

Artikelenreeks cao vakleerkrachten PO

Werkgeverschap vakleerkrachten

Dit artikel gaat over werkgeverschap in het PO. Wanneer je als vakleerkracht in een andere cao zit, betekent dat in de praktijk vaak dat het schoolbestuur waar je de gymlessen geeft niet je werkgever is maar fungeert als een inlenende partij.

TEKST OSCAR SCIPIO EN WIEBE FABER

In eerdere artikelen zijn de salariering en de arbeidsvoorwaarden voor vakleerkrachten in het Primair Onderwijs (PO) besproken. Vakleerkrachten in het PO hebben in veel gevallen een andere cao dan hun collega leerkrachten die voor de klas staan en bijbehorende werkzaamheden ook anders ingedeeld kunnen zijn. We hebben hierbij de voor- en nadelen op een rijtje gezet, om op basis van feiten de verschillen in cao te benadrukken.

Werkgever

Formeel is het uitzendbureau, het sportbedrijf of de gemeente de werkgever van een door de school ingehuurd vakleerkracht. De inlener (school) draagt nauwelijks risico's omdat de flexkracht in dienst is bij een externe partij en zaken als ziekte en arbeidsongeschiktheid hierdoor onder de externe werkgever vallen. Tenzij hierover onderling afspraken zijn gemaakt door de samenwerkende instanties.

Vooraf voor kleinere scholen/besturen speelt ook een eventuele afvloeiingsregeling mee bij het aanstellen van de vakleerkracht. Het aantal uren inzet van de vakleerkracht kan fluctueren, aangezien dit afhankelijk is van het aantal groepen op de school. Bij een krimpende school kan de vakleerkracht in vast dienstverband daardoor enorm drukken op de begroting, waardoor dat gedeelte van het werkgeverschap bij voorkeur bij een externe partij wordt weggezet.

Voor grote organisaties zoals een sportbedrijf, een uitzendbureau of een groot bestuur (ongeveer 15-20+ scholen) ligt dat financiële werkgeversrisico lager. De vakleerkracht kan zijn lessen op meerdere scholen geven en zo wordt het risico verdeeld. Een dagdeel minder bij school A, kan in de regel opgevangen worden door een groei bij school B. Mocht de vakleerkracht onverhoopt niet ingezet kunnen worden, dan worden de kosten gedragen door de gehele organisatie waardoor het werkgeversrisico sterk verminderd wordt.

Vanuit de onderwijsorganisatie gezien lijkt inlenen

dus een logische oplossing. Het onderwijs betaalt wellicht iets meer per uur voor de vakleerkracht maar heeft op deze wijze geen werkgeversrisico. Het uitzendbureau of de sportservice verzorgen het bewegingsonderwijs en kunnen ook buiten de schooltijden gebruikmaken van de vakleerkracht (in vakanties of voor naschools bewegen), terwijl de loonkosten voor de vakleerkracht relatief laag kunnen blijven. De vakleerkracht kan op deze wijze dus lesgebonden ingezet worden tijdens schooltijden en buiten schooltijden als buurtsportcoach.

Voor PO hebben werkgevers in de sport twee voorbeeldfuncties conform FUUWA PO beschreven.

- **Leraarondersteuner/medewerker buitenschoolse activiteiten.**
Buurtsportcoach onderwijs schaal 6 en schaal 7
Ondersteunend aan onderwijs, waarbij het opleidingsniveau mbo 3-4 niveau is
- **Leraar basisonderwijs/coördinator buitenschoolse activiteiten**
Buurtsportcoach onderwijs schaal 10 en schaal 11
Lesgevend functie binnen onderwijs met coördinerende taken op wijkniveau, waarbij het opleidingsniveau hbo 5+ is (ALO).

In 2012 hebben VWS, NOC/NSE, VNG, VSG, MKB, NISB en VNONCW een aantal aanbevelingen gedaan hoe om te gaan met deze functies.¹

In dit onderzoek is terug te lezen dat er op landelijk niveau verschillen ontstaan op het gebied van arbeidsomstandigheden en salariering bij combinatiefunctionarissen.

