

De jacht op de invalleerkracht

De vraag naar invallers is geëxplodeerd. Recruiters van uitzendbureaus stropen de sociale media af op zoek naar leerkrachten die ze detacheren bij scholen. Beginnende leraren lijken spekkoper, maar verblind door de hoge salarissen zien ze de valkuilen over het hoofd, waarschuwt Groene Golf-voorzitter Menno Kolk.

De hoogste trede in de salarisschaal (LA-15), je studieschuld wordt afgelost, er wordt een auto beschikbaar gesteld en je krijgt als uitzendkracht altijd een hele dag uitbetaald, ook als je minder werkt. Met dat aanbod benaderde een recruiter van uitzendbureau Interteach Menno Kolk, voorzitter van de Groene Golf, de actiegroep van jonge AOB'ers. Kolk was niet op zoek naar werk, hij heeft een prima baan als groepsleerkracht en bovenschools ict'er bij een schoolbestuur in Breukelen. "Maar ik had een bericht achtergelaten in een Facebook-groep voor invallers in het basisonderwijs en dan krijg je meteen recruiters van uitzendbureaus achter je aan die gouden bergen beloven", vertelt hij.

Interteach was in 2008 een van de eerste uitzendbureaus die invallers aan basisscholen leverde. De afgelopen jaren is de vraag naar uitzendkrachten volgens oprichter Eric Bastiaansen "geëxplodeerd". Door de Wet werk en zekerheid kunnen schoolbesturen invallers niet meer drie jaar lang een onbeperkt aantal tijdelijke contracten geven. Daardoor is er veel invalwerk naar uitzendbureaus gegaan. In 2012 gaven schoolbesturen in het primair onderwijs 165 miljoen euro uit aan personeel dat niet in loondienst is, in 2016 was dat gestegen naar 320 miljoen. Dat geld verdwijnt niet in zijn geheel in de zakken van de uitzendbureaus die invalkrachten leveren. Het inhuren van interimdirecteuren is

ook een flinke kostenpost. En in krimpgebieden anticiperen schoolbesturen op de verwachte terugloop van het aantal leerlingen door een deel van hun personeel onder te brengen bij een payroll-bedrijf, weet Ellen Bonke, adviseur personeelsbeleid bij de PO-raad. Op die manier ontloopt een bestuur hoge ww-kosten als het personeelsbestand ingekrompen moet worden. Maar de snelle kostenstijging is wel grotendeels te danken aan de commerciële bureaus die een graantje mee pikken van de grote vraag naar invallers, denkt Bonke.

LEGE VIJVER

Gespecialiseerde bureaus als Onderwijs-Post, ExcellentFlex, The School Factory, de Lesfabriek, Brixs Groep en Dit is Wijs binden de strijd aan met gevestigde namen als Maandag, Randstad en Asa. En met de niet-commerciële vervangingspools waarin vaak meerdere schoolbesturen per regio samenwerken. Ze vissen met zijn allen in een vijver die door het lerarentekort al bijna leeg is.

"Twee jaar geleden konden scholen nog kiezen uit vier of vijf kandidaten als ze een invaller bij ons inhurden, nu kunnen kandidaten kiezen uit meerdere invalop-

drachten", zegt Isabelle Kuipers van Brixs. "Het lerarenoverschot is razendsnel omgeslagen in een tekort", beaamt Eric Molenveld van De Brede Selectie, de non-profit vervangingspool van de openbare schoolbesturen in Amsterdam. "Wij kunnen de vraag naar invallers niet meer aan. Ik moet dagelijks meerdere keren nee verkopen." Daar spelen de commerciële bureaus op in, weet hij. "Ik ben zelf directeur geweest. Als je een klas onbemenst hebt, ga je alles proberen en huur je desnoods een dure uitzendkracht in."

De uitzendbureaus halen alles uit de kast om invallers te leveren. Ze bieden beginners het salaris van een docent met vijftien jaar ervaring, proberen zittende docenten te verleiden over te stappen naar een uitzendbureau, richten hun eigen academies op die herintreders en zij-instromers klaarstomen voor invalklussen en leveren desnoods onbevoegden als de klant omhoog zit.

Bij Brixs kunnen kandidaten die al een hbo- of wo-diploma hebben, in twee jaar een pabo-diploma halen. Zij volgen de versnelde deeltijdopleiding bij Hogeschool Inholland. Brixs neemt alle opleidingskosten voor z'n rekening, zorgt voor een ►



stageplaats en garandeert elke afgestudeerde een passende baan. Tijdens de opleiding ontvangt de kandidaat al een ‘vergoeding’ van 1300 tot 1500 euro per maand.

