

# Wie zijn de leraren van morgen?



Op zoek naar nieuw potentieel voor het leraarschap

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	2
Het Onderwijsdrijfverenmodel .....	4
Nieuw potentieel voor het leraarschap! .....	6
Hoe kijken de verschillende segmenten naar het werken in het onderwijs?...	16
Aan de slag .....	28
Onderzoeksverantwoording .....	36
Bijlage .....	38
Colofon .....	40

# Inleiding

**40%** van de beroepsbevolking heeft interesse in een baan in het onderwijs

## Lerarentekort en nieuw potentieel

Het lerarentekort is in Nederland een hardnekkig vraagstuk, met name voor bepaalde vakken en opleidingen in de bètatechniek. De afgelopen jaren hebben we bij PBT ervaring opgedaan in het aanspreken van nieuwe doelgroepen voor het leraarschap. Onder andere het traineeship *Eerst De Klas* liet zien dat het aanbieden van een hybride traineeship met de combinatie onderwijs-bedrijfsleven een nieuwe doelgroep van jonge *high potentials* aantrok voor het onderwijs. Mede hierdoor ontstond bij ons steeds meer het beeld dat er wel degelijk meer mensen geïnteresseerd zijn in werken in het onderwijs. Ze vinden het alleen nu (nog) niet aantrekkelijk genoeg om de stap te zetten.

## Circulaire carrières als aantrekkelijk perspectief?

Vanwege de verwachte olopemde tekorten aan leraren is in het kader van het Techniepact een "Omdenkgroep" met een nieuwe visie gekomen om het lerarentekort tegen te gaan, een visie die aansluit bij de gedachte nieuwe doelgroepen aan te moeten gaan spreken voor het werken in het onderwijs. Aanname hierbij is dat het werken in het onderwijs voor andere doelgroepen veel aantrekkelijker wordt door het

perspectief van een circulaire carrière: het werken in het onderwijs te kunnen combineren met een andere baan of tijdens de loopbaan makkelijker te kunnen bewegen tussen de onderwijs en andere sectoren. Hiervoor zouden ook de leerroutes naar het leraarschap aantrekkelijker en laagdrempeliger gemaakt moeten worden. En hiervoor is het nodig van de onderwijsarbeidsmarkt een open arbeidsmarkt te maken.

## Inzicht in drijfveren

Van "fingerspitzengefühl" en aannames wilden we graag gefundeerd inzicht krijgen in wat mensen zou kunnen bewegen om in het onderwijs te gaan werken. De "Omdenkersgroep" kwam met het idee om – naar het idee van een eerder ontwikkelde bètamentalitymodel waarin de mentalities van jongeren werden blootgelegd ten aanzien van leren en werken in de bètatechniek – een mentality onderzoek te doen naar welke drijfveren de beroepsbevolking heeft ten aanzien van werken in het onderwijs. Zijn er op basis hiervan verschillende doelgroepen te onderscheiden? En zouden we daar met leerroutes en loopbanen veel meer op kunnen inspelen?

## Het Onderwijsdrijfverenmodel

Voor zover bekend is niet eerder representatief onderzoek gedaan onder 'niet-leraren' in Nederland naar hun belangstelling voor het werken in het onderwijs. Dat 'onontgonnen gebied' hebben wij met dit onderzoek in kaart proberen te brengen. De resultaten waren boven verwachting: maar liefst 40% van de beroepsbevolking<sup>1</sup> heeft interesse in werken in het onderwijs! Op basis van een onderwijsdrijfverenmodel worden zes groepen onderscheiden en hebben we zicht gekregen op welke drempels zij ervaren om (ook) in het onderwijs te gaan werken. Met deze publicatie delen we deze resultaten graag met u en geven we een aantal aanbevelingen hoe we denken dat het Onderwijsdrijfverenmodel benut kan worden om samen het lerarentekort tegen te gaan.

**Beatrice Boots**

Directeur PBT

**Joanne Kuipers**

Programmameider Leraren PBT

<sup>1</sup> Met opleidingsniveau mbo 4 en hoger

# Het Onderwijsdrijfverenmodel

## Wat is het?

Het Onderwijsdrijfverenmodel is een segmentatiemodel waarin in één oogopslag te zien is hoe de Nederlandse bevolking staat tegenover werken in het onderwijs. Hoe kijken Nederlanders aan tegen het leraarschap? Wat zijn hun redenen om al dan niet les te willen geven?

## De onderzoeksaanpak

Het Onderwijsdrijfverenmodel is tot stand gekomen op basis van onderzoek. Doel van dit onderzoek was om vanuit de drijfveren van de Nederlandse beroepsbevolking ten aanzien van werken in het algemeen én van werken in het onderwijs in het bijzonder vast te stellen of er nieuwe doelgroepen (nieuw potentieel) zijn voor lesgeven in het onderwijs. Daarnaast is onderzocht op basis van welke bevorderende en belemmerende factoren deze groep kan worden aangesproken en aangespoord om daadwerkelijk (ook) in het onderwijs te gaan werken.

Het onderzoek bestond uit 2 fases: kwalitatieve focusgroepen en een kwantitatieve online vragenlijst. Er werd gewerkt met twee focusgroepen, één bestaande uit leraren uit het primair, voortgezet

en middelbaar beroepsonderwijs en één met werkenden die momenteel geen leraar zijn, maar wel interesse in het beroep hebben en/of in het verleden als leraar gewerkt hadden. Bij deze doelgroepen werden mogelijke drijfveren, waarden en motivaties voor werken in het algemeen en voor werken in het onderwijs verzameld. Vervolgens vulde een representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking (vanaf opleidingsniveau mbo-4) van 1.389 werkenden een online vragenlijst in, die bestond uit 51 stellingen. Deze stellingen zijn de operationalisatie van 36 waarden en drijfveren die verzameld zijn in de focusgroepbijeenkomsten, met deskresearch en kennis van PBT. Naast de stellingen waren gesloten en open vragen opgenomen om de houding van respondenten ten aanzien van lesgeven in het onderwijs te achterhalen.

## Acht dimensies

Voor het indelen van de segmenten in het Onderwijsdrijfverenmodel is gezocht naar de verschillende factoren die ten grondslag liggen aan de houding van mensen ten opzichte van werken in het onderwijs. Deze groepering van factoren worden dimensies genoemd. Elk dimensie is een samenstelling van waarden en drijfveren.

## De dimensies

Op basis van de volgende acht dimensies is de indeling voor het segmentatiemodel bepaald:

### 1 Afwisseling en ontwikkeling in werk

De behoefte hebben aan persoonlijke ontwikkeling en vooruitgang, de behoefte om geïnspireerd te worden, maar ook afwisseling nodig hebben om gemotiveerd te blijven.

### 2 Dienstbaar en ondersteunend

Anderen van dienst willen zijn en het beste uit anderen halen, maar ook een bijdrage willen leveren aan de maatschappij.

### 3 Statusgericht

Het belangrijk vinden om veel geld te verdienen, werk met aanzien en een mooie werkplek in een mooi gebouw te hebben.

### 4 Goed met kinderen en jongeren

Plezier beleven aan werken met kinderen en jongeren, daar ook voldoening uit halen en er goed in zijn.

### 5 Gezag en autoriteit in de klas

Strengere regels en structuur nodig vinden in onderwijs en geloven in top-down kennisoverdracht.

### 6 Wederkerigheid in leren

Het lesgeven aan kinderen en jongeren zelf als leerzaam ervaren. Onderwijs is niet enkel kennisoverdracht, het is tweerichtingsverkeer en ook een wisselwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is nodig.

### 7 Negatief imago van het onderwijs

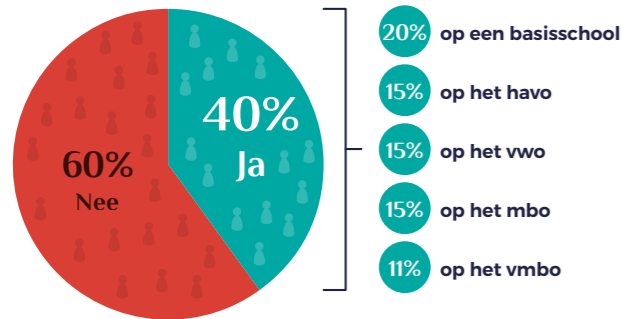
Men ervaart of verwacht een hoge werkdruk in het onderwijs, vindt lesgeven saai en (naar verwachting) gemakkelijk en verwacht moeilijk uit het onderwijs te kunnen doorstromen naar andere sectoren.

### 8 Maatschappelijk belang

Onderwijs ziet men als een plek voor maatschappelijke vorming, goed onderwijs is een verantwoordelijkheid van de gehele maatschappij. Lesgeven is een nobel vak.

# Nieuw potentieel voor het leraarschap!

Uit het onderzoek blijkt dat zich onder de Nederlandse beroepsbevolking aanzienlijk potentieel bevindt voor het verminderen van het lerarentekort. 40% van de werkenden met minimaal mbo-niveau 4 die op het moment geen leraar is of de opleiding tot leraar volgt, tonen interesse om les te geven in het primair, voortgezet en/of middelbaar beroepsonderwijs.



Maar interesse in lesgeven alleen betekent niet automatisch dat deze mensen ook daadwerkelijk in het onderwijs gaan werken.

Daarom is in het onderzoek ingegaan op

- de drijfveren van mensen om eventueel (ook) voor het onderwijs te kiezen, en
- welke drempels zij ervaren bij het maken van de overstap.

Zo ontstaat inzicht in wat deze potentiële doelgroep drijft, en wat ze er juist van weerhoudt voor het onderwijs te kiezen. Deze inzichten helpen om vervolgens ook te kijken of en op welke wijze er kan worden aangesloten bij de behoefte en wensen van deze potentieel geïnteresseerden en hen te interesseren in een carrière in het onderwijs.

