

Lerarentekort? Welk lerarentekort?

Als je 'leraren' invoert in Google, dan is het de tweede aanvulsuggestie die je krijgt: lerarentekort. Maar liefst 364.000 zoekresultaten, waaronder veel grote krantenkoppen, vertellen over een schreeuwend tekort aan leraren in het basisonderwijs. Zoals de Rijksoverheid het zelf al zegt¹: de grens is bereikt. Daarom heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een hele rits aan oplossingen bedacht, van het creëren van zij-instromers tot het aanspreken van de zogenaamde stille reserve. Maar één voor de hand liggende doelgroep zien zij daarbij over het hoofd: het huidige lerarenbestand.

Ik ben zo'n leraar

Mijn naam is Vivian Timmermans, 49 jaar oud, al bijna 25 jaar leerkracht in het basisonderwijs en werkzaam bij Stichting DeBasisFluvius in Arnhem. Een paar jaar geleden bedacht ik dat het een mooie stap voor mij zou zijn om mijn vrije werkdagen als freelancer aan de slag te gaan in het onderwijs, zodat ik als 'De Rijdende Juf' verschillende scholen uit de brand zou kunnen helpen en zelf een meer gevarieerde werkweek zou krijgen. Maar wat bleek: dit kon helemaal niet. Nadat ik tegen allerlei barricades opliep heb ik het er uiteindelijk maar bij laten zitten.

Nu het lerarentekort een steeds nijpender probleem wordt, moest ik terugdenken aan deze ervaring. En dacht ik ineens: is er wel echt een lerarentekort? Of wordt er vooral een probleem in stand gehouden door de huidige wet- en regelgeving?

Genoeg leraren in Nederland

De stichting waar ik voor werk heeft maar liefst 680 parttimers in dienst. En dat is nog maar één stichting in één stad. Ga maar na hoeveel parttimers er in de rest van het land op loonlijsten staan! Daarom heb ik even wat onderzoek gedaan. Het CBS telde in 2017 154.000 juffen en meesters in het basisonderwijs², van wie slechts 25% fulltime werkt. Dat betekent dus dat er 115.500 parttimers werkzaam zijn in het basisonderwijs.

De schatting van het Ministerie van OCW is dat in 2020 het lerarentekort in het basisonderwijs 4000 FTE zal bedragen. Als ook maar 1 op de 5 van de hierboven genoemde parttimers af en toe extra zou willen werken, dan heb je 23.100 mensen beschikbaar om extra in te zetten. Daarmee zouden we dat tekort van 4000 FTE toch makkelijk op moeten kunnen vangen?

Wat is nou precies het probleem?

De onderwijzer die zich flexibel als invalkracht in wil laten zetten loopt concreet tegen de volgende problemen aan:

1) In het onderwijs kun je niet als freelancer aan de slag

Dit heeft te maken met het beleid rond freelance werken in organisaties. De stelling is dat een freelance leerkracht werkt volgens een vast rooster en daardoor zijn werk niet volledig naar eigen inzicht kan uitvoeren. Volgens de Belastingdienst is de freelancer daardoor geen zelfstandige, maar een werknemer met een fictieve dienstbetrekking. Een schijnzelfstandige dus. Dat houdt in dat deze zzp'er ten onrechte niet in loondienst is waardoor de Belastingdienst jaarlijks miljoenen euro's aan loonheffingen misloopt. De freelancer heeft namelijk tegelijkertijd belastingvoordeel door de starters- en zelfstandigenaftrek en door de MKB-winstvrijstelling. Door deze constructie wordt het leerkrachten onmogelijk gemaakt om als freelance invalkracht in het onderwijs te werken. In elk geval niet zonder het risico te lopen om enorme naheffingen te krijgen van de fiscus.

2) Door de ketenregeling wordt het werken in loondienst beperkt

De invaldocent zal dus in loondienst moeten, óók voor een korte invalklus. Maar als gevolg van de ketenregeling moet een werkgever deze leerkracht na drie tijdelijke contracten een vast contract aanbieden. Een maatregel die om de meest nobele redenen in het leven is geroepen, maar die in het onderwijs vrijwel niet uitvoerbaar is: als een stichting je aan wil nemen voor een invalklus van een week ter vervanging van een zieke, dan is dat immers al een eerste contract. Gebeurt dit in de maanden daarna nog twee keer, dan kunnen ze jou daarna niet meer benaderen omdat ze je dan een vast contract moeten geven. Dus juist de invalkrachten die de school, de leerlingen en de werkwijzen al kennen kunnen niet vaker dan drie keer tijdelijk ingezet worden! Jammer voor de invalkracht, en balen voor het schoolbestuur dat bij een volgende calamiteit weer helemaal opnieuw kan beginnen met het zoeken naar een goede invaller. Zo raak je wel heel snel door je bronnen heen natuurlijk!

3) Het is vaak niet het papierwerk en de moeite waard

De rompslomp die er voor een leerkracht bij komt kijken om tijdelijk in te vallen wisselt per stichting en school, maar simpel is het zelden. Natuurlijk is het van essentieel belang dat invalleerkrachten goed gescreend worden. Maar de processen daarvoor lopen enorm uiteen en zijn soms bijzonder omslachtig. Het is mij wel eens gebeurd dat ik voor één dagje invallen 2,5 uur kwijt was aan het regelen van het papierwerk! Een ander aspect is dat het voor veel leerkrachten niet rendabel is om af en toe een dagje bij te springen op een andere school. De kosten voor het extra opvangen van hun eigen kinderen zijn namelijk veelal hoger dan de verdiensten die zij zelf kunnen krijgen voor hun invalwerk. Dan moet je wel heel veel passie voor je werk hebben, wil je toch de keuze maken om dan voor de klas te gaan staan...

