat de arbeidsvoorwaarden op orde zijn, dat het salaris op tijd betaald wordt en dat de medewerker zich kan blijven ontwikkelen.”

**Boventallig personeel** Goede tijdelijke krachten (‘flexibele schil’) zijn belangrijk voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Maar dat kan ook zonder gebruik te maken van een uitzendorganisatie, vindt Personeelscluster Oost Nederland (PON), waartoe 28 schoolbesturen en 2.300 medewerkers behoren. Ondanks de krimp in deze regio, wil PON het gebruik van payroll afbouwen. Boventallig personeel op andere scholen is als eerste aan de beurt als er een vacature is, ook als het van een ander bestuur is. PON heeft voor tijdelijke vacatures een vervangingspool met 75 mensen die een vast dienstverband hebben. Ook het ‘A-team’ met tien talentvolle starters maakt hier onderdeel van uit. Om te voldoen aan de vraag (driehonderd vervangers per week) heeft PON daarnaast een parallellijst met vijfhonderd mensen die allemaal een intake hebben gehad en geschikt zijn bevonden. Zodra er een vacature is, die niet via de *pool* ingevuld kan worden, krijgen zij een contract voor bepaalde tijd. Lukt ook dat niet, dan is payroll een oplossing, maar alleen tijdelijk, maximaal tot 1 augustus. “Payroll heeft geen voordelen voor de medewerkers; zij zijn altijd slechter af dan reguliere werknemers”, vindt PON-directeur Mini Schouten. “Vaak krijgen ze de vakantie niet geheel doorbetaald en hebben ze geen recht op een bovenwettelijke uitkering.

We raden schoolbesturen aan om payroll zo min mogelijk in te zetten. Helaas kunnen we door de krimp, die nog zeker vier jaar zal aanhouden, nieuwe medewerkers weinig meer bieden. We dreigen daardoor een hele generatie jonge leerkrachten te verliezen.”

**Eigen PersoneelsBV** Juist om die jonge leerkrachten beter aan zich te kunnen binden, heeft schoolbestuur Prodas, met 26 scholen en 550 medewerkers in Oost-Brabant, sinds januari 2013 een eigen PersoneelsBV die payrollcontracten verzorgt. Prodas heeft ook te maken met krimp; het aantal leerlingen daalt, terwijl het personeel langer doorwerkt. “Om de vaste contracten te beschermen, heb je flexibele nodig”, vertelt RvB-voorzitter Hans Tromp. “Als je op dit moment vaste contracten zou aanbieden, leidt dat straks – als de werkgelegenheid daalt – misschien tot sociale plannen met gedwongen ontslag. Met flexibele contracten voorkom je dus verspilling van tijd, geld en energie.”

## ‘ONDERWIJSORGANISATIES HEBBEN BEHOEFTE AAN FLEXIBILITEIT, TERWIJL MEDEWERKERS BEHOEFTE HEBBEN AAN ZEKERHEID’



“Wij raden schoolbesturen aan om payroll zo min mogelijk in te zetten”, aldus Mini Schouten, directeur van Personeelscluster Oost Nederland (PON).



“Als je op dit moment vaste contracten zou aanbieden, leidt dat straks – als de werkgelegenheid daalt – misschien tot sociale plannen met gedwongen ontslag”, denkt RvB-voorzitter Hans Tromp van Prodas. Foto: Hans Roggen

Doordat Prodas ook de administratie in eigen beheer doet, was de stap om de payroll onder te brengen in een dochteronderneming klein. “Terwijl de voordelen groot zijn”, zegt Tromp. “Het scheelt natuurlijk het budget dat je aan een extern bureau kwijt bent en er is een besparing vanwege de vrijstelling van btw. Hierdoor kunnen we zo’n 20 procent meer mensen inzetten dan toen we het uitbesteedden.