## Drijfveren

Allereerst is in het onderzoek gekeken naar drijfveren van mensen die geïnteresseerd zijn in het onderwijs. Deze zijn ook vergeleken met drijfveren van mensen die nu al in het onderwijs werken. Een interessante uitkomst is dat leraren en niet-leraren nauwelijks verschillen in hun drijfveren om (eventueel) voor het onderwijs te kiezen. Beide groepen leveren graag een bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren en helpen graag leerlingen het beste uit zichzelf te halen. Dit zijn voor leraren en niet-leraren redenen om les te geven. Het enige verschil is dat niet-leraren deze redenen minder vaak geven en er ook wat minder uitgesproken in zijn.

**Lerarenopleidingen vormen een belangrijke schakel in mobiliteit op de arbeidsmarkt tussen bedrijfsleven en onderwijs.**

**Een structurele co-creatie met scholen en bedrijven is hierbij belangrijk, want bij werven en matchen, begeleiden en coachen, opleiden en professionaliseren hebben de partijen elkaar hard nodig.**



Leraren (in opleiding)

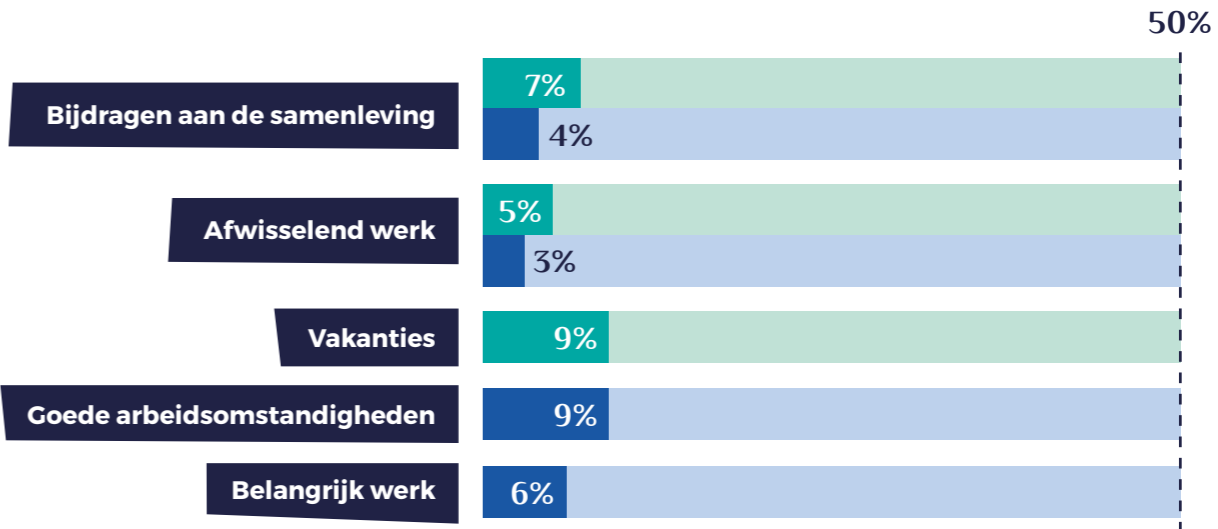
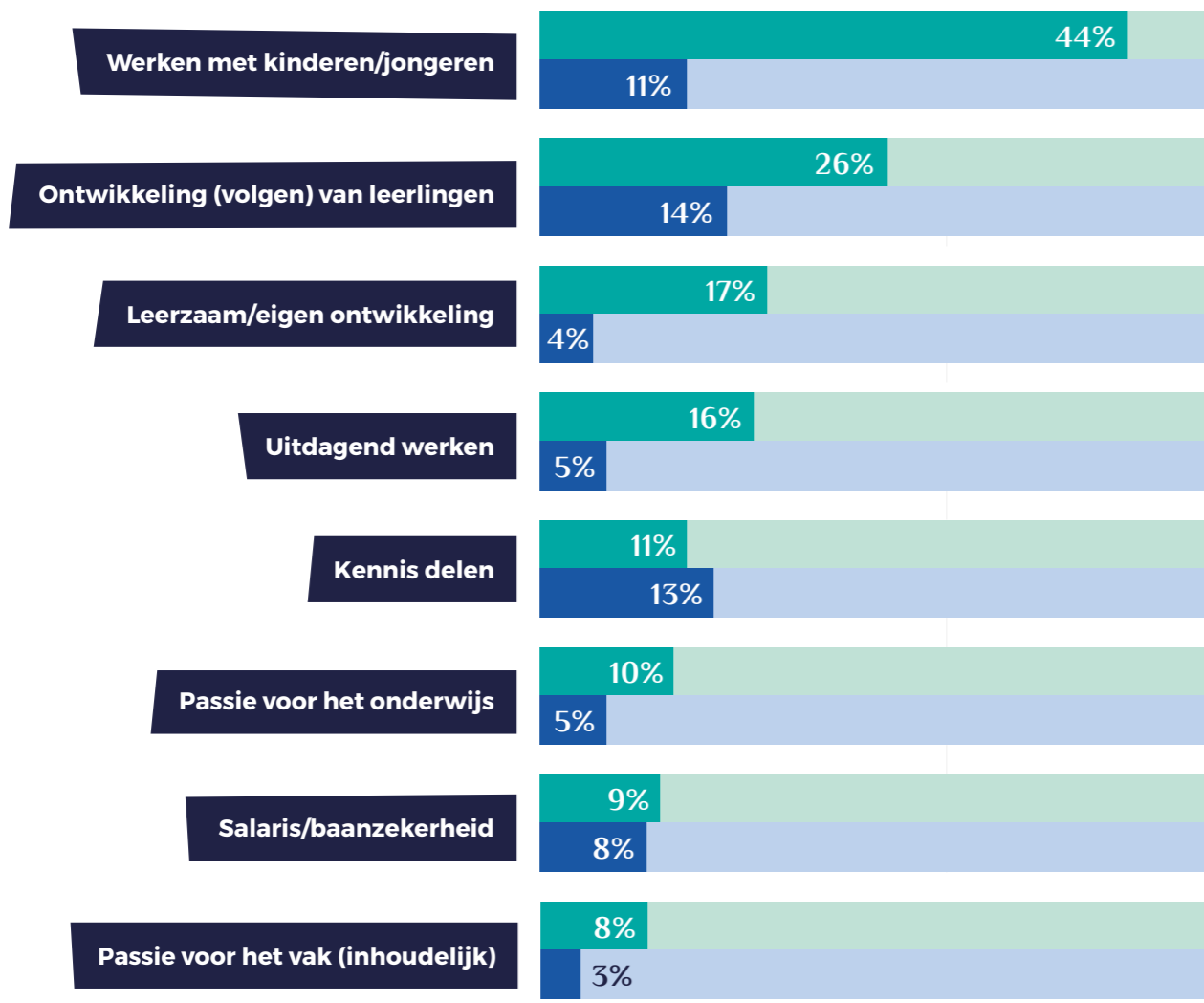
Wat waren voor jou redenen om les te geven in het onderwijs?

Wat zouden voor jou redenen kunnen zijn om les te gaan geven in het onderwijs?



Niet-leraren

50%



### Top 3 doorslaggevende redenen om les te (gaan) geven

Leraren in opleiding

Niet-leraren



## Wat houdt de nieuwe potentiële groep dan tegen?

Behalve begrijpen wat mensen drijft, is het ook belangrijk te weten wat ze nu (eventueel) tegenhoudt. Om een deel van het potentieel uiteindelijk te kunnen motiveren om voor een baan voor de klas te kiezen, is het van belang de verscheidenheid aan drempels te kennen van geïnteresseerden in het onderwijs.

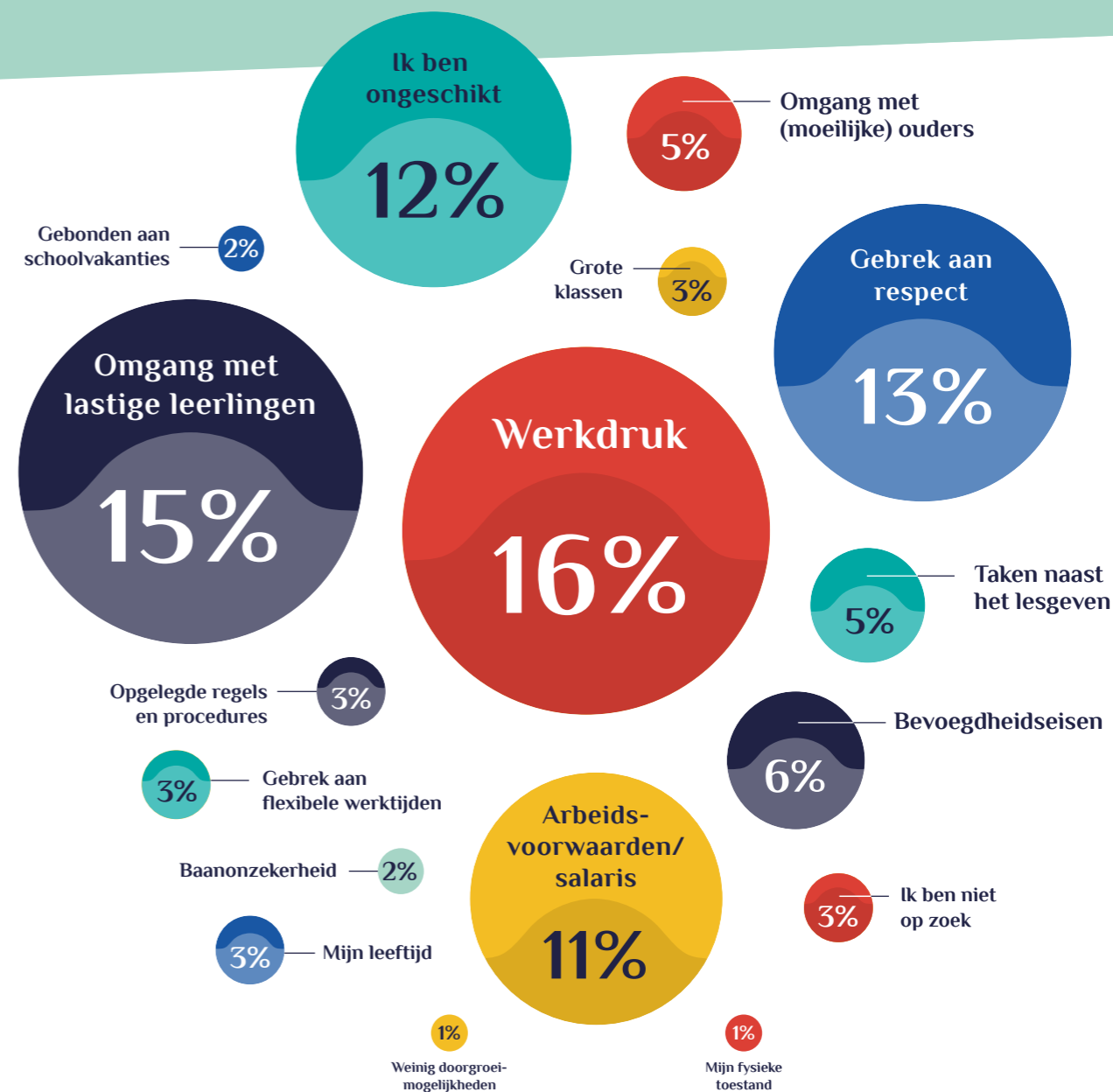
De grootste verschillen tussen leraren en niet-leraren zitten in de beeldvorming over het onderwijs. Bij het onderzoeken van verschillende aspecten van het onderwijs valt op dat niet-leraren een negatiever beeld hebben van het beroep dan leraren. Meer dan de helft van de niet-leraren denkt dat op alle onderwijsniveaus:

