

Onderzoeksartikel

Hoe houden we zij-instromers voor de klas? Het onderwijs als aantrekkelijke werkplek

Ilona van Heijst, Monique Volman (Universiteit van Amsterdam) en Edith van Eck (voormalig Kohnstam Instituut)

Samenvatting

Vanwege het lerarentekort is het belangrijk om het beroep aantrekkelijk te maken voor een bredere groep, waaronder zij-instromers. Zij dragen niet alleen bij aan het verminderen van het lerarentekort maar brengen ook waardevolle kennis en ervaring mee vanuit andere sectoren. Om zicht te krijgen in hoe zij-instromers het onderwijs ervaren als werkplek, en wat er nodig is om dit beroep aantrekkelijk te houden of aantrekkelijker te maken, hebben we interviews afgenomen bij zij-instromers (N=19). Deze vonden plaats 2,5 jaar na de start van de opleiding. Zij-instromers noemen vooral 1) de werksfeer en werkdruk (werkcondities); 2) het contact met leerlingen en het lesgeven (inhoud werk); 3) salaris; en 4) iets voor anderen willen betekenen als elementen die een rol spelen in hun werktevredenheid.

Inleiding

Het onderwijs kampt met aanzienlijke lerarentekorten (Ministerie van OC&W, 2023; OECD, 2018). Om de stap naar het beroep aantrekkelijk te maken voor een bredere groep mensen zijn er alternatieve leerroutes ontwikkeld. Een belangrijke groep die aangetrokken wordt door deze alternatieve leerroutes zijn zij-instromers. Dat zijn mensen die besluiten vanuit andere beroepen de overstap te maken naar het onderwijs (Paniagua et al., 2018)- en die volgens collega's in scholen, dankzij hun kennis en ervaring, meteen een bijdrage leveren aan de schoolpraktijk. Zo nemen ze vakkennis mee en laten ze collega's met een frisse blik naar hun eigen onderwijspraktijk kijken (Van Heijst et al., in press). Momenteel is 28% van alle leraren in opleiding zij-instromer, maar slechts 30% van hen is na zeven jaar nog werkzaam in het onderwijs. Dat is opmerkelijk, want hoewel deze uitstroompercentages vergelijkbaar zijn met die van reguliere leraren (Ministerie van OC&W, 2020), zou bij zij-instromers juist een lagere uitstroom verwacht mogen worden. Zij maken doorgaans een bewuste carrièreswitch, vaak na een langere periode van professionele en persoonlijke ontwikkeling, gemotiveerd door intrinsieke drijfveren en een bewuste afweging van alternatieven. Hoewel zij zich vooraf niet altijd bewust zijn van de complexiteit van het leraarschap (Van Heijst et al., 2024a), maakt hun werk en

levenservaring hen doorgaans veerkrachtiger in het omgaan met uitdagingen van het beroep (Van Heijst et al., 2024b).

Deze onverwacht hoge uitval roept de vraag op wat maakt dat zij-instromers het onderwijs verlaten en hoe het onderwijs voor hen aantrekkelijker kan worden gemaakt. In dit onderzoek interviewden we zij-instromers over de vraag wat het leraarschap een aantrekkelijk respectievelijk onaantrekkelijk beroep voor hen maakt en wat er in het onderwijs zou kunnen veranderen om aantrekkelijker te zijn. Hun ervaringskennis biedt waardevolle handvatten voor scholen om de aantrekkelijkheid van het leraarsvak te vergroten en zij-instromers langdurig te behouden.

Aantrekkelijkheid van het leraarsvak

Literatuur over werktevredenheid van leraren biedt inzicht in elementen die bijdragen aan of belemmerend zijn voor werkplezier. Een bekend meetinstrument hiervoor is de gevalideerde Job Descriptive Index (JDI). Deze index onderscheidt de volgende dimensies: werkinhoud, salaris, relatie met de leidinggevende, relatie met collega's, en promotie- en ontwikkelmogelijkheden (Smith et al., 1969, zoals geciteerd in Kinicki et al., 2002). In onderzoek naar de werktevredenheid van leraren worden vergelijkbare componenten onderscheiden: werkinhoud, werkcondities, salaris, relatie met het schoolmanagement en mogelijkheden om zich professioneel te ontwikkelen (Liu & Ramsey, 2008). In ons onderzoek hebben we deze dimensies gebruikt als kader om inzicht te krijgen in wat het beroep van leraar aantrekkelijk of juist onaantrekkelijk maakt voor zij-instromers. Om een analytisch kader te scheppen, hebben we de oorspronkelijke dimensies geclusterd in drie overkoepelende dimensies: werkinhoud, werkcondities (waaronder de subdimensies arbeidsverhoudingen (relaties) en loopbaanperspectief (doorgroei mogelijkheden)), en salaris. Daarnaast maken we de keuze om ook een vierde categorie toe te voegen die niet genoemd is door Liu & Ramsey (2008), maar die wel betekenisvol blijkt voor zij-instromers: de ervaring iets voor anderen te betekenen (Hogg et al., 2023; Hunter-Johnson, 2015).