Om als werkgever dit te voorkomen heeft het rapport een aantal aanbevelingen. Het verdient de voorkeur dat organisaties van werkgevers en werknemers op het niveau van de verschillende sectoren specifieke afspraken maken over het al dan niet toepassen van de cao op dat deel van de functie en werkzaamheden die worden uitgevoerd in een andere sector. Dit in navolging van de CAO Primair Onderwijs. De werkgroep adviseert ook aan commerciële sportaanbieders om zoveel en volledig mogelijk aan te sluiten bij de CAO Sport inclusief de Functie Niveau Matrix.

¹ <https://sportindebuurt.nl/dA/6b332c231c/aanbevelingen/eindrapport>

Veel organisaties houden zich aan deze aanbevelingen en schalen de vakleerkracht in op de salarisschaal van de cao primair onderwijs zoals het hoort. Zo blijft het verschil met de collega leerkrachten miniem.

De CAO Primair Onderwijs

De CAO Primair Onderwijs geeft voor uitzendkrachten hierin ook houvast.

De inlenende werkgever (het onderwijs) is verplicht om vakleerkrachten als leerkracht te betalen en dient hierover afspraken te maken met een uitzendorganisatie. De in de cao benoemde arbeidsvoorwaarden gelden ook voor de ingeleende vakleerkracht.

Dat dit nog niet overal correct wordt toegepast zorgt er vaak voor dat vakleerkrachten minder lang bij een uitzendorganisatie blijven werken omdat zij met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt eerder kiezen voor een baan onder de CAO Primair Onderwijs.

Een simpele oplossing lijkt dat de scholen/besturen de vakleerkracht opnemen in de formatie, zodat deze onder de CAO Primair Onderwijs vallen. Het werkgeversrisico blijft daarin een horde die nog genomen dient te worden.

Welke oplossingen zijn daar voorhanden?

Voorbeelden hoe het kan

Jibb+ Helmond

Er zijn voorbeelden te vinden waarbij men langzaam de conversie maakt van de sport-cao richting de CAO Primair Onderwijs. Zo ook de Gemeente Helmond waar de vakleerkrachten onder de maatschappelijke stichting Jibb+ vallen en de eerste vakleerkrachten de overstap maken richting de CAO Primair Onderwijs.

Hoe heeft Helmond dit vorm gegeven?

Wij vroegen het Nicole van der Weerden. Nicole: "In Helmond is Jibb+ de verbinder tussen verschillende partijen die met bewegen, sport en gezondheid te maken hebben. Het is een maatschappelijke stichting die zich richt op stimuleren van een gezonde leefstijl door sport, bewegen en gezonde voeding met ca. 18 fte aan werknemers in dienst, waarbij 6 fte wordt ingezet als vakleerkracht op scholen. Hierbij bedient Jibb+ 14 scholen met 11 vakleerkrachten."

Hoe is Jibb+ als sportorganisatie het onderwijs binnengekomen?

"Jibb+ is in de gemeente Helmond gestart met het geven van sportclinics tijdens school en naschoolse activiteiten en fungeerde hierbij als de verbinder tussen de school en de vereniging."

In de praktijk bleek echter dat het motorisch niveau van de leerlingen vaak onvoldoende was om aan te sluiten bij het niveau van de clinics. Jibb+ besloot daarom om bij de basis te beginnen en in 2014 werd er gestart met het geven van 18 kleuterlessen door de buurtsportcoaches van

Jibb+. De kwaliteit van de lessen is hierbij sterk verbeterd, waardoor vanuit de scholen de vraag kwam om deze lessen ook te verzorgen voor de groepen drie t/m acht. Vanaf schooljaar 2016-2017 is Jibb+ daarom gestart met een pilot op vier scholen, waarbij een les per week werd gegeven door de vakleerkracht.

Was het de intentie van de gemeente om de Combinatiefunctionarissen(CF) in te zetten op scholen?

"In eerste instantie eigenlijk niet. De gemeente heeft als visie dat de scholen zelf verantwoordelijk zijn voor bewegingsonderwijs en dat CF alleen voor de sport worden ingezet. Dit waren mbo-functies waar toevallig ALO-afgestudeerden mede op solliciteerden. Daar ontstonden mogelijkheden om de lessen binnen het onderwijs vorm te geven aangezien zij een onderwijsbevoegdheid hadden." Vanwege dat gegeven heeft Jibb+ ervoor gekozen om scholen verder te helpen wat betreft het werkgeversrisico in de start van deze ontwikkeling. Dit was immers nog niet begroot door de scholen.

