



# HET HBO ALS WERKGEVER

IMAGO-ONDERZOEK ONDER SCHAARSE DOELGROEPEN

## **Colofon**

Dit imago-onderzoek is in opdracht van Zestor uitgevoerd door I&O Research.

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

Juli 2022

# INHOUD

## SAMENVATTING EN BELANGRIJKSTE CONCLUSIES 4

### 1 INLEIDING 11

- 1.1 Achtergrond en onderzoeksvragen 11
- 1.2 Methode 11
- 1.3 Leeswijzer 14

### 2 DESKRESEARCH EN FOCUSGROEP 15

- 2.1 Imago-onderzoek 2015 15
- 2.2 Benchmark medewerkerstevredenheid 16
- 2.3 Reflectie focusgroep 17

### 3 RESULTATEN SECTOR ZORG, TECHNIEK OF ICT 18

- 3.1 Zoeken en vinden van werk 18
- 3.2 Motieven om voor een andere baan te kiezen 23
- 3.3 Imago van werken als hbo-docent en (eventuele) misvattingen 27
- 3.4 Werkomgeving en inclusiviteit 32
- 3.5 Push- en pullfactoren voor werken als hbo-docent 35
- 3.6 Redenen om niet bij een hogeschool te werken 36
- 3.7 Conclusies 40

### 4 RESULTATEN GROEP MET BI-CULTURELE ACHTERGROND 42

- 4.1 Zoeken en vinden van werk 42
- 4.2 Motieven om voor een andere baan te kiezen 45
- 4.3 Imago van werken als hbo-docent en (eventuele) misvattingen 49
- 4.4 Werkomgeving en inclusiviteit 53
- 4.5 Push- en pullfactoren werken als hbo-docent 56
- 4.6 Redenen om niet bij een hogeschool te werken 56

# SAMENVATTING EN BELANGRIJKSTE CONCLUSIES

In het hbo streeft men naar een personeelssamenstelling waarbij 20% van de werknemers een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Uit de arbeidsmarktmonitor van 2020 blijkt dat dit percentage, met een huidig gemiddelde van 6%, achterblijft. Daarnaast is bekend dat er grote schaarste is van hbo-personeel vanuit de sectoren ICT, techniek en zorg. Om meer mensen met deze achtergronden aan te trekken voor een dienstverband in het hbo, is het noodzakelijk dat de hbo-sector voor deze doelgroep een aantrekkelijk(er) werkgeversimago krijgt. In opdracht van Zestor heeft I&O Research in de periode januari – april 2020 een vragenlijst uitgezet onder potentiële werknemers binnen bovengenoemde schaarse doelgroepen die (minstens) enige affiniteit hebben om bij een hogeschool te werken. Daarnaast is in een focusgroep gesproken met zeven HR-professionals van diverse hogescholen en zijn 10 verdiepende interviews met potentiële werknemers gehouden.

De centrale onderzoeksvragen zijn:

1. Wat is het beeld dat mensen met een bi-culturele achtergrond en/of werkend in ICT, techniek of zorg hebben van de hogeschool als werkgever; en in hoeverre komt dit beeld overeen met de werkelijkheid?
2. Zijn mensen uit deze specifieke doelgroepen op de hoogte van de mogelijkheid om als hbo-docent/onderzoeker aan de slag te gaan, en (eventuele) misvattingen hierover?

## **Algemene motivatie om naar nieuwe baan te zoeken voor iedereen gelijk**

Uit de analyse van de vragenlijst blijkt dat als mensen op zoek gaan naar een nieuwe baan, ze het vooral belangrijk vinden dat het werk interessant (98%) en uitdagend is (87%), dat de werksfeer goed is (97%) en dat er een goede balans is tussen werk en privé (90%). Dit zijn gedeelde, generieke aspecten van werk die voor alle doelgroepen ongeveer even belangrijk zijn.

Deze aspecten worden ook als belangrijke pullfactoren benoemd in het vorige imago-onderzoek rond werken in het hbo uit 2015. In het werkbelevingsonderzoek (2019) van hogescholen wordt de inhoud van het werk, naast het totale arbeidsvoorwaardenpakket, genoemd als onderdeel waar medewerkers in het hbo het meest tevreden over zijn. Het gemiddelde van alle werkinhoudelijke aspecten is een 7,7 (op een schaal van 1 tot 10). Het totale arbeidsvoorwaardenpakket beoordeelt men met een 8,0. Het salaris wordt door medewerkers beoordeeld met een 7,2.

### **Inzet van hogescholen sinds vorige imago-onderzoek**

Onder andere op basis van het imago-onderzoek 2015 zetten hogescholen de laatste jaren in op de volgende thema's rond werken in het hbo:

- Maatschappelijk relevant werk (begeleiding jongeren in belangrijke levensfase)
- Band met beroepspraktijk (docenten beroepsgericht op de hoogte van vakgebied)
- Toekomstgericht/innovatief (hbo leidt op tot beroepspraktijk van de toekomst)
- Dynamische werkomgeving (lesmaterialen en methoden continu doorontwikkeld)
- Carrièreontwikkeling in de breedte (bijv. door projecten op te zetten met het werkveld)
- Flexibiliteit werk-privé (los van lesuren kan tijd zelf worden ingedeeld)
- Sociaal / persoonlijk (contact met studenten, samenwerking in teams)

Bovenstaande laat zien dat werken in het hbo goed aansluit op de algemene wensen die werkenden hebben bij het vinden van een nieuwe baan. Desondanks bieden deze resultaten geen onderscheidende aanknopingspunten waar hogescholen het verschil op kunnen maken voor de eerder genoemde schaarse doelgroepen. In dit onderzoek gingen wij daarom op zoek naar deze aanknopingspunten, waarbij gekeken is welke wensen en verwachtingen de schaarse doelgroepen hebben en in hoeverre deze overeenkomen met de werkelijkheid.

### **Verwachtingen vooraf**

Uit de gehouden focusgroep volgde de verwachting vooraf dat werkenden in de schaarse doelgroepen de stap naar het docentschap in het hbo niet maken omdat zij verwachten dat het salaris te laag zou zijn, dat er nog veel misvattingen zijn over de manier van lesgeven (die erg 'klassiek' zou zijn), dat het hbo niet als innovatief wordt gezien en dat de mogelijkheden voor hybride werken te onbekend zouden zijn. Voor een deel werd verwacht dat de aspecten waarop is ingezet onvoldoende zijn geland bij de doelgroepen. Voor mensen met een bi-culturele achtergrond werd bovendien door de HR-experts aangegeven dat zij horen dat deze groep het gevoel heeft te moeten voldoen aan een norm. Hierdoor voelen mensen met een bi-culturele achtergrond zich minder thuis en herkennen zich minder of niet in de cultuur en collega's/leidinggevenden.

De resultaten van de twee onderzoeken en de verwachtingen uit de focusgroepen zijn getoetst aan de hand van de analyse van de resultaten van de uitgezette vragenlijst. Deze resultaten beschrijven wij per doelgroep hieronder.

## **Resultaten zorg, techniek en ict**

### **Zorgsector relatief positief beeld van werk als hbo-docent**

Potentiële hbo-docenten die op dit moment nog in de zorgsector werkzaam zijn hebben in vergelijking met de sector techniek en ICT, maar ook vergeleken met de controlegroep, het beste beeld van het werken als hbo-docent. Zij zijn vaker bekend met de mogelijkheid om deels als docent en deels in je eigen beroepspraktijk te werken (85% versus 78% in de controlegroep) en hebben minder vaak het beeld dat je op een klassieke manier voor de klas staat (52% versus 60% in de controlegroep). Een ander groot verschil met de controlegroep is dat mensen uit de zorgsector

verwachten als hbo-docent een goed salaris te krijgen. Twee op de drie (65%) verwachten dit, tegenover 51% in de controlegroep.

Ruim de helft van hen (54%) zou het salaris van een hbo-docent (vallend in schaal 11) dan ook zeker een aantrekkelijk salaris vinden. Daarnaast verwachten zij uitdagend werk en betrokkenheid te houden met de eigen sector. Dit laatste aspect vinden zij relatief belangrijk; 67% van hen vindt dit (heel) belangrijk, tegenover 53% van de controlegroep (en 54% bij techniek en 45% bij ICT). Ook het ‘menselijke aspect’ van werk, zoals aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijk relevant werk doen is voor hen belangrijk. Een aspect dat in de toelichtingen nog naar voren komt als doorslaggevende reden om als hbo-docent te willen werken zijn de regelmatige werktijden, iets dat in de zorgsector geen vanzelfsprekendheid is.

Over het algemeen klopt het beeld dat de zorgsector heeft van het werk van de hbo-docent goed met de werkelijkheid:

- De mogelijkheid van het combineren van de onderwijspraktijk met de eigen beroepspraktijk is goed bekend en het misverstand dat men als docent op een klassieke manier voor de klas staat wordt minder vaak waargenomen binnen deze groep.
- Zij lijken tevreden over het salaris van een hbo-docent, dat is voor deze groep niet de grootste afhaakfactor. Het benadrukken van het totale pakket van arbeidsvoorwaarden (met bijvoorbeeld aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling en regelmatige werktijden) zijn daarom grote pullfactoren en in lijn met bevindingen uit het werkbelevingsonderzoek.
- Verder worden potentiële werknemers in de zorg vooral gedreven door het menselijke aspect van het geven van onderwijs. Het doen van maatschappelijk relevant werk is iets dat deze groep verwacht en ook belangrijk vindt.

**Tabel 0.1** Onderscheidende belangen en verwachtingen voor doelgroep zorg

| DOELGROEP                                                                                 | BELANG<br>POTENTIËLE<br>WERKNEMERS | VERSCHIL IN<br>BELANG MET<br>CONTROLEGROEP | VERWACHTING<br>POTENTIËLE<br>WERKNEMERS |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Zorg</b>                                                                               |                                    |                                            |                                         |
| 1. Inclusieve werkomgeving                                                                | 86%                                | +7%                                        | 60%                                     |
| 2. Aandacht ontwikkelingen in vakgebied                                                   | 85%                                | +6%                                        | 81%                                     |
| 3. Zelfstandig/autonoom werken                                                            | 82%                                | -3%                                        | 57%                                     |
| 4. Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling                                       | 81%                                | +4%                                        | 57%                                     |
| 5. Maatschappelijk relevant werk                                                          | 78%                                | +2%                                        | 88%                                     |
| Grootste verschil met controlegroep:<br>Betrokkenheid bij sector waar je nu werkzaam bent | 67%                                | +14%                                       | 68%                                     |

### Techniek- en ICT-sector verwacht laag salaris en weinig innovatie

Zoals in de focusgroep al werd uitgesproken, blijkt uit de vragenlijst dat mensen uit de techniek- en ICT-sector een lage verwachting hebben over het salaris, de toekomstgerichtheid en het innovatieve karakter van het werk als hbo-docent. Mensen werkzaam in de techniek- en ICT-sector vinden het (huidige) salaris van een hbo-docent (vallend in schaal 11) dan ook vaker geen aantrekkelijk salaris. In de ICT-sector vindt 31% schaal 11 zeker niet interessant, in de technieksector is dit 38%. Voor de technieksector verandert dit enigszins wanneer het salaris in schaal 12 zou vallen: 19% vindt schaal 12 zeker niet interessant. Voor werkenden in de ICT-sector maakt schaal 12 geen verschil. Dit terwijl 80% van de potentiële werknemers in deze doelgroepen dit wel belangrijk vindt bij het vinden van een nieuwe baan. Dit maakt het salaris de grootste potentiële afhaakfactor voor deze twee doelgroepen.

Tegelijk verwachten twee op de drie dat de secundaire arbeidsvoorwaarden goed zijn. Dit is juist een aspect waar het hbo volgens eigen medewerkers goed op scoort. Ook de wens voor autonomie (88% van de ICT'ers en 89% van de technici vindt dit belangrijk) en innovatief werken (69% van de ICT'ers vindt dit belangrijk) maakt dat deze sectoren verschillen in motivatie van de zorgsector en de controlegroep. Een overzicht met de belangrijkste onderscheidende belangen en verwachtingen staat in de onderstaande tabel.

**Tabel 0.2** Onderscheidende belangen en verwachtingen voor doelgroep ICT/techniek

| DOELGROEP                                                              | BELANG<br>POTENTIËLE<br>WERKNEMERS | VERSCHIL IN BELANG<br>MET CONTROLEGROEP | VERWACHTING<br>POTENTIËLE<br>WERKNEMERS |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>ICT</b>                                                             |                                    |                                         |                                         |
| 1. Zelfstandig/autonoom werken                                         | 88%                                | +3%                                     | 47%                                     |
| 2. Goed salaris                                                        | 80%                                | +7%                                     | 40%                                     |
| 3. Aandacht ontwikkelingen vakgebied                                   | 77%                                | -2%                                     | 68%                                     |
| 4. Inclusieve werkomgeving                                             | 76%                                | -3%                                     | 64%                                     |
| 5. Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling                    | 71%                                | -6%                                     | 41%                                     |
| Grootste verschil met controlegroep:<br>Toekomstgericht/innovatief     | 69%                                | +8%                                     | 51%                                     |
| <b>Techniek</b>                                                        |                                    |                                         |                                         |
| 1. Zelfstandig/autonoom werken                                         | 89%                                | 4%                                      | 58%                                     |
| 2. Goed salaris                                                        | 80%                                | 7%                                      | 37%                                     |
| 3. Aandacht ontwikkelingen vakgebied                                   | 77%                                | -2%                                     | 68%                                     |
| 4. Inclusieve werkomgeving                                             | 75%                                | -4%                                     | 57%                                     |
| 5. Dynamische werkomgeving                                             | 73%                                | 1%                                      | 52%                                     |
| Grootste verschil met controlegroep:<br>Maatschappelijke relevant werk | 58%                                | -18%                                    | 82%                                     |



ICT'ers en technici lijken in tegenstelling tot de zorgsector een minder goed en positief beeld te hebben van werken in het hbo, maar hebben als doelgroep wel specifieke belangen en verwachtingen waar hogescholen op in kunnen haken om de doelgroep te bereiken.

- Een pullfactor voor deze groepen is het doorbreken van het beeld dat je als docent in het hbo op een klassieke manier voor de klas staat. De mogelijkheden om een baan in de eigen sector te combineren met het docentschap maakt dat het gat op het gebied van salaris verkleind kan worden. Belangrijk bij dit gastdocentschap is het benadrukken van innovatie (voor ICT) en dynamiek (voor technici).
- Daarnaast zouden hogescholen op basis van het werkbelevingsonderzoek het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden beter onder de aandacht brengen. Mogelijk zijn de secundaire voorwaarden een mogelijkheid om het – in de ogen van de doelgroepen – te lage salaris te compenseren.
- Ook is zelfstandig/autonoom werken voor beide groepen (zeer) belangrijk, maar associëren zij dit niet met werken bij het hbo. Competenties die nu vaker dan voorheen aan hbo-docenten worden toegekend, zoals ondernemerschap en coachingvaardigheden, spreken deze doelgroep meer aan.

## **Resultaten groep met een bi-culturele achtergrond**

### **Mensen met bi-culturele achtergrond minder vaak overtuigd van inclusiviteit hbo**

De meerderheid van de werknemers uit alle bevraagde doelgroepen verwacht als hbo-docent een inclusieve werkomgeving tegemoet te zien. Uit het benchmarkrapport werkbeleving op hogescholen blijkt dat het zittend personeel verdeeld is over de mate van inclusiviteit van de hogeschoolorganisatie. Mensen met een bi-culturele achtergrond<sup>1</sup> vinden het relatief gezien vaker belangrijk dat er sprake is van een inclusieve werkomgeving (85% vindt dit). Uit de interviews blijkt dat een deel zich echter kritisch uitlaat over de verwachting deze inclusieve organisatie terug te vinden in het hbo. Hoewel zij het vertrouwen hebben in de intenties binnen hogeschoolinstellingen ('zij hebben als onderwijsinstelling toch een voorbeeldfunctie') is de praktijk weerbarstiger. Afhankelijk van de studierichting en de locatie van de school (al dan niet Randstedelijk) is het hbo in hun ogen toch nog veelal een wit bolwerk van hoger opgeleiden.

Ook is belangrijk voor deze groep hun nieuwe werkgever een aansprekende werkgever is. Zij hechten minder belang aan de werksfeer en/of het feit dat je met (jonge) mensen werkt. Opvallend is dat de groep met een bi-culturele achtergrond qua verwachtingen weinig afwijkt van de controle groep; zij hebben eenzelfde beeld als het gaat om hoe inhoudelijk interessant het werk is (83% verwacht dit bij het werken in het hbo), hoe uitdagend het is (79%) en dat het werk maatschappelijk relevant is (87%). Deze factoren, die werden genoemd als pullfactor in het imago-onderzoek van 2015, lijken dus te zijn geland bij deze doelgroep.

