



## Flexibel personeelsbestand

### Payroll als nieuw fenomeen in het onderwijs

**Hans Verboon**

is redacteur van BasisschoolManagement en van diverse andere onderwijsmedia. E-mail: h.verboon@live.nl

De arbeidsmarkt in het onderwijs is aan het veranderen. Deze wordt overigens zeker niet zo krap als menigeen in de laatste jaren voorspelde. Ondanks de uitstroom van 60-plussers en de ingezette krimp van de bevolking, zullen er geen grote tekorten aan onderwijspersoneel ontstaan; er is voldoende aanbod. Wat desondanks gewenst is in het onderwijs is een flexibilisering van het personeelsbestand van scholen. Daar hebben werkgevers behoefte aan, evenals personeelsleden.

**H**et aantal leerlingen in het primair onderwijs daalt. Toch zijn de komende jaren naar verwachting nieuwe leerkrachten nodig om het vertrek van uitstromende leraren naar (pre)pensioen of een baan buiten het onderwijs op te vangen. Grote lerarentekorten worden op de korte termijn in het primair onderwijs niet verwacht. De arbeidsmarkt voor leraren is op korte termijn en middellange termijn redelijk in evenwicht. Vanaf 2017 zou er sprake kunnen zijn van een flinke toename van het aantal vacatures. De grootste daling in de leerlingenaantallen zou dan achter de rug zijn terwijl de uitstroom naar (pre)pensioen dan zijn hoogtepunt heeft bereikt.

Onzekerheid over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en de invloed van een krimpend en fluctuerend leerlingenaantal roept bij sommige schoolbesturen de vraag op naar een heroriëntering op de inrichting van het personeelsbestand. Daarbij wordt ook naar de hoogte van de personeelskosten gekeken. Er zijn schoolbesturen die de slagkracht van hun personeelsformatie door flexibilisering willen vergroten. Arbeidsverhoudingen veranderen op termijn; structurele personeelskosten zullen soms plaats maken voor meer flexibele arbeidscontracten, inhuur van personeel of payroll.

#### Payroll

Payroll is een effectieve manier om incidentele en langdurige onderbezetting bij scholen op te vangen. Zeker waar het dan gaat om tijdelijk te vervullen functies. Bij payroll - letterlijk vertaald loonlijst - ligt het werkgeverschap van een personeelslid niet bij de school, maar bij een payrollbedrijf. Anders dan uitzendbureaus bemiddelen payrollbedrijven niet tussen werkzoekenden en werkgevers. Payrollbedrijven worden pas ingeschakeld nadat de school een geschikte medewerker heeft gevonden. De medewerker treedt vervolgens niet in dienst van het schoolbestuur maar van een payrollonderneming; deze is ook de juridische werkgever; het schoolbestuur zorgt voor werving en selectie. Payrolling komt in het bedrijfsleven zeer vaak voor. Ook binnen de overheid wordt payroll een steeds bekender begrip.

Michaël Munnich, directeur van Driessen HRM\_Payroll: 'Mijn visie op payroll is dat het handig kan zijn voor een school om voor sommige functies de verantwoordelijkheid van het werkgeverschap over te dragen. Hoe werkt dat dan? Bij payroll doet de school zelf de werving en selectie van

#### Wat vindt de vakbond ervan?

CNV Onderwijs heeft ook geconstateerd dat payrolling steeds meer voorkomt in het onderwijs. Voor werknemers heeft de bond een aantal aandachtspunten geformuleerd, zoals:

- Een echt payrollbedrijf is lid van de Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO), dus controleer dit altijd. Is dat niet zo, dan ben je gewoon uitzendkracht. Informatie over de VPO kun je vinden op [www.vpo.nl](http://www.vpo.nl).
- Doordat de schoolbesturen zelf de werving en selectie uitvoeren kan het voor sommige personeelsleden niet zichtbaar zijn dat zij te maken krijgen met de payrollconstructie. Vraag daarom altijd tijdens het sollicitatiegesprek wie de juridische werkgever is.
- Let goed op zaken als betaling bij ziekte, opzegtermijn, rooster, salarisswijzigingen, werkloosheidsregeling en benoemingsvolgorde.



flexibele arbeidskrachten. De school bepaalt bovendien, rekening houdend met de geldende wet- en regelgeving, de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Vervolgens treedt de werknemer niet in dienst van de school maar van het payrollbedrijf. Dat kan zijn voor de duur van een project of als tijdelijke vervanging voor bepaalde of onbepaalde tijd.. Nadat iemand is geselecteerd, worden alle administratieve en financiële zaken uit handen genomen. Van het opstellen van een arbeidscontract tot verzuimbegeleiding. Van salarisuitbetaling tot facturatie. Van de afdrachten van premies tot de verwerking van alle personele, wettelijke en CAO-wijzigingen. Indien gewenst kunnen payroll-krachten bij ons bedrijf gewoon een ABP-pensioen opbouwen en eventueel meenemen naar een andere werkgever.'