Aantrekkelijkheid van de inhoud van het werk

Werktevredenheid wordt voor een belangrijk deel bepaald door tevredenheid over de *inhoud van het werk* (Kinicki et al., 2002; Liu & Ramsey, 2008). De werkinhoud speelt ook een belangrijke rol bij de keuze van zij-instromers om leraar te worden en te blijven. Hierbij gaat het om inhoudelijke aspecten van het

lesgeven, zoals plezier in het overbrengen van de lesstof en het contact en de interactie met leerlingen. Deze passie om te onderwijzen blijkt voor zij-instromers een belangrijke reden om de overstap naar het onderwijs te maken (Hunter-Johnson, 2015). De literatuur noemt ook aspecten van het werk, zoals negatief leerlinggedrag en verantwoording via gestandaardiseerde methodes, als redenen voor zij-instromers om het onderwijs te verlaten (Brantlinger, 2021; Hogg et al., 2023).

Aantrekkelijkheid ten aanzien van de werkcondities

Werkcondities dragen bij aan de werktevredenheid van leraren en zijn in de literatuur in een aantal subcategorieën onderscheiden. Ten eerste speelt de mate van *autonomie* die leraren ervaren een rol, waarbij meer autonomie vaak als wenselijk ervaren wordt (Kinicki et al., 2002; Koffeman et al., 2023). Ten tweede zijn *relaties* met collega's en het management belangrijk, vooral voor zij-instromers (Coppe et al., 2023; Hogg et al., 2023). Werkdruk is een derde aspect; leraren ervaren tijdgebrek en ook vinden ze de klassen groot (Liu & Ramsey, 2008). Dit blijkt voor zij-instromers een belangrijke reden om het onderwijs te verlaten (Hogg et al., 2023). Een vierde aspect is de *schoolorganisatie* en de *beschikbaarheid van (technologische) middelen* (Liu & Ramsey, 2008). Hierover zijn zij-instromers geregeld kritisch (Brantlinger, 2021). Ten vijfde zijn *ontwikkelmogelijkheden* zoals professionalisering en promotie, belangrijk voor de tevredenheid (Kinicki et al., 2002).

Aantrekkelijkheid door het salaris, gerelateerd aan het werk

Een andere belangrijke bron van de werktevredenheid van leraren ligt in het salaris. Hoewel zowel blijvende als vertrekkende leraren ontevredenheid over het leraarssalaris uiten (Liu & Ramsey, 2008), blijkt uit onderzoek dat salaris op zichzelf slechts een beperkte voorspellende waarde heeft voor uitval, zeker wanneer de werkomstandigheden of het schoolleiderschap wel als positief wordt ervaren (Nguyen et al., 2020). Toch is er reden om het belang van salaris niet volledig opzij te schuiven. Zo laat Hunter-Johnson (2015) zien dat salaris wel degelijk een belangrijke reden vormt voor zij-instromers om hun onderwijsloopbaan te beëindigen. Een reden hiervoor kan liggen in de groeiende verschillen tussen lerarensalarissen en de salarissen van andere beroepen die een vergelijkbaar opleidingsniveau vragen (Allegretto et al., 2008).

Aantrekkelijkheid door de ervaring iets voor anderen te betekenen

Een aspect dat niet direct terugkomt in de onderzoeken naar werktevredenheid van Kinicki et al. (2002) en Liu & Ramsey (2008) maar dat wel een drijfveer vormt voor leraren om te kiezen voor het leraarschap, is de wens iets te betekenen voor de maatschappij. Zij-instromers geven aan, na een carrière in het bedrijfsleven, iets terug te willen geven aan de maatschappij, door bij te dragen aan de oplossing van het lerarentekort en hun kennis door te geven aan de volgende generatie (Hogg et al., 2023; Hunter-Johnson, 2015). Het is aannemelijk dat, wanneer deze altruïstische motieven worden beloond en zij-instromers zien dat hun inzet daadwerkelijk impact heeft, dit positief bijdraagt aan hun werktevredenheid. Daarom kijken we in dit onderzoek ook of antwoorden van zij-instromers te relateren zijn aan deze component.

Doel van de studie

Het onderwijs kampt met tekorten aan gemotiveerde leraren, wat het aantrekken en behouden van zij-instromers extra belangrijk maakt. Deze groep levert niet alleen een bijdrage aan het verminderen van de tekorten maar neemt ook waardevolle kennis en ervaringen mee het onderwijs in (Van Heijst et al., in press). Zij-instromers blijven echter vaak korter in het beroep dan wenselijk is. Uit eerder onderzoek weten we welke elementen een rol spelen in de werktevredenheid. Om zij-instromers te binden aan het onderwijs is het essentieel te begrijpen hoe zij werkaspecten ervaren, wat aantrekt of afstoot, en hoe het onderwijs daarop kan inspelen. In dit onderzoek gebruiken we de elementen die volgens eerdere onderzoeken bijdragen aan de werktevredenheid van leraren als kader om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen. Tegelijkertijd staan we open voor aanvullende inzichten die buiten dit theoretisch kader vallen en mogelijk specifiek betekenisvol zijn voor zij-instromers.

Onderzoeksvragen:

- Wat vinden zij-instromers aantrekkelijk aan het onderwijs als werkplek?
- Wat vinden zij-instromers minder aantrekkelijk aan het onderwijs als werkplek?
- Wat kan er worden verbeterd om het onderwijs aantrekkelijker te maken als werkplek voor zij-instromers?