<sup>1</sup> Onder mensen met een bi-culturele achtergrond verstaan wij een persoon die zelf niet in Nederland is geboren en/of minimaal één van de ouders niet.



Wel bestaan er een aantal opvattingen (of misvattingen) die meer leven onder de groep met een bi-culturele achtergrond dan onder de controlegroep. Zo is de groep met een bi-culturele achtergrond minder op de hoogte van de mogelijkheid om deels als docent en deels in de eigen beroepspraktijk te werken (70% versus 77%), denken zij vaker dat je op een klassieke manier voor de klas staat (64% versus 56%) en dat je alleen wordt aangenomen als je over een onderwijsbevoegdheid beschikt (53% versus 49%). Dit kan een reden zijn om minder snel de stap te wagen om als hbo-docent aan de slag te gaan. Ook uit de interviews die zijn afgenomen onder de groep met een bi-culturele achtergrond blijkt dat zij drempels ervaren om te solliciteren, doordat er vaak te veel uren wordt gevraagd en waardoor men niet het idee heeft dat hun huidige baan gecombineerd kan worden met de functie van hbo-docent. Daarnaast, zo blijkt uit toelichtingen, worden zij afgeschrikt door de (vele) functie-eisen waar zij mogelijk niet aan kunnen voldoen.

**Tabel 0.3** Onderscheidende belangen en verwachtingen voor mensen met een bi-culturele achtergrond.

| DOELGROEP                                                      | BELANG<br>POTENTIËLE<br>WERKNEMERS | VERSCHIL IN<br>BELANG MET<br>CONTROLEGROEP | VERWACHTING<br>POTENTIËLE<br>WERKNEMERS |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Mensen met bi-culturele achtergrond</b>                     |                                    |                                            |                                         |
| 1. Inclusieve werkomgeving                                     | 85%                                | +6%                                        | 61%                                     |
| 2. Zelfstandig/autonoom werken                                 | 84%                                | -1%                                        | 53%                                     |
| 3. Goed salaris                                                | 78%                                | +4%                                        | 56%                                     |
| 4. Aandacht voor ontwikkelingen vakgebied                      | 77%                                | -2%                                        | 72%                                     |
| 5. Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling            | 76%                                | 0%                                         | 51%                                     |
| Grootste verschil met controlegroep:<br>Aansprekende werkgever | 66%                                | +10%                                       | 39%                                     |

Mensen met een bi-culturele achtergrond lijken vaker dan de controlegroep misvattingen te hebben over werken in het hbo. Wel wordt het hbo door de doelgroep gezien als een werkgever waar het werk inhoudelijk, uitdagend en maatschappelijk relevant is.

- Deze groep heeft vaker een ‘klassiek’ beeld van het docentschap.
- Belangrijker voor mensen met een bi-culturele achtergrond is het feit dat het werk een inclusieve werkomgeving is en dat het een aansprekende werkgever is.
- Uit de toelichtingen blijkt dat er nog veel onduidelijkheid bestaat bij potentiële werknemers of een onderwijsbevoegdheid verplicht is, en wanneer bekend is dat dit niet bij voorbaat nodig is: wat is er dan wel vereist? Het hbo zal duidelijker kunnen maken hoe het traject om een onderwijsbevoegdheid te halen in zijn werk gaat.

## Aanbevelingen

Gekeken naar de resultaten (inclusief toelichtingen uit de doelgroepen) en de aspecten van werken in het hbo die de laatste jaren zijn uitgedragen, zijn de volgende aanbevelingen te geven ten aanzien van de schaarse sectoren:

1. In het algemeen zouden hogescholen de functie van hbo-docent (nog) beter kunnen profileren als hybride functie die je goed kunt combineren met een baan in de eigen beroepspraktijk. Dit moet bijvoorbeeld blijken uit het aantal uren dat vereist is voor deze functie: het moet duidelijk zijn welk aandeel gereserveerd kan worden voor contact met de eigen beroepsgroep. Zo is het voor ICT'ers en technici mogelijk ook makkelijker om een afweging te maken op het gebied van salaris, wat voor hen een belangrijke factor is.
2. Voor de zorgsector is de flexibiliteit tussen werk en privé (met beter gestructureerde werktijden dan in de zorg) een aspect om meer te benadrukken in vacatures en sollicitatiegesprekken. Ook het benoemen van deeltijdopties is daarbij een aanbeveling.
3. Het is een meerwaarde voor hogescholen om de grote mate van autonomie die hbo-docenten ervaren te benadrukken in wervingsuitingen. Zeker omdat het zittend personeel in het hbo in grote mate positief is over de zelfstandigheid van hun werk. In 2019 was bijvoorbeeld 91% hier (zeer) tevreden over, terwijl 6% neutraal was en slechts 3% (zeer) ontevreden (WERKonderzoek 2019, bewerking voor Arbeidsmarktmonitor 2020).
4. Mogelijkheden tot onder andere professionalisering en het werken aan duurzame inzetbaarheid zijn in het hbo verankerd in de cao. Het is goed om deze mogelijkheden ook te benoemen in wervingsuitingen, met name naar de doelgroepen die minder vaak verwachten dat er aandacht is voor persoonlijke groei en ontwikkeling en voor zorgmedewerkers die dit een belangrijke factor vinden.
5. Het kan daarbij ook helpen om outreachend te werken: met name in de ICT- en technieksector is men gewend om benaderd te worden door recruiters en/of via social media. Uit toelichtingen blijkt dat deze doelgroep niet vaak via deze kanalen vacatures binnen het hbo heeft gezien, terwijl zij niet inzien waarom dat niet zou kunnen. Ook mensen met een bi-culturele achtergrond noemden dit.

En voor mensen met een bi-culturele achtergrond geldt specifiek als aanbeveling:

6. Het kan ten goede komen aan de werving van deze doelgroep wanneer het beeld van het hbo als inclusieve werkomgeving versterkt wordt. Benadruk daarom wat werken bij een hogeschool aansprekend maakt en hoe de inclusieve werkomgeving er op de werkvloer uitziet.
7. Hogescholen moeten in de werving laten zien dat diversiteit en inclusiviteit bij hen niet alleen een papieren werkelijkheid is. Doorbreek daarbij het beeld dat een hogeschool een instelling is voor hoogopgeleide witte mannen. Denk daarbij ook aan het benoemen van de maatschappelijke functie, of aan de goede (gelijke) arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers.

# 1 INLEIDING

## 1.1 Achtergrond en onderzoeksvragen

In het hbo streeft men naar een personeelssamenstelling waarbij 20% van de werknemers een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Uit de arbeidsmarktmonitor van 2020 blijkt dat dit percentage, met een huidig gemiddelde van 6%, achterblijft. Daarnaast is bekend dat er grote schaarste is van hbo-personeel in de sectoren ICT, techniek en zorg. Om zowel meer mensen met een bi-culturele achtergrond<sup>2</sup> als werkenden in de ICT, techniek en zorg aan te trekken voor een dienstverband in het hbo, is het noodzakelijk dat de hbo-sector voor deze doelgroepen een aantrekkelijk(er) werkgeversimago krijgt.

Zestor heeft I&O Research gevraagd een imago-onderzoek te verrichten naar het beeld dat mensen in deze schaarse doelgroepen (dat wil zeggen met een bi-culturele achtergrond en/of werkend in de ICT, zorg of techniek) hebben van hogescholen als werkgever.

### Centrale onderzoeksvragen

Voor dit onderzoek zijn de volgende twee onderzoeksvragen opgesteld:

1. Wat is het beeld dat mensen met een bi-culturele achtergrond en/of werkend in ICT, techniek of zorg hebben van de hogeschool als werkgever, en in hoeverre komt dit beeld overeen met de werkelijkheid?
2. Zijn mensen uit deze specifieke doelgroepen op de hoogte van de mogelijkheid om als hbo-docent/onderzoeker aan de slag te gaan, en in hoeverre bestaan daar (eventuele) misvattingen over?

## 1.2 Methode

Uit de onderzoeksvragen komen twee aspecten naar voren die gedurende het onderzoek onderzocht zijn. Ten eerste is dat de wijze waarop hogescholen zichzelf presenteren als werkgever, met andere woorden: de identiteit van hogescholen als werkgever. Ten tweede moet gekeken worden in hoeverre die identiteit vervolgens herkend wordt – en aansluit bij – de beoogde doelgroepen. Deze aspecten zijn onderzocht aan de hand van:

1. deskresearch en een focusgroep
2. een schriftelijke/online enquête onder de doelgroepen (en een controlegroep)
3. verdiepende interviews

---

<sup>2</sup> Onder mensen met een bi-culturele achtergrond verstaan wij een persoon die zelf niet in Nederland is geboren en/of minimaal één van de ouders niet

## Deskresearch en focusgroep

De identiteit van hogescholen als werkgever bestaat uit de identiteit die hogescholen naar werkzoekenden willen uitstralen (bijvoorbeeld door middel van vacatures en andere wervingsinstrumenten). Ook is in deze fase gekeken hoe deze identiteit door huidige werknemers wordt herkend. Om dit te analyseren hebben wij voorafgaand aan het opstellen van de enquête met behulp van deskresearch de resultaten van een eerder imago-onderzoek uit 2015 en medewerkerstevredenspeilingen bekeken. Vervolgens hebben we met behulp van een focusgroep, waarbij zeven HR-specialisten vanuit verschillende hbo-instellingen aanwezig waren, input opgehaald over deze resultaten. Daarbij werd ook expliciet gevraagd te reflecteren op de (beoogde) identiteit en communicatie naar de specifieke doelgroepen binnen dit onderzoek. Deze input is vervolgens verwerkt in de enquête die is uitgezet onder de verschillende doelgroepen.

## Enquête

De enquête is uitgezet binnen het I&O Research Panel. Het veldwerk liep van 10 t/m 24 februari 2022. Na een week ontvingen alle genodigden een herinneringsmail.

### *Doelgroep*

Het onderzoek kent onderstaande doelgroepen. Gedurende het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen mensen met een bi-culturele achtergrond, mensen die werkzaam zijn in een schaarse sector en overige mensen die interesse hebben in werken in het hbo. Deze laatste groep wordt de controlegroep genoemd.

1. **Mensen met een bi-culturele achtergrond** (d.w.z. zelf niet in Nederland geboren en/of een ouder die niet in Nederland is geboren), 35 jaar en ouder, met 3-5 jaar werkervaring, een hbo/wo-master en (minstens) enige affiniteit met werken in het onderwijs.
2. **Mensen werkzaam in de sectoren IT, techniek of zorg**, 35 en ouder, met 3-5 jaar werkervaring, een hbo/wo-master en (minstens) enige affiniteit met werken in het onderwijs.
3. **Controlegroep**: mensen van 35 en ouder met 3-5 jaar werkervaring, een hbo/wo-master en (minstens) enige affiniteit met werken in het onderwijs.

De controlegroep nemen we mee om de mening en ervaringen van de twee eerstgenoemde 'schaarse' doelgroepen af te kunnen zetten tegen een 'algemene' groep.

## Respons

**Tabel 1.1** Behaalde respons per doelgroep

| DOELGROEPEN*               | BEOOGDE RESPONS (NA SELECTIEVRAGEN) | RESPONS         |
|----------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| <b>Sectoren</b>            |                                     |                 |
| Werkzaam in ICT-sector     | n> 100                              | n= 200          |
| Werkzaam in technieksector | n> 100                              | n= 161          |
| Werkzaam in zorgsector     | n> 100                              | n= 294          |
| Controlegroep              | n> 400                              | n= 385          |
| <b>Totaal</b>              | <b>n&gt; 700</b>                    | <b>n= 1.040</b> |
| <b>Bi-cultureel</b>        |                                     |                 |
| Bi-cultureel               | n> 100                              | n= 192          |
| Controlegroep              | n> 400                              | n= 1.297        |
| <b>Totaal</b>              | <b>n&gt; 500</b>                    | <b>n= 1.489</b> |

\* 35+, > 3 jaar werkervaring, een hbo/wo master en enige affiniteit met werken in het onderwijs (hebben aangegeven waarschijnlijk wel (als hbo-docent) op een hogeschool te willen werken)

## Analyse

De responsaantallen zijn voldoende om een betrouwbaar beeld te geven van de resultaten van de verschillende doelgroepen. Wanneer de groepen significant van elkaar verschillen zullen deze verschillen worden vermeld. In de tabellen zullen significante verschillen in kleur worden weergegeven (de percentages in groen verschillen significant van de percentages in rood, waarbij de groene percentages significant hoger zijn dan de rode percentages). Indien de uitkomsten niet optellen tot 100% is er sprake van een afrondingsverschil.

## Diepte-interviews

Na de enquête is met behulp van telefonische interviews met de respondenten dieper ingegaan op de resultaten om meer context te geven aan deze bevindingen. In de periode eind februari tot begin maart 2022 zijn in totaal tien interviews afgenomen. Voordat de interviews van start gingen, is er, in overleg met Zestor, een gespreksleidraad opgesteld. De respondenten zijn geworven via een interessevraag in de enquête.

### *Interviews en open antwoorden*

De uitkomsten van de interviews en open antwoorden zijn in de hoofdstukken verwerkt door middel van kaders waarin deze uitkomsten, onder andere in de vorm van citaten, worden beschreven. Citaten geven niet alleen de opinie en beleving van de respondent weer, maar ook de sfeer; de stemming van de geïnterviewde klinkt erin door. Dit verhoogt de informatiewaarde van de opgetekende ervaringen, maar houdt ook het risico in dat zij niet per se de objectieve werkelijkheid weergeven (als deze al bestaat). De citaten moeten daarom gelezen worden voor wat ze zijn: de persoonlijke en ongefilterde ervaring, visie en beleving van de geïnterviewden: niets meer, maar ook niets minder dan dat.

## 1.3 Leeswijzer

De volgende hoofdstukken presenteren per onderwerp de resultaten. Hoofdstuk 2 gaat kort in op de resultaten van de deskresearch en de gehouden focusgroep. In hoofdstuk 3 beschrijven we de resultaten uitgesplitst naar de sectoren zorg, techniek en ICT en de controlegroep. In hoofdstuk 4 worden de resultaten beschreven van de groep mensen met een bi-culturele achtergrond versus de groep zonder een bi-culturele achtergrond. Ieder hoofdstuk sluit af met een conclusie waarin de belangrijkste bevindingen op zijn genomen.

## 2 DESKRESEARCH EN FOCUSGROEP

In dit hoofdstuk gaan we kort in op de resultaten van de deskresearch en de focusgroep. Wij behandelen de aandachtspunten uit het vorige imago-onderzoek uit 2015, de resultaten van een medewerkerstevredenheidsbenchmark uit 2018 en de reflectie daarop door een focusgroep bestaande uit zeven HR-professionals werkzaam in het hbo. Het doel hiervan is om uiteindelijk te zien of en in welke mate:

1. de voormalige push- en pullfactoren ook voor de onderzochte doelgroepen gelden;
2. de belangen en verwachtingen van de onderzochte doelgroepen overeenkomen met het beeld dat huidige docenten hebben van werken in het hbo (en in hoeverre de verwachtingen van potentiële werknemers dus overeenkomen met de realiteit).

### 2.1 Imago-onderzoek 2015

#### **Zet een sterk en aansprekend merk neer**

Het vorige imago-onderzoek uit 2015 was een breder onderzoek dan het onderzoek dat nu is uitgevoerd. In 2015 zijn meerdere sectoren betrokken, waarbij nu vooral is gekeken naar schaarse sectoren en een groep (potentiële) werknemers met een bi-culturele achtergrond. In 2015 werd de conclusie getrokken dat veel werkenden een positief en duidelijk beeld hebben van het werken als hbo-docent<sup>3</sup>. Het profiel dat de sector wil uitdragen als werkgever is als volgt:

- maatschappelijk relevant werk (begeleiding jongeren in belangrijke levensfase)
- band met beroepspraktijk (docenten beroepsgericht op de hoogte van vakgebied)
- toekomstgericht/innovatief (hbo leidt op tot beroepspraktijk van de toekomst)
- dynamische werkomgeving (lesmaterialen en methoden continu doorontwikkeld)
- carrièreontwikkeling in de breedte (bijv. door projecten op te zetten met het werkveld)
- flexibiliteit werk-privé (los van lesuren kan tijd zelf worden ingedeeld)
- sociaal/persoonlijk (contact met studenten, samenwerking in teams)

Wel werd opgemerkt dat het hbo geassocieerd wordt met een hoge werkdruk en een salaris dat deze werkdruk niet volledig compenseert. Salaris wordt een belangrijke afhaakfactor genoemd. Zeker voor potentiële werknemers die maatschappelijke relevantie niet of minder belangrijk vinden dan de primaire arbeidsvoorwaarden als salaris. Ondanks het positieve beeld werd het hbo als werkgever niet aansprekend gevonden. Geadviseerd werd om te investeren in vier pullfactoren:

1. goede werksfeer
2. inhoudelijk interessant werk
3. flexibiliteit in de balans werk-privé
4. toekomstgerichtheid

<sup>3</sup> Bron: Het beeld van het hbo als werkgever onder hoogopgeleide professionals: imago-onderzoek (2015, pagina 3). Uitgevoerd door Intelligence Group.