#### Ziel van de organisatie

Michaël Munnich: 'Flexibilisering van werk binnen het onderwijs gaat verder dan alleen maar payroll. Onze ervaring leert dat organisaties gebaat zijn bij een flexibel personeelsbestand van 15 à 20 procent. Het is verstandig om flexibel te zijn, want je moet mee kunnen bewegen met ontwikkelingen die zich op de arbeidsmarkt zullen voordoen en de fluctuerende leerlingenaantallen. Je moet echter een stevige kern hebben; dat is toch de ziel van de organisatie. Payroll-medewerkers draaien gewoon mee in het team op school met vergelijkbare arbeidsvoorwaarden en dezelfde werkbeleving. Het gaat bij payroll om goede, gekwalificeerde krachten, die goed opgeleid zijn, aan nascholing doen en een goede werkgever hebben. Overigens merken wij dat payroll vaak nog als instrument voor de werkgever gezien wordt. In de praktijk zien wij echter ook dat steeds meer arbeidskrachten bewust kiezen voor een flexibele arbeidsrelatie. »

## Personeel

Zelf kunnen bepalen op welke school te werken, dat niet je hele werkzame leven te doen; van school naar school kunnen veranderen. Steeds meer werknemers hebben behoefte aan flexibiliteit en kiezen bewust voor payroll of worden ZZP'er.

### Goed werkgeverschap

Michaël Munnich: 'Wij willen terdege voor onze payrollkrachten een goede werkgever zijn. Dat is voor ons vanzelfsprekend. Dat reikt verder dan alleen de periode van het concrete dienstverband.'

Zowel de periode van instroom, doorstroom als uitstroom horen hier onlosmakelijk bij. In dit verband verzorgen wij de nodige activiteiten die het voor de payrollkracht aantrekkelijk maakt dit werk op deze manier te doen. In de doorstroomfase zijn bijvoorbeeld zaken als concrete administratieve afhandeling en loonverwerking belangrijk. Naast

### Groeimarkt

Drs. ing. Michaël Munnich is een van de directeuren van Driessen, een bedrijf in Helmond dat HRM- en payrolldiensten aan de overheid, het onderwijs en zorg & welzijn biedt. Driessen heeft ruim 700 klanten, verspreid over het hele land. Onderwijs is voor payroll een groeimarkt. In zijn vrije tijd is Munnich voorzitter van de Raad van Toezicht van PlatOO, een bestuur voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs in de gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Laarbeek, Nuenen, Someren en Son en Breugel. Daarnaast is hij ook nog voorzitter van de Raad van Toezicht van de Jan van Brabant Scholengemeenschap.

deze basisfacetten pakken wij het werkgeverschap breder aan dan het aanbieden van verzuimbegeleiding, mogelijkheden tot opleiding en allerlei collectieve verzekeringen. Daarnaast houden we jaarlijks een tevredenheidsonderzoek onder onze payrollkrachten. Dit onderdeel is van groot belang om onze rol en prestaties als werkgever goed in te kunnen schatten en waar nodig bij te stellen.'

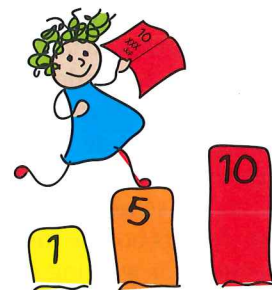
**PENTANOVA**  
Academie voor Schoolleiderschap

Bezoek de voorlichtingsavond op  
**17 november 2011**  
19:30 - 21:00 uur  
in Utrecht

**MASTER EDUCATIONAL LEADERSHIP**  
**NVAO geaccrediteerd!**

Bent u schoolleider en wilt u opbrengstgericht leiderschap effectief inzetten ter verbetering van leerlingresultaten?  
Schrijf u dan nu in voor de Master Educational Leadership!  
De master start in januari 2012.

Meer informatie: [www.pentanova.nl](http://www.pentanova.nl)



[www.rapportomslagen.nl](http://www.rapportomslagen.nl)  
voor een goed rapport!

**Rapportomslagen.nl** levert diverse soorten rapportomslagen

Een betrouwbaar adres voor kwaliteit en service. Kijk voor meer informatie op onze website of neem vrijblijvend contact met ons op

050 - 549 11 05  
[info@rapportomslagen.nl](mailto:info@rapportomslagen.nl)

Of bel direct met één van onze accountmanagers:  
Jellie Jonkman 06-222 987 78 / Henk Tiekstra 06-104 301 34