

Van lesboer naar edu-ondernemer: Flexibilisering van arbeid, carrière als onderneming

Anne-Marie Westdorp

‘ Vanaf 2011 krimpt de arbeidsmarkt en de internationalisering zal toenemen. Er staat ons een structureel tekort aan hoogopgeleiden te wachten. Topvrouwen moeten door het verbeteren van kinderopvang worden gestimuleerd om carrière te maken en hoogopgeleide ouderen moeten weer terugkeren in het arbeidsproces. Bedrijven zullen om te kunnen concurreren hun arbeidsproductiviteit gaan verhogen en hun gekwalificeerde werknemers zullen flexibel moeten leren omgaan met arbeidstijden en werkplekken’,

voorspelde Robin van Barneveld, voormalig directeur werving en selectie van Randstad in 2009 in een artikel in het Financieel Dagblad.¹

Volgens het OECD rapport: *Vormgevende trends in het onderwijs*² werken we in Europa niet alleen minder dan elders in de wereld, maar is er evenals in Japan en de Verenigde Staten ook een tendens om, als we ons dat kunnen permitteren, korter te werken. We gaan langer naar school en stoppen het liefst eerder met werken om te gaan genieten van het leven. De dominante rol van werk is verdwenen; we willen werken om te leven dus gaan we na onze studie eerst even op wereldreis en werken we bij voorkeur in deeltijd, als uitzendkracht of als zelfstandig ondernemer. Bij huishoudens met een topinkomen of met twee inkomens is dat ook mogelijk; voor lagere inkomensgroepen zit er teveel risico aan. Zij prefereren de zekerheid van een full time vaste baan. Minder en korter werken door de hoger opgeleiden, zorgt voor schaarste op de arbeidsmarkt. Dat de overheid de pensioengerechtigde leeftijd wil verhogen naar 66 of 67 heeft niet alleen te maken met het verminderen van de druk op AOW en pensioenen maar ook met die schaarste. Het ziet er dus naar uit dat korter en minder werken straks niet meer mogelijk is, omdat in heel Europa langer doorwerken de trend is. Om tegelijkertijd de productiviteit van oudere werknemers te waarborgen zal er meer scholing voor ouderen moeten worden aangeboden.

Flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft meer deeltijdwerk opgeleverd, onder andere omdat bedrijven langer open zijn dan acht uur op een dag. Nederland is in Europa de

¹ Barneveld, van, R. (2009), *Werkvloer verandert ingrijpend*. Verkregen op 2 oktober, 2010, van <http://dl.dropbox.com>.

² Centre for Educational Research en Innovation. (2008). *Trends Shaping Education*. OECD, Parijs.

koploper parttime werken³. Parttime werken, al dan niet in vaste dienst, betekent minder dan 30 uur werken per week. De meeste vrouwen (60%) werken nog steeds parttime en hun aandeel in arbeidsuren is vergeleken met de rest van de wereld kleiner dan waar dan ook. Bij mannen neemt het aandeel parttime werkers in bescheiden mate toe (16%). Terwijl mannen de mogelijkheid om parttime en korter te werken met beide handen aangrijpen zijn er een groeiend aantal vrouwen die een professionele full time carrière nastreven.

Flexwerken oftewel werken op contractbasis zonder vaste werkplek, zit in de lift. Van het totale aanbod aan banen is volgens het OECD rapport 15 % op tijdelijke contractbasis. Werkgevers werken ondanks de hogere uurtarieven graag met flexibele contracten. Flexwerkers leveren een organisatie financieel en organisatorisch voordeel op. Slecht functionerende werknemers kunnen makkelijk worden geloosd en als het even minder gaat in een bedrijf, worden contracten gewoon beëindigd en niet meer vernieuwd. Wanneer beide partners hoogopgeleid zijn, kiezen ze naast deeltijd functies in vaste dienst vaker voor het werken op contractbasis bijvoorbeeld via een uitzendbureau. Het biedt meer afwisseling, minder verplichtingen, meer zelfstandigheid en meer mogelijkheden om zelf de werktijden te bepalen. Laaggeschoolde flexwerkers hebben, vooral als er genoeg aanbod is van hooggeschoolden, minder kansen op de arbeidsmarkt. In de meeste gevallen kiezen ze er niet voor om op contractbasis te werken, omdat het gepaard gaat met inkomensonzekerheid.

