

Flexwerken en het onderwijs: de kansen van een vervangingspool

Een handreiking om organisaties mee te nemen.

Flexwerken en het onderwijs

Het funderend onderwijs is een sector waar het grootste deel van de medewerkers in vaste loondienst is. Maar in de afgelopen tien jaar zien we een ontwikkeling die steeds voelbaarder wordt. Het aandeel personeel in loondienst neemt af, terwijl externe inhuur toeneemt. Sinds 2014 groeit het deel van de personele middelen dat wordt besteed aan inhuur. Wat ooit vooral een uitzondering was, komt inmiddels vaker voor. Ongeveer vijf procent van de totale personele kosten gaat tegenwoordig naar externe inhuur, waarvan ongeveer de helft wordt ingezet voor leraren voor de klas.

Deze ontwikkeling heeft verschillende gevolgen

Waar een leraar in loondienst doorgaans gepaard gaat met voorspelbare en stabiele kosten, liggen de tarieven voor commerciële inhuur gemiddeld aanzienlijk hoger. Dat verschil is niet alleen financieel van belang, maar heeft ook invloed op de organisatie van het onderwijs. Denk aan continuïteit, samenwerking binnen teams en de relatie tussen leraar en leerling. Schoolleiders en bestuurders kiezen hier niet lichtvaardig voor. Geen enkele schoolbestuurder of schoolleider wil graag commercieel inhuren, maar ze willen nog minder graag leerlingen naar huis sturen, verdelen of in de kantine neerzetten. Want geen leraar, betekent geen onderwijs.

Tegelijkertijd is dit geen verhaal van onwil of gebrek aan betrokkenheid bij leraren. Integendeel. In een tijd van personeelstekorten kiest een groep bewust – of soms noodgedwongen – voor flexibel werken. De redenen daarvoor zijn divers. Voor sommigen biedt het ruimte in een levensfase waarin flexibiliteit cruciaal is. Anderen zoeken juist inhoudelijke focus, afwisseling of professionele vernieuwing. Er zijn leraren die verschillende scholen willen leren kennen om te ontdekken waar zij het best tot hun recht komen. En er zijn ook mensen die wel degelijk een vast contract willen, maar dat in hun regio of voor het gewenste aantal uren niet kunnen vinden.

Die groep is breed en veelzijdig. Van gepensioneerden die hun ervaring willen blijven inzetten, tot mensen die na een periode in het bedrijfsleven terugkeren naar het onderwijs. Van starters die vlieguren willen maken, tot zeer ervaren leraren die hun horizon willen verbreden. Wat hen verbindt, is hun motivatie. Zij werken in het onderwijs omdat zij impact willen maken. Omdat zij iets willen betekenen voor leerlingen en hun toekomst. Wat zij niet willen, is dat er over de rug van scholen en kinderen onevenredig veel geld verdwijnt naar bemiddeling en commercie.

Juist daar ligt een kans

Want vervanging is geen uitzonderingssituatie, maar een gegeven. Ziekte, verlof en tijdelijke uitval horen bij werkgeverschap. Scholen kunnen die druk intern opvangen, maar dat legt vaak extra belasting bij teams. Tijdelijk werven kost tijd en biedt geen garantie op succes. Extern inhuren lost het acute probleem op, maar versterkt structurele knelpunten.

Een gedeelde vervangingspool biedt een ander perspectief. Niet door flexibiliteit te bestrijden, maar door haar te organiseren. Door ruimte te maken voor leraren die zelf flexibel willen werken, zonder hen los te koppelen van het collectief. Door vervangingsvragen slim te bundelen, kunnen scholen continuïteit bieden aan leerlingen én aantrekkelijke voorwaarden aan professionals. Zo verminderen we de afhankelijkheid van commerciële inhuur en houden we middelen daar waar ze thuishoren: in het onderwijs zelf. Bovendien kan een gedeelde vervangingspool ook van betekenis zijn voor de loopbaanontwikkeling van onderwijsprofessionals.

Dit is geen pleidooi tegen flexibiliteit. Het is een pleidooi vóór verantwoordelijkheid.

Voor oplossingen die recht doen aan de diversiteit van leraren én aan de stabiliteit die scholen nodig hebben. Door flexibiliteit zelf te organiseren, kunnen we een beweging maken van noodoplossingen naar duurzame keuzes. Keuzes die het onderwijs versterken, in plaats van verder onder druk zetten.