- 1 **leraren hoge werkdruk hebben (66%)**
- 2 **leraren veel extra en onbetaalde werkzaamheden hebben (63%)**
- 3 **leraren te maken hebben met lastige ouders (59%)**
- 4 **leraren een slecht salaris verdienen (51%)**
- 5 **het veel tijd en moeite kost om een lesbevoegdheid te halen (51%).**

Vervolgens is aan deze groep geïnteresseerden gevraagd wat hun tegenhoudt om daadwerkelijk les te gaan geven. Ze geven veel verschillende redenen. Relatief vaak wordt de verwachte werkdruk van het onderwijs als drempel genoemd. Ook de omgang met lastige leerlingen en het gebrek aan respect van (sommige) kinderen en jongeren houdt veel geïnteresseerde niet-leraren nu tegen om les te gaan geven.

Relatief vaak wordt de verwachte werkdruk van het onderwijs als drempel genoemd

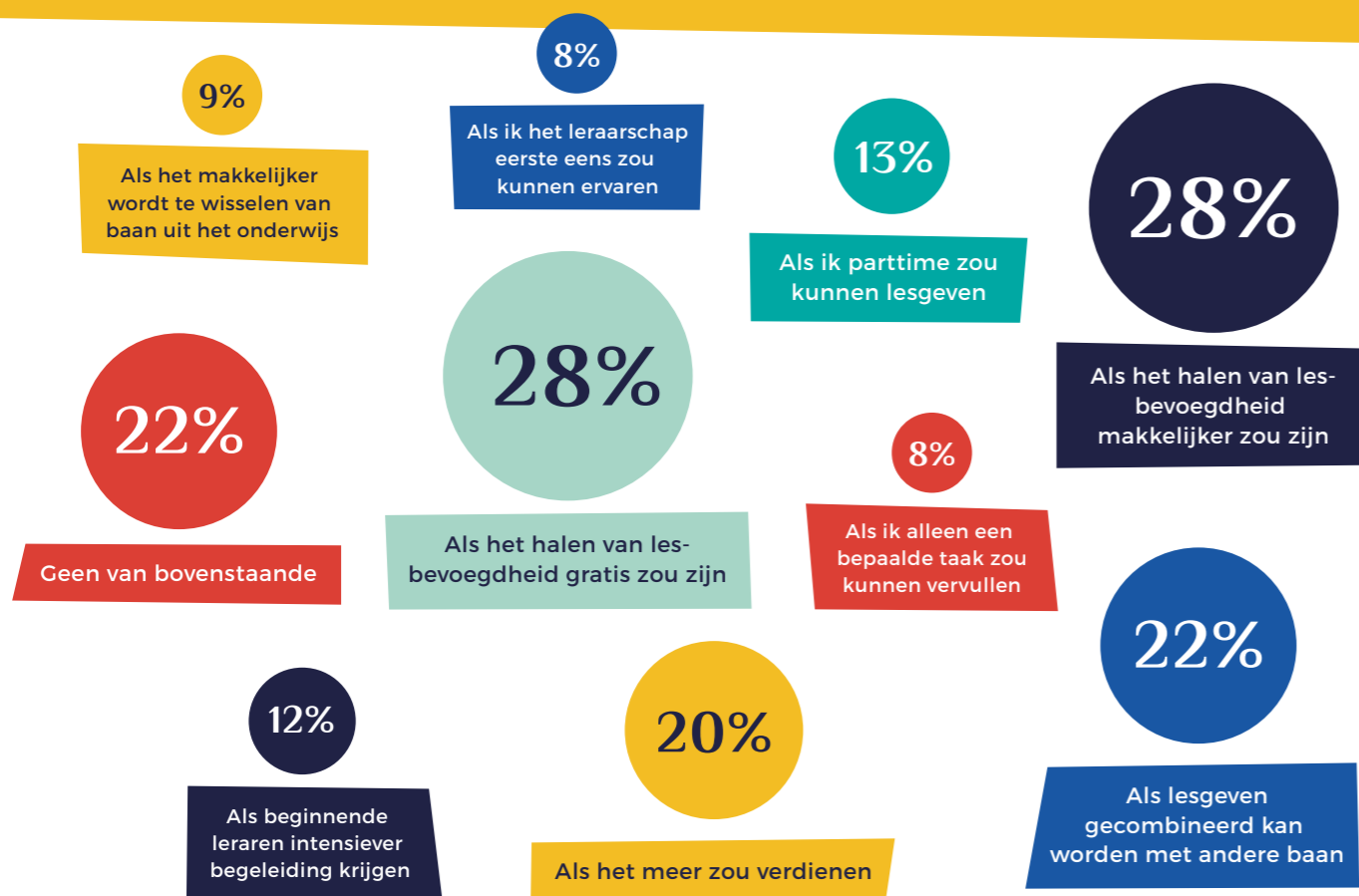
## Welke drempels in het onderwijs zouden jou tegenhouden om daadwerkelijk les te gaan geven?



Daarna is aan de geïnteresseerden gevraagd wat er nodig is om ze toch te motiveren. Ze kregen verschillende oplossingsrichtingen aangereikt. De belangrijkste maatregelen waardoor veel ondervraagden verwachten daadwerkelijk overgehaald te kunnen worden om les te geven:

- het behalen van een lesbevoegdheid gratis of gemakkelijker maken
- de mogelijkheid om het lesgeven te kunnen combineren met ander werk
- een hoger salaris

## Welke van de volgende maatregelen zouden jou ook daadwerkelijk overhalen om in het onderwijs les te geven?



## Een segmentatiemodel

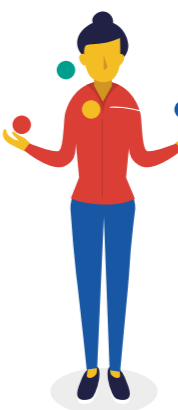
De afwegingen van de (potentieel) geïnteresseerden zijn divers. Een uniforme aanpak om de hele groep te bereiken en te bewegen richting het onderwijs is er dan ook niet. Daarom is er op basis van de onderzoeksresultaten een segmentatiemodel ontwikkeld. Dit model onderscheidt verschillende groepen op basis van hun houding ten aanzien van werken in het *algemeen* en werken in het onderwijs in het *bijzonder*.

Het segmentatiemodel geeft aanwijzingen over een specifieke aanpak voor iedere groep afzonderlijk, om hen te bewegen te kiezen voor een baan in het onderwijs. Er zijn zes segmenten geïdentificeerd: dit zijn groepen van mensen die in de combinatie van de dimensies (zoals genoemd op pagina 5) op dezelfde golfengete zitten. Ieder segment heeft een significant andere kijk op **werk in het algemeen**:



### Zorgdragers

Deze groep mensen is het meest tevreden in hun werk als zij een **positieve impact** kunnen hebben op anderen, of op de maatschappij in het algemeen. Werk gaat voor hen niet direct om resultaat boeken, veel geld verdienen of aanzien hebben.



### Veelzijdigen

Eigen ontplooiing staat centraal bij deze groep mensen. Zij vinden het belangrijk **zichzelf altijd te ontwikkelen**, zowel verticaal (carrière maken, geld verdienen en aanzien krijgen), als horizontaal (nieuwe dingen proberen en geïnspireerd worden door je omgeving).

Voor deze groep is het echter net zo goed belangrijk om **anderen te stimuleren en te helpen**, om bij te dragen aan de maatschappij. Zij zijn ook gevoelig voor waardering. Veel plezier hebben op het werk is voor de veelzijdigen niet onbelangrijk, maar wel ondergeschikt aan de eigen ontwikkeling. Ook bereiken ze graag impact met hun werk. Binnen deze groep is minder behoefte aan structuur en regelmaat.





## Ontdekkers

Ontdekkers vinden het heel belangrijk om in hun werk **vrij te zijn** om zich goed te kunnen ontwikkelen. Een andere belangrijke voorwaarde is de vrijheid om hun werk zelf in te richten en niet te veel rekening te hoeven houden met procedures en regels. Daarnaast werken Ontdekkers graag in een omgeving waar zij **op nieuwe ideeën worden gebracht** en nieuwe dingen kunnen uitproberen. Het is voor hen essentieel om **uitgedaagd te worden**. Zij hoeven niet altijd concrete resultaten te zien om voldoening te krijgen, wel vinden zij het fijn er voor anderen te zijn en waardering te krijgen voor hun werk.