Maar het belangrijkste voordeel is dat we starters aan ons weten te binden. Zij horen al een beetje bij Prodas: ze hebben dezelfde personeelsfunctionaris en krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden. En de belofte dat ze als eerste aan de beurt zijn voor een vast contract zodra dat mogelijk is.” Dat binden is belangrijk gezien het tekort aan leraren dat vanaf 2016 verwacht wordt – als de grote grijze golf met pensioen gaat. Tromp: “We lopen een groot risico dat de goede leerkrachten weglopen. Dat proberen we hiermee te voorkomen. Ik merk dat de jonge mensen het waarderen dat we het flexwerk anders hebben ingericht. Ze hebben het gevoel dat ze meer meetellen. Het gaat nu om 10 fte, ongeveer vijftien mensen, op de vijfhonderd vaste medewerkers. We pleiten voor een dunne, tijdelijke flexibele schil. Iedereen een vast contract, dat heeft onze voorkeur. Zodra er groei is, zullen we de payrollconstructie weer afschudden.” |

**ADVIES EN TRAINING**

De AVS biedt advies op maat bij krimp en de invloed daarvan op onder andere het personeelsbeleid. Neem daarvoor contact op met Margriet van Ast via tel. 030-2361010 of [maatwerk@avs.nl](mailto:maatwerk@avs.nl).

Ook vindt op 23 mei en 19 juni aanstaande de studiedag ‘Krimp? Niet bij de pakken neerzitten!’ plaats. Meer informatie: [www.avs.nl/pifo/voorjaar2013](http://www.avs.nl/pifo/voorjaar2013)

**VOORDEEL**

Driessen HRM\_Payroll is AVS Voordeelpartner. Leden kunnen profiteren van een gratis flexscan, payroll tegen extra scherpe tarieven, beheer van vervangingspools en ZZP-contractmanagement. Zie [www.avsvoordeel.nl](http://www.avsvoordeel.nl) (Schoolvoordeel) of [www.driessen.nl/avs](http://www.driessen.nl/avs).

**REGELS, CIJFERS, HAKEN EN OGEN**

Het aantal flexwerkers groeit, ook in het onderwijs. Volgens cijfers van flexobameter.nl werken er 40.000 flexwerkers in het gehele onderwijs. Het merendeel bestaat uit ZZP'ers (22.000) en oproepkrachten (18.000), het aantal uitzendkrachten bedraagt 2.000. In de CAO-PO is het inhuren van personeel op uitzend- of detachingsbasis vastgelegd. Uitzendarbeid is alleen mogelijk als het gaat om:

- vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
- activiteiten van tijdelijke aard;
- tonvoorziene omstandigheden.

Daarnaast hebben uitzendkrachten recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden, zoals salaris, als die voor de reguliere

werknemer met een vast dienstverband. Flexwerkers hebben recht op een gelijke behandeling, zoals hetzelfde taakbeleid, werktijden en pauzes. De werkgever is verplicht dit te regelen.

“Er zitten wel veel haken en ogen aan uitzendconstructies zoals *payrolling*”, vertelt AVS-adviseur Harry van Soest. “Op de eerste plaats gaat er veel geld in om. Een uitzendconstructie is zo’n 20 procent duurder, geld dat ten koste gaat van het primaire proces. Daarnaast tast flexwerk de reguliere werkgelegenheid aan als vast personeel wordt gepasseerd door externe krachten, omdat een werkgever daar minder risico mee loopt. En de arbeidsrechtelijke positie van een flexwerker valt niet helemaal dicht te timmeren met een cao. Flexwerkers vallen immers formeel niet onder deze cao en dat betekent dat ze hoe dan ook minder

rechten opbouwen. Ik kom het tegen bij Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO): als er mensen worden ontslagen komen de flexwerkers erachter dat ze geen recht hebben op een bovenwettelijke uitkering. Dat is een aanmerkelijk verschil.” Van Soest ziet echter ook wel de voordelen van flexwerk. “In krimpgebieden kan het lucht geven, maar alleen als het gaat om een tijdelijke invulling. Het uitgangspunt moet zijn: vast, tenzij.”



“De arbeidsrechtelijke positie van een flexwerker valt niet helemaal dicht te timmeren met een cao”, aldus AVS-adviseur Harry van Soest. Foto: Hans Roggen