## 2.2 Benchmark medewerkerstevredenheid

### Waardering voor inhoud van werken als hbo-docent

In april 2019 presenteerde Zestor het rapport ‘Werkbeleving in Hogescholen’<sup>4</sup> waarbij de tevredenheid onder ruim 9.000 medewerkers op zestien hogescholen is gemeten. Acht op de tien (80%) van de medewerkers zegt (zeer) tevreden te zijn over het werk. In heel Nederland was dit in 2018 71%. Het rapportcijfer voor werken in het hbo is een 7,3. Onderdelen die bij medewerkers in het hbo hoog scoren staan opgenomen in onderstaande tabel. Met name werkinhoudelijke onderdelen scoren goed: het onderdeel werk en perspectief scoort gemiddeld een 7,7. Het zittend personeel in het hbo is daarnaast in grote mate positief over de zelfstandigheid van hun werk. In 2019 was bijvoorbeeld 91% hier (zeer) tevreden over, terwijl 6% neutraal was en slechts 3% (zeer) ontevreden (WERKonderzoek 2019, bewerking voor Arbeidsmarktmonitor 2020).

**Tabel 2.1** Resultaten werkbeleving medewerkers hbo (2019)

|    | STERKE PUNTEN                              | AANDACHTSGEBIEDEN                                      |
|----|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1. | Afwisseling in het werk (8,1)              | Tijd die beschikbaar is om werk te doen (5,8)          |
| 2. | Vertrouwen leidinggevende (8,1)            | Kennis van directie wat speelt onder medewerkers (6,0) |
| 3. | Toegankelijkheid leidinggevende (8,0)      | Samenwerking tussen teams/opleidingen (6,0)            |
| 4. | Vrijheid indelen en uitvoeren werk (8,0)   | Elkaar aanspreken op verantwoordelijkheden (6,4)       |
| 5. | Totale pakket aan arbeidsvoorwaarden (8,0) | Balans werk en privé (6,8)                             |

Dit laat zien dat de punten die het imago-onderzoek als pullfactor bestempelt, ook grotendeels in de praktijk worden gezien. Tegelijk valt op dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden hoog scoort (8,0) en dat het salaris wordt gewaardeerd met een 7,2. Dit betekent dat medewerkers zeer tevreden zijn over de arbeidsvoorwaarden, naast het salaris. Aandachtspunt blijft (zoals ook aangegeven in het imago-onderzoek 2015) de werkdruk. De tijd die beschikbaar is om werk te doen is het laagst beoordeelde onderdeel met een 5,8, ook de werk-privé balans wordt lager dan gemiddeld beoordeeld met een 6,8.

Uit het benchmarkrapport ‘Werkbeleving in hogescholen’ (2022)<sup>5</sup> blijkt dat het zittend personeel verdeeld is over de mate van inclusiviteit van de hogeschoolorganisatie. Zo geeft ‘slechts’ een kleine meerderheid (57%) van de werknemers in het hbo aan dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert. Ook is maar 38% tevreden over de maatregelen die de organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit. Daarbij moet wel aangetekend worden dat veel medewerkers een neutraal antwoord hebben gegeven of de vraag niet hebben beantwoord, wat er op kan duiden dat een deel van het zittend personeel geen goed beeld heeft van de activiteiten die de hogeschool onderneemt op het gebied van inclusiviteit.

<sup>4</sup> ‘Werkbeleving in hogescholen; Benchmark 2016-2018’, Zestor (2019)

<sup>5</sup> ‘Werkbeleving in hogescholen; Benchmark 2020-2021’, Zestor (2022)

## 2.3 Reflectie focusgroep

### **Onder andere werkdruk blijft aandachtspunt, rol docent minder ‘klassiek’**

In de focusgroep met HR-medewerkers van verschillende hogescholen zijn de resultaten van het vorige imago-onderzoek voorgelegd en is gevraagd wat de status anno 2022 is. De deelnemers gaven aan dat werkdruk een blijvend aandachtspunt is voor hogescholen, zoals ook al bleek uit het werkbelevingsonderzoek. De werkdruk is – onder andere door de coronacrisis – toegenomen. Wel is de rol van de docent veel minder ‘klassiek’ dan voorheen. De ‘klassieke’ invulling van het docentschap betekent samengevat dat een docent voor een klas staat en de lesstof klassikaal overbrengt, en dat leerlingen die vervolgens zelf uitwerken in opdrachten en stages. Deze rolinvulling is veranderd. Tegenwoordig is een docent op het hbo volgens de deelnemers aan de focusgroep veel meer een begeleider en coach van studenten, die zich richt op het ontwikkelen van vaardigheden in plaats van het verstrekken van kennis. De band met de beroepspraktijk, waarbinnen de vaardigheden tot ontplooiing kunnen komen, is de laatste jaren sterk verbeterd. Coachingsvaardigheden en ondernemerschap zijn dan ook nieuwe competenties die veel meer dan voorheen van belang zijn voor een hbo-docent.

### **Veel werknemers in schaarse sectoren hebben onvoldoende beeld van docentschap**

Uit de ervaringen van de deelnemers aan de focusgroep komt naar voren dat zij verwachten dat potentiële werknemers, met name in de ICT- en techniek-hoek, het docentschap aan een hogeschool vooral nog volgens de ‘klassieke’ invulling zien. De mogelijkheden voor hybride docentschap, waarbij veel aandacht is voor contact met de eigen sector en beroepsgroep, zijn in de ogen van de deelnemers nog onvoldoende bekend bij de doelgroepen. Dit leidt er ook toe dat het hbo niet tot weinig innovatief zou zijn volgens ICT’ers en technici, waardoor een belangrijke pullfactor voor deze doelgroepen mist. Er heerst volgens hen daarnaast nog veel onbekendheid rond de (als goed ervaren) arbeidsvoorwaarden, de vereiste van het behalen van een onderwijsbevoegdheid en wat hierin mogelijk is. “Het primair onderwijs betaalt slecht, dus dat zal ook wel zo zijn bij een hogeschool” is de vertaling daarvan door een van de deelnemers. Dit maakt dat hoewel er interesse vanuit de schaarse sectoren is om te werken als hybride docent, zij uiteindelijk niet die stap maken. Tegelijk is gezien in het werkbelevingsonderzoek dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden juist zeer goed wordt gewaardeerd: daar liggen mogelijk kansen voor hogescholen.

Rond mensen met een bi-culturele achtergrond werden in het groepsgesprek nog aanvullende redenen gegeven waarom het voor deze groep niet lukt een (duurzaam) dienstverband aan te gaan in het hbo. Dit heeft volgens deelnemers onder meer te maken met het gevoel te moeten voldoen aan de heersende norm, waardoor mensen met een bi-culturele achtergrond zich minder thuis voelen en zich niet herkennen in de cultuur en collega’s/leidinggevenden.

### 3 RESULTATEN SECTOR ZORG, TECHNIEK OF ICT

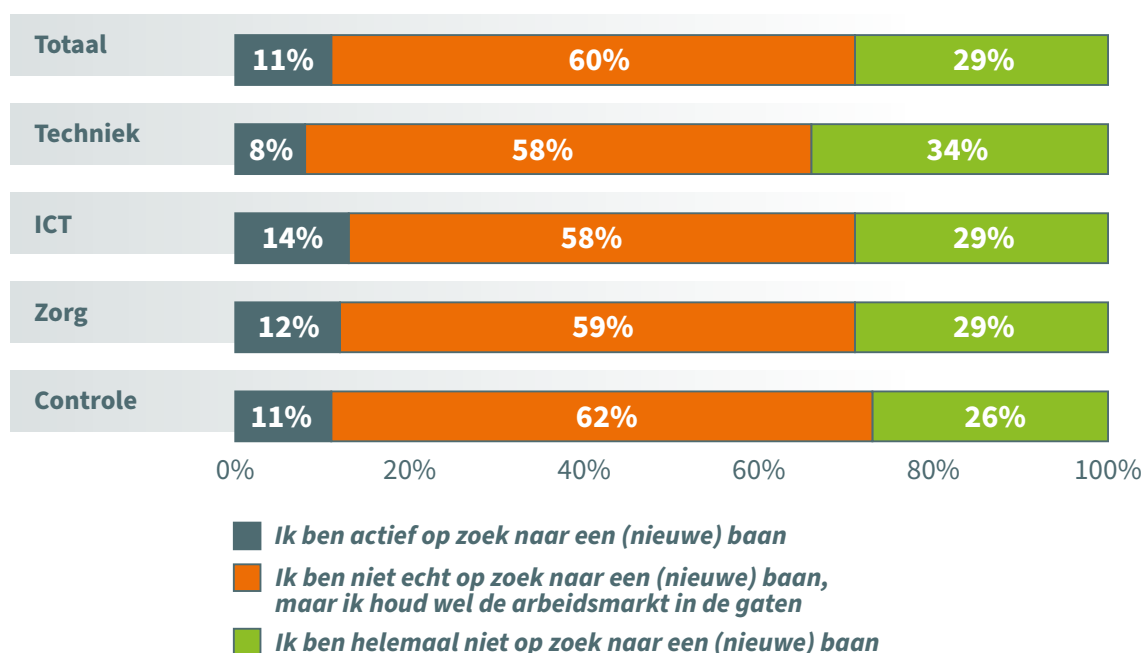
In dit hoofdstuk geven we de resultaten weer van mensen werkzaam in de sectoren zorg, techniek of ICT, afgezet tegen een controlegroep van mensen werkzaam in andere sectoren. Allereerst geven we weer in hoeverre werkenden uit de verschillende sectoren op zoek zijn naar een nieuwe baan en welke instrumenten worden ingezet bij het vinden van nieuw werk. Vervolgens behandelen wij motieven die belangrijk zijn voor werkenden, onder andere ten aanzien van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarna gaan wij in op het imago van werken in het hbo en redenen om juist wel of juist niet bij een hogeschool te willen werken (de push- en pullfactoren).

#### 3.1 Zoeken en vinden van werk

##### Eén op de tien werknemers uit de doelgroep is actief op zoek naar een nieuwe baan

De ruime meerderheid van de respondenten is momenteel niet actief op zoek naar een nieuwe baan; drie op de tien (29%) zijn helemaal niet op zoek en zes op de tien zijn 'niet echt op zoek', maar houdt desondanks de arbeidsmarkt wel in de gaten (60%). Eén op de tien (11%) respondenten zegt momenteel wel actief op zoek te zijn naar een (nieuwe) baan. Hierin verschillen werkenden uit de verschillende sectoren niet van elkaar.

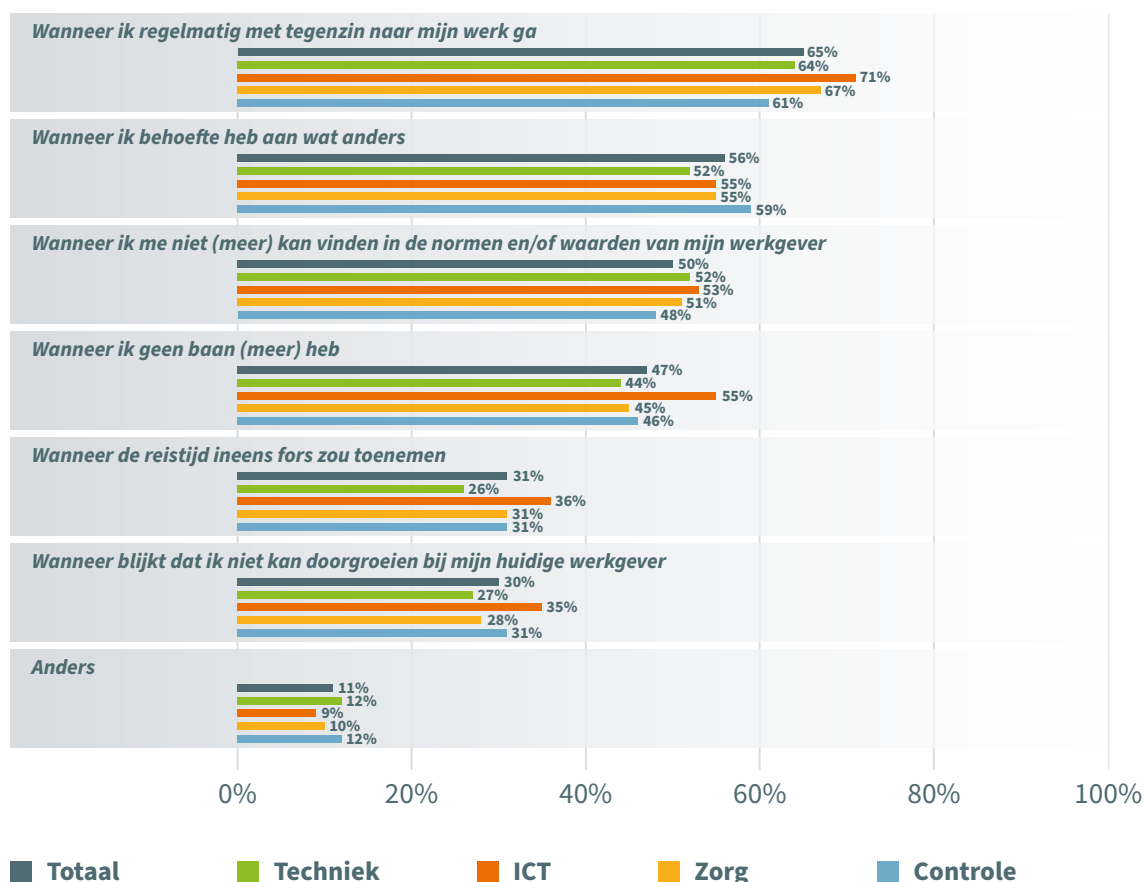
**Figuur 3.1** Welke van de volgende omschrijvingen is het meest op u van toepassing?



## Vaakst op zoek naar een andere baan door tegenzin bij huidige baan

De meest genoemde reden om op zoek te gaan naar een nieuwe baan is omdat men regelmatig met tegenzin naar het werk gaat (65%), gevolgd door het feit dat men behoefte heeft aan wat anders (56%) en omdat men zich niet (meer) kan vinden in de normen en/of waarden van de werkgever (50%). Andere redenen die genoemd worden zijn het ergens anders meer kunnen verdienen of dat er iets interessants of uitdagends voorbij komt.

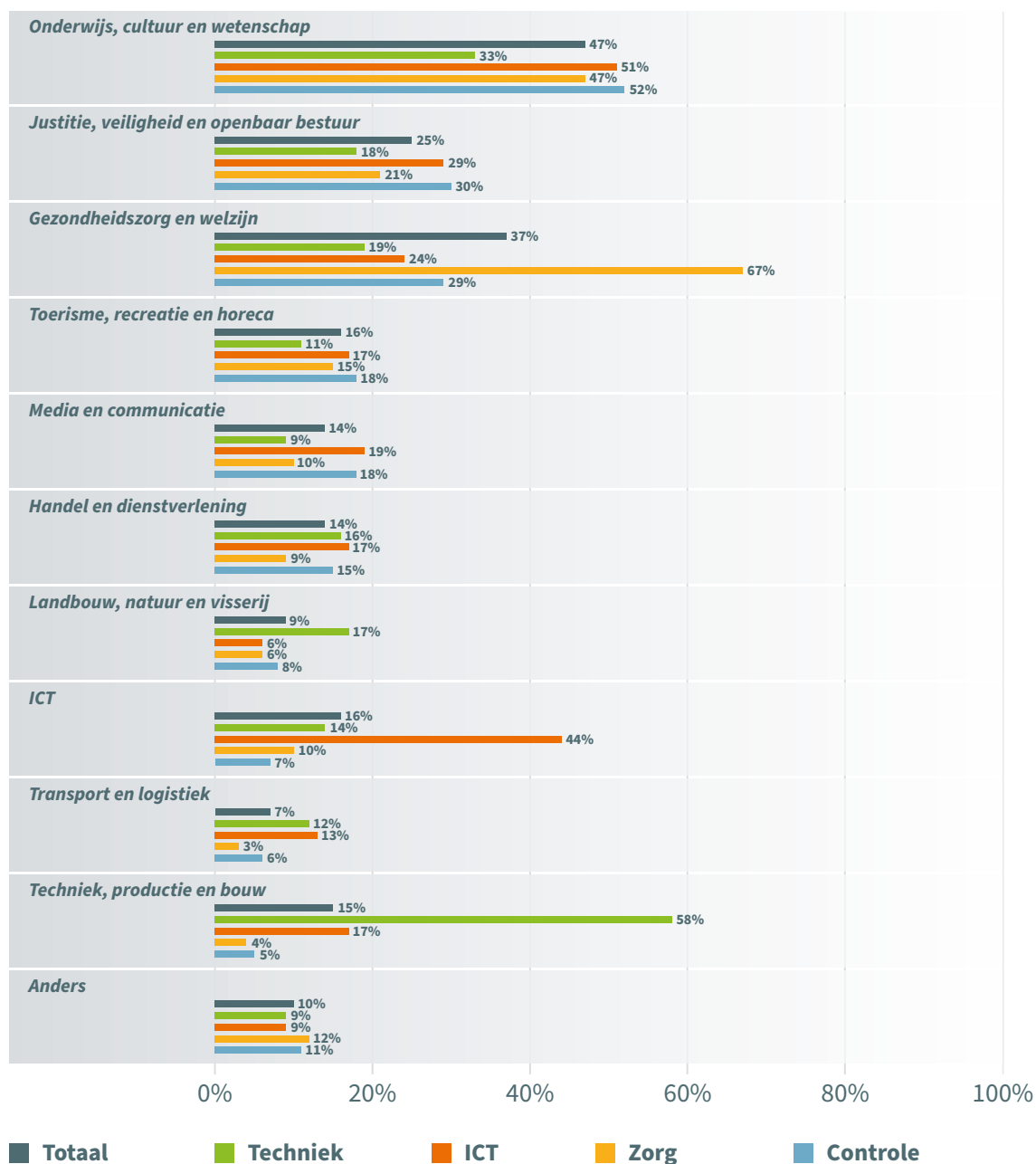
**Figuur 3.2** Redenen om op zoek te gaan naar een nieuwe baan. (Meerdere antwoorden mogelijk)



## Sectoren die men overweegt bij een overstap

De meeste mensen denken, naast werken in het hbo, het meest aan de sector onderwijs, cultuur en wetenschap om te gaan werken. Van alle sectoren wordt daarnaast het meest gedacht om in de sector onderwijs, cultuur en wetenschap te gaan werken. Mensen uit de techniek sector doen dit, vergeleken met de andere sectoren, minder vaak. Verder zien we dat mensen uit de ICT-sector ook nadenken over werken binnen de sector techniek. Mensen uit de sector ICT en techniek denken er ook vaker aan om in de sector transport en logistiek te gaan werken.