## Aftasters

Dit type is niet erg veranderingsgezind qua werk en **snel tevreden** met wat zij doen. Aftasters hebben geen harde resultaten nodig om voldoening te halen uit hun werk; dat komt vooral uit de kleinere dingen, zoals **plezier hebben** of **waardering krijgen**. Ze zijn niet gericht op aanzien, geld of vooruitgang, maar willen zich wel graag **ontwikkelen**.



## Opklimmers

Opklimmers hebben een **functionele kijk op werk**. Ze werken om geld te verdienen en vinden een **hoog salaris** heel belangrijk. In sommige gevallen weegt geld verdienen zelfs zwaarder dan leuk werk hebben. Niet alleen geld is belangrijk, ze willen ook graag **carrière maken**, regelmatig nieuwe dingen proberen, op een mooie plek werken en een **baan hebben waar anderen naar opkijken**.



## Gezagstrevers

Gezagstrevers functioneren het beste met **regelmaat en structuur** in hun werk. Ook vinden zij het belangrijk dat het **gezellig** is en dat zij lol hebben in wat zij doen. Verder kijken ze vrij **functioneel** naar werk: het is vooral een manier om geld te verdienen. Ze zijn vaak **tevreden** als ze het werk mogen blijven doen wat ze nu ook al doen met weinig animo om te switchen.

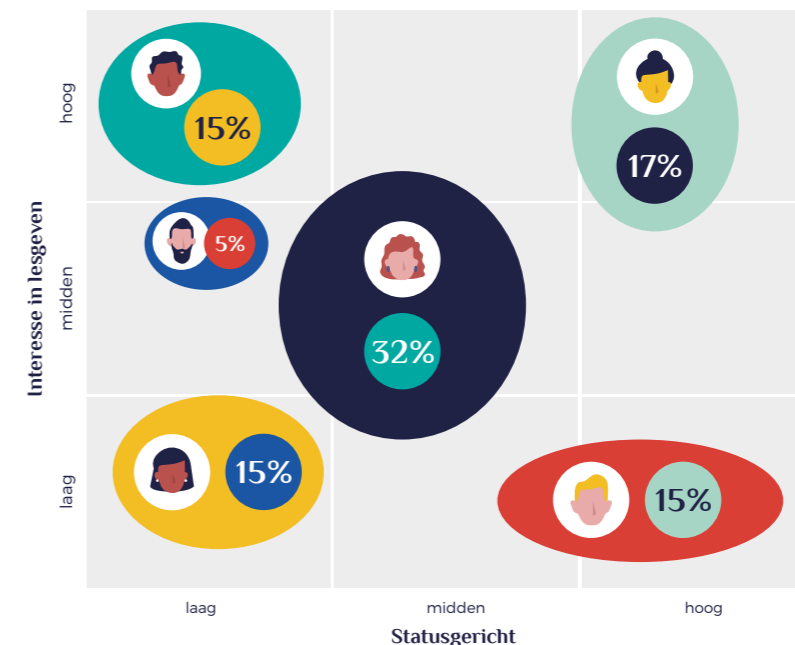
Deze zes segmenten zijn vervolgens "geplot" ten opzichte van hun houding ten opzichte van werken in het onderwijs. Op basis hiervan kunnen de zes segmenten verdeeld worden over 3 groepen:

- **Enthousiasten (32,1%):** hebben veel affectie met en staan open voor een baan in het onderwijs. Binnen deze groep vallen de **Zorgdragers** en de **Veelzijdigen**.
- **Twijfelaars (37,7%):** vinden onderwijs interessant, maar laten zich om verschillende redenen ook remmen. Een deel van de Twijfelaars lijkt

echter goed te interesseren wanneer bepaalde drempels worden weggenomen. Voor deze groep zijn extra inspanningen wenselijk. Binnen deze groep vallen de **Ontdekkers** en **Aftasters**.

- **Afstandelijken (30,2%):** zij ervaren een afstand tot het werken in het onderwijs. Voor deze groep wegen de kosten en inspanningen om hen te enthousiasmeren voor een baan in het onderwijs niet op tegen de baten. Daarvoor is de afstand naar alle waarschijnlijkheid te groot. Binnen deze groep vallen de **Opklimmers** en de **Gezagstrevers**.

Segmentatie lesgeven in het onderwijs



# Hoe kijken de verschillende segmenten naar werken in het onderwijs?

## Zorgdragers



### Hoe staan ze tegenover het leraarschap?

Zorgdragers hebben veel affectie voor het onderwijs. Zij hebben relatief vaak al een lesbevoegdheid en zijn ook al regelmatig werkzaam als leraar. Zorgdragers zien het meeste van alle groepen het maatschappelijk belang van goed onderwijs. Ze vinden zichzelf, maar ook de hele maatschappij én het bedrijfsleven, verantwoordelijk om te zorgen voor goed onderwijs in Nederland. Ze hebben daarnaast een positief beeld van het onderwijs: een plek met veel ontwikkelmogelijkheden, waar je van betekenis kunt zijn voor anderen en de maatschappij. En: een plek waar leuke mensen werken. Ook gaan zij er vanuit dat je als leraar veel variatie hebt in werkzaamheden, een aansprekend perspectief. Tegelijkertijd erkent deze groep dat lesgeven in het onderwijs niet gemakkelijk is. Zij noemen ook het salaris (zeker in het primair onderwijs) en de hoge werkdruk (op alle onderwijsniveaus) als redenen om terughoudend te zijn. Een andere drempel is de vele tijd en moeite die het volgens hen kost om een lesbevoegdheid te halen.

### Waarom zouden zij voor het onderwijs kiezen?

Deze groep is betrokken en ontwikkelingsgericht. Lesgeven lijkt hun een leuke uitdaging, met veel kansen om zèlf te leren. Zij hebben ook vertrouwen in zichzelf en gaan er vanuit dat het werk hun goed ligt. Primaire reden om les te gaan geven is: begeleiden van en werken met leerlingen. Het contact met kinderen en jongeren, en er zorg voor dragen dat zij het beste uit zichzelf halen, geeft deze groep veel voldoening. Lesgeven heeft veel raakvlakken met hun maatschappijgerichte instelling: zij helpen graag anderen en vinden het belangrijk dat iedereen goed kan functioneren in de maatschappij. Het onderwijs is voor hen dé plek waar leerlingen een belangrijke basis mee krijgen. Leraren doen volgens hen belangrijk en eervol werk.

### Top 5 doorslaggevende redenen om les te (gaan) geven

1	Leerlingen helpen het beste uit zichzelf te halen	53%
2	Het contact met kinderen	31%
3	Het onderwijzen van leerlingen geeft veel voldoening	23%
4	Om iets bij te dragen aan de maatschappij	20%
5	Passie voor mijn vak overbrengen aan leerlingen	19%

### Waarom zouden zij *niet* voor het onderwijs kiezen?

Deze groep heeft het idee dat het onderwijs niet bijzonder toegankelijk is. Ze vinden het hard werken en niet gemakkelijk om een lesbevoegdheid te halen. Deze aspecten vormen de grootste drempels. Daarnaast leiden zaken hen af van hun grootste motivatie: de ontwikkeling van jongeren. Daaronder vallen bijvoorbeeld de werkdruk, het mogelijke gebrek aan respect van leerlingen, taken naast het lesgeven of persoonlijke redenen die werk zwaar of onwenselijk maken. Een andere reden om niet te kiezen voor het onderwijs is een laag salaris of andere (onaantrekkelijke) arbeidsvoorwaarden.

### Top 5 drempels om les te (gaan) geven

1	Bevoegdheidseisen	32%
2	Arbeidsvoorwaarden	14%
3	Werkdruk	14%
4	Gebrek aan respect	12%
5	Ik ben ongeschikt	11%

### Hoe zijn ze over te halen?

Zorgdragers vinden lesgeven al een mooi beroep, maar zij worden nog enthousiaster als zij leerlingen ook kunnen **begeleiden** als mentor, vertrouwenspersoon of coach. Ook willen ze graag bijdragen aan de **ontwikkeling van lesmethoden en lesstof** of een leidinggevende functie bekleden.

Verschillende aanpassingen helpen om deze groep te werven voor het onderwijs:

- Wanneer het **gemakkelijker wordt om een lesbevoegdheid te behalen en/of wanneer dit gratis wordt**.
- Als lesgeven ook gemakkelijk parttime kan worden gedaan, bijvoorbeeld als ze het kunnen **combineren met een andere baan**.
- Als beginnende leraren **intensief worden begeleid**.
- Wanneer ze de mogelijkheid hebben om zich op **één taak** binnen het onderwijs te richten.

## Veelzijdigen



### Hoe staan ze tegenover het leraarschap?

Veelzijdigen zijn enthousiast over werken in het onderwijs. Zij hebben het idee dat je als leraar zelf veel kunt leren, en tegelijkertijd ook veel kunt betekenen voor de persoonlijke en intellectuele ontwikkeling van leerlingen. Maar ze zijn ook kritisch naar de onderwijssector. Ze hebben vaker het idee dat leraren in het primair onderwijs veel extra (onbetaalde) werkzaamheden moeten uitvoeren en weinig variatie hebben qua werkzaamheden. Over het (v)mbo denken zij vaker dat leraren te maken hebben met respectloze leerlingen, beperkte doorgroeimogelijkheden, weinig intellectueel uitdagende collega's en een slecht imago. Het meest kritisch zijn deze mensen over het lerarensalaris (ongeacht het onderwijsniveau). Hiervan verwachten zij dat dit te laag is en niet aan hun wensen voldoet.