De inzichten uit deze studie kunnen bijdragen aan strategieën om zij-instromers aan te trekken en langdurig voor het onderwijs te behouden.

Methoden

In dit onderzoek zijn 19 zij-instromers geïnterviewd die deelnamen aan een alternatief opleidingstraject aan de Universiteit van Amsterdam voor de vakken natuurkunde, scheikunde, wiskunde, informatica en economie. Hierbij gaat het om één cohort zij-instromers waarvan twee personen ervoor kozen niet deel te nemen aan het onderzoek. Deze groep is gekozen omdat zij-instromers in deze knelpuntvakken van groot belang zijn voor het terugdringen van het lerarentekort, en omdat zij al gedurende hun opleiding praktijkervaring opdoen op scholen. Door hun positionering op het grensvlak van opleiding en werkpraktijk kunnen zij waardevolle inzichten geven in de aantrekkelijkheid van het beroep. Dit opleidingstraject duurt 1,5 tot 2 jaar. Gedurende de opleiding werken de zij-instromers minimaal twee halve dagen op een middelbare school, met extra begeleiding in de startfase voor een zachte landing. Het eerste jaar omvat vier fulltime collegeweken op de universiteit en acht avondbijeenkomsten en het tweede jaar zes avondbijeenkomsten in het eerste semester.

Bij de start van de opleiding was de jongste zij-instromer 29 jaar, een aanzienlijke groep was tussen de 40 en 50 jaar ($n = 8$) en de grootste groep tussen 51 en 60 jaar ($n = 10$). 2,5 jaar na de start van de opleiding werden de zij-instromers uitgenodigd voor een semi-gestructureerd interview (gemiddelde duur interview 53 minuten). Op dat moment waren de meesten afgestudeerd ($n = 11$), enkele deelnemers bevonden zich in de afrondende fase ($n = 4$), en een aantal had nog geen zicht op afronding van de opleiding ($n = 4$).

In de interviews vroegen we zij-instromers (onder andere) wat zij aantrekkelijk en onaantrekkelijk vinden aan het onderwijs, en hoe de aantrekkelijkheid verbeterd kan worden. De interviews zijn geanalyseerd via inhoudsanalyse (Miles & Huberman, 1994) waarbij relevante fragmenten voor de beantwoording van de onderzoeksvragen werden geselecteerd en gecodeerd op basis van de in de literatuur gevonden categorieën (werkcondities, werkinhoud, beloning, enz.). Er werden geen aanvullende categorieën gevonden. In de categorie werkcondities vonden we wel een aantal subthema's (autonomie, relaties met collega's, enz.). Coderingen waarover twijfel bestond, werden in het onderzoeksteam besproken en op basis van consensus vastgesteld. Op basis van de gecodeerde fragmenten hebben we vervolgens per (sub)thema naar patronen gezocht.

Resultaten

De presentatie van de resultaten is gestructureerd volgens de hoofd- en subdimensies die voortkwamen uit onze analyse. Per (sub)dimensie zijn representatieve citaten gekozen.

Werkcondities op een school

De werkcondities zijn het meest in het oog springende element als het gaat om de aantrekkelijkheid van het beroep als leraar. Daarbij komen de volgende vijf sub-elementen nadrukkelijk naar voren: autonomie, relaties met collega's en leidinggevenden, werkdruk, organisatie en middelen, en ontwikkelmogelijkheden.

Autonomie als werkconditie

Zij-instromers geven aan de keuzevrijheid die het beroep biedt te waarderen. Door het lerarentekort en de vele vacatures ervaren sommigen meer autonomie op de arbeidsmarkt. Zij kunnen vaak zelf kiezen waar zij willen werken en of zij dit parttime of fulltime doen.

Ook binnen het dagelijks werk in de klas ervaren veel zij-instromers een grote mate van autonomie. Het leraarschap biedt hen veel vrijheid in de invulling van hun lessen. Zoals een respondent aangaf: *"Er is niet één waarheid; iedereen doet het op zijn eigen manier, en daar is ruimte voor. Eigenlijk is het een hele vrije baan."* En een andere respondent geeft aan: *"Je kunt echt je eigen visie implementeren of je eigen denkbeelden."*

Autonomie kan ook als een beperking voelen door een gebrek aan uitwisseling van lesmateriaal en methoden. Een zij-instromer gaf aan: *"Elke docent maakt zijn eigen lessen zonder dat er veel gedeeld wordt. Als je een database hebt, pluk je er een les uit en die ga je naar je eigen smaak pimpen [...] Dan heb je een goede basis."*

Om het beroep aantrekkelijker te maken pleiten zij-instromers voor meer samenwerking en het delen van lessen tussen docenten bijvoorbeeld via een centrale database om hen te helpen efficiënter hun lessen voor te bereiden.