Bij Dit is Wijs – volgens directeur Frank Voskuil marktleider in het basisonderwijs met 700 leerkrachten die op 1200 scholen worden ingezet – kunnen zij-instromers zelfs binnen een jaar een pabo-diploma halen. Tijdens hun studie ontvangen zij een basissalaris van 800 euro per maand. De opleiding wordt verzorgd door docenten van de Dit is Wijs Academie. Zij werken met het materiaal van de LOI, die ook het officieel erkende pabo-diploma levert. Later dit jaar kunnen zij-instromers van Dit is Wijs ook bij Hogeschool Inholland terecht. Met andere hogescholen is Dit is Wijs nog in gesprek. Dit is Wijs rekruteert ook pabo-studenten en onderwijsassistenten ‘die het aandurven zelfstandig groepen te draaien’. “Dagdiensten noemen we dat”, stelt Voskuil. “Het is een noodoplossing voor als scholen erg omhoog zitten. Maar we selecteren alleen onderwijsassistenten met een paar jaar werkervaring in het onderwijs. En voordat we ze zelfstandig voor een groep zetten, krijgen ze een training van drie dagen.”

TOPPRESTATIE

De Amsterdamse schoolbesturen verenigd in het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) nodigden begin januari alle uitzendbureaus uit die actief zijn in het primair onderwijs. “Er zaten partijen bij waar ik nog nooit van gehoord had”, stelt Joke Middelbeek, directeur van de Stichting Westelijke Tuinsteden die zestien openbare basisscholen in Amsterdam Nieuw-West bestuurt. “We hebben te maken met een wildgroei van bureautjes. Zij concurreren met elkaar op arbeidsvoorwaarden en drijven daarmee de prijzen op”, stelt Middelbeek, die ook voorzitter is van het BBO. “Amsterdamse scholen krijgen jaarcontracten aangeboden waarin 100 duizend euro voor een leerkracht wordt gevraagd, terwijl een full-timer in vaste dienst 60 duizend euro kost. Waar eindigt dit? Scholen kunnen dit echt niet meer betalen.” Zij-instromers in een jaar klaarstomen om zelfstandig voor de klas te staan vindt ze een gotspe. “De uitzendbureaus ontwrichten de arbeidsmarkt, dat moeten we zo snel mogelijk een halt zien toe te roepen.”

“Onzin”, briest Eric Bastiaansen van Interteach. “Wij bieden beginnende leerkrachten inderdaad LA-15, maar dat doen we al tien jaar. Ik verwacht van al mijn mensen een topprestatie, of het nu om een beginner gaat of om een ervaren leerkracht. Dan moet ik ze ook hetzelfde betalen.” En dat kan uit bij Interteach omdat Bastiaansen een constructie heeft bedacht waardoor het bedrijf geen btw in rekening hoeft te brengen.

Het hoge aanvangssalaris dat Interteach biedt, is “voor de jonkies verdomd aantrekkelijk en vijftig-

plussers die bij scholen niet aan de bak komen omdat ze te duur zijn hebben bij mij tenminste werk”, stelt Bastiaansen. Maar jongeren verkiezen een vaste baan bij een schoolbestuur massaal boven het hoge Interteach-salaris, stelt de directeur. “Ik ben afgelopen zomer de helft van mijn personeel kwijtgeraakt aan schoolbesturen. Zeker 150 van onze invallers hebben een bestuursaanstelling gekregen. Het is dus onzin dat schoolbesturen beweren dat wij de markt verpesten omdat ze niet met onze hoge salarissen kunnen concurreren.”

ONTZORGEN

Briks en Dit is Wijs wijken bij het inschalen van leerkrachten beslist niet af van de onderwijs-cao. Ze willen niet met scholen concurreren en zien zichzelf als een samenwerkingspartner die bijspringt als hun invalpool niet toereikend is. “Wij ontzorgen scholen door in piektijden extra personeel te leveren”, stelt Dit is Wijs-directeur Voskuil. Dat een uitzendkracht een stukje duurder is dan een invaller in vaste dienst, geeft hij ruitertlijk toe. “Wij moeten btw heffen, dat scheelt al 21 procent. En we berekenen natuurlijk marge, want wij moeten de zestig mensen die bij Dit is Wijs werken ook uitbetalen.”

Maar scholen die de werving van invallers niet zelf hoeven te doen, besparen ook veel, stelt Voskuil. “Het is een keihard feit dat scholen dat niet zelf kunnen. Wij doen dat veel efficiënter en goedkoper. We hebben een app waarop een schooldirecteur 24 uur per dag een vervanger kan uitzoeken. Als een leerkracht zich ’s ochtends ziekmeldt staat er om halfnegen een vervanger op de stoep.” De niet-commerciële invalpools redden het volgens Voskuil



■■■■

*‘Uitzendbureaus
ontwrichten de
arbeidsmarkt’*



niet. “Die kloppen regelmatig bij ons aan om aan invallers te komen.”