### Waarom zouden zij voor het onderwijs kiezen?

Veelzijdigen stellen veel en hoge eisen aan hun werk. Veel van wat zij zoeken in een baan, zien ze terug in het onderwijs. Zo vinden zij het onderwijs interessant vanwege de kennisdeling, de persoonlijke uitdagingen in het werk, de arbeidsvoorwaarden (zoals schoolvakanties) en het maatschappelijk belang van goed onderwijs voor de jeugd én voor de gehele samenleving. Kenmerkend voor deze groep

is dat zij zowel sterk scoren op redenen om voor het onderwijs te kiezen (motieven), als op redenen om niet voor het onderwijs te kiezen (drempels). In lijn met het brede en open karakter van deze groep wegen zowel de voor- als de nadelen mee in hun uiteindelijke overweging.

#### Top 5 doorslaggevende redenen om les te (gaan) geven

1	Leerlingen helpen het beste uit zichzelf te halen	31%
2	Om iets bij te dragen aan de maatschappij	27%
3	Passie voor mijn vak overbrengen aan leerlingen	25%
4	Het overbrengen van vakinhoudelijke kennis	24%
5	Het onderwijzen van leerlingen geeft veel voldoening	19%

### Waarom zouden zij *niet* voor het onderwijs kiezen?

Praktische overwegingen vormen voor deze groep de grootste drempels: het idee elders meer te kunnen verdienen, de overtuiging een bevoegdheid halen te veel moeite kost, de hoge werkdruk. Het beeld van (te) grote klassen en respectloze leerlingen maakt hen aan het twijfelen: weegt dit alles wel op tegen

de uitdaging en de ontwikkelingsmogelijkheden? Anderen zijn bang dat zij zich in het onderwijs gaan vervelen vanwege een gebrek aan variatie. Ook vrezen zij dat het moeilijk is in andere sectoren aan het werk te komen met het onderwijs op je cv.

#### Top 5 drempels om les te (gaan) geven

1	Arbeidsvoorwaarden	27%
2	Bevoegdheidseisen	19%
3	Werkdruk	13%
4	Gebrek aan respect	13%
5	Taken naast lesgeven	11%

### Hoe zijn ze over te halen?

Het is bij deze groep vooral belangrijk dat de negatieve aspecten van lesgeven niet in de weg gaan staan van de positieve kanten. Bovenal willen ze zichzelf kunnen ontwikkelen en impact kunnen maken. Deze groep valt op veel manieren te enthousiasmeren om les te gaan geven.

- Aanpassingen die aansluiten bij hun ambities, zoals een **goed salaris** en **doorgroeimogelijkheden**, werken stimulerend.
- Wijzigingen die lesgeven **toegankelijker** zouden maken, zoals eenvoudiger/gratis toegang tot een lesbevoegdheid of ervaring opdoen tijdens bijvoorbeeld een meeloopdag.

- De mogelijkheid om **lesgeven te combineren** met een andere baan of in een parttime-constructie te kunnen doen, wekt de nieuwsgierigheid.
- Dit type is ook gevoeliger dan andere groepen voor het imago van de leraar. Een verbetering van het imago zou hen over de streep kunnen helpen.
- Voor Veelzijdigen is **eigen ontwikkeling** erg belangrijk. Hoe meer zij zich ook binnen of naast het onderwijs kunnen ontwikkelen, hoe eerder zij het lesgeven zullen overwegen, zeker als het bijvoorbeeld gecombineerd kan worden met werken in het bedrijfsleven of een eigen onderneming. Maar ook leerlingen kunnen begeleiden als mentor, vertrouwenspersoon of coach, meewerken aan onderwijsbeleid en/of leidinggeven binnen het onderwijs zijn aantrekkelijke ontwikkelperspectieven.



## Hoe staan ze tegenover het leraarschap?

Ontdekkers verwachten dat voor de klas staan een leuke uitdaging zou kunnen zijn en vermoeden dat ze het ook goed zouden kunnen. Het lijkt hen vooral leuk om op het voortgezet onderwijs te werken. Ze zijn enthousiast over de mogelijkheid om met leerlingen te werken. Ook denken zij zich goed te kunnen ontwikkelen als persoon. Toch is hun enthousiasme gematigd, vooral doordat ze denken dat het lastig is een lesbevoegdheid te halen dat de doorgroeimogelijkheden beperkt zijn, vooral voor het basisonderwijs. Het werken met andere leraren lijkt hen leuk, maar zij verwachten ook dat leraren weinig intellectueel uitdagende collega's zijn. Qua variatie in werkzaamheden en salaris zit het volgens de Ontdekkers in het onderwijs daarentegen wel goed.

## Waarom zouden zij voor het onderwijs kiezen?

Deze groep zou vooral het onderwijs in gaan voor het contact met de leerlingen en om hen te helpen het beste uit zichzelf te halen. Een andere drijfveer is de kans om kennis over te dragen vanuit de passie voor hun vakgebied. Deze aspecten zien ze tevens als belangrijke maatschappelijke taken. Daarnaast verwachten ze dat lesgeven voor hen leerzaam is. Ook de baanzekerheid die het onderwijs te bieden heeft, is voor de Ontdekkers aantrekkelijk.

### Top 5 doorslaggevende redenen om les te (gaan) geven

1	Leerlingen helpen het beste uit zichzelf te halen	43%
2	Het overbrengen van vakinhoudelijke kennis	26%
3	Het contact met jongeren	25%
4	Het contact met kinderen	20%
5	Om iets bij te dragen aan de maatschappij	19%

## Waarom zouden zij *niet* voor het onderwijs kiezen?

De belangrijkste drempel om les te gaan geven ligt voor deze groep in de bevoegdheidseisen. Zij verwachten dat ze moeilijk te behalen zijn en veel tijd en energie kosten. Daarnaast kunnen de taken die bovenop het lesgeven komen, en het gebrek aan respect dat leerlingen kunnen tonen, obstakels vormen.

### Top 5 drempels om les te (gaan) geven

1	Bevoegdheidseisen	27%
2	Gebrek aan respect	20%
3	Taken naast lesgeven	16%
4	Werkdruk	9%
5	Leeftijd	6%

## Hoe zijn ze over te halen?

- Door het **behalen van de lesbevoegdheid** te vergemakkelijken.
- Als ze het **lesgeven kunnen combineren** met een andere baan of in een parttime-constructie kunnen uitvoeren.
- Met de mogelijkheid om een leidinggevende functie te bekleden of leerlingen te begeleiden als mentor, vertrouwenspersoon of coach.
- Andere oplossingsrichtingen hebben volgens de Ontdekkers weinig effect op hen. Kenmerkend is dat zij zich niet snel willen vastleggen voor langere tijd, noch graag committeren aan één baan of één soort werkzaamheid. Ze willen snel aan de slag kunnen en ook het gevoel hebben **gemakkelijk elders een baan te kunnen krijgen**.
- Ontdekkers die momenteel in opleiding zijn, mogen vooral **niet ontmoedigd raken door het vooruitzicht te moeten werken met veel procedures en eisen**.



## Hoe staan ze tegenover het leraarschap?

In deze groep bevinden zich nu weinig leraren. De groep toont echter wel interesse in het onderwijs. Het lijkt ze vooral erg leuk jongeren en kinderen te helpen nieuwe kennis op te doen en daar zelf ook van te leren. Anderzijds denken ze dat voor de klas staan een uitdaging kan zijn, en zeker niet snel saai. In hun ogen zou iedereen een goede leraar kunnen worden, maar ligt het sommigen beter dan anderen. Van zichzelf denken ze dat het hun minder goed afgaat, vooral door de verwachte druk in dit vak, vanuit veeleisende ouders en vanwege talrijke onbetaalde werkzaamheden. Deze aspecten maken het lesgeven in hun ogen tot een nobele taak. Buiten de werkdruk om heeft het onderwijs onder de Aftasters een positief imago. Zij verwachten er goede door-groeimogelijkheden, veel variatie in werkzaamheden en leuke en intellectueel uitdagende collega's.

## Waarom zouden zij voor het onderwijs kiezen?

Het werken met kinderen en jongeren vormt de voornaamste reden om een baan voor de klas te overwegen. Vooral het delen van kennis spreekt aan. Het volgen van en bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen is een belangrijke drijfveer. Sommigen zien het onderwijs als een leuke uitdaging waarvan zij zelf veel kunnen leren en waar ze echt iets kunnen betekenen voor de leerlingen en de samenleving. Anderen in deze groep lijkt die uitdaging juist té groot.

### Top 5 doorslaggevende redenen om les te (gaan) geven

1	Leerlingen helpen het beste uit zichzelf te halen	27%
2	Het overbrengen van vakinhoudelijke kennis	24%
3	Geen enkele reden	21%
4	Om iets bij te dragen aan de maatschappij	19%
5	Passie voor mijn vak overbrengen aan leerlingen	19%

## Waarom zouden zij *niet* voor het onderwijs kiezen?

Aftasters vinden zichzelf vaker dan de andere groepen ongeschikt voor het onderwijs. Zo denken ze geen orde te kunnen houden of niet genoeg overzicht te hebben, waardoor het werk té uitdagend wordt, en dat is de werkdruk niet waard. Opvallend is dat voor deze groep de omgang met mogelijk lastige leerlingen in minder grote drempel is. Ook verwachten zij niet dat leerlingen respectloos zijn of strenger aangepakt moeten worden. Hun twijfels aan hun eigen geschiktheid lijken vooral te maken te hebben met geloof in het eigen kunnen.

### Top 5 drempels om les te (gaan) geven

1	Werkdruk	27%
2	Bevoegdheidseisen	20%
3	Ik ben ongeschikt	16%
4	Arbeidsvoorwaarden	9%
5	Gebrek aan respect	6%

## Hoe zijn ze over te halen?

Gegeven de drempels die deze groep ervaart, kan het interessant zijn de mogelijkheid te bieden om het lesgeven vrijblijvend te proberen. Zo kan deze groep laagdrempelig ervaren of ze geschikt of ongeschikt voor zijn.

In lijn daarmee geeft de groep aan het lesgeven interessanter te vinden als het gemakkelijker te combineren valt met een andere baan of als er tijdens de loopbaan geswitcht kan worden tussen banen binnen en buiten het onderwijs.