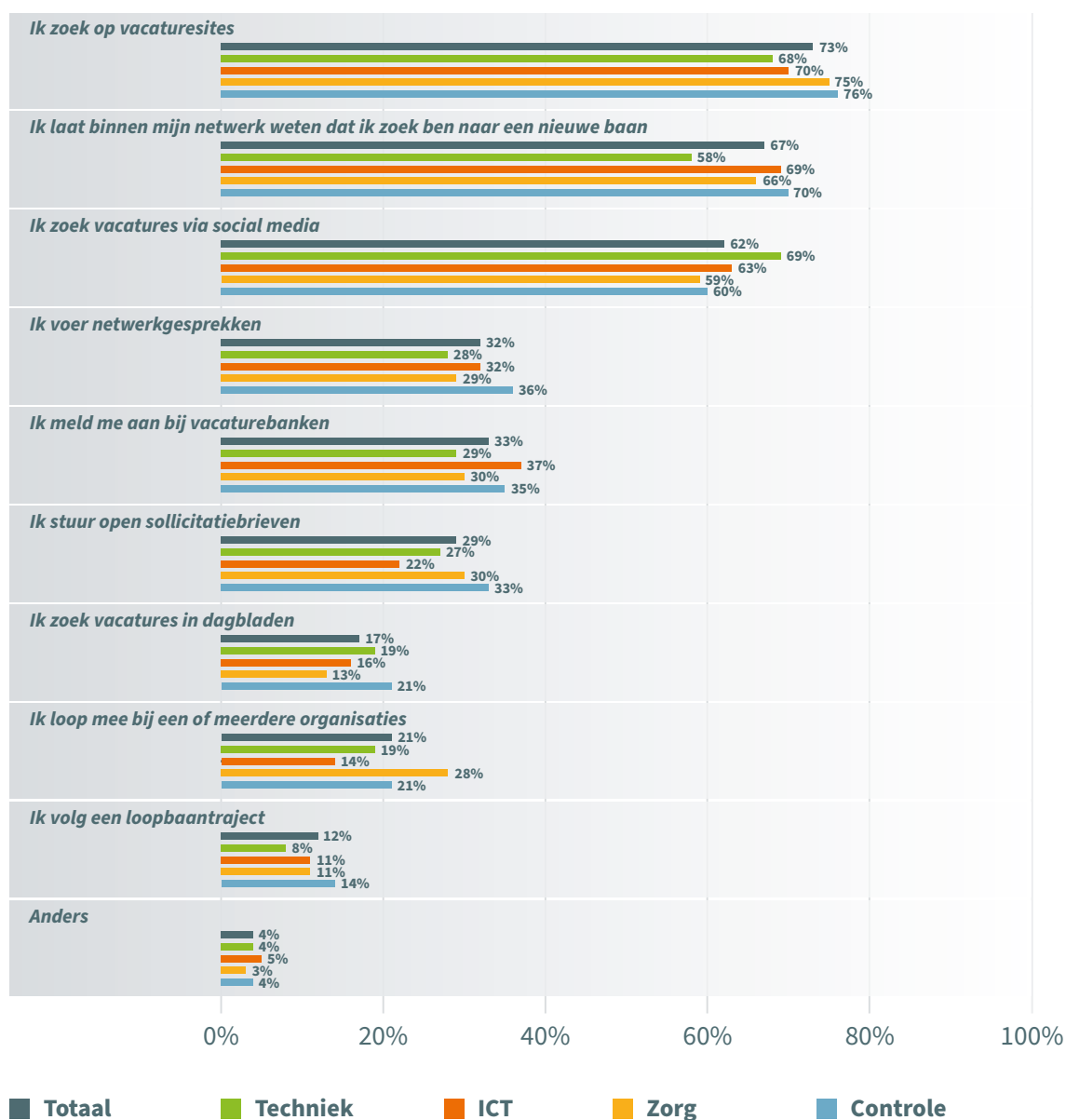
**Figuur 3.3** U heeft nagedacht over werken in het hbo. Heeft u ook wel eens nagedacht over andere sectoren en zo ja, welke? Meerdere antwoorden mogelijk. *(Meerdere antwoorden mogelijk)*



## Vacaturesites meest gebruikte zoekmanier

Wanneer zij op zoek zijn naar een nieuwe baan, zoekt een meerderheid van de respondenten op vacaturesites (73%), laten zij binnen hun netwerk weten op zoek te zijn naar een nieuwe baan (67%) of zoeken zij vacatures via social media (62%). Slechts een op de tien zegt een loopbaantraject te zullen volgen. Mensen in de technieksector laten minder vaak (dan de controlegroep) binnen hun netwerk weten dat zij op zoek zijn naar een nieuwe baan. Mensen in de ICT-sector sturen minder vaak open sollicitatiebrieven en mensen in de zorgsector regelen vaker dat zij kunnen meelopen bij een (of meerdere) organisatie(s). ‘Andere’ manieren om op zoek te gaan naar een nieuwe baan zijn ‘via een detachingsbureau’ of ‘een recruiter inschakelen’.

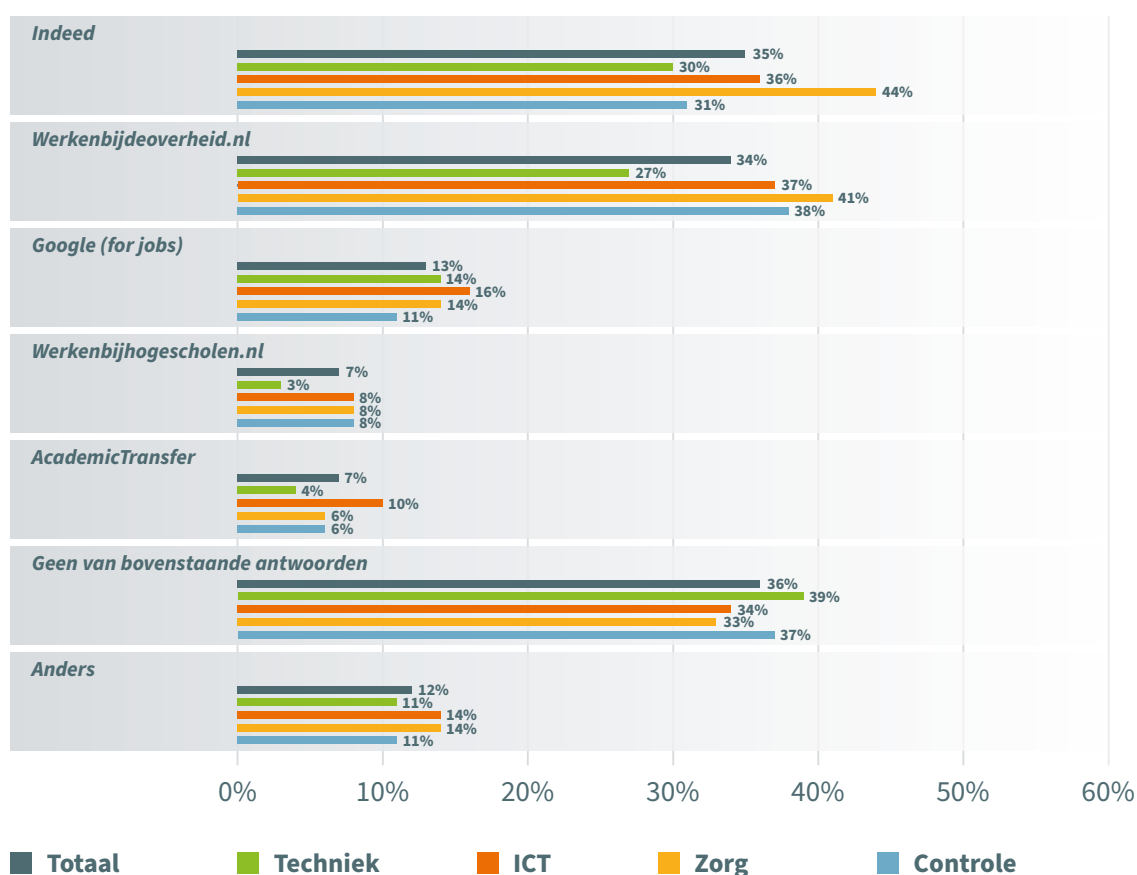
**Figuur 3.4** Wanneer u op zoek bent naar een nieuwe baan, op welke manier zoekt u dan/zou u dan zoeken?  
(Meerdere antwoorden mogelijk)



## Werkenbijhogescholen.nl nog relatief weinig gebruikt

De vacatureplatforms die van alle genoemde platforms het meest gebruikt worden zijn Indeed en Werkenbijdeoverheid.nl; deze worden door één op de drie mensen gebruikt. Mensen uit de zorgsector gebruiken Indeed vaker dan mensen uit de technieksector en de controlegroep. Ook zegt een op de drie mensen 'geen van de genoemde vacatureplatforms' te gebruiken. Werkenbijhogescholen.nl wordt slechts door 7% van de mensen gebruikt. 'Andere' veelgenoemde vacatureplatforms zijn LinkedIn, Nationale Vacaturebank en Intermediair.

**Figuur 3.5** Kunt u aangeven van welk van de volgende vacatureplatforms u gebruikmaakt/zou maken?  
(Meerdere antwoorden mogelijk)



## 3.2 Motieven om voor een andere baan te kiezen

Bij het vinden van een (nieuwe) baan vinden alle doelgroepen het meest belangrijk dat het inhoudelijk interessant werk is (98%), gevolgd door een goede werksfeer (97%) en flexibiliteit in de balans tussen werk en privé (90%). Een ander veelgenoemd aspect is de reisafstand. Tabel 3.1 laat al deze resultaten zien.

**Tabel 3.1** In hoeverre zijn de volgende aspecten voor u belangrijk bij het vinden van een (nieuwe) baan?  
(Meerdere antwoorden mogelijk)

|                                                             | Controle | Zorg | ICT | Techniek | Totaal |
|-------------------------------------------------------------|----------|------|-----|----------|--------|
| Inhoudelijk interessant werk                                | 99%      | 98%  | 98% | 98%      | 98%    |
| Goede werksfeer                                             | 97%      | 99%  | 97% | 96%      | 97%    |
| Flexibiliteit in balans privé en werk                       | 90%      | 89%  | 90% | 92%      | 90%    |
| Uitdagend werk                                              | 87%      | 86%  | 89% | 88%      | 87%    |
| Zelfstandig/autonoom werken                                 | 85%      | 82%  | 88% | 89%      | 85%    |
| Aandacht voor ontwikkelingen in vakgebied                   | 79%      | 85%  | 77% | 77%      | 80%    |
| Inclusieve werkomgeving                                     | 79%      | 86%  | 76% | 75%      | 80%    |
| Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling            | 77%      | 81%  | 71% | 72%      | 76%    |
| Goed salaris                                                | 73%      | 71%  | 80% | 80%      | 75%    |
| Dynamische werkomgeving                                     | 72%      | 74%  | 70% | 73%      | 72%    |
| Maatschappelijk relevant                                    | 76%      | 78%  | 68% | 58%      | 72%    |
| Toekomstgericht/innovatief                                  | 61%      | 66%  | 69% | 73%      | 66%    |
| Aandacht voor duurzaamheid                                  | 58%      | 62%  | 61% | 61%      | 60%    |
| Aansprekende werkgever                                      | 57%      | 65%  | 51% | 55%      | 58%    |
| Betrokkenheid houden met de sector waar je nu werkzaam bent | 53%      | 67%  | 46% | 54%      | 56%    |
| Werken met (jonge) mensen                                   | 49%      | 54%  | 43% | 43%      | 48%    |

### Persoonlijke financiële situatie speelt ook een rol bij zoeken naar een baan

Andere belangrijke factoren die meewegen bij het zoeken naar een andere baan zijn iemands persoonlijke financiële situatie (48%), het krijgen van een vast contract (45%) en de doorgroeimogelijkheden (43%). Het vooruitzicht op een beter salaris is een minder belangrijke factor. Hierin verschillen mensen uit de verschillende sectoren niet van elkaar. Andere belangrijke aspecten bij het zoeken naar een andere baan zijn onder andere uitdaging in het werk en werkplezier.



**Figuur 3.6** Wat zijn andere belangrijke zaken die meewegen bij het zoeken naar een andere baan?



Hieronder gaan we in op wat de verschillende doelgroepen onderscheidend maakt ten opzichte van elkaar en de controlegroep.

## Voor mensen uit de zorg betrokkenheid met eigen sector relatief belangrijk

Mensen uit de zorgsector vinden het, vergeleken met de controlegroep, belangrijk dat zij in hun werk betrokkenheid houden met de sector waarin zij nu werkzaam zijn (67% vindt dit, tegenover 53% in de controlegroep). Ook vinden zij het, vergeleken met mensen uit de sectoren ICT en techniek, relatief belangrijk dat zij in een inclusieve werkomgeving werken (86%). Daarnaast vinden mensen werkzaam in de zorg het relatief belangrijk dat er aandacht is voor ontwikkelingen in het vakgebied (85%), aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling (81%) en dat het werk maatschappelijk relevant is (78%).

**Tabel 3.2** Top-5 overige belangrijke aspecten nieuwe baan (zorg)

| DOELGROEP                                                                                 | BELANG POTENTIËLE WERKNEMERS | VERSCHIL IN BELANG MET CONTROLEGROEP |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Zorg</b>                                                                               |                              |                                      |
| 1. Inclusieve werkomgeving                                                                | 86%                          | +7%                                  |
| 2. Aandacht ontwikkelingen in vakgebied                                                   | 85%                          | +6%                                  |
| 3. Zelfstandig/autonoom werken                                                            | 82%                          | -3%                                  |
| 4. Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling                                       | 81%                          | +4%                                  |
| 5. Maatschappelijk relevant werk                                                          | 78%                          | +2%                                  |
| Grootste verschil met controlegroep:<br>Betrokkenheid bij sector waar je nu werkzaam bent | 67%                          | +14%                                 |

## Voor mensen uit de ICT en techniek salaris relatief belangrijk

Mensen werkzaam in de ICT en techniek hechten, anders dan mensen uit de zorgsector, meer waarde aan een goed salaris (beiden 80%). Ook is aandacht voor zelfstandig/autonoom werken bij deze groep (nog) belangrijker (resp. 88% en 89%) dan bij de doelgroep zorg. Tegelijk vinden ook deze doelgroepen een inclusieve werkomgeving en aandacht voor ontwikkelingen in het vakgebied belangrijk. Binnen de doelgroep ICT valt op dat zij, vergeleken met de controlegroep, toekomstgerichtheid en innovatie in het werk belangrijker vinden (69% versus 61%). Opvallend voor de technieksector is dat maatschappelijke relevantie voor hen (veel) minder belangrijk is. Zes op de tien (58%) potentiële werknemers in de technieksector noemt dit als belangrijk aspect van een nieuwe baan, dat is 18 procent minder dan de controlegroep.