Een zelfstandig ondernemer zonder personeel (ZZP-er) betaalt zelf belasting, sociale premie en verzekeringen en regelt zijn eigen pensioenopbouw. Met de werkgever sluit de ZZP-er een overeenkomst tot het uitvoeren van een opdracht af. De overeenkomst eindigt vanzelf nadat de opdracht is uitgevoerd. Een ZZP-er is een specialist die maatwerk kan leveren, zoals een advocaat of een journalist. Hij bespaart de opdrachtgever kosten en levert kwalitatief hoge resultaten wat hem een gewilde arbeidskracht maakt. Als ondernemer zal hij moeten excelleren om een betere onderhandelingspositie te verkrijgen. Het ondernemen kan een grote uitdaging zijn en meer plezier in het werk geven, maar het iedere keer zoeken naar nieuw werk, de minder goede arbeidsvoorwaarden en de voortdurende scholing die nodig is om up-to-date te blijven levert de ZZP-er wel veel stress op. De financiële zekerheid en het missen van het gezellige contact met collega's vormen voor velen nog een drempel om de stap naar het ondernemerschap ook daadwerkelijk te zetten.

³ Herderschee, G. (1997, 17 december) *Nederland heeft al de meeste parttimers van heel Europa. Wet op deeltijdwerk holt achter de feiten aan*. Verkregen op 2 oktober, 2010, van http://www.volkskrant.nl/archief_gratis/article744869.ece.

Flexwerken in het onderwijs

De trend rond flexibilisering van werk is ook (in beperktere mate) zichtbaar in het onderwijs. Met de huidige feminisering in het onderwijs en dan vooral in het primair onderwijs, is het logisch dat er op een school meer parttimers dan fulltimers werken. Het aantal vrouwen in managementfuncties is toegenomen. Vrouwen werken nog steeds bij voorkeur parttime, maar dan wel in vaste dienst en niemand kijkt er meer van op als ook mannen er voor kiezen om in deeltijd te werken voor en papadag of omdat ze een baantje of eigen onderneming ernaast hebben. Huiswerkinstituten en examentrainingbureaus schieten als paddenstoelen uit de grond en zijn het bewijs van het ondernemerschap van een groeiende groep leraren.

Het aantal werknemers met tijdelijke en flexibele arbeidscontracten op scholen en onderwijsinstellingen neemt toe. Interim-managers, coaches en projectbegeleiders worden ingehuurd op contractbasis. Het is niet ongebruikelijk meer om een docent via een uitzendbureau tijdelijk in dienst te nemen. Voor een schoolorganisatie is de flexwerker handig als het om vervanging of het invullen van moeilijke vacatures gaat. De uurtarieven zijn hoger, maar de financiële risico's zijn beperkt en er komt meer flexibiliteit binnen de organisatie. Kwaliteit en onderwijsinhoud spelen een ondergeschikte rol.⁴ Er is ook een keerzijde. De flexwerker in het onderwijs is een individualist en geen teamplayer; de betrokkenheid van de flexwerker bij de school als geheel is klein. Hij heeft geen behoefte aan overleg of werken in een pedagogisch team, maar wel aan zelfontplooiing en onafhankelijkheid zo blijkt uit het rapport van SBO. Hij wil kennis overdragen en minder pedagoog zijn.