Sociale relaties in school

Zij-instromers zijn overwegend positief over de sociale cultuur van hun werkomgeving. Ze omschrijven scholen als een sociale werkomgeving met betrokken collega's. Een respondent benadrukte: *"De cultuur bevalt me wel. Mensen zijn meer zichzelf en minder oppervlakkig. De vibe op een school, met leerlingen die rondrennen, grappen maken en sporten, is gewoon heel leuk."*

Tegelijkertijd verloopt de samenwerking niet altijd soepel. Sommige zij-instromers ervaren een gebrek aan teamgevoel en gedeelde verantwoordelijkheid. Bijvoorbeeld wanneer collega's zich niet houden aan afspraken over de omgang met leerlingen: *"Het zou helpen als er op dat punt één lijn getrokken zou worden."* Daarnaast wordt kritiek van collega's en leerlingen soms als uitdagend ervaren, omdat het hen confronteert met het feit dat ze als leraar een starter zijn.

Werkdruk als werkconditie

Zij-instromers ervaren de werkdruk in het onderwijs op uiteenlopende manieren. Sommigen zien het als een uitdagend aspect van het werk, terwijl anderen het als overweldigend ervaren. Een respondent beschreef het leraarschap als een adrenalinesport: *"Je weet nooit wat er gaat gebeuren, en het geeft voldoening als alles goed is gegaan."* Anderen vinden de werkdruk echter zwaar en vinden dat je veel concessies moet doen om het werk gedaan te krijgen: *"[Als] je het echt binnen je uren gaat doen, dan moet je heel veel nadelige keuzes maken [...]. Je kan het misschien [...], als je heel efficiënt bent, maar dat gaat enorm ten koste van het plezier in het onderwijs."*

Zij-instromers geven aan dat beter beleid rondom niet lesgebonden taakuren de aantrekkelijkheid van het beroep zou vergroten. Het aanbieden van taakdifferentiatie, waarin docenten op basis van voorkeur en kwaliteit dit type taken op zich nemen, zou volgens enkele zij-instromers verlichting kunnen bieden.

Organisatie en middelen

Zij-instromers waarderen de mensgerichte, sociale sfeer binnen school, maar zijn vaak kritisch over de starre organisatie, gebrekkige communicatie en een beperkte langetermijnvisie. Zij-instromers ervaren hun beperkte invloed op de schoolorganisatie als lastig. *"De keuzes die [de schoolleiders] maken zijn voor mij niet allemaal even logisch, en daar zou ik wel iets aan willen doen. Dus ik zit wel vaak bij de conrector op de kamer."* Veel zij-instromers geven aan het beroep als leraar voor de klas te willen (blijven) combineren met een andere baan. Zoals een van hen aangeeft: *"Ik weet nog niet of ik uiteindelijk voltijds het onderwijs in ga of niet, op dit moment vind ik het heel fijn [om beide banen te behouden] maar goed, dat is wel intensief."* Zij-instromers ervaren echter dat scholen hier nog niet op zijn ingericht. Dit komt volgens hen vooral doordat het onderwijs werkt met vaste roosters, vakanties en collectief vastgestelde vrije dagen, waardoor parttime

werken in het onderwijs soms toch lastig te combineren is met een andere baan. Enkele zij-instromers geven aan dat meer flexibiliteit in vakanties en werktijden het beroep aantrekkelijker zou maken. Dit geldt met name voor de groep zij-instromers die hun baan als leraar voor de klas willen (blijven) combineren met hun andere baan.

Ontwikkelmogelijkheden

De overstap naar het onderwijs wordt door zij-instromers vaak als een boost in hun persoonlijke ontwikkeling ervaren maar het wordt ook als een uitdaging gezien om weer onder aan de ladder te beginnen. Veel respondenten waarderen het leren van nieuwe vaardigheden en het afwisselende karakter van het werk. Bovendien ervaren ze het als positief dat deze nieuwe professie andere kennis en vaardigheden vraagt dan hun vorige werk. Tegelijkertijd geven zij aan dat er in de praktijk vaak onvoldoende tijd is om zich gericht te ontwikkelen. Door de hoge werkdruk ontbreekt de ruimte voor verdieping en reflectie, waardoor persoonlijke ontwikkeling soms in het gedrang komt – ondanks de sterke motivatie om te blijven leren. Zij-instromers geven aan zich het best te ontwikkelen in een omgeving die gericht is op groei: waar ze fouten mogen maken, successen kunnen beleven en ondersteuning krijgen waar nodig. Tot slot wordt de aanwezigheid van meerdere zij-instromers op één school als waardevol ervaren, omdat dit het delen van ervaringen en onderlinge steun bevordert.

Inhoud van het werk als leraar

Uit onze studie blijkt dat de inhoud van het leraarschap zij-instromers aantrekt. Het contact met leerlingen, omschrijven zij als leuk en verfrissend. Plezier in dit contact is niet altijd vanzelfsprekend en hangt ook samen met een voorkeur voor een bepaalde leeftijdsgroep of schooltype. Veel zij-instromers ervaren dat het motiveren en enthousiasmeren van jongeren moeilijker is dan gedacht. Een van hen beschrijft dit als volgt: *“Veel zij-instromers knappen af op dat leerlingen moeilijk te motiveren zijn soms [...] Daar [zou] in de opleiding meer aandacht voor kunnen zijn. Wat voor tools heb je in handen om te zorgen dat ze toch aan de slag gaan?”* Om van het contact met leerlingen te kunnen genieten benadrukken zij-instromers het belang van goed klassenmanagement.