De intentie was hierbij vanaf de start dat de scholen de vakleerkrachten uiteindelijk zouden overnemen. Hierbij werd onderling een ingroeiregeling afgesproken. Van 40% subsidie door gemeente/Rijk in het eerste en tweede jaar, naar 100% financiering door de scholen vanaf het derde jaar, om vervolgens volledig in dienst te komen van het onderwijs. De vakleerkrachten zijn dan ook een plus op de buurtsportcoachregeling.

In augustus 2021 moeten alle vakleerkrachten in dienst zijn van de scholen.

Hoe verloopt de overgangsregeling richting het onderwijs?

"OBS 't Hout is de eerste school die in schooljaar '19-'20 is overgegaan en halverwege het schooljaar ook BBS de Vuurvogel. In schooljaar '20-'21 stapten nog een viertal vakleerkrachten over naar het onderwijs! Het werkgeversrisico blijft een lastige horde voor de scholen. Krimp van de school of een vakleerkracht tot pensioenleeftijd in dienst hebben zorgt voor voorzichtigheid bij de scholen."

Als de vakleerkracht qua werkgever over gaat naar de school blijft de verbinding met Jibb+ dan bestaan?

"Jazeker! De functioneringsgesprekken vallen onder Jibb+ totdat de vakleerkracht de school als werkgever heeft. Dan fungeert Jibb+ als adviesorgaan en staat zij de directie bij op inhoudelijk vlak. Als vakgroep organiseren wij om de vier/zes weken een bijeenkomst waarbij de professionalisering en kennisdeling van de vakleerkrachten op peil wordt gehouden en waar er gezamenlijke dingen worden ontwikkeld. Alle vakleerkrachten sluiten hierbij aan."

Scholen ontvangen een vast bedrag gebaseerd op het aantal FTE's op jaarbasis. Hiervoor krijgt de vakleerkracht extra uren per week zodat hij/zij op de volgende taken kan worden ingezet:

- Deelname aan vakgroepeerleg, nascholing en taakuren binnen Jibb+
- Taakuren op school/wijkniveau: in overleg met school worden deze ingezet op bijv. MRT-uren, buurtsportcoachtaken en/of schoolpleinactiviteiten.

▼
*Nicole van Weerden,
coördinator opvang
en onderwijs bij de
Gemeente Helmond*



Wat is het ultieme droomplaatje voor Jibb+ (Helmond) over vijf jaar. Welke stip op de horizon heb je?

“Voor mij zou minimaal een keer per week op alle scholen in Helmond een vakleerkracht voor het bewegingsonderwijs voor de groepen 1-8 een eerste grote stap zijn. Daarnaast willen wij het IKC hierbij betrekken zodat kinderen al op jonge leeftijd kennismaken met bewegen en sport. Op de langere termijn willen we uiteraard toe groeien naar twee keer in de week bewegingsonderwijs door de vakleerkracht. Deze vakleerkrachten zijn dan in dienst van het onderwijs maar vormen toch een hechte vakgroep onder de vleugels van Jibb+.”

De vakleerkracht

Anjo van Lieshout is de eerste vakleerkracht die op Openbare Basisschool 't Hout over is gegaan naar de CAO Primair Onderwijs. Wat merkt een vakleerkracht van de overgang van sportbedrijf naar schoolbestuur.

Anjo: “Wat voor mij de grootste verandering is, is het feit dat ik me meer onderdeel voel van het schoolteam. Ik voel mezelf meer betrokken bij de school en krijg op deze wijze meer ingangen op meerdere vlakken binnen school. Het team is zich meer bewust van het belang van bewegen. De leerlingen en ouders zien mij ook als onderdeel van het team en dat geeft mij wel meer waardering.

Ik heb nu ook meer tijd voor schoolzaken. Het is laagdrempeliger geworden om mij iets te vragen. Waar ik voorheen veel randzaken had bij JIBB+. Deze (buurtsportcoach)taken veranderden al steeds meer naar bewegingsonderwijs geven, alleen werd ik daar niet helemaal naar gewaardeerd als ik het vergelijk met mijn collega groepsleerkrachten.”