Er zijn verschillende ROC's⁵ die flexibiliteitsdoelstellingen hebben: een vast percentage van het personeel moet een flexibel contract hebben om bij terugloop van aanmeldingen personeeloverschotten te kunnen opvangen. Ook bij particuliere onderwijsinstellingen werken docenten op contractbasis. Dat organisaties misbruik maken van flexwerkers is helaas ook al een feit⁶. Door werknemers steeds een nieuw contract aan te bieden en geen aanvulling op een bestaand contract, voorkomt een organisatie dat werknemers rechten krijgen. De Flexwet (1999) beschermt werknemers die langere tijd voor dezelfde opdrachtgever werken.

⁴ Dat blijkt uit het rapport *Diversiteit aan arbeidsovereenkomsten in het onderwijs*. (2010) van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) uit Den Haag.

⁵ Samenvatting project Ondernemende docenten. (2010). Verkregen op 2 oktober, 2010, van [http://www.cps.nl/nl/Documenten/\(10236\)](http://www.cps.nl/nl/Documenten/(10236))

⁶ *Misbruik flexibele krachten: werkgever schadeplichtig*. (15 februari, 2010). Verkregen op 2 oktober, 2010, van, <http://www.penoactueel.nl/arbeidsrecht/jurisprudentie/misbruik-flexibele-contracten-werkgeverschadeplichtig-5122.html>

Bedrijfsleven en onderwijs kunnen van elkaar profiteren. De site www.flexdocent.nl is een vacaturebank op internet die samenwerkingsverbanden tussen bedrijfsleven en onderwijs organiseert, waarbij flexdocenten hun kennis overdragen op werknemers in het bedrijfsleven en omgekeerd werknemers uit het bedrijfsleven hun expertise inzetten voor leerlingen van een school.

Nieuw is het fenomeen *educatief ondernemen* waarbij enerzijds de leraar via een intermediair zijn diensten aanbiedt en anderzijds scholen en bedrijven een vraag om scholing bij de intermediair kunnen neerleggen waarna er verder kan worden onderhandeld over salaris, klassengrootte, lesmateriaal en dergelijke. Volgens Wiebe Houkamp, directeur van Educatief Ondernemen, heeft een docent alle eigenschappen van een ondernemer. Hij maakt en ontwerpt lessen, zorgt voor een goede organisatie met veel rendement en hij voert het vervolgens ook uit. Een docent is organisator, auteur, begeleider, lesboer, coach, en opvoeder. Hij heeft lef, werkt graag zelfstandig, is creatief en doortastend en hij kan inspelen op de behoefte van een bepaald moment. Docenten hebben volgens Houkamp dus alle eigenschappen van de ondernemer en hoeven niet meer hun leven lang voor de klas te staan.

Als fulltime of parttime ondernemer is een docent veel breder inzetbaar en kan hij makkelijker van baan wisselen. Een ondernemende leraar verhoogt zijn eigen kwaliteit en dat is gunstig voor de organisatie. De leraar is veel flexibeler en is makkelijker in te zetten voor een school organisatie. Een nadeel voor een organisatie, als het al een nadeel is, is dat een ondernemende leraar regelmatig van positie zal veranderen en minder betrokken zal zijn bij de organisatie van een school .

aldus Houkamp.⁷ Ondernemende flexdocenten kunnen zich professioneler opstellen en omdat hun marktwaarde afhangt van hun expertise zullen zij meer moeite moeten doen om up-to-date te blijven. Een leven lang leren⁸ is noodzakelijk om het hoofd boven water te houden.

Impact op het onderwijs

Flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft niet alleen impact op de loopbanen en de arbeidscontracten van het onderwijzend personeel; het vraagt ook om een andere aanpak van de kinderopvang. Het onderwijs moet een antwoord vinden op de behoefte aan verlengde schooldagen en naschoolse activiteiten. "Onderwijsorganisaties moeten om zich te kunnen handhaven in een steeds veranderende samenleving flexibeler worden dan ze nu

⁷ Interview met Wiebe Houkamp directeur educatief ondernemen. (z.j.). Verkregen op 2 oktober, 2010, van http://www.ondernemersplein.nl/kennismaken_met_ondernemen/vier_vragen_aan/wiebe_houkamp