Het lesgeven zelf wordt door zij-instromers ervaren als leuk en uitdagend, mede omdat iedere les een nieuwe kans biedt om jezelf te verbeteren. Een van de geïnterviewden beschrijft dit als volgt: *“Er gaat van alles en nog wat mis, maar een*

dag later krijg je weer een nieuwe kans om het op te lossen. Dus niet alles hoeft foutloos. Dat is fijn, daar kan je weer van leren." Zij-instromers hechten bovendien waarde aan hun vakinhoudelijke expertise en ervaren plezier in het overdragen van die kennis. Tegelijkertijd merken ze dat de ruimte om hun specifieke vakkennis over te dragen soms beperkter is dan verwacht.

Ook geven zij-instromers aan dat het werken in het onderwijs moet passen bij jou als persoon. Zo noemt een zij-instromer: *"Je krijgt kritiek van leerlingen en moet kunnen incasseren."* Ook wordt genoemd: *"Het is geen werk voor mensen die van rust en regelmaat houden."* Ook benadrukken zij dat het type school moet aansluiten bij de voorkeuren en stijl van lesgeven van de zij-instromer.

Om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten pleiten zij-instromers voor goede begeleiding en succeservaringen in de beginfase van de loopbaan, wat helpt om geleidelijk in te groeien in het beroep. Ter verbetering suggereert een van de zij-instromers: *"Als er echt substantieel meer tijd zou zijn om mensen te begeleiden in scholen, zouden veel meer mensen ook blijven hangen."* Om geleidelijke ingroei in het beroep te stimuleren geven zij-instromers aan dat het belangrijk is om goed na te denken bij de keuze van klassen voor een zij-instromer. Zij benadrukken dat het belangrijk is om hen niet direct de meest uitdagende klassen -waar niemand voor wil staan- toe te wijzen. Daarnaast vinden zij het waardevol om aan verschillende soorten klassen te kunnen lesgeven, zodat zij een breed scala aan ervaringen kunnen opdoen.

Salaris

Salaris speelt ook een rol in de werktevredenheid van zij-instromers. Een klein deel van de respondenten geeft aan dat het salaris in vergelijking met andere sectoren acceptabel is. De meerderheid vindt dat het te wensen overlaat en onvoldoende recht doet aan de kennis en ervaring die zij-instromers meenemen. Zij-instromers pleiten voor een inschaling die recht doet aan hun eerdere ervaring en de vakkennis, expertise en competenties die zij meebrengen. Een van de zij-instromers wijst op de grote discrepantie in salaris: *"Waar wij zij-instromers altijd tegenaan zullen lopen is zeg maar dat stukje salaris. Zij-instromers [...] werken natuurlijk twintig of dertig jaar, en als je dan met [de laagste salarisschaal voor een startende leraar] aankomt, dan zijn ze dus niet vrolijk."* Een ander relateert dit door te wijzen op het feit dat hier wel een opleiding tegenover staat: *"[Bij de start] kun je natuurlijk zeggen: 'Je bent niet opgeleid en dan krijg je een salarisschaal op het laagste niveau.' Dan denk ik: 'Oké, ik krijg een opleiding, ik hoef er niet voor te betalen, [...] ik moet niet zeuren.'" Maar hij wijst er*

ook op dat juist de periode waarin zij-instromers tijd vrij moeten maken om de opleiding te volgen, voor financiële problemen kan zorgen: *“Maar je ziet heel veel mensen hebben daar last van want die moeten gewoon die anderhalf, twee jaar financieel overbruggen. Toevallig kon ik dat makkelijk met, met m’n enorme bonus van [naam bedrijf], maar dat is niet voor iedereen zo.”*

Aantrekkelijkheid door iets voor anderen te betekenen

Zij-instromers noemen de maatschappelijke relevantie als belangrijke motivatie om in het onderwijs te werken en halen voldoening uit het bijdragen aan de ontwikkeling van jongeren. Zo legt een van de zij-instromers uit: *“Zij-instromers zijn bijna altijd mensen rond hun midlife, die bedenken: ‘Hoe kan ik betekenisvol zijn?’ Want kennelijk wordt het intermenselijke belangrijker als je ouder wordt. Het is in het onderwijs zo makkelijk om betekenisvol te zijn.”*

Ook benoemen zij-instromers gevoelens van voldoening wanneer zij het idee hebben hun opgebouwde expertise en ervaringen over te kunnen dragen aan de volgende generaties: *“Voor [veel mensen uit het bedrijfsleven] is het toch hartstikke mooi dat zij halverwege of tegen het einde van hun loopbaan al die dingen die ze kunnen of geleerd hebben in dienst stellen van de volgende generaties.”* In de praktijk blijkt het soms echter lastiger dan gedacht om echt een verschil te maken, bijvoorbeeld doordat leerlingen moeilijk te motiveren zijn.