“Wij hebben 250 invallers in dienst en tot nu toe kunnen we bijna alle vervangingsvragen aan”, stelt Hans te Lindert, coördinator van de invalpool van PON, het personeelscluster Oost-Nederland waarin 35 schoolbesturen samenwerken. Maar het wordt wel lastiger, geeft hij toe. “Afgelopen week hebben we 35 keer nee moeten verkopen, op ongeveer 500 aanvragen.”

Te Lindert ziet dat tal van bureaus in het gat duiken dat door het lerarentekort veroorzaakt wordt. “Dat is wel een punt van zorg. Leraren en schoolbesturen maken zich nu hard voor 1,4 miljard extra voor het primair onderwijs. Straks gaat dat geld voor een

groot deel naar uitzendbureaus die dik aan het lerarentekort verdienen.”

PON, dat al meer dan twintig jaar bestaat en model staat voor samenwerking in andere regio’s, heeft zelf geen last van de commerciële concurrenten. “Die bureaus zijn ontzettend duur, terwijl wij geen extra kosten maken. Onze invallers staan op de loonlijst bij een van de aangesloten besturen en vallen gewoon onder de onderwijs-cao. Wij hebben net als andere uitzendbureaus een app om vraag en aanbod te koppelen en we zijn 24 uur per dag online bereikbaar. Onze besturen hebben dus helemaal geen reden om met een duur

bureau in zee te gaan. En onze vervangers weten dat ze in onze regio niet aan het werk komen via uitzendbureaus omdat schoolbesturen alleen met PON werken.” Scholen in de Randstad die nu klagen dat ze dure vervangers moeten inhuren bij een commercieel bureau, moeten zichzelf achter de oren krabben, vindt Te Lindert. “Als ze hun personeelsbeleid op orde hadden gehad, was dat natuurlijk niet nodig geweest. Wij roepen steeds: besturen organiseer het met elkaar, dan ben je niet overgeleverd aan de snelle jongens die in het gat van het lerarentekort duiken en blijf je baas in eigen huis.” ▶



De schaduwkant van uitzendbureaus

Een topsalaris, werk in overvloed, riante reiskostenvergoedingen en alleen doen waar je voor bent opgeleid: lesgeven. Bezoekers van de Facebook-groep Invallen in het basisonderwijs tonen zich dik tevreden over werken via een uitzendbureau. De schaduwkanten ontdekken ze vaak pas later. Menno Kolk, voorzitter van de Groene Golf, heeft de valkuilen op een rij gezet.

1

GEEN PENSOEN

Uitzendbureaus schalen hun invallers in volgens de onderwijs-cao, maar uitzendkrachten vallen niet onder die cao. Dat betekent bijvoorbeeld dat je geen pensioen opbouwt en ook geen recht hebt op de startersbegeleiding en professionaliseringsuren die in de cao zijn geregeld.

2

STAP TERUG

Een jaartje LA-15 verdienen is verleidelijk, maar als je in het onderwijs wilt blijven werken, zal je daarna een flinke stap terug moeten doen. Want scholen kunnen beginnende leerkrachten nooit zo'n hoog salaris betalen.

3

SCHEVE GEZICHTEN

Het is niet leuk om in een team te zitten met collega's die weten dat jij veel meer verdient terwijl je net komt kijken. Je krijgt scheve gezichten en krijgt steeds te horen: jij bent vreselijk duur. Kortom, je komt als uitzendkracht op een school in een spanningsveld terecht.

4

OPROEPCONTRACT

Uitzendbureaus werken vaak met oproepcontracten. Invallers krijgen alleen de uren uitbetaald die ze voor de klas staan, plus een opslagfactor voor bijkomende werkzaamheden. Daardoor kom je als oproepkracht zelden uit op het maandloon dat je zou krijgen als je bij een school in dienst bent.

5

AFKOOPSOM

Overstappen naar de school waar je invalt als het werken daar goed bevalt, kan niet zomaar. Uitzendbureaus willen de investeringen die ze in de werving hebben gestoken eerst terugverdienen. Daarom nemen veel bureaus in het contract dat je tekent op dat je tenminste duizend uur of soms zelfs een jaar of twee jaar in dienst moet blijven van het uitzendbureau. Tenzij het schoolbestuur bereid is een afkoopsom van 10 duizend euro of meer te betalen, kan je daardoor een leuke, vaste baan mislopen.

6

ZWIJGPLICHT

Last but not least: uitzendbureaus hebben soms in hun arbeidscontract staan dat er niets over het contract naar buiten mag. Op overtreding van de zwijgplicht staat een forse boete. Hoewel zo'n bepaling waarschijnlijk geen standhoudt bij de rechter is het verstandig om bewaar tegen de zwijgplicht te maken voordat je zo'n contract tekent. ■