## Hoe staan ze tegenover het leraarschap?

Het leraarschap is geen aantrekkelijk perspectief voor deze groep. Dat heeft voor een groot deel te maken met hun negatieve beeld van werken in het onderwijs. In deze groep zijn dan ook weinig leraren te vinden. Opklimmers die wel leraar zijn, geven voornamelijk les op de universiteit. De negatieve houding heeft vooral te maken met hun verwachting dat het vak (te) gemakkelijk is, weinig afwisseling biedt en weinig mogelijkheden voor ontwikkeling. Het werken voor de klas lijkt hun ook niet leuk. Daarnaast hebben ze het idee dat de onderwijscollega's niet leuk zouden zijn of niet hetzelfde intellectuele niveau zouden hebben.

## Waarom zouden zij voor het onderwijs kiezen?

Het grootste deel van de Opklimmers geeft aan geen enkele reden doorslaggevend te vinden. Redenen die hen in de verleiding zouden kunnen brengen zijn baanzekerheid en goede secundaire voorwaarden, zoals schoolvakanties. Ook de mogelijkheid om kennis over te dragen is interessant. Opklimmers denken vaker dan de andere groepen dat je als leraar idealistisch moet zijn en dat onderwijs geven een nobele taak is. Die instelling staat ver van hen af.

### Top 5 doorslaggevende redenen om les te (gaan) geven

1	Geen enkele reden	42%
2	Het overbrengen van vakinhoudelijke kennis	20%
3	Schoolvakanties	13%
4	Leerlingen helpen het beste uit zichzelf te halen	12%
5	Leerlingen voorbereiden op het volwassen leven	11%

## Waarom zouden zij *niet* voor het onderwijs kiezen?

Voor Opklimmers is het volgen van en bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen geen reden om les te gaan geven. Ook zijn zij minder gevoelig voor idealistische motieven zoals het maatschappelijk belang. De belangrijkste drempel is dat zij gewoonweg geen affiniteit hebben met lesgeven. Zij verwachten het contact met leerlingen niet leuk te vinden en denken er ook niet goed in te zijn. De hoge werkdruk (die zij vooral op havo, vwo en mbo verwachten) maakt de sector nog minder aantrekkelijk. De arbeidsvoorwaarden, met name het salaris, vormen nog een extra drempel. Overigens verwachten zij niet dat het salaris ronduit slecht is, maar zij geven aan dat hun wensen op dit gebied (een stuk) hoger liggen.

### Top 5 drempels om les te (gaan) geven

1	Werkdruk	20%
2	Arbeidsvoorwaarden	17%
3	Niet leuk	16%
4	Lastige leerlingen	16%
5	Gebrek aan respect	13%

## Hoe zijn ze over te halen?

- Opklimmers zijn lastig te motiveren om les te geven.
- Ze zijn voor de meeste oplossingsrichtingen ongevoelig, behalve als zij meer zouden verdienen.
- Het zou voor deze groep interessant kunnen zijn om het lesgeven te kunnen combineren met een baan in het bedrijfsleven.
- Hoe dan ook blijft het enthousiasme laag.

## Gezagstrevers



### Hoe staan ze tegenover het leraarschap?

Deze groep heeft niet zo'n hoge pet op van de jeugd van tegenwoordig. Ze vinden dat jongeren te weinig respect tonen en dat ze eerder vermoeiend dan leuk zijn. Dat is meteen de voornaamste reden waarom zij zeer weinig interesse in het onderwijs tonen; in deze groep zijn dan ook niet veel leraren te vinden. Bovendien hebben zij een negatief beeld van het onderwijs. Zij vinden het belangrijk om waardering te krijgen voor hun werk en verwachten die op dit moment weinig te krijgen in een baan voor de klas. Vooral niet van leerlingen. Het lijkt hun ook niet leuk om leraren als collega's te hebben. Tot slot verwachten ze in het onderwijs weinig variatie in hun werkzaamheden.

### Waarom zouden zij voor het onderwijs kiezen?

Er zijn voor de Gezagstrevers weinig redenen om les te gaan geven. Zo geeft de helft aan dat geen enkele reden voor hen doorslaggevend is. Toch zijn er waarden die zij belangrijk vinden die ook in het onderwijs terugkomen. Bijdragen aan de maatschappij, bijvoorbeeld. Een beroep doen op dit plichtsgevoel zou bij deze groep aankomen. Ze vinden het namelijk ook belangrijk dat er goed onderwijs wordt gegeven in Nederland.

### Top 5 doorslaggevende redenen om les te (gaan) geven

1	Geen enkele reden	50%
2	Omdat het belangrijk is dat er goed onderwijs wordt gegeven	15%
3	Het overbrengen van vakinhoudelijke kennis	14%
4	Leerlingen voorbereiden op het volwassen leven	13%
5	Passie voor mijn vak overbrengen aan leerlingen	13%

### Waarom zouden zij *niet* voor het onderwijs kiezen?

De belangrijkste drempel voor deze groep is de omgang met leerlingen. Zij denken dat leerlingen lastig zijn, en verwachten niet daar zelf goed mee om te kunnen gaan. In het onderwijs zijn er in hun beleving nu te weinig regels en structuur, leerlingen worden te vrij gelaten. Hierdoor lijkt het lesgeven hen simpelweg niet leuk; het zou de werkdruk niet waard zijn. Daarnaast hebben zij het idee dat zij zich eerst jarenlang moeten omscholen voordat ze als leraar aan het werk kunnen. Ook denken ze slecht te zijn in de omgang met lastige ouders.

### Top 5 drempels om les te (gaan) geven

1	Werkdruk	20%
2	Arbeidsvoorwaarden	17%
3	Niet leuk	16%
4	Lastige leerlingen	16%
5	Gebrek aan respect	13%

### Hoe zijn ze over te halen?

Het zal lastig worden om de Gezagstrevers te enthousiasmeren voor lesgeven in het onderwijs. De afstand lijkt te groot.

- Ze geven van maar weinig oplossingsrichtingen aan dat die invloed zullen hebben op hun motivatie.
- Een aanpassing die nog enig effect zou hebben, is als zij zich als leraar maar met één taak hoeven bezighouden. Dit zou echter slechts hun interesse wekken, en ze zeker niet meteen overhalen.
- Het imago van de leraar zou verbeterd moeten worden. Bovendien hebben Gezagstrevers nood aan positieve verhalen over de jeugd van tegenwoordig. Anders overwegen ze niet eens een carrière als leraar.

# Aan de slag

We hebben een lerarentekort, maar tegelijkertijd constateren we dat er een grote potentiële groep te interesseren is voor het onderwijs. Dat is goed nieuws! Maar hoe kan deze nieuwe groep aangesproken en aangetrokken worden voor het onderwijs? Hoe kunnen de (gevoelde) drempels worden verkleind of weggenomen om zo deze potentiële groep te verleiden en te motiveren voor de onderwijssector? In dit laatste hoofdstuk doet PBT - op basis van de onderzoeksresultaten - een aantal aanbevelingen.

## Focus op twee doelgroepen

Niet alle groepen zijn even gemakkelijk te interesseren voor het onderwijs. Bovendien zijn sommige groepen erg klein (Ontdekkers), of zijn binnen groep al veel leraren aanwezig (Zorgdragers). Daarom is gekozen om op twee groepen potentieel, het zogenoemde 'laaghangend fruit', verder in te zoomen en te bekijken hoe zij aangesproken kunnen worden voor werken in het onderwijs. Het gaat om de Veelzijdigen (Enthousiasten) en de Aftasters (Twijfelaars).

# Belangrijke kenmerken van Veelzijdigen en Aftasters

## veelzijdigen



### Drempels

Praktische zaken

Salaris

Bevoegdheidseisen

Saai

### Drijfveren

Veelzijdigheid

Uitdaging

Leerlingen helpen

Maatschappelijke bijdrage

Passie voor vak

### Aanpassingen

Beter salaris

Doorgroeimogelijkheden  
(focus op eigen ontwikkeling)

Lesbevoegdheid gemakkelijker

Parttime of hybride werken

## aftaster



### Drempels

Perceptie ongeschikt te zijn

Werkdruk

Bevoegdheidseisen

### Drijfveren

Werken met jongeren  
en kinderen

Delen van kennis

Ontwikkeling

Uitdaging

### Aanpassingen

Vrijblijvend uitproberen

Makkelijk uitstromen (fuik)

Parttime of hybride werken



## Musthaves

Op basis van deze inzichten kunnen voor deze twee doelgroepen een aantal musthaves voor het kiezen van een baan als leraar formuleren:

### Voor de Veelzijdigen...

- moet het eigen leerproces centraal staan in hun werk, met **goede persoonlijke coaching & begeleiding, tijd & ruimte voor professionalisering en ontwikkelmogelijkheden**.
- is het belangrijk om het lesgeven te **combineren met een andere baan (hybride)**.
- mag het werk nooit saai worden door bijvoorbeeld administratieve rompslomp. Ondersteuning in administratie kan helpen.
- is verantwoordelijkheid en regie belangrijk, ze willen zelf het verschil kunnen maken. **Zorg voor prestatieafspraken en zichtbaar resultaat van hun handelen**.
- is denken in kansen essentieel.
- is experimenteren en nieuwe dingen proberen erg belangrijk, waarbij ze bovendien belang hechten aan het aanvoorderschap.
- moet het halen van een **bevoegdheid inzichtelijk en gemakkelijk zijn**. Bij te veel uitzoekwerk haken ze af.
- Is het belangrijk dat zij een baan in het onderwijs kunnen **combineren of afwisselen** met andere banen gedurende hun loopbaan (circulaire carrière).

### Voor de Aftasters...

- moet kennismaken met het onderwijs op een laagdrempelige en simpele manier worden georganiseerd (**eerst even proeven**).
- is bevestiging belangrijk. **Coaching en begeleiding** kunnen hierbij uitkomst bieden.
- moet het **takenpakket overzichtelijk en behapbaar** zijn.
- is uitwisseling en samenwerking met collega's belangrijk om van elkaar te kunnen leren.
- is het belangrijk (te laten zien) dat ze ook een bepaalde tijd in het onderwijs kunnen werken en daarna weer kunnen doorstromen naar een andere sector (circulaire carrière).