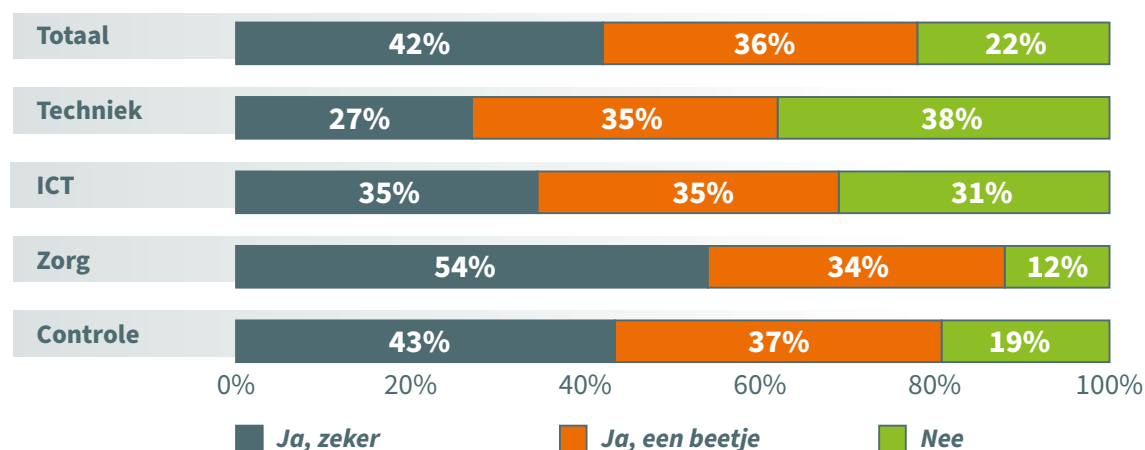
**Tabel 3.3** Top-5 overige belangrijke aspecten nieuwe baan (ICT/Techniek)

| DOELGROEP                                                        | BELANG<br>POTENTIËLE<br>WERKNEMERS | VERSCHIL MET<br>CONTROLEGROEP |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| <b>ICT</b>                                                       |                                    |                               |
| 1. Zelfstandig/autonoom werken                                   | 88%                                | +3%                           |
| 2. Goed salaris                                                  | 80%                                | +7%                           |
| 3. Aandacht ontwikkelingen vakgebied                             | 77%                                | -2%                           |
| 4. Inclusieve werkomgeving                                       | 76%                                | -3%                           |
| 5. Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling              | 71%                                | -6%                           |
| Grootste verschil met controlegroep: Toekomstgericht/innovatief  | 69%                                | +8%                           |
| <b>Techniek</b>                                                  |                                    |                               |
| 1. Zelfstandig/autonoom werken                                   | 89%                                | 4%                            |
| 2. Goed salaris                                                  | 80%                                | 7%                            |
| 3. Aandacht ontwikkelingen vakgebied                             | 77%                                | -2%                           |
| 4. Inclusieve werkomgeving                                       | 75%                                | -4%                           |
| 5. Dynamische werkomgeving                                       | 73%                                | 1%                            |
| Grootste verschil met controlegroep: Maatschappelijke relevantie | 58%                                | -18%                          |

## ICT en technieksector minst te spreken over salaris hbo-docent

Het salaris is voor driekwart van de mensen uit de doelgroep ICT en techniek ook een belangrijk argument om voor een nieuwe baan te kiezen. Op de vraag of men het salaris van een hbo-docent een aantrekkelijk salaris vindt, zeggen ruim vier op de tien respondenten dit zeker een aantrekkelijk salaris te vinden. Mensen uit de zorgsector vinden dit vaker zeker een aantrekkelijk salaris dan de overige groepen. Mensen uit de sectoren ICT en/of techniek vinden dit vaker geen aantrekkelijk salaris.

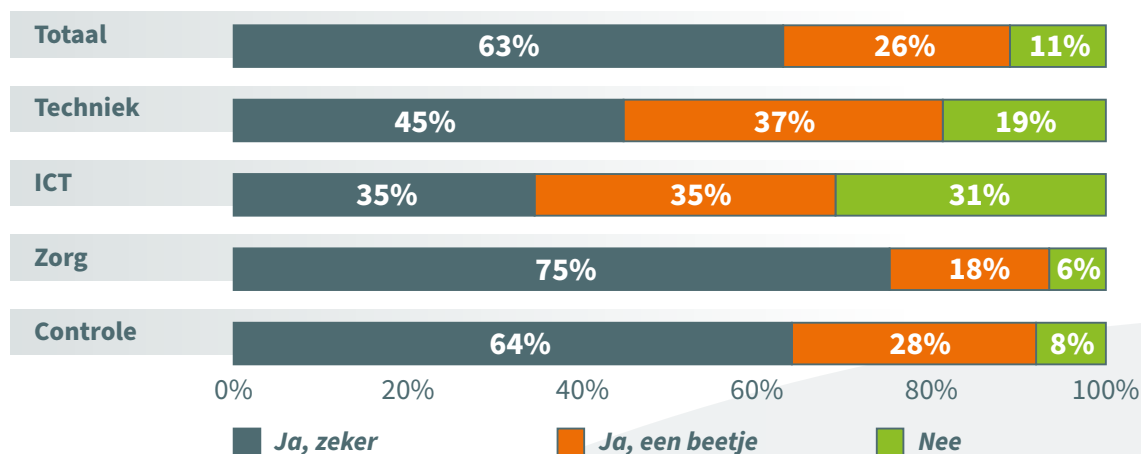
**Figuur 3.7** Het salaris van een hbo-docent valt onder schaal 11 (€3.658,64 – €5.026,85). Vindt u dit een aantrekkelijk salaris?



### Technieksector vindt salarisschaal 12 aantrekkelijker

Wanneer het salaris hoger is dan schaal 11 zou men – op de sector ICT na – dit duidelijk aantrekkelijker vinden. Bijna twee derde van de mensen vindt een salaris vallend in schaal 12 zeker aantrekkelijk. Ook hier vinden mensen uit de zorgsector dit salaris vaker zeker aantrekkelijk en vinden mensen uit de sectoren ICT en/of techniek dit vaker niet aantrekkelijk. Echter, mensen uit de technieksector vinden het salaris vergeleken met de vorige vraag over schaal 11 wel vaker aantrekkelijk.

**Figuur 3.8** Stel dat het salaris van een hbo-docent onder schaal 12 zou vallen (€4.445,52 – €5.717,25). Zou u dit dan een aantrekkelijk salaris vinden?

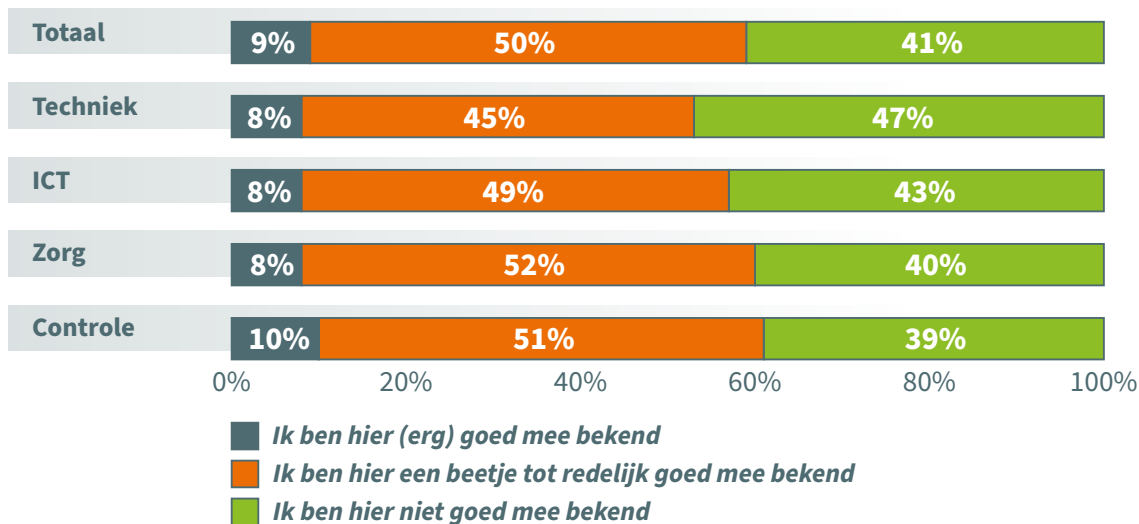


### 3.3 Imago van werken als hbo-docent en (eventuele) misvattingen

#### Een op tien (erg) goed bekend met werk van hbo-docent

De helft van de mensen is een beetje tot redelijk bekend met werken als hbo-docent en een op de tien kent dit werk (erg) goed. Hierin verschillen de controlegroep en sectoren onderling nauwelijks.

**Figuur 3.9** In hoeverre bent u bekend met het werk van een hbo-docent, d.w.z. wat dit werk inhoudt en/of hoe dit eruit ziet?



#### Werkenden die onbekend zijn met werken in het hbo hebben het beeld van een klassieke docent

Op de vraag welke stellingen bij het werk als hbo-docent passen, zijn de meeste mensen het erover eens dat je als hbo-docent:

1. ... een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de toekomstige generatie (95%)
2. ... je digitaal/ict-vaardig moet zijn (87%)
3. ... je de mogelijkheid hebt om deels in je eigen beroepspraktijk te (blijven) werken (77%)

Mensen die niet goed bekend zijn met het werk van een hbo-docent<sup>6</sup> hebben bij dit werk relatief vaak het beeld dat je als hbo-docent op een klassieke manier voor de klas staat, en dat je alleen wordt aangenomen als je over een onderwijsbevoegdheid beschikt. Daarnaast zijn zij minder goed bekend met: de mogelijkheid om deels als docent en deels in de eigen beroepspraktijk te werken, om deels als docent-onderzoeker te werken, het feit dat je als hbo-docent studenten 1-op-1 begeleidt en dat je als hbo-docent goede secundaire arbeidsvoorwaarden krijgt. Deze misvattingen spelen beduidend minder vaak een rol bij mensen die redelijk tot goed bekend zijn met het werk van een hbo-docent. Opvallend is wel dat mensen die zeggen (erg) goed bekend te zijn met het werk van een hbo-docent, het beeld hebben dat je als hbo-docent geen hoge werkdruk hebt. Vanuit eerder onderzoek lijkt dit niet overeen te komen met de werkelijkheid.

<sup>6</sup> Deze uitsplitsing is niet in een figuur of tabel opgenomen.

## Zorgmedewerkers zijn meest bekend met mogelijkheden voor invulling docentschap in het hbo

Mensen uit de zorgsector hebben, vergeleken met mensen uit andere sectoren, in het algemeen een wat beter beeld over het werk als hbo-docent (zie tabel 3.4). Zij denken meer dan anderen dat je in dit werk een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de toekomstige generatie, dat je de mogelijkheid hebt om deels als docent en deels in je eigen beroepspraktijk te werken en zij hebben minder het idee dat je op een klassieke manier voor de klas staat. Wel denken zij, vaker dan mensen uit de ICT- of technieksector, dat je alleen wordt aangenomen als je over een onderwijsbevoegdheid beschikt. Mensen uit de technieksector hebben, vergeleken met de controlegroep, weer minder het beeld dat je als hbo-docent een hoge werkdruk hebt. Bij mensen uit de ICT heerst relatief vaker de opvatting dat het onmogelijk is een baan in de eigen beroepspraktijk te combineren met het werk als hbo-docent.

**Tabel 3.4** Welk van onderstaande stellingen passen volgens u bij het werk als hbo-docent?  
*Als hbo-docent...*

|                                                                                               | Controle | Zorg | ICT | Techniek | Totaal |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------|-----|----------|--------|
| ... lever je een bijdrage aan de ontwikkeling van de toekomstige generatie                    | 96%      | 98%  | 92% | 92%      | 95%    |
| ... moet je digitaal/ict-vaardig zijn                                                         | 86%      | 90%  | 86% | 86%      | 87%    |
| ... heb je de mogelijkheid om deels als docent en deels in je eigen beroepspraktijk te werken | 78%      | 85%  | 68% | 72%      | 77%    |
| ... begeleid je studenten 1-op-1                                                              | 76%      | 74%  | 70% | 70%      | 73%    |
| ... krijg je goede secundaire arbeidsvoorwaarden                                              | 70%      | 66%  | 64% | 66%      | 67%    |
| ... heb je de mogelijkheid om als docent-onderzoeker te werken                                | 67%      | 66%  | 64% | 63%      | 66%    |
| ... heb je een hoge werkdruk                                                                  | 67%      | 60%  | 62% | 52%      | 62%    |
| ... sta je op een klassieke manier voor de klas                                               | 60%      | 52%  | 63% | 56%      | 58%    |
| ... word je alleen aangenomen als je over een onderwijsbevoegdheid beschikt                   | 55%      | 53%  | 44% | 40%      | 50%    |
| ... heb je een hoge emotionele druk                                                           | 51%      | 42%  | 48% | 47%      | 47%    |
| ... heb je veel vrije tijd                                                                    | 38%      | 38%  | 32% | 40%      | 37%    |

## Zorgsector heeft meeste diverse verwachtingen bij werken in het hbo

De drie meest genoemde aspecten die men verwacht in het werk als hbo-docent zijn: werken met (jonge) mensen (91%), maatschappelijk relevant werk (87%) en inhoudelijk interessant werk (84%). Aspecten die men minder verwacht in het werken als hbo-docent zijn een aansprekende werkgever (36%), aandacht voor duurzaamheid (37%) en flexibiliteit in de balans privé/werk (39%). Ook verwacht minder dan de helft van de mensen een goede werksfeer (44%).

Mensen uit de zorgsector hebben over het algemeen de meest diverse verwachtingen bij het werk van een hbo-docent; zij verwachten, meer dan de controlegroep, uitdagend werk (83%), een goed salaris (65%), aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling (57%) en ook denken zij bij dit werk te kunnen verwachten dat zij betrokkenheid houden met de sector waar zij nu werkzaam zijn (68%). Echter, aspecten waar mensen werkzaam in de zorgsector veel belang aan hechten, namelijk een inclusieve werkomgeving en aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling, denken zij minder te kunnen verwachten. Zo vindt 86% van hen een inclusieve werkomgeving belangrijk, maar associeert slechts 60% dit met een hogeschool. Dit geldt ook voor de persoonlijke groei en ontwikkeling: 81% vindt het belangrijk, maar 57% verwacht dit.

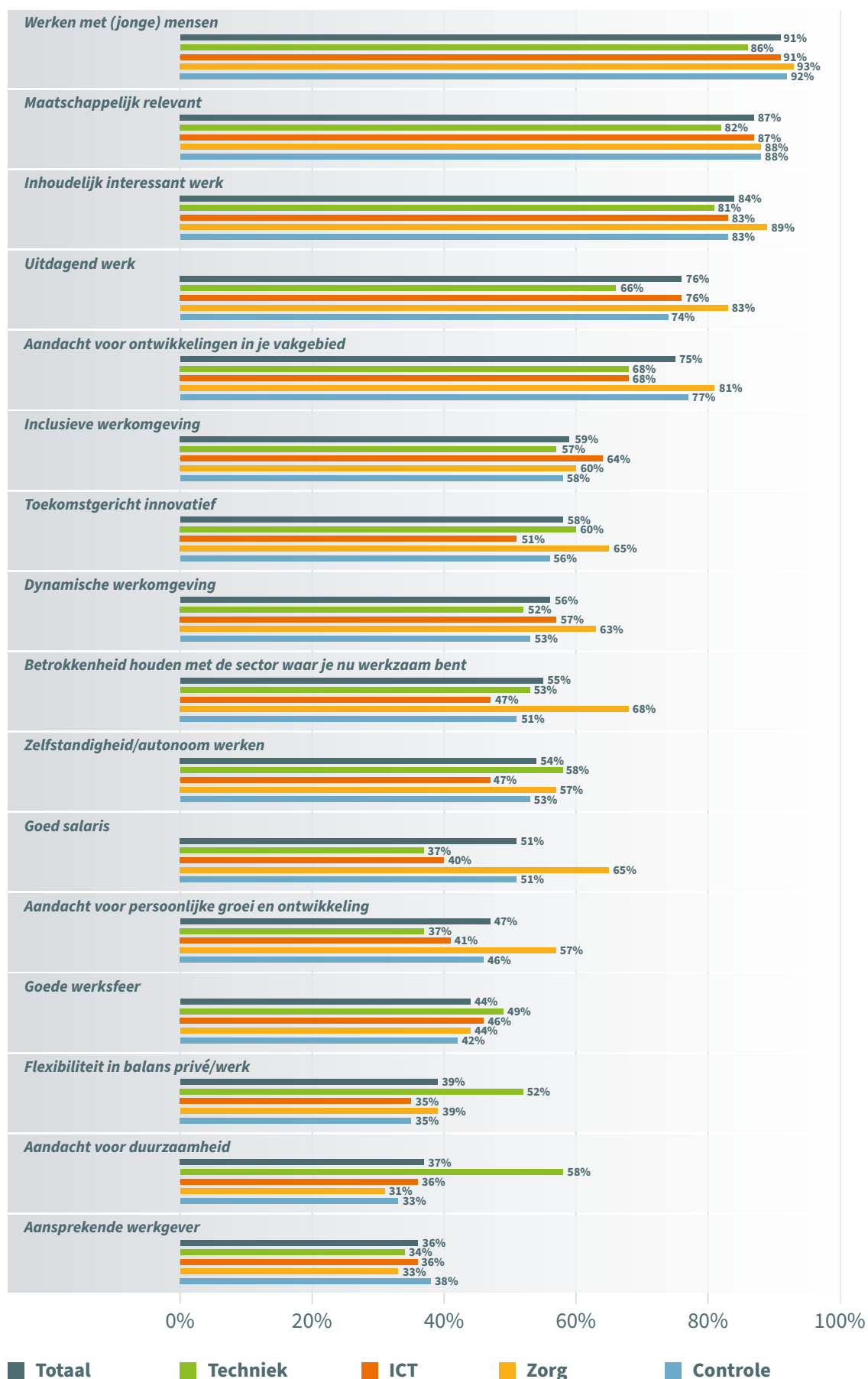
Mensen werkzaam in de ICT-sector denken als hbo-docent geen goed salaris en geen toekomstgericht of innovatief werk te kunnen verwachten. Vier op de tien ICT'ers (40%) verwachten een goed salaris, terwijl 80% dit belangrijk vindt. Zeven op de tien (69%) vindt innovatie belangrijk, maar de helft (51%) verwacht een dergelijke omgeving op een hogeschool.