Daarnaast vinden meerdere zij-instromers dat er onvoldoende gebruik wordt gemaakt van hun vakkennis en andere competenties. *“Ons wordt wel een beetje voorgehouden van: ‘Als zij-instromer neem je een heleboel bagage mee naar een school’, maar daar wordt helemaal geen gebruik van gemaakt. [...] Niemand vraagt ooit: ‘Wat heb jij op je vorige werk gedaan?’”*

Conclusie en discussie

De instroom van medewerkers vanuit andere sectoren in het onderwijs is van belang, omdat dit bijdraagt aan het verminderen van het lerarentekort. Bovendien kan zichtbare, succesvolle instroom van zij-instromers bijdragen aan een verbetering van de status van het leraarschap en het beroep als aantrekkelijk positioneren (Van Heijst et al., in press). Om de hoger dan verwachte uitvalpercentages van zij-instromers terug te dringen en de kans te vergroten dat zij langdurig behouden blijven voor het onderwijs, hebben we onderzocht welke elementen van het beroep hen aantrekken of juist afstoten en hoe het onderwijs hier beter op kan inspelen.

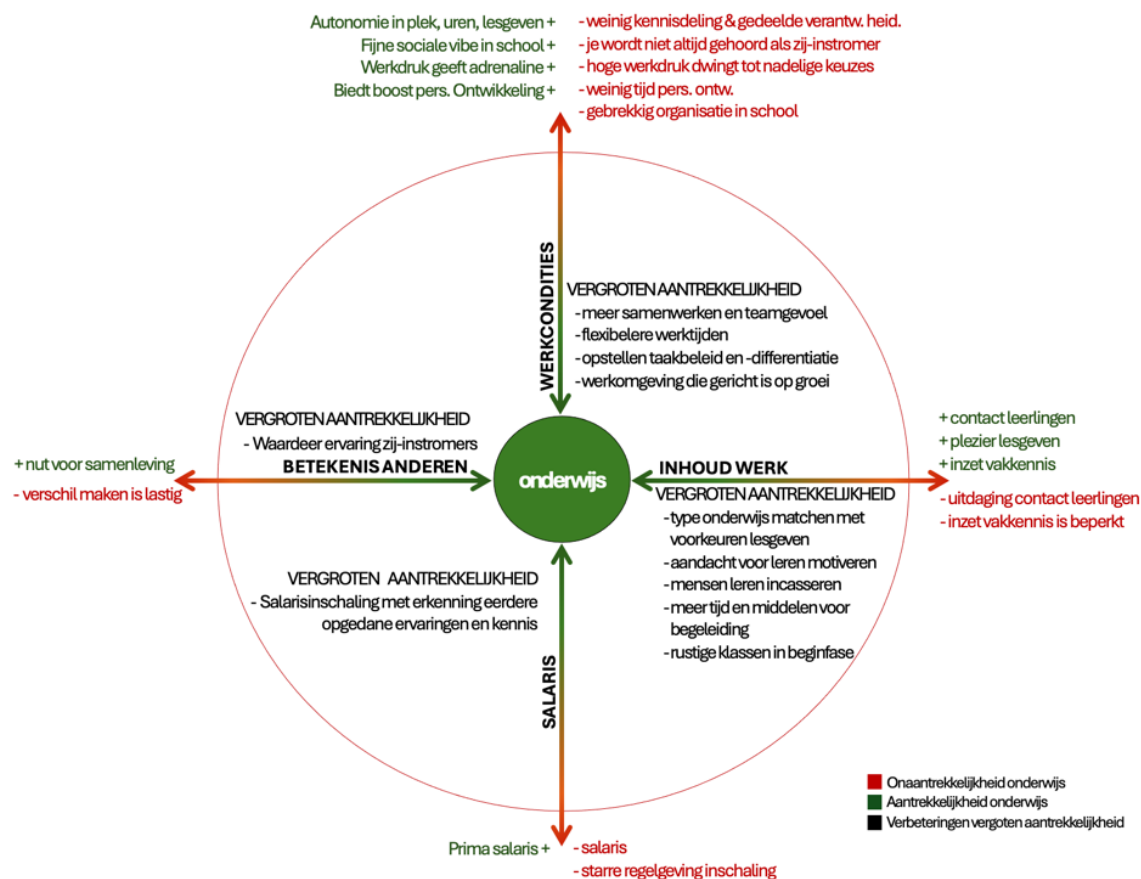
De resultaten laten zien dat het leraarschap voldoening geeft aan zij-instromers door de autonomie, sociale interacties in de school, ontwikkelingskansen en maatschappelijke relevantie die het biedt, maar ze ervaren ook knelpunten in werkcondities die de onaantrekkelijkheid van het beroep vergroten. Sommige structurele condities, zoals flexibiliteit in vrije dagen/uren en de werkdruk, zijn lastig te veranderen, maar er zijn ook structuur- en organisatiekwesaties waar wel wat aan te doen is, zoals meer structurele begeleiding bieden. En er zijn cultuurkwesaties, zoals meer delen van lesmateriaal en lesvoorbereidingen, meer aandacht voor beginnende collega's, en erkenning en waardering voor wat zij-instromers aan expertise meebrengen.

Figuur 1 geeft een overzicht van de belangrijkste bronnen van werk(on)tevredenheid die zij-instromers ervaren in het onderwijs, en hun suggesties voor verbetering. Hieronder lichten we deze thema's verder toe.

