

## HOE ZIT DAT?!

Tekst: Stan Termeer • Illustratie: Shutterstock

# Vaste en tijdelijke aanstellingen

Hoe kan het dat het aantal vaste aanstellingen in het voortgezet onderwijs daalt terwijl er sprake is van een lerarentekort? We moeten er toch alles aan doen om startende leraren te binden? De cijfers en achtergronden op een rijtje.

### HOOG PERCENTAGE VASTE AANSTELLINGEN...

In het voortgezet onderwijs had in 2022 80% van alle leraren een vaste aanstelling. Dat is vergelijkbaar met het mbo en iets lager dan in het po. Van het onderwijsondersteunend personeel in het vo heeft ook 80% een vast contract. In het po en mbo liggen die aantallen lager, respectievelijk op 72 en 76%.

In deze cijfers zijn uitzendkrachten en andere personeelsleden die niet in loondienst van de scholen werken, buiten beschouwing gelaten. Denk aan zzp'ers, medewerkers in een vervangingspool en gedetacheerden. Daar is in het vo ongeveer 3,9% van de totale personeelslasten mee gemoeid (Tendrapportage onderwijsarbeidsmarkt, 2022).

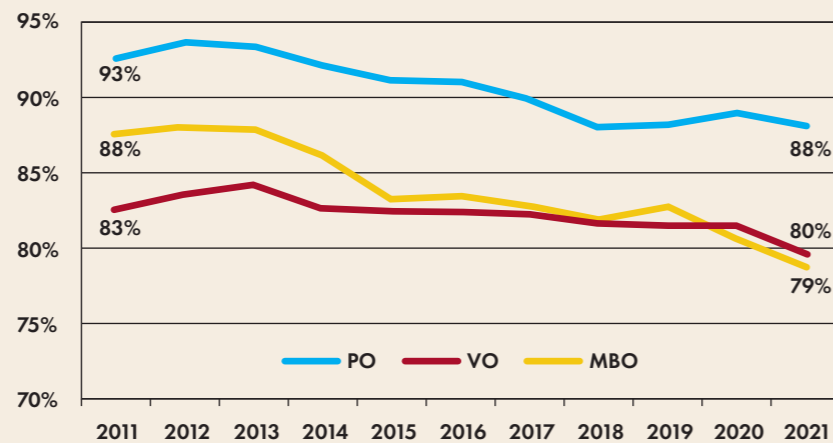
Omdat het percentage van 3,9 betrekking heeft op geld in plaats van op personen/fte, kan het niet worden opgeteld bij de 20% leraren met een tijdelijke aanstelling. Het is ook niet bekend om hoeveel contracten het gaat. Evenmin is helder welk deel van de inhuur betrekking heeft op personeel dat onderwijs geeft. Een eerste indicatie luidt: iets minder dan de helft. Het onderzoek hiernaar staat nog in de kinderschoenen.

Het percentage vaste aanstellingen in het voortgezet onderwijs is hoog in vergelijking met andere sectoren. Van alle Nederlanders werkt 40% flex, dat wil zeggen dat zij een contract voor bepaalde tijd hebben of werken als zzp'er (CBS). In het onderwijs (van po tot wo) is dit 35,3%. In de sector zorg en welzijn is het 33,8% en in het openbaar bestuur en bij de overheid 20,2%.

### MAAR HET DAALT WEL....

Het aantal leraren in vaste dienst is de afgelopen jaren wel gedaald, van 83% in 2011

### PERCENTAGE VASTE AANSTELLING LERAREN PO, VO EN MBO (BRON: DUO)



naar 80% in 2022. En dat bij een oplopend personeelstekort. Hoe kan dat?

### TWEE REDENEN

#### 1. Vergrijzing

De afgelopen jaren heeft een relatief grote groep leraren het onderwijs verlaten vanwege pensionering. Het personeel in het voortgezet onderwijs is met 43,2 jaar relatief oud. Het landelijk gemiddelde is 42 jaar. 21% van de leraren is tussen de 55 en 65 jaar. (Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren 2022). Gepensioneerde leraren worden vervangen door nieuwe leraren. Deze nieuwe krachten krijgen vaak, zoals in vrijwel iedere sector gebruikelijk is, een tijdelijke aanstelling van een jaar, met uitzicht op een vast contract bij

goed functioneren.

De groep nieuwe leraren met uitzicht op een vaste aanstelling maakt onderdeel uit van de 20% tijdelijke contracten in het vo. Het is niet precies bekend hoe groot deze groep is. Een indicatie is het percentage vaste arbeidscontracten onder leraren die in 2021 zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding. In 2022 had 38% van hen reeds een vast contract en 42% een tijdelijk contract met uitzicht op vast (Loopbaanmonitor Centerdata/Mooz).

#### 2. Tijdelijke financiering

Een tweede reden waarom het percentage vaste aanstellingen daalt, is het tijdelijke karakter van de financiering. Het Nationaal Programma Onderwijs bijvoorbeeld biedt

scholen ruimte om extra krachten aan te nemen. De mogelijkheid om dit geld te besteden, stopt echter in het schooljaar 2024-2025. Ook structurele financiering, bijvoorbeeld voor het Masterplan basisvaardigheden, wordt op tijdelijke basis aan de scholen ter beschikking gesteld. Dit maakt het voor scholen erg lastig om langjarige programma's in te richten en leraren hiervoor een vaste aanstelling te geven.

### STABILITEIT EN CONTINUÏTEIT

Het is logisch dat leraren het liefst een vaste aanstelling hebben. Dit geeft zekerheid, de mogelijkheid om een huis te kopen et cetera. Ook schoolbesturen hebben een voorkeur voor vaste contracten. Dit biedt stabiliteit en continuïteit. Als leerlingen steeds een nieuw

gezicht voor de klas krijgen, komt dat de onderwijskwaliteit niet ten goede. Daarnaast betekent werken met veel tijdelijke aanstellingen extra wervingsactiviteiten en bijbehorende kosten, steeds nieuw personeel inwerken, de onzekerheid of een nieuwe leraar goed landt en het werk aankan, et cetera. Niet voor niets is in de cao voor het voortgezet onderwijs opgenomen dat een vaste aanstelling het uitgangspunt is (art. 9.1). Naast de tijdelijke aanstellingen met uitzicht op vast zijn tijdelijke contracten slechts mogelijk in specifieke situaties, zoals krimp (daling van het leerlingenaantal) en voor aanvullende projecten waarvoor tijdelijke financiering beschikbaar is. En uiteraard voor vervanging wegens ziekte, zwangerschapsverlof of

andere tijdelijke afwezigheid. Alleen wanneer de risico's voor de bedrijfsvoering het ongemak en de kosten van het werken met tijdelijke contracten overstijgen, zullen scholen kiezen voor flexwerk. En ja, het komt voor dat er sprake is van een stapeling van tijdelijke contracten zonder goede reden. Dan is er sprake van slecht werkgeverschap. Dat is niet wenselijk en komt gelukkig weinig voor. <

## Zowel leraren als besturen willen het liefst vaste contracten