Een overgang van cao heeft natuurlijk ook gevolgen. “Ik ben eigenlijk nooit bezig geweest met het salaris. En in eerste instantie merkte ik daar ook niet zoveel van, aangezien Jibb+ qua salaris nagenoeg overeenkwam met mijn onderwijsschaal en ik naar een gelijkwaardige onderwijsschaal ben overgezet. De laatste cao-verhoging van 4% merkte ik wel trouwens. Op de lange termijn is dit wel voordeliger, aangezien ik binnen de cao PO verder kan doorgroeien. De vakanties zijn ook een groot verschil. Ik heb nu geen verplichtingen meer in de vakantie, dat geeft wel een gevoel van vrijheid.”

Heb je ook nadelen ervaren aan deze transitie?

“Voorheen was ik meer fysiek aanwezig op het hoofdkantoor van Jibb+. Het sparren met de enthousiaste collega's over de te geven lessen is hierdoor afgenomen. Dat mis ik wel. Niet iedereen binnen de school heeft dezelfde passie voor bewegen als ik.”

Van sportbedrijf naar onderwijs

Het voorbeeld vanuit Helmond is een goed voorbeeld van het ontstaan van de buurtsportcoach/vakleerkracht dat landelijk kan worden gebruikt.

In eerste instantie solliciteerden veel vakleerkrachten vanwege het ontbreken van werk als vakleerkracht op de functie buurtsportcoach. Hier kwamen langzaam functies als vakleerkracht binnen de stichting beschikbaar.

De scholen zijn op zoek naar vakleerkrachten die nu als buurtsportcoach bij de gemeente, het sportservicebureau of uitzendbureau werkt. Dit verklaart ook waarom veel gemeentes of sportservicebureaus deze vakleerkrachten aanbieden als combinatiefunctionaris, waarbij de werknemer als vakleerkracht op een hoger functieniveau wordt ingezet.

Aangezien er bij veel constructies sprake is van een combinatiefunctionarisregeling, waarbij de vakleerkracht zowel buurtsportcoach als vakleerkracht is, lijkt het salaris of de functie-inschaling nog niet altijd mee te groeien.

Gelukkig zien wij dat men hier steeds meer bewust van aan het worden is en dat de buurtsportcoach werkzaam als vakleerkracht zijn weg weet te vinden richting de CAO Primair Onderwijs zoals in Helmond.

Oplossing voor het werkgeversrisico

Ondanks het mooie voorbeeld van de gemeente Helmond blijft het werkgeversrisico een nog te nemen horde, die zeker voor kleinere besturen of gemeentes lastig op te lossen is. Een mooi voorbeeld in Nederland om dit risico te delen vinden we in Lelystad. Hier hebben meerdere schoolbesturen samen een convenant opgesteld waarbij alle vakleerkrachten bewegingsonderwijs een aanstelling hebben bij stichting SchOOL. Vanuit deze stichting worden de vakleerkrachten ingezet bij meerdere besturen en dus scholen door de hele stad. Tussen de besturen is afgesproken dat het werkgeversrisico evenredig verdeeld wordt. Bij eventuele krimp worden de kosten naar rato over de verschillende besturen verdeeld. Voordeel van de samenwerking is dat door de samenwerking een schaalvergroting wordt gerealiseerd. Zij realiseren door deze samenwerking bestuursoverstijgend één grote werkgever waardoor er ondanks kleinere besturen toch meer dan 15 á 20 scholen samen vakleerkrachten in dienst hebben. In Lelystad zijn er door de samenwerking op dit moment 34 scholen met 25 leerkrachten. Bijkomend voordeel is dat de vakleerkrachten samenwerken in een vakgroep en daarbinnen samen leren en ontwikkelen. Daarnaast ontlasten ze de scholen door gezamenlijk activiteiten te organiseren voor alle samenwerkende scholen. Deze samenwerking zou in kleinere gemeenten in Nederland een uitkomst bieden voor het verkleinen van het werkgeversrisico.

De KVLO ziet dit dan ook als dé oplossing voor vakgroepen PO in Nederland in gebieden zonder grote schoolbesturen.

Oscar Scipio en Wiebe Faber zijn lid van Team Onderwijs van de KVLO

Contact:

onderwijs@kvlo.nl

Kernwoorden:

cao, werkgever, vakgroep, werkgeversrisico