Autonomie van de leraar: balans tussen vrijheid, flexibiliteit en samenwerking

Eerder onderzoek heeft laten zien dat met name leraren in het voortgezet onderwijs gebrek aan professionele autonomie ervaren in de klas waarbij leraren zich niet vrij voelen om hun onderwijs naar eigen inzicht in te richten (Van Casteren et al., 2023). Ons onderzoek laat zien dat deze ervaring niet gedeeld lijkt te worden door zij-instromers. Zij geven juist aan de autonomie die het leraarschap biedt te waarderen; ze ervaren die vooral in de vrijheid om hun lessen zelfstandig vorm te geven en verantwoordelijkheid te nemen voor hun klas. Toch ervaren zij tegelijkertijd een gebrek aan vrijheid op organisatorisch vlak, bijvoorbeeld bij het inplannen van werktijden en vakanties. Deze beperkte flexibiliteit kan voor zij-instromers een struikelblok vormen, zeker wanneer zij het leraarschap willen combineren met een andere baan. Maatwerkafspraken, bijvoorbeeld over het bijwonen van vergaderingen, studiedagen of de inzet bij buitenschoolse activiteiten, zouden hierbij een oplossing kunnen bieden. Daarnaast kan autonomie onbedoeld doorschieten, vinden zij-instromers, wanneer collega's weinig samenwerken of lesmateriaal niet wordt gedeeld, terwijl dit juist zo belangrijk is voor zij-instromers (Coppe et al., 2023). Een mogelijke oplossing die genoemd wordt is het opzetten van een centrale digitale database met lesvoorbeelden en materiaal. Dit vergroot de autonomie op een constructieve manier: zij-instromers kunnen sneller lessen voorbereiden en bouwen voort op het werk van ervaren docenten. Opvallend is dat dergelijke

databases al bestaan (bijv. Klascement), maar het lijkt erop dat studenten en hun opleiders hier nauwelijks weet van hebben. Hierdoor blijft het potentieel van bestaande bronnen onbenut.



Figuur 1: Overzicht werktevredenheidsfactoren genoemd door zij-instromers

Salaris en erkenning van eerder verworven competenties als bronnen van ontevredenheid

Leraren geven aan soms gefrustreerd of ontevreden te zijn over hoe de schoolleiding omgaat met de arbeidsvoorwaarden, met name als het gaat over inschaling (het vaststellen van het salarisoniveau bij indiensttreding) en de functiemix (het verdelen van docenten in verschillende salarisschalen op basis van ervaring, taken en verantwoordelijkheden). Met name onduidelijkheden hierover zijn een bron van frustratie (Van Casteren et al., 2023). Ook voor zij-instromers vormt het salaris een bron van ontevredenheid (Hogg et al., 2023). Zij verwachten geen topsalaris, en zij kunnen zich vaak prima verplaatsen in de dilemma's van de schoolmanager, aangezien ze zelf ook vaak leidinggevende posities hebben bekleed (Van Heijst et al., 2024a). Maar het plaatsen van deze professionals op de startschaal, vergelijkbaar met jonge afgestudeerden zonder

werkervaring, wordt als onredelijk gezien. Dit kan demotiverend werken, zeker gezien de vaardigheden en kennis die zij meenemen uit eerdere loopbanen. Het belang van maatwerk in het erkennen van eerder verworven competenties en kennis bij de salarisinschaling lijkt hierin van essentieel belang.

Een frisse blik van zij-instromers op schoolorganisatie en beleid

Opvallend is dat een deel van de zij-instromers in ons onderzoek aangeeft zich erkend te voelen door collega's en leerlingen (en dat dat belangrijk voor hen is). Tegelijkertijd valt op dat waardering en erkenning door schoolleiders door niemand wordt genoemd. Zij-instromers zijn kritisch richting de schoolleiding en vinden dat er te weinig tot geen gebruik wordt gemaakt van de eerdere werkervaring die zij meebrengen. In eerder onderzoek vonden we dat veel zij-instromers zich in het eerste halfjaar van hun opleiding identificeren met schoolmanagers, omdat ze de managementrol herkennen (Van Heijst et al., 2024a). Tweeënhalf jaar na de start van de opleiding horen we in de interviews echter voornamelijk kritiek op het management. Dit sluit aan bij bredere bevindingen binnen het voortgezet onderwijs, waar onvrede over schoolbeleid en de manier waarop het management onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en het persoonlijk leiderschap organiseert, vaak een belangrijke reden is voor vertrek naar een andere school of uit het onderwijs (Hogg et al., 2023; Van Casteren et al., 2023).

Tegelijkertijd geven collega's in scholen aan dat zij-instromers een verfrissende blik meebrengen en bestaande werkwijzen binnen scholen ter discussie durven te stellen (Van Heijst et al., in press). Door zij-instromers actief te betrekken bij managementgesprekken en beleidsvorming kunnen schoolleiders niet alleen laten zien dat ze de kennis en ervaring van zij-instromers erkennen, maar het biedt ook de gelegenheid om waardevolle feedback te ontvangen waarmee de organisatiecultuur vernieuwd kan worden en beleid kan verbeteren. Dit kan vervolgens een positieve invloed hebben op het behoud van leraren binnen het onderwijs.