⁸ Een leven lang leren. (z.j.). Verkregen op 2 oktober, 2010, van <http://www.onderwijsraad.nl/dossiers/een-leven-lang-leren>

zijn”, stelt Paul Sweers in zijn artikel *Leraarschap en ondernemerschap*.⁹ Hij noemt de school een gesloten bolwerk en docenten de bewakers daarvan. Het streven naar beheersbaarheid en controle staat volgens hem een professionele organisatie, waar flexibiliteit en creativiteit hoog in het vaandel staan, in de weg. Om een verandering in gang te zetten die beter past bij de ontwikkelingen op mondiaal niveau moet het onderwijs anders worden georganiseerd. Het initiatief ‘Eerst de Klas’¹⁰ waar excellente academici eerst twee jaar in het onderwijs werkzaam zijn om vervolgens door te stromen naar andere managementfuncties kan ertoe bijdragen dat scholen geholpen worden bij die organisatieverandering. Scholen moeten ondernemingen worden die niet alleen inspelen op permanente ontwikkelingen maar ook als opdrachtgever op de arbeidsmarkt fungeren. Dankzij de lumpsumbekostiging kan dit ook. Op die manier kunnen scholen niet alleen flexibel zijn als werkgever, maar ze kunnen ook allerlei extra diensten aanbieden zoals voor- en naschoolse opvang, allerlei vormen van begeleiding, sportactiviteiten en de verlengde schooldag. Scholen organiseren dan de extra dienstverlening, geven opdracht daartoe, maar ze hoeven het niet meer zelf te verzorgen. Ze kunnen alle aandacht richten op hun kerntaken.

De verwachting is dat er in de toekomst in het onderwijs naast vaste banen meer flexbanen zullen zijn. Werken op contractbasis neemt toe, vooral in het middelbaar en hoger onderwijs. Dat is gunstig voor het invullen van lastige vacatures of het opvangen van een terugloop in leerlingenaantallen, maar het zal ook van invloed zijn op de relatie tussen leerling en docent en de betrokkenheid van de docent bij de school. Werknemers moeten gaan reageren op wisselende omstandigheden op de arbeidsmarkt. Flexibel zijn en een levenlang leren is noodzaak om te kunnen concurreren met anderen. Het scholingsaanbod voor volwassenen moet worden verruimd en verbeterd. Het moet voor de leerling (jong of oud) mogelijk zijn om examen te doen en een diploma te behalen, ongeacht of de bijbehorende opleiding die is gevolgd. Dat biedt mensen uit het bedrijfsleven de kans om vanuit hun ervaring en zonder extra scholing een hogere certificering te verkrijgen.

Scholen en docenten zullen, om zich te kunnen handhaven, voortdurend in beweging moeten zijn. Het onderwijsaanbod zal veel breder en meer op de actualiteit gericht moeten zijn. Docenten en leerlingen van alle leeftijden moeten les krijgen in ondernemerschap. Dat betekent niet dat ze allemaal ondernemer moeten worden, maar wel dat ze een ondernemende houding moeten ontwikkelen om de kenniseconomie op peil te houden.

Ondernemende leraren hebben straks een voorbeeldfunctie voor hun leerlingen. Steeds meer docenten combineren hun deeltijd baan met een eigen onderneming. Werken via een uitzendbureau gebeurt vaker. Met hun up-to-date kennis kunnen docenten als edu-ondernemer hun expertise zowel binnen als buiten het onderwijs inzetten. Dat vergroot hun

⁹ <http://www.leraar24.nl>

¹⁰ <http://www.eerstdeklas.nl>

mogelijkheden en maakt hun beroep mogelijk interessanter. Van levenslang lesboer naar edu-ondernemer.¹¹

Anne-Marie Westdorp, oktober 2010

¹¹ Talenten benutten met educatief ondernemen. (z.j.). Verkregen op 2 oktober, 2010, van <http://www.deondernemer-zeeland.nl/200407/r02.shtml>