Voor mensen uit de technieksector geldt in zekere mate hetzelfde, of nog sterker. Acht op de tien technici vinden een goed salaris belangrijk, maar 37% denkt dit in het hbo ook te krijgen. Ook denken zij veel minder vaak een inclusieve (57%) en dynamische (52%) werkomgeving aan te treffen, terwijl dit voor ongeveer driekwart juist wel belangrijk is. Andersom associeert 82% het hbo met maatschappelijk relevant werk, terwijl dit voor 58% belangrijk is.

**Tabel 3.5** Top-5 onderscheidende belangen vergeleken met verwachtingen per doelgroep

| DOELGROEP                                                                                 | BELANG POTENTIËLE WERKNEMERS | VERWACHTING POTENTIËLE WERKNEMERS |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Zorg</b>                                                                               |                              |                                   |
| 1. Inclusieve werkomgeving                                                                | 86%                          | 60%                               |
| 2. Aandacht ontwikkelingen in vakgebied                                                   | 85%                          | 81%                               |
| 3. Zelfstandig/autonoom werken                                                            | 82%                          | 57%                               |
| 4. Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling                                       | 81%                          | 57%                               |
| 5. Maatschappelijk relevant werk                                                          | 78%                          | 88%                               |
| Grootste verschil met controlegroep:<br>Betrokkenheid bij sector waar je nu werkzaam bent | 67%                          | 68%                               |
| <b>ICT</b>                                                                                |                              |                                   |
| 1. Zelfstandig/autonoom werken                                                            | 88%                          | 47%                               |
| 2. Goed salaris                                                                           | 80%                          | 40%                               |
| 3. Aandacht ontwikkelingen vakgebied                                                      | 77%                          | 68%                               |
| 4. Inclusieve werkomgeving                                                                | 76%                          | 64%                               |
| 5. Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling                                       | 71%                          | 41%                               |
| Grootste verschil met controlegroep: Toekomstgericht/<br>innovatief                       | 69%                          | 51%                               |
| <b>Techniek</b>                                                                           |                              |                                   |
| 1. Zelfstandig/autonoom werken                                                            | 89%                          | 58%                               |
| 2. Goed salaris                                                                           | 80%                          | 37%                               |
| 3. Aandacht ontwikkelingen vakgebied                                                      | 77%                          | 68%                               |
| 4. Inclusieve werkomgeving                                                                | 75%                          | 57%                               |
| 5. Dynamische werkomgeving                                                                | 73%                          | 52%                               |
| Grootste verschil met controlegroep:<br>Maatschappelijke relevantie                       | 58%                          | 82%                               |

**Figuur 3.10** In hoeverre denkt u de volgende aspecten te kunnen verwachten in het werk als hbo-docent?  
(% (helemaal) wel)



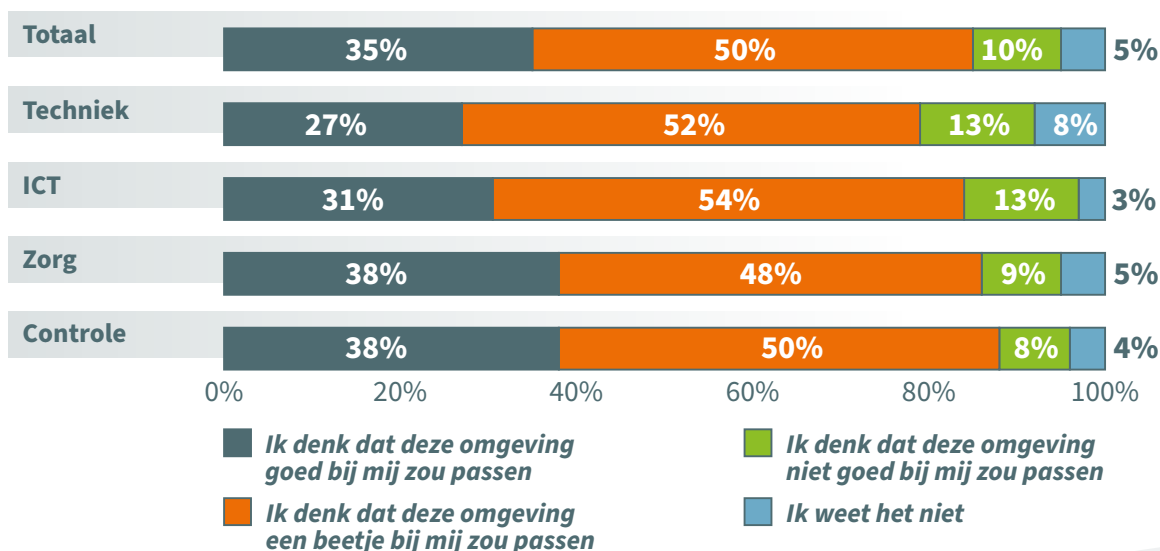


## 3.4 Werkomgeving en inclusiviteit

### Grote meerderheid positief over hbo als werkomgeving

Respondenten zijn positief over het hbo als werkomgeving. De overgrote meerderheid (85%) denkt dat het hbo een passende werkomgeving voor hen zou zijn; de helft denkt dat het hbo een beetje bij hen zou passen en één op de drie denkt dat het goed zou passen. Een op de tien mensen denkt dat deze omgeving niet goed bij hen zou passen en 5% weet het niet.

**Figuur 3.11** In hoeverre denkt u dat het hbo een passende werkomgeving voor u is?

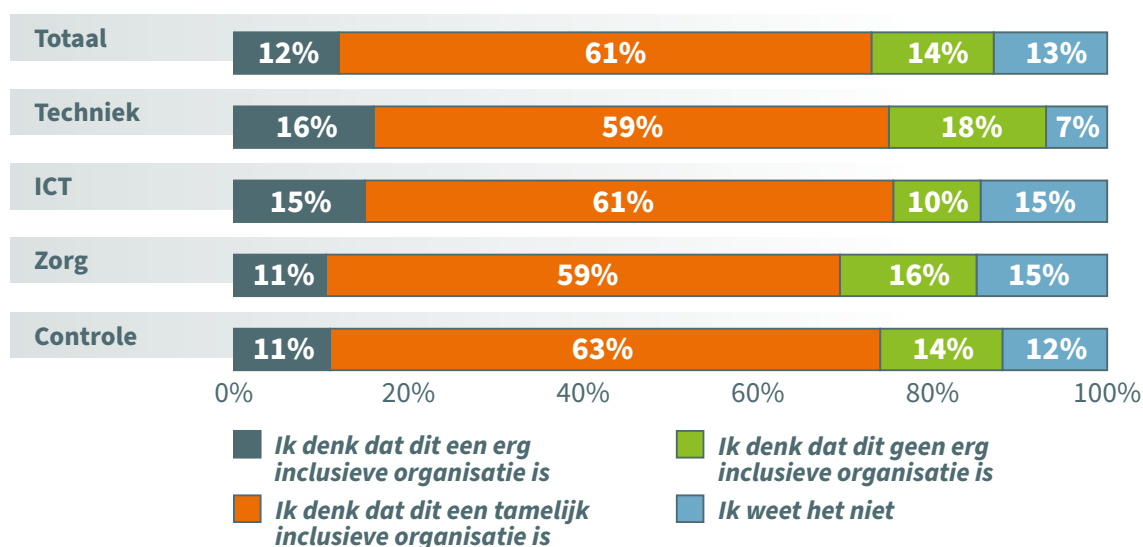


### Terughoudendheid over inclusiviteit hbo

Op de vraag in hoeverre men denkt dat het hbo een inclusieve organisatie<sup>7</sup> is, is men wat terughoudender; slechts één op de acht potentiële werknemers denkt dat het hbo een erg inclusieve organisatie is, volgens zes op de tien is het een tamelijk inclusieve organisatie. Eén op de zeven mensen denkt dat het hbo geen erg inclusieve organisatie is en één op acht weet het niet.

<sup>7</sup> In een inclusieve werkomgeving komen alle (toekomstige) werknemers tot hun recht, ongeacht hun leeftijd, levensfase, functie, verblijfsduur, geslacht of herkomst. Alle medewerkers worden gerespecteerd. Verschillen worden gewaardeerd en zelfs gezocht om voor het werk te benutten.

**Figuur 3.12** In hoeverre denkt u dat het hbo een inclusieve organisatie is?



### Open antwoorden

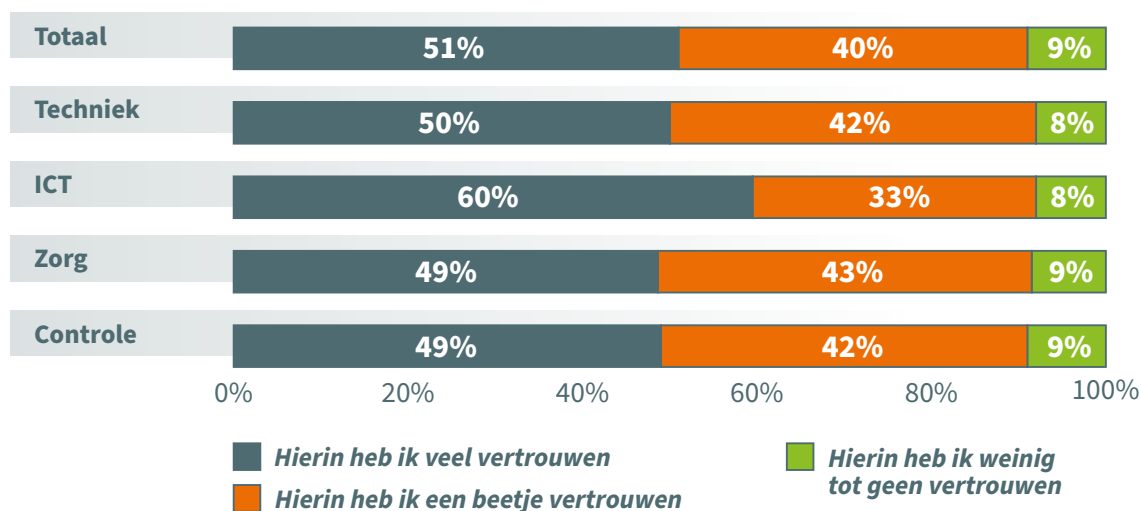
Uit de toelichting waarom men over het algemeen denkt dat het hbo een inclusieve organisatie is, komt naar voren dat men dit ook simpelweg van een onderwijsorganisatie verwacht; deze heeft namelijk een maatschappelijke functie. Hoewel men denkt dat de wil er zeker is, kan het in de praktijk nog wel iets beter; er zou nog wel sprake zijn van een 'wit bolwerk van hoger opgeleiden'.

- 'Het hbo behoort een afspiegeling van de maatschappij te zijn.'
- 'Diversiteit in leerlingen vraagt ook om een diversiteit in docenten.'
- 'Dat is het beeld dat ik heb van de hbo-instellingen die ik ken: wel goede voornemens t.a.v. inclusiviteit, maar toch vooral autochtoon.'
- 'Het zijn toch vaak ook grote, trage organisaties. Lastig om te veranderen en met de tijd mee te gaan.'
- 'Omdat ik in de praktijk merk dat dit onder de aandacht wordt gebracht, zoals bijvoorbeeld blijkt uit de genderneutrale wc's op de HVA.'

## Eén op tien weinig heeft vertrouwen in gelijke behandeling bij sollicitaties

De overgrote meerderheid (91%) heeft er vertrouwen in dat wanneer zij solliciteren bij een hogeschool, deze sollicitatie, ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, culturele achtergrond of arbeidsbeperking, eerlijk behandeld wordt. Bijna een op de tien potentiële werknemers heeft hier echter weinig tot geen vertrouwen in.

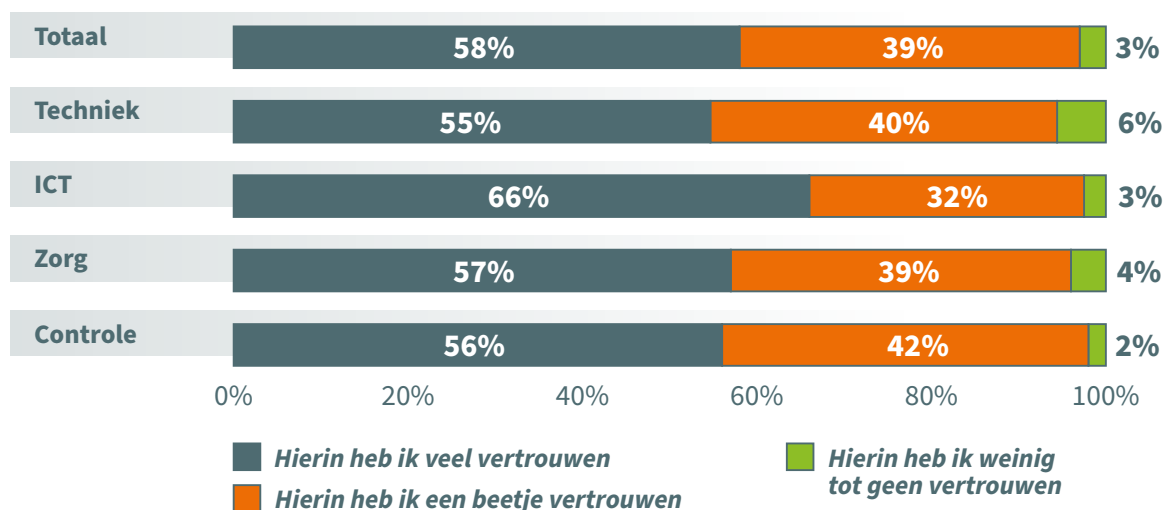
**Figuur 3.13** In hoeverre heeft het vertrouwen dat wanneer u solliciteert bij een hogeschool, uw sollicitatie eerlijk behandeld wordt, ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, culturele achtergrond of arbeidsbeperking?



## Overgrote meerderheid heeft vertrouwen in gelijke behandeling door collega's

Wanneer het gaat om gelijke behandeling door collega's, wanneer men op een hogeschool zou werken, geeft 3% aan hier weinig tot geen vertrouwen in te hebben. Vier op de tien mensen hebben hier een beetje vertrouwen in en zes op de tien (58%) hebben hier veel vertrouwen in. De verschillende sectoren verschillen hier niet significant van elkaar.

**Figuur 3.14** In hoeverre heeft het vertrouwen dat wanneer u bij een hogeschool zou werken, u door collega's gelijk zou worden behandeld, ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, culturele achtergrond of arbeidsbeperking?



### 3.5 Push- en pullfactoren voor werken als hbo-docent

Aan de potentiële werknemers die aangaven (waarschijnlijk tot zeker) interesse te hebben om als hbo-docent te willen werken, is gevraagd wat voor hen de meest doorslaggevende reden is om dit werk uiteindelijk (toch) te willen doen. Ook is gevraagd wat een doorslaggevende rol zou spelen om hier uiteindelijk (toch) niet voor te kiezen. Dit is gevraagd met behulp van open antwoorden. Deze open antwoorden zijn geanalyseerd en de rode draad van de opmerkingen vindt u per sector hieronder.