## Wat betekent dit voor scholen, het bedrijfsleven en de routes naar het onderwijs?

Welke concrete maatregelen helpen de weg naar het werken in het onderwijs gemakkelijker te maken voor deze doelgroepen?

### > Scholen

De acties van de schoolorganisatie als toekomstig werkgever zijn essentieel in het inspelen op de drijfveren van Veelzijdigen en Aftasters: dáár moeten de leraren van morgen vinden wat voor hen belangrijk is in werk. Een school kan hier op diverse manieren invulling aan geven:

## Anders organiseren

Door op een nieuwe manier naar de organisatie van het onderwijs te kijken, kan het werken in het onderwijs voor een grotere groep aantrekkelijker worden. Moet een leraar alles kunnen en doen? Of kun je met een onderwijsteam differentiëren in taken en rollen zodat leraren binnen het team complementaire taken hebben? Aftasters hebben graag een takenpakket dat behapbaar is, veelzijdigen knappen snel af op "saai werkzaamheden". Door het onderwijs anders te organiseren wordt het ook gemakkelijker hybride docenten, die deels op de school en deels in een andere sector werken, aan te trekken en zo effectief mogelijk in te zetten. Zij brengen juist kennis en ervaring mee van 'buiten' en kunnen (ook) op deze kwaliteit ingezet worden.

### Ontwikkeling en begeleiding

Scholen zouden het werken in het onderwijs aantrekkelijker kunnen maken voor de Veelzijdigen en de Aftasters door bewust in te spelen op goede begeleiding en coaching bij hun ontwikkeling. Veelzijdigen willen het onderwijs graag combineren met een andere baan, hebben een uitdagend pakket nodig waarin veel ontwikkeling mogelijk is. Maak bijvoorbeeld prestatieafspraken en bied een coach aan die meedenkt over doorgroeimogelijkheden, binnen én buiten het onderwijs. Voor Aftasters zit het net iets anders. Zij willen juist niet het diepe in gegooid worden en vragen om goede begeleiding, meer tijd om zich het werk eigen te maken en een

verantwoordelijkheid die geleidelijk aan toeneemt. Een vaste sparringpartner of buddy kan bijvoorbeeld helpen.

### Samenwerken met de omgeving en bedrijfsleven op het gebied van personeel

Veelzijdigen willen uitdaging. Deze uitdaging hoeft niet alleen binnen de school geboden te worden, maar kan ook gevonden worden buiten de school. Zo kunnen scholen bijvoorbeeld in de regio samenwerken en de Veelzijdigen onderling delen of uitwisselen in de regio. Daarnaast kunnen scholen ook meer de samenwerking opzoeken met het bedrijfsleven in de omgeving voor uitwisseling (circulaire carrières) of het delen van personeel (hybride loopbanen). Zowel voor de Aftasters als de Veelzijdigen zijn loopbanen naast of na het onderwijs een wenkend perspectief. Samen optrekken met organisaties biedt dit nieuwe perspectief en zorgt ervoor dat het leraarschap net als veel andere banen meer gezien wordt als een fase in je carrière.

### Voorwaarden HRM

Bij aantrekkelijk werk horen aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Scholen kunnen met nieuwe aanpakken op dit vlak winst behalen; meer out-of-the-box denken in HRM-voorwaarden, bijvoorbeeld met meer differentiatie in salaris en creatieve vormen van arbeidscontracten.

## Tips voor scholen

- Kijk creatief naar de organisatie van onderwijs en differentieer meer in taken en rollen. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van gast- en hybride docenten. Maar ook aan nieuwe rollen als instructeurs, vakexperts, coaches en ontwikkelaars. Laat onderwijsondersteuners en administrateurs de leraar ontlasten in taken. Je hoeft niet alles zelf te doen, vul elkaar aan.
- Zet in op goede begeleiding en coaching, train mensen hierin en neem dergelijke ondersteuning ook op in het functiehuis en in taakomschrijvingen.
- Maak 'mobiliteit' (binnen en buiten het onderwijs) onderdeel van de functionerings- en beoordelingscyclus. Uit het onderzoek blijkt dat veel mensen niet voor hun hele leven of fulltime in het onderwijs willen werken. Is hybride docentschap een optie om de leraar op de langere termijn te behouden?
- Onderstreep in vacatureteksten de benodigde competenties en vaardigheden. Benadruk ook aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden zoals uitdagend, dynamisch en ontwikkelingsgericht werk. Leg de focus op rollen en taken, in plaats van het schetsen van een "traditioneel" beeld van de lerarenfunctie.
- Zorg (bijvoorbeeld samen met de scholen en de lerarenopleiding in de buurt) voor een informatiepunt of contactpersoon in de regio waar iemand vrijblijvend informatie kan krijgen en in gesprek kan gaan over de mogelijkheden van werken in het onderwijs.
- Organiseer – samen met andere scholen en bedrijven in de regio - meeloopdagen en vrijblijvende stages. Zo kunnen mensen laagdrempelig kennismaken met werken in het onderwijs.
- Ga op zoek naar partnerschappen in de regio om mobiliteit van medewerkers te stimuleren, zowel met collega-scholen als met bedrijven en andere organisaties. Breng samen de wederzijdse meerwaarde in kaart. Wat zijn kansen? Wat zijn belemmeringen?
- Differentieer in arbeidsvoorwaarden en contracten en wees hierin creatief; het moet voor de werknemer een aantrekkelijke propositie zijn.

## > Het bedrijfsleven (de arbeidsmarkt buiten het onderwijs)

Ook al zijn de scholen vooral aan zet, ook bedrijven kunnen een (faciliterende) rol spelen. Momenteel werken de meeste Veelzijdigen en Aftasters immers elders op de arbeidsmarkt. Hun werkgevers zullen natuurlijk niet staan te springen om hun personeel "af te staan" aan het onderwijs. Uit maatschappelijk oogpunt en met een blik op belangen in de iets verdere toekomst – voldoende goed opgeleid personeel in de toekomst - zouden bedrijven wel reden kunnen geven een bijdrage te leveren. Ook is er bijna altijd sprake van mobiliteit en natuurlijk verloop binnen organisaties en zou hier door bedrijven ook slim op in gespeeld kunnen worden.

### Employability en ontwikkeling

Carrières in de toekomst zullen steeds meer circulair verlopen. Daarom kunnen bedrijven actief het onderwijs als carrière stap promoten onder personeel dat toe is aan een nieuwe uitdaging. Andersom kunnen organisaties en bedrijven de drempel verlagen voor mensen die na een aantal jaren in het onderwijs weer terug willen naar het bedrijfsleven (circulaire carrière), onder meer door meer erkenning voor de opgedane competenties en ervaringen in het onderwijs.

### Samenwerken met het onderwijs op het gebied van personeel

Bedrijven kunnen – met de hulp van scholen - werken in het onderwijs meer en transparanter onder de aandacht brengen bij hun personeel als optie in de loopbaan. Daarnaast kunnen bedrijven hun relaties met scholen in de omgeving uitbreiden door meer te gaan samenwerken op het gebied van personeel en zo elkaars partner te zijn op een circulaire arbeidsmarkt.

Carrières in de toekomst zullen steeds meer circulair verlopen. Daarom kunnen bedrijven actief het onderwijs als carrière stap promoten onder personeel dat toe is aan een nieuwe uitdaging.

## Tips voor het bijdragen als bedrijf

- Promoot hybride banen en maak ze laagdrempeliger mogelijk.
- Maak 'mobiliteit' (binnen en buiten het bedrijf) naar het onderwijs onderdeel van het functioneringsgesprek. Voor een aantal werknemers kan een hybride beroepsperspectief een uitdagende carrièrestap zijn. Is hybride docentschap een optie om de werknemer met brede ambities op de langere termijn te behouden?
- Geef werknemers ruimte om gastlessen te geven en trainingen in pedagogiek en didactiek te volgen.
- Maak samen met (hybride) docenten inzichtelijk welke competenties zij opdoen in hun werk die voor het bedrijfsleven/andere organisaties zeer waardevol zijn. Erken deze bij het aannamebeleid.
- Bied traineeships aan voor starters en neem daarin een onderdeel 'kennismaking met het onderwijs' op.
- Betrek 'werken in het onderwijs' als een investering in de werknemers van de toekomst en neem het op in de bedrijfsstrategie.
- Organiseer samen met het onderwijs in de regio meeloopdagen op scholen en breng ze onder de aandacht van het eigen personeel.

## > (Leer)routes

De lerarenopleiding is een belangrijke schakel in de route naar het leraarschap en een wettelijk vereiste bevoegdheid. Uit het onderzoek blijkt dat de routes naar het leraarschap en het behalen van een bevoegdheid door onder anderen de Veelzijdigen en Aftasters worden ervaren als drempel. De lerarenopleiding zou daarom - samen met de scholen - kunnen proberen deze (ervaren) drempels weg te nemen en te kijken naar nieuwe mogelijkheden.

### Communicatie & begeleiding

Meer transparantie en communicatie over alle flexibele mogelijkheden en daar ook gemakkelijk je weg in kunnen vinden, maken het onderwijs voor een grote groep laagdrempeliger. Begeleiding en advies op maat, vanaf het begin van de oriëntatie, en goede coaching bij het daadwerkelijk ontwikkelen naar het leraarschap, maken de stap ook kleiner.

## Aantrekkelijke routes

Daarnaast kunnen lerarenopleidingen meer inzetten op flexibel opleiden op maat. Juist door het individueel talent en specifieke ontwikkelvragen centraal te stellen, is de opleiding nog meer geschoeid op een eigen investering in ontwikkeling en op het continu beter willen worden in het leraarschap. Daarnaast kan het werken met rollen en taken in de school (in plaats van één brede functie) vertaald worden naar (deel)bevoegdheden. Ook dat maakt de overstap laagdrempeliger.