Vervolgonderzoek en praktische implicatie

Onze studie laat zien dat het leraarschap voor zij-instromers aantrekkelijk is wanneer zij voldoende autonomie, erkenning en ondersteuning ervaren. Een gerichte aanpak van deze elementen – zoals het benutten van hun expertise, het flexibiliseren van beleid en het bieden van een ondersteunend netwerk – kan bijdragen aan het terugdringen van de uitval van zij-instromers en het verhogen

van de status van het beroep. Dit onderzoek richt zich op zij-instromers die zich aan het begin van hun loopbaan als leraar bevinden. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op zij-instromers met een langere staat van dienst, om te achterhalen welke factoren op de lange termijn bepalend zijn voor hun binding aan het onderwijs. Daarnaast is herhaling van dit onderzoek bij een bredere en meer diverse groep zij-instromers wenselijk, om de reikwijdte en generaliseerbaarheid van de bevindingen te vergroten.

Voor lerarenopleidingen ligt er een taak in het voorbereiden van zij-instromers op complexe aspecten van het beroep, zoals klassenmanagement en het motiveren van leerlingen. Tegelijk kunnen zij-instromers worden ondersteund in het herkennen en benutten van hun eigen expertise. Door hen te versterken in het zichtbaar maken van hun meerwaarde, kunnen zij zich profileren als change agents die bijdragen aan ontwikkeling binnen scholen.

Auteurs

Monique Volman is hoogleraar Onderwijskunde aan de Universiteit van Amsterdam. In haar werk staat de vraag centraal hoe scholen kunnen bijdragen aan betekenisvol leren voor een diverse groep leerlingen en leraren.

m.l.l.volman@uva.nl

Edith van Eck was programmaleider en senior-onderzoeker bij het Kohnstamm Instituut van de Universiteit van Amsterdam. Zij hield zich daar bezig met onderzoek naar werken in het onderwijs, (on)gelijkheid en onderwijsvernieuwing, en met de verspreiding van kennis uit onderzoek.

evaneck460@gmail.com

Ilona van Heijst is lerarenopleider, coördinator van een zij-instroomtraject en onderzoeker aan de Universiteit van Amsterdam. Haar inhoudelijke expertise ligt bij zij-instromers en professionalisering van leraren.

i.w.l.vanheijst@uva.nl

Referenties

- Allegretto, S., Corcoran, S., & Mishel, L. (2008). *The teaching penalty: Teacher pay losing ground*. Economic Policy Institute.
https://www.researchgate.net/publication/238658259_TEACHING_PENALTY_Teacher_Pay_Losing_Ground
- Brantlinger, A. B. (2021). Entering, staying, shifting, leaving and sometimes returning: A descriptive analysis of the career trajectories of two cohorts of alternatively certified mathematics teachers. *Teachers College Record*, 123(9), 28-56.
- Coppe, T., Sarazin, M., März, V., Dupriez, V., & Reamdonck, I. (2023). Second career teachers' work socialization process in TVET: A mixed method social network perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, 1-17.
- Hogg, L., Elvira, Q., & Yates, A. (2023). What can teacher educators learn from career-change teachers' perceptions and experiences: A systematic literature review. *Teaching and Teacher Education*, 123, 1-14.
- Hunter-Johnson, Y., (2015). Demistifying the mystery of second-career teachers' motivation to teach. *The Qualitative Report* 20(8), 1359-1370.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14-32.
- Koffeman, A., Van de Kuilen, H., & Snoek, M. (2023) Professionele ontwikkeling als strategie om leraren te behouden. *Velon tijdschrift voor lerarenopleiders*, 44(4), 26-44. www.velon.nl
- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analysis of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-1184.
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (second edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ministerie van OC&W (2023). *Tendrapportage arbeidsmarkt leraren PO, VO en MBO 2023*. Verkregen 16 augustus 2024 van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/15/bijlage-3-1-tendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2023>

Ministerie van OC&W (2020). *Rapportage zij-instroom leraren 2020*. Verkregen 10 augustus, 2022, from <https://open.overheid.nl/repository/ronl-ca25b29e-961c-44fe-aa65-ce93d3164402/1/pdf/Rapportage%20zij-instroom%20leraren%202020.pdf>

Nguyen, T. D., Pham, L. D., Springer, M. G., & Crouch, M. (2020). The correlates of teacher turnover: An updated and expanded meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31, 100355. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100355>

OECD (2018). *Results: effective policies, successful schools* (Vol. V). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ca768d40-en>

Paniagua, A., & Sanchez-Martí, A. (2018). Early career teachers: pioneers triggering innovation or compliant professionals? *OECS Education Working*, 190.

Van Casteren, W., Lodewick, J., Lommertzen, J., Luyten, E. & van Mensvoort. (2023). *Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo*. ReserchNed. <https://www.voion.nl/publicaties/vertrekredenen-leraren-en-docenten-in-het-po-vo-en-mbo/>

Van Heijst, I., Cornelissen, F., & Volman, M. (2024a). Tension-evoking experiences of second-career student teachers at the start of their training program. *European Journal of Teacher Education*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/02619768.2024.2445105>

Van Heijst, I., Volman, M., & Cornelissen, F. (2024b). Coping strategies used by second-career student teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 94(2), 387-406. <https://doi.org/10.1111/bjep.12652>

Van Heijst, I., Cornelissen, F., & Volman, M. (in press). Second-career student teachers entering schools: experiences of colleagues. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.1080/13540602.2025.2559849>