#### Zorgsector hoopt op betere werktijden

Mensen die werkzaam zijn in de zorg noemen als doorslaggevende reden om als hbo-docent te willen werken dat zij graag hun kennis en expertise willen overdragen. Zij zouden dit graag willen combineren met hun huidige baan. Ook noemen zij de betere (regelmatige en/of meer flexibele) werktijden vergeleken met de eigen sector. Verder wordt regelmatig genoemd dat zij verwachten als hbo-docent een beter salaris en of secundaire arbeidsvoorwaarden te zullen hebben. Redenen om (toch) niet als hbo-docent te willen werken zijn de eigen (hogere) leeftijd waardoor men niet meer een grote stap wil zetten en naar een baan in een andere sector wil wisselen, of het salaris tegenover een vermeende hoge werkdruk.

##### Open antwoorden

- *‘Als de zij-instroommogelijkheden haalbaar zijn. Ik wil niet meer nog enorme studies om bevoegdheden te halen.’*
- *‘Ik zou het wel leuk vinden mijn laatste werkjaren voor mijn pensioen in deeltijd docent te zijn op een hbo in mijn woonomgeving.’*
- *‘Betrokkenheid bij een nieuwe generatie HBO studenten die vervolgens de arbeidsmarkt opgaan.’*

#### ICT ziet mogelijkheden om docentschap te combineren met eigen bedrijf

Voor mensen werkzaam in de ICT geldt dat zij vooral als hbo-docent willen werken omdat zij graag kennis willen overdragen aan een volgende generatie en zij mogelijkheden zien om dit te combineren met huidige werk. Ook voor deze groep blijft de verbondenheid met de eigen beroepsgroep en bedrijven in de sector aanwezig, zij willen zich blijven ontwikkelen en op de hoogte blijven van de laatste innovaties in hun vakgebied. Zij willen daarbij wel graag een salaris dat gelijk is aan hun huidige salaris. Redenen om hier toch niet voor te kiezen zijn een te laag salaris tegenover een te hoge werkdruk, vermeende eentonigheid en het gebrek aan flexibiliteit en dynamiek. Autonomie is voor deze groep erg belangrijk, zo bleek eerder al uit de kwantitatieve resultaten.

##### Open antwoorden

- *‘Delen van vakkennis en werkervaring.’*
- *‘Financieel aantrekkelijk maken. Zou teveel moeten inleveren, incl. lease-auto etc.’*
- *‘Saaier dan mijn huidige baan omdat je toch een stramien van lessen moet aanbieden. En je mist de ontwikkelingen in mijn vak (data-engineering).’*

## Techniek zou overstap maken bij gelijkwaardig salaris aan bedrijfsleven

Voor mensen werkzaam in de techniek geldt dat zij vooral als hbo-docent willen werken omdat zij graag kennis willen overdragen en maatschappelijk relevant werk willen doen. Ze zouden hier sneller voor kiezen als zij dit kunnen combineren met hun huidige werk, als zij een hoger salaris zouden krijgen of als hun huidige baan zou eindigen. Het knelpunt is dan ook vaak het salaris; in de eigen sector is deze veelal hoger dan het huidige salaris van een hbo-docent. Redenen om het toch niet te doen zijn een te laag salaris tegenover een te hoge werkdruk, omdat ze verwachten dat hun huidige baan interessanter en veelzijdiger is of omdat ze het te omslachtig vinden om zichzelf om te scholen.

### Open antwoorden

- *‘Bijdragen aan de ontwikkeling van mensen, dus van de samenleving.’*
- *‘Goede instroommogelijkheden, eventueel in combinatie met huidig werk’*
- *‘Gelijkwaardig salaris aan bedrijfsleven.’*

Voor alle sectoren is daarnaast een doorslaggevende reden om als hbo-docent te gaan werken dat men hiervoor gevraagd zou worden (een aanbod zou krijgen). Bijvoorbeeld door het inzetten van recruiters.

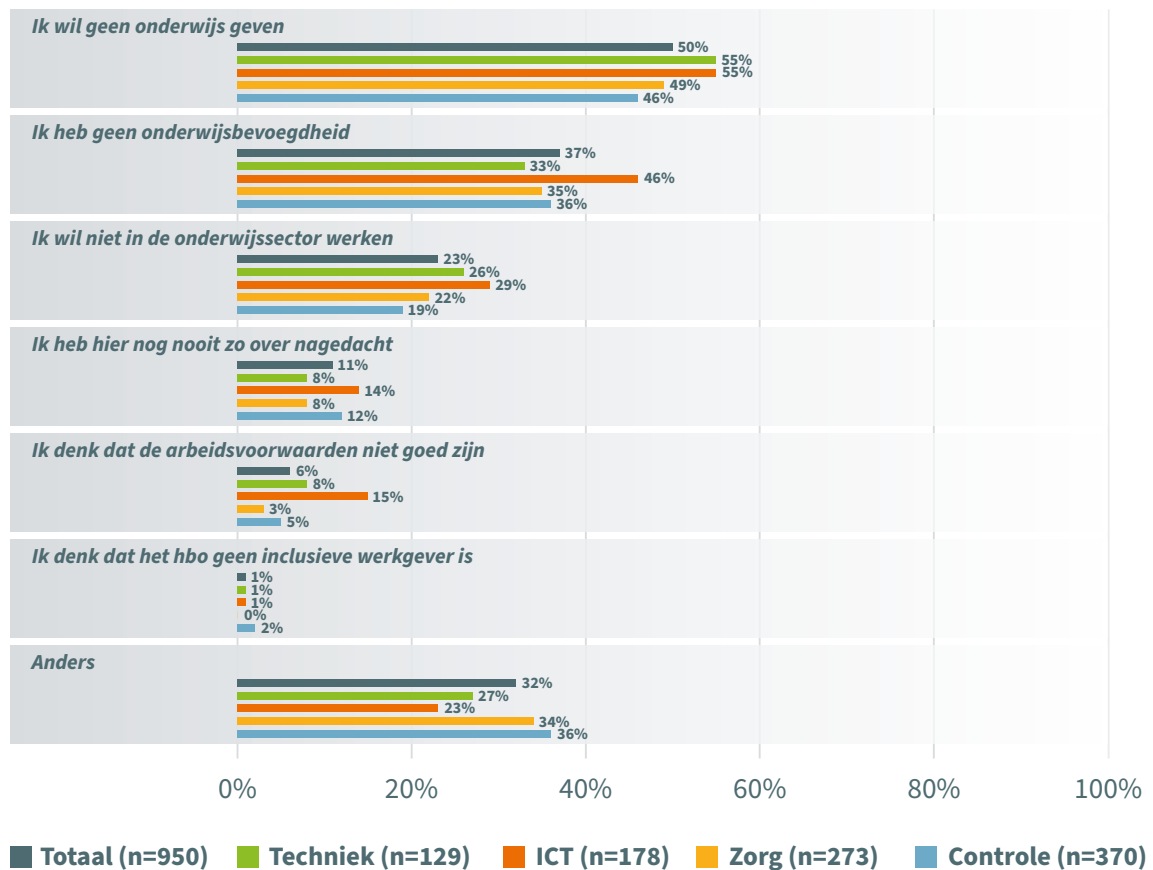
## 3.6 Redenen om niet bij een hogeschool te werken

Om inzicht te krijgen in de groep mensen die wat betreft leeftijd, opleidingsniveau en jaren werkervaring wel in aanmerking zouden komen om in het hbo te werken, maar aangeven hier geen interesse in te hebben, hebben we deze groep mensen een aantal (deels vergelijkbare) vragen voorgelegd.

### Niet-geïnteresseerden willen geen onderwijs geven

Allereerst is aan de groep mensen die aangaf zeker niet (in een onderwijsgevende functie) in het hbo te willen werken, gevraagd waarom zij dit zeker niet zouden willen. Het meest gegeven antwoord is dat zij simpelweg geen onderwijs willen geven (50% geeft dit als reden), gevolgd door het feit dat zij geen onderwijsbevoegdheid hebben (37%) en dat zij niet in de onderwijssector willen werken (23%). Mensen uit de ICT-sector geven vaker dan mensen uit de zorg of de controlegroep als reden, dat zij denken dat de arbeidsvoorwaarden niet goed zijn.

**Figuur 3.15** Kunt u aangeven waarom u zeker niet in het hbo (in een onderwijsgevende functie) zou willen werken? *Vorgelegd aan mensen die aangaven geen interesse te hebben in het werken als hbo-docent (n=950)*



De meest genoemde ‘andere’ reden om niet in een onderwijsgevende functie in het hbo te willen werken is dat men richting pensioen gaat en daarom geen carrièreswitch meer wil.

### Bij mensen zonder affiniteit voor onderwijs ontbreekt duidelijk beeld van werken in het hbo

Vervolgens hebben wij deze groep, net als de groep mensen die wel interesse hebben in werken in het hbo, gevraagd in hoeverre zij denken bepaalde aspecten te kunnen verwachten in het werk als hbo-docent. Net als de mensen met interesse, verwachten zij vooral te gaan werken met (jonge) mensen en ook verwachten zij maatschappelijk relevant en inhoudelijke interessant werk. Wat opvalt is dat mensen zonder interesse in werken in het hbo hier, vergeleken met mensen met interesse, veel minder uitgesproken verwachtingen bij hebben. De aspecten waarop de grootste verschillen te zien zijn, zijn:

- de goede werksfeer (44% van de mensen met interesse versus 23% van de mensen zonder interesse verwacht dit aan te treffen bij het werk op een hbo)
- een goed salaris (51% versus 31%)
- zelfstandigheid/autonoom werken (54% versus 34%)
- inhoudelijk interessant werk (84% versus 64%)

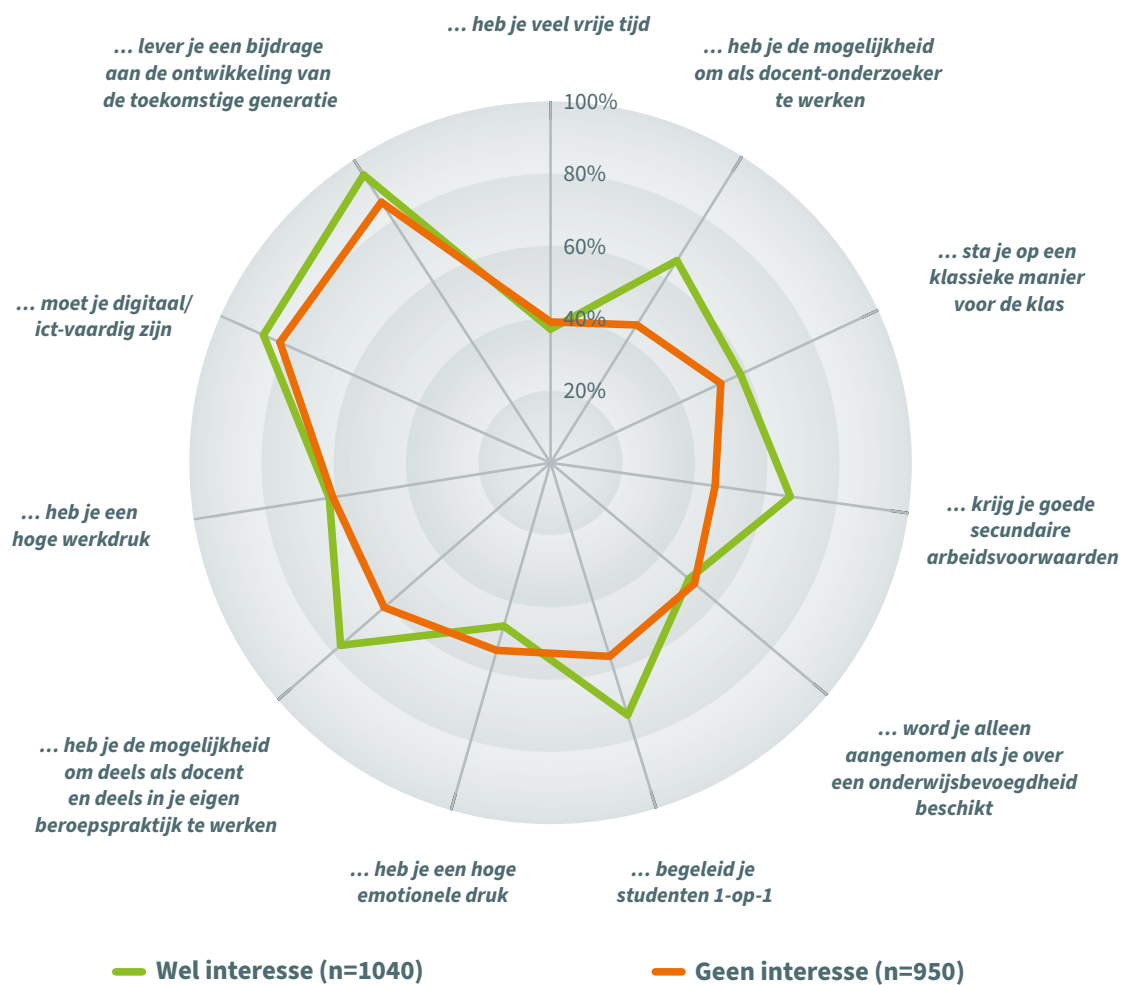
**Tabel 3.6** In hoeverre denkt u de volgende aspecten te kunnen verwachten in het werk als hbo-docent?

|                                                                           | (Waarschijnlijk) wel<br>interesse (n=1040) | Geen interesse<br>(n=950) |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------|
| Werken met (jonge) mensen                                                 | 91%                                        | 89%                       |
| Maatschappelijk relevant                                                  | 87%                                        | 82%                       |
| Inhoudelijk interessant werk                                              | 84%                                        | 64%                       |
| Uitdagend werk                                                            | 76%                                        | 60%                       |
| Aandacht voor ontwikkelingen in je vakgebied                              | 75%                                        | 60%                       |
| Inclusieve werkomgeving (voldoende diversiteit)                           | 59%                                        | 42%                       |
| Toekomstgericht/innovatief                                                | 58%                                        | 44%                       |
| Dynamische werkomgeving (afwisselend werk en beweegt mee met actualiteit) | 56%                                        | 38%                       |
| Betrokkenheid houden met de sector waar je nu werkzaam bent               | 55%                                        | 37%                       |
| Zelfstandigheid/autonoom werken                                           | 54%                                        | 34%                       |
| Goed salaris                                                              | 51%                                        | 31%                       |
| Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling                          | 47%                                        | 37%                       |
| Goede werksfeer                                                           | 44%                                        | 23%                       |
| Flexibiliteit in balans privé/werk                                        | 39%                                        | 27%                       |
| Aandacht voor duurzaamheid                                                | 37%                                        | 30%                       |
| Aansprekende werkgever                                                    | 36%                                        | 20%                       |

Tot slot is gevraagd welke stellingen de mensen zonder interesse vinden passen bij het werk als hbo-docent. Hoewel zij veelal dezelfde aspecten vinden passen bij het werk van een hbo-docent als de mensen met interesse, valt ook hier op dat zij bepaalde aspecten veel minder bij het werk van een hbo-docent vinden passen. Het gaat dan met name om:

- de mogelijkheid om deels als docent en deels in je eigen beroepspraktijk te werken
- 1-op-1 begeleiding van studenten
- de (goede)secundaire arbeidsvoorwaarden
- de mogelijkheid om als docent-onderzoeker te werken

**Figuur 3.16** Welk van onderstaande stellingen passen volgens u bij het werk als hbo-docent?  
*Als hbo-docent...*





## 3.7 Conclusies

De belangrijkste bevindingen volgend uit de kwantitatieve vergelijkingen tussen de sectoren en de controlegroep, de gegeven open antwoorden en de verdiepende interviews zijn als volgt:

- **Werkenden uit alle sectoren** kennen vier algemene motivaties bij het zoeken van een nieuwe baan. Dit zijn interessant werk, een goede werksfeer, een goede balans tussen werk en privé en uitdagend werk.

Tussen de verschillende sectoren en de controlegroep zijn bij de andere onderdelen wel verschillen opgevallen. Hieronder gaan wij voor de sectoren in op de belangrijkste onderscheidende aspecten bij het vinden van een nieuwe baan, de kennis van het werken als hbo-docent en de belangrijkste push- en pullfactoren.