De praktische inrichting van de opleiding is een andere factor die kan bijdragen aan de laagdrempeligheid. Bijvoorbeeld wanneer het mogelijk is te leren op de werkplek (school of bedrijf), in de praktijk, of de opleiding meer in te richten als ontwikkelroute en deze op te knippen in kortere, stapelbare trajecten. Dat geeft ruimte, tijd én een impuls aan het blijvend leren en ontwikkelen.

### Samenwerking met partners in de regio

Lerarenopleidingen vormen een belangrijke schakel in mobiliteit op de arbeidsmarkt tussen bedrijfsleven en onderwijs. Structurele co-creatie met scholen en bedrijven is hierbij belangrijk, want bij werven en matches, begeleiden en coachen, opleiden en professionaliseren hebben de partijen elkaar hard nodig.

## Tips voor het bijdragen als lerarenopleiding

- Stel maatwerk en de benodigde vaardigheden voor een hybride baan (onderwijs en overige arbeidsmarkt) centraal en vertaal deze rollen en taken door in de inhoud van de lerarenopleiding.
- Zet in op mogelijkheden tot profilering binnen leerroutes naar rollen in het onderwijs.
- Zet nog meer in op het begeleiden en coachen van potentials, al vanaf hun eerste blijk van interesse in een baan in het onderwijs.
- Denk vraaggericht mee met de individuele situatie en wensen rond loopbaan en ontwikkeling. Wat is het verdere ontwikkelperspectief van een kandidaat?
- Neem het talent en de ontwikkelvragen van de potential als uitgangspunt voor het ontwerpen van een leerroute, niet het curriculum en het diploma. Maak de omslag van opleiding naar permanente ontwikkeling en maatwerk-ontwikkelroutes.
- Ga voor hybride docentschap door talent te scouten onder alle bachelors en een educatieve minor of track nog meer tot logisch en integraal onderdeel te maken van opleidingen. Kwalificeer daardoor zoveel mogelijk jongeren vanaf het afstuderen voor het onderwijs. Zorg met aanpassingen ook voor meer civiel effect.

# Onderzoeksverantwoording

## Voor het onderzoek werden de volgende kaders gesteld:

- Het onderzoek is gericht op de beroepsbevolking in Nederland met minimaal een mbo-4-diploma, vanwege het vereiste doorstroomopleidingsniveau voor het docentschap.
- In het onderzoek wordt de houding ten aanzien van werken in het onderwijs getoetst.
- De focus lag op lesgeven in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Hoger beroeps- en wetenschappelijk onderwijs werden in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.
- De focus ligt in dit onderzoek op potentieel voor onderwijsgevende functies, niet op andere functies in het onderwijs.
- Terminologie: in het onderwijs worden diverse benamingen gebruikt voor het leraarschap, denk aan docent, leerkracht, meester en juf. In dit onderzoek wordt gemakshalve steeds de term 'leraar' gebruikt.

Het onderzoek, uitgevoerd door marktonderzoeksbureau Motivaction<sup>2</sup>, bestond uit twee delen: kwalitatieve focusgroepen en een kwantitatieve online vragenlijst.

## Focusgroepen

Voor het gedeelte met de focusgroepen is het veldwerk verricht op 2 februari 2017. Alle respondenten hadden ten minste mbo-niveau 4. De eerste focusgroep bestond uit leraren uit het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. De tweede groep bestond uit personen uit de beroepsbevolking met de leeftijd van 18-60 jaar die op dit moment niet als leraar werken, maar daar wel interesse in hebben en/of in het verleden als leraar hebben gewerkt. Uit de focusgroepen zijn verschillende mogelijke drijfveren, waarden en motivaties voor werken in het algemeen en in het onderwijs verzameld. De respondentenselectie werd uitgevoerd door inhouse respondentenselectiebureau M-Select, de community van Motivaction. Respondenten hebben als dank voor hun deelname aan het onderzoek een incentive ontvangen.

<sup>2</sup> Motivaction is lid van de MOA en maakt deel uit van de Research Keurmerkgroep

## Kwantitatief online onderzoek

Het veldwerk voor het segmentatiemodel is uitgevoerd in de periode 28 februari 2017 tot 12 april 2017 via het StemPunt-panel van Motivaction. De online vragenlijst, ingevuld door 1389 Nederlanders in de leeftijd van 18-60 jaar met minimaal mbo-niveau 4, bestond uit 51 stellingen, een operationalisatie van 36 waarden en drijfveren. Naast de stellingen zijn tien gesloten en twee open vragen opgenomen om de houding ten aanzien van lesgeven in het onderwijs te achterhalen. Ter input van de online vragenlijst is gebruik gemaakt van waarden en drijfveren die zijn verzameld in de focusgroepen, via deskresearch en via input van PBT.

De resultaten zijn representatief op de kenmerken leeftijd, geslacht, opleiding, regio, Mentality: het unieke waarden- en leefstijlenmodel van Motivaction en alle interacties daartussen. De onderzoeksdata zijn gewogen met het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit bestand is wat betreft socio-demografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS. Respondenten kregen als dank voor hun deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt-spaarprogramma.

# Bijlage

## Enthousiasten

Segment	Leraarschap	Drijfveren	Drempels	Aanpassingen (in volgorde van belang)
<b>Zorgdragers 15%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>21% lesbevoegd</li> <li>3% in opleiding</li> <li>11% is leraar</li> <li>67% heeft interesse</li> <li>po, vo en mbo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Affectie voor onderwijs</li> <li>Omgang met kinderen</li> <li>Ontwikkelingsgericht</li> <li>Voldoening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet toegankelijk</li> <li>Hard werken</li> <li>Respectloze jongeren</li> <li>Persoonlijke redenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begeleiding mogen geven</li> <li>Ontwikkelen onderwijs</li> <li>Lesbevoegdheid makkelijker halen</li> </ul>
<b>Veelzijdigen 17%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>13% lesbevoegd</li> <li>0% in opleiding</li> <li>12% is leraar</li> <li>61% interesse</li> <li>vo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veelzijdigheid</li> <li>Uitdaging</li> <li>Leerlingen helpen</li> <li>Maatschappelijke bijdrage</li> <li>Passie voor vak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Praktische zaken</li> <li>Salaris</li> <li>Bevoegdheidseisen</li> <li>Saai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beter salaris</li> <li>Doorgroei-mogelijkheden</li> <li>Lesbevoegdheid makkelijker halen</li> <li>Parttime of hybride</li> </ul>

## Twijfelaars

<b>Ontdekkers 5%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>18% lesbevoegd</li> <li>15% in opleiding</li> <li>0% is leraar</li> <li>58% interesse</li> <li>vo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contact met leerlingen</li> <li>Kennisoverdracht</li> <li>Maatschappelijk belang</li> <li>Vast inkomen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bevoegdheidseisen</li> <li>Gebrek aan respect</li> <li>Te veel regels</li> <li>Werkdruk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lesbevoegdheid makkelijker halen</li> <li>Parttime of hybride</li> <li>Makkelijk uitstromen</li> </ul>
<b>Aftasters 32%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8% lesbevoegd</li> <li>2% in opleiding</li> <li>3% is leraar</li> <li>50% interesse</li> <li><i>Niet specifiek</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werken met kinderen en jongeren</li> <li>Delen van kennis</li> <li>Ontwikkeling</li> <li>Uitdaging</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ongeschikt (perceptie)</li> <li>Hoge werkdruk</li> <li>Bevoegdheidseisen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vrijblijvend proberen</li> <li>Parttime of hybride</li> <li>Makkelijk uitstromen</li> </ul>
<b>Opklimmers 15%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7% lesbevoegd</li> <li>2% in opleiding</li> <li>6% is leraar</li> <li>20% interesse</li> <li>wo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salaris</li> <li>Ontwikkelen</li> <li>Aanzien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geen affectie met onderwijs</li> <li>Hoge werkdruk</li> <li>Salaris</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beter salaris</li> <li>Combineren met bedrijfsleven of eigen onderneming</li> </ul>
<b>Gezagstrevers 15%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8% lesbevoegd</li> <li>0% in opleiding</li> <li>6% is leraar</li> <li>18% interesse</li> <li><i>Niet specifiek</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bijdrage aan maatschappij</li> <li>Waardering voor werk</li> <li>Plichtsgevoel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Omgang met leerlingen</li> <li>Gebrek aan regels en structuur</li> <li>Omscholing</li> <li>Lastige ouders</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eén taak</li> <li>Verbetering imago leerling en leraar</li> </ul>

## Afstandelijken

# Colofon

Deze publicatie is tot stand gekomen op basis van het onderzoeksrapport “Bestrijden van het lerarentekort – een zoektocht naar nieuwe doelgroepen” en samengesteld en ontwikkeld door Edith Hilbink, Marieke Wolthoff, Joanne Kuipers (PBT) en Yvonne Gielen (Fontys Hogescholen)

**Onderzoeksbegeleiding bij Motivaction:**

Ikrame Azaaj & Pieter Paul Verheggen

**Begeleiding onderzoek vanuit PBT:**

Edith Hilbink, Marieke Wolthoff & Joanne Kuipers

**Tekstredactie:**

Mélanie van den Haak (Texcellent)

**Vormgeving en coördinatie publicatie:**

Saus! Digitale Producties & Joëlle Bemelman (PBT)

Januari 2018

© PBT Auteursrechten voorbehouden. Gebruik van de inhoud van deze publicatie is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

**Websites**

[www.circulairecarrieres.nl](http://www.circulairecarrieres.nl)

[www.pbt-netwerk.nl](http://www.pbt-netwerk.nl)

[www.motivaction.nl](http://www.motivaction.nl)

Voor meer informatie over het Onderwijsdrijfverenmodel kunt u contact opnemen met PBT via [info@pbt-netwerk.nl](mailto:info@pbt-netwerk.nl) of kijk op onze websites.