4) Besturen en leraren kunnen elkaar vaak niet vinden

En dat bedoel ik letterlijk: er wordt meestal alleen in de eigen kring gekeken naar beschikbare leerkrachten, terwijl er genoeg leraren zijn die bereid zijn een stukje te rijden voor een invalklus. Hoe kunnen we vraag en aanbod bij elkaar brengen, zodat de leerkrachten die beschikbaar zijn en de scholen die ondersteuning nodig hebben elkaar op z'n minst kunnen vinden?

Dus welke mogelijkheden heeft de flexibele invalleerkracht?

Niet veel, in mijn optiek. De invaljuf of -meester heeft grofweg twee opties:

- Toch als freelancer aan de gang gaan, en het risico op enorme boetes en naheffingen van de Belastingdienst op de koop toe nemen, *of*
- Een contract aangaan met een schoolbestuur, zelfs al is het maar voor een korte klus, en zichzelf daarmee in no-time buitenspel zetten als invaller voor diezelfde partij.

Beide geen aantrekkelijke opties. En dus krijg je de situatie dat talloze leerkrachten die meer en flexibeler willen werken, dat eenvoudigweg niet kunnen. En dus maar lijdzaam op de bank zitten te luisteren naar alle consternatie over het lerarentekort en de problemen die dat met zich meebrengt.

Vier problemen, twee oplossingen

De maatregelen die het Ministerie tot nu toe heeft bedacht kunnen zeker geen kwaad, maar ze zijn ook niet afdoende. Daarbij: je kunt lerarenopleidingen wel gaan subsidiëren, maar of je daarmee de juiste doelgroep aantrekt is de vraag. Je wordt namelijk geen leerkracht om er stinkend rijk van te worden, maar omdat het je roeping is. En degenen van wie het dat niet is houden het ook niet lang vol, is mijn ervaring. Dus dan kun je hun opleiding wel mede financieren, maar als ze binnen vijf jaar weer weg zijn omdat ze het werk niet volhouden is dat puur weggegooid geld.

Maar hoe kunnen we het probleem van het lerarentekort dan wél oplossen? Nou, om te beginnen door het anders te noemen. Er is namelijk geen lerarentekort, er is een probleem met de inzetbaarheid van leraren. En die inzetbaarheid kan naar mijn mening verbeterd worden door twee maatregelen te treffen:

1) Pas de wet- en regelgeving aan

Zoals ik hierboven al schetste is het pure bureaucratie dat wij niet als flexibele invallers aan de slag kunnen. En dus zal er binnen de huidige wet- en regelgeving een uitzondering gemaakt moeten worden voor het onderwijs. Of dit nou gebeurt door de regels rondom schijnzelfstandigheid in het (basis)onderwijs aan te passen of door een uitzondering te maken op de ketenregeling maakt niet uit. Het onderwijs is een unieke branche. Dat vraagt dus ook om unieke wet- en regelgeving!

2) Creëer een landelijke invalpool

Als de huidige parttimers eenmaal meer mogen werken, moeten ze ook nog gevonden worden. Er zouden heel veel hordes weggenomen kunnen worden door een landelijke invalpool aan te maken. Een online platform waar leerkrachten zich op aan kunnen melden en een vaste screening moeten doorlopen voor VOG, diploma's en certificaten. Die mag best uitgebreid zijn, want ze hoeven het dan nog maar één keer te doen. Daarna kunnen ze altijd opgeroepen worden door stichtingen en besturen die gebruik maken van de invalpool. Ook voor hen is dit het ideale middel. Geen gegrAAF meer in kaartenbakken en adressenbestanden, maar één plek waar ze alle invalkrachten kunnen vinden die in hun regio beschikbaar zijn.

Conclusie: soms is de oplossing simpeler dan je denkt

Mijn conclusie is dat de huidige wet- en regelgeving de inzet van de professional blokkeert. Er zijn genoeg leerkrachten die best wel een dag extra willen werken. Maar nu wordt er voor gekozen om een klas naar huis te sturen in plaats van een professional in te zetten, omdat er aan het inhuren van die professional nog te veel haken en ogen zitten.

De vele regels maken dat wij onze kinderen geen les kunnen geven, kinderen verdeeld moeten worden over andere groepen (met een grotere werkdruk tot gevolg) of zelfs naar huis worden gestuurd waardoor zij niet het benodigde aantal uren onderwijs krijgen. Ze zeggen wel eens: nood breekt wet. Maar in dit geval gebeurt dat niet: het lijkt er op dat ons onderwijs minder belangrijk is dan het volgen van regels!

We vertellen het onze leerlingen ook geregeld: soms is de simpelste oplossing de beste. Dus waarom zou je je in allerlei bochten wringen om nieuwe leerkrachten te werven of op te leiden als ze er al zijn maar niet ingezet kunnen worden? Benut alsjeblieft eerst de capaciteit die er al is! Tuurlijk, wet- en regelgeving is ook niet binnen een dag aangepast. Maar toch: als met een relatief kleine ingreep een enorm groot probleem is opgelost, dan is dat toch altijd een goede investering...?

Met vriendelijke groet,

Vivian Timmermans

Leerkacht bij Stichting DeBasisFluvius te Arnhem

1) Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren/lerarentekort-primair-onderwijs>

2) Bron: "Leerkrachten in het basisonderwijs, CBS, 1 juni 2018"