- **Werkenden uit de zorgsector** hebben over het algemeen een diverser beeld van werken als hbo-docent. Onder deze groep bestaan ook – vergeleken met de andere sectoren - minder misvattingen; zij zijn vaker bekend met de mogelijkheid om deels als docent en deels in je eigen beroepspraktijk te werken en hebben minder vaak het beeld dat je op een klassieke manier voor de klas staat. Wel zijn zij, meer dan mensen uit de ICT- of technieksector, in de veronderstelling dat je alleen wordt aangenomen als je over een onderwijsbevoegdheid beschikt. Mensen uit de zorgsector vinden het, vergeleken met andere sectoren en met name vergeleken met mensen uit de ICT-sector, belangrijk dat zij in hun werk betrokkenheid houden met de sector waarin zij nu werkzaam zijn. Ook het ‘menselijke aspect’ van werk, zoals aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijk relevant werk doen is voor hen belangrijk. Een andere (doorslaggevende) reden om in het hbo te werken die specifiek bij mensen uit de zorg naar voren komt is de regelmatige werktijden, hetgeen binnen hun sector geen vanzelfsprekendheid is. Een andere voorname pullfactor is het doorgeven van kennis aan een nieuwe generatie zorgverleners, wat aansluit bij de maatschappelijke relevantie en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling.
- **Werkenden in de techniek- en ICT-sector** hechten meer dan werkenden in de zorgsector waarde aan de onderhandelbare arbeidsvoorwaarden. Vergeleken met de potentiële werknemers uit zowel de zorg als de controlegroep, vinden de potentiële werknemers uit de sectoren ICT en techniek het huidige salaris van een hbo-docent (schaal 11) minder aantrekkelijk. Dit verandert enigszins voor de technieksector wanneer het salaris in schaal 12 zou vallen. Voor werkenden in de ICT-sector maakt dit geen verschil. Ook de wens voor autonomie en innovatief werken maakt dat deze sectoren verschillen in motivatie van de zorgsector en de controlegroep. Mensen uit de technieksector verwachten daarnaast wel aandacht voor duurzaamheid en flexibiliteit in balans privé/werk. Een pullfactor voor deze groepen is het doorbreken van het beeld dat je als docent in het hbo op een klassieke manier voor de klas staat en dat men niet meer op de hoogte zou kunnen blijven van de innovaties in het vakgebied.

## Aanbevelingen voor werving in de schaarse sectoren

- In het algemeen zouden hogescholen de functie van hbo-docent beter kunnen profileren als functie die je goed kunt combineren met een baan in de eigen beroepspraktijk (dit zal dan ook moeten blijken uit het aantal uren die vereist zijn voor deze functie), met specifieke aandacht voor autonomie en waarbij je op de hoogte kan blijven van innovaties in de eigen beroepssector voor technici en ICT'ers. Het is voor de groepen niet duidelijk genoeg hoe contact met de eigen sector en beroepsgroep eruit gaat zien wanneer zij bij een hogeschool zouden gaan werken. Voor de zorgsector zijn de gestructureerde werktijden aantrekkelijk.
- Ook zou het hbo duidelijker kunnen maken dat potentiële docenten veel vaker dan voorheen over competenties als coachingsvaardigheden en ondernemerschap moeten beschikken. Dit spreekt mogelijk werkenden in de ICT- en technieksector aan. Deze groep vindt innovatie en een dynamische werkomgeving relatief belangrijker.
- Tot slot zou het hbo in vacatureteksten duidelijk kunnen maken dat er bij de sollicitatieprocedure vooral wordt gekeken naar de verschillende mogelijkheden om iemand aan te nemen (bijvoorbeeld als baan naast je huidige baan). Op deze manier voelen de schaarse doelgroepen zich niet bij voorbaat belemmerd om te solliciteren. Het kan daarbij ook helpen om outreachend te werken: met name in de ICT- en technieksector is men gewend om benaderd te worden door recruiters. Uit verschillende toelichtingen blijkt dat potentiële werknemers op deze wijze geënthousiasmeerd kunnen worden voor (of na gaan denken over) een functie in het hbo.

## 4 RESULTATEN GROEP MET BI-CULTURELE ACHTERGROND

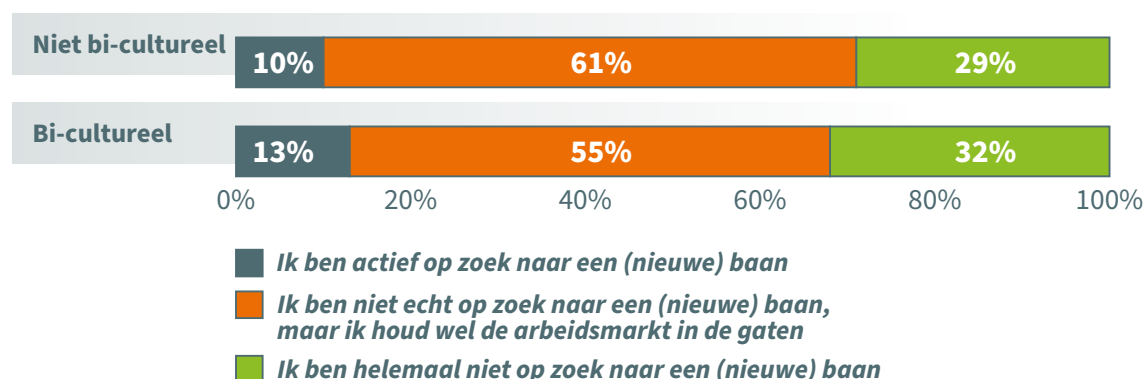
In dit hoofdstuk geven we de resultaten weer van mensen met een bi-culturele achtergrond, afgezet tegen een controlegroep van mensen zonder bi-culturele achtergrond. De opbouw is vergelijkbaar met het vorige hoofdstuk.

### 4.1 Zoeken en vinden van werk

#### Eén op de acht mensen uit bi-culturele doelgroep is actief op zoek naar een nieuwe baan

De ruime meerderheid van de groep potentiële werknemers met een bi-culturele achtergrond is momenteel niet actief op zoek naar een nieuwe baan; ruim drie op de tien van hen is helemaal niet op zoek en ruim de helft is niet echt op zoek, maar houdt desondanks de arbeidsmarkt wel in de gaten. Eén op de acht zegt momenteel wel actief op zoek te zijn naar een (nieuwe) baan. Hierin verschilt de groep met een bi-culturele achtergrond niet van de andere groep.

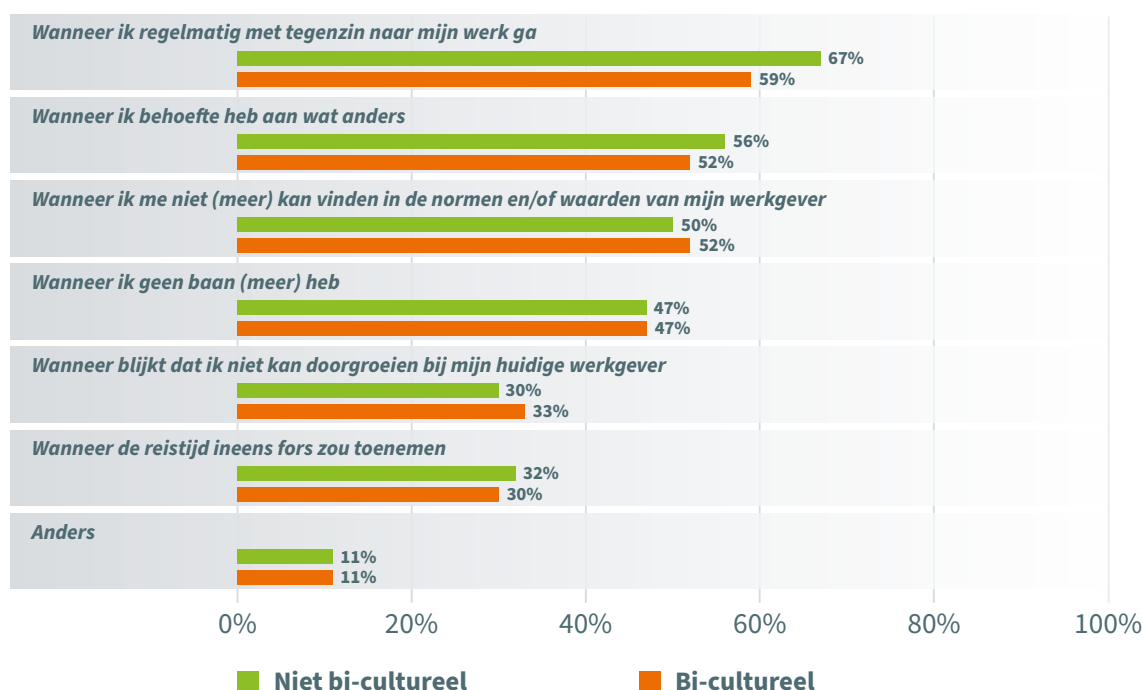
**Figuur 4.1** Welke van de volgende omschrijvingen is het meest op u van toepassing?



#### Vaakst op zoek naar een andere baan door tegenzin bij huidige baan

De meest genoemde reden om op zoek te gaan naar een nieuwe baan is 'wanneer ik regelmatig met tegenzin naar mijn werk ga' (59%), gevolgd door 'wanneer ik behoefte heb aan wat anders' (52%) en 'wanneer ik me niet (meer) kan vinden in de normen en/of waarden van mijn werkgever' (52%). Voor mensen met een bi-culturele achtergrond is het 'regelmatig met tegenzin naar het werk gaan' minder vaak een reden om op zoek te gaan naar een nieuwe baan dan voor mensen zonder bi-culturele achtergrond. 'Andere' redenen die vaker genoemd worden zijn 'wanneer ik meer zou kunnen verdienen' of 'wanneer er iets interessants of uitdagends voorbij komt'.

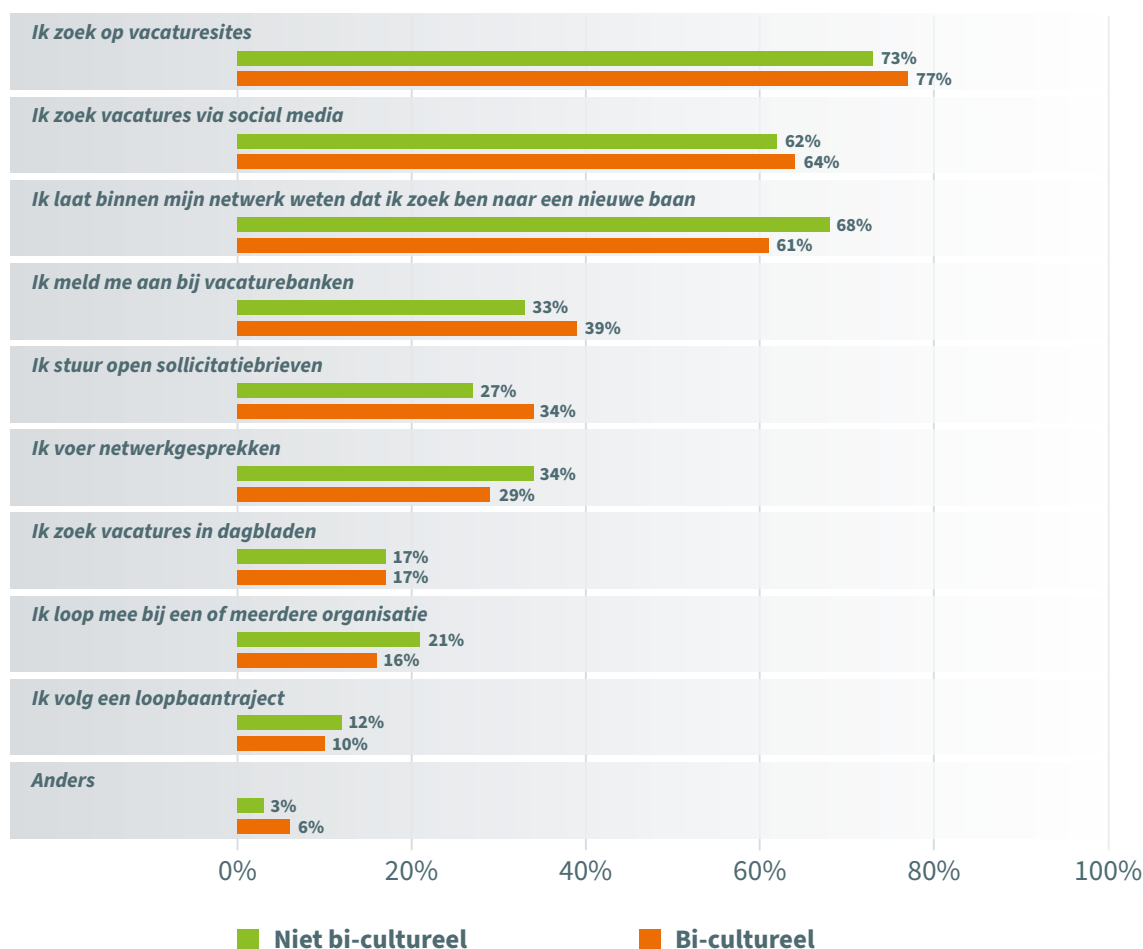
**Figuur 4.2** Redenen om op zoek te gaan naar een nieuwe baan. (Meerdere antwoorden mogelijk)



## Vacaturesites meest gebruikte zoekmanier

De meerderheid van de mensen met een bi-culturele achtergrond gaat, wanneer zij op zoek zijn naar een nieuwe baan, zoeken op vacaturesites (77%), zoekt vacatures via social media (64%) of laat binnen zijn/haar netwerk weten op zoek te zijn naar een nieuwe baan (61%). Slechts één op de tien zegt een loopbaantraject te zullen volgen. Mensen met een bi-culturele achtergrond zouden vaker open sollicitatiebrieven sturen of iets anders doen wanneer zij op zoek zijn naar een nieuwe baan.

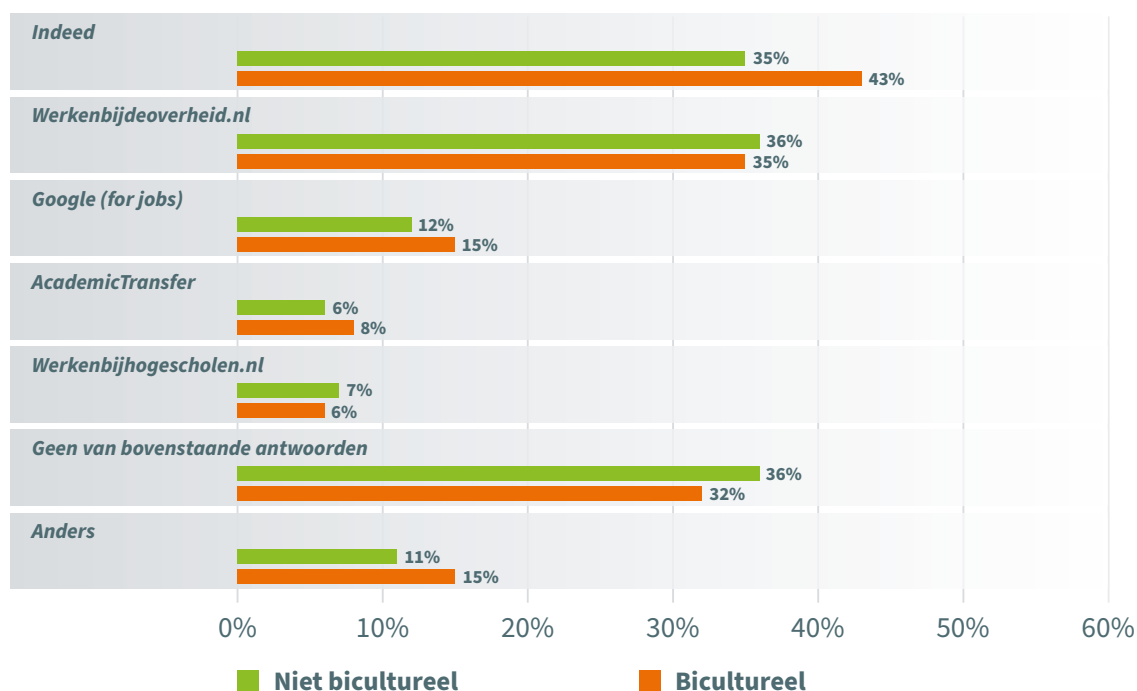
**Figuur 4.3** Wanneer u op zoek bent naar een nieuwe baan, op welke manier zoekt u dan/zou u dan zoeken?  
(Meerdere antwoorden mogelijk)



## Werkenbijhogeschole.nl nog relatief weinig gebruikt

Van de genoemde platforms wordt door mensen met een bi-culturele achtergrond het meest gebruikgemaakt van Indeed (43%), gevolgd door Werkenbijdeoverheid.nl (35%). Ook zegt één op de drie mensen 'geen van de genoemde vacatureplatforms' te gebruiken. Werkenbijhogeschole.nl wordt door 6% van de mensen met een bi-culturele achtergrond gebruikt. De groep met een bi-culturele achtergrond verschilt in het gebruik van genoemde platforms niet van de andere groep. 'Andere' veelgenoemde vacatureplatforms zijn LinkedIn, Nationale Vacaturebank en Intermediair.

**Figuur 4.4** Kunt u aangeven van welk van de volgende vacatureplatforms u gebruik zou maken?  
(Meerdere antwoorden mogelijk)



## 4.2 Motieven om voor een andere baan te kiezen

### Inclusieve werkomgeving en aansprekende werkgever relatief belangrijker

Bij het vinden van een (nieuwe) baan vinden mensen met een bi-culturele achtergrond het vooral belangrijk dat het inhoudelijk interessant werk is (98%), gevolgd door een goede werksfeer (94%). Het minst belangrijk vindt men het of je in je werk met (jonge) mensen werkt (41%). Vergeleken met de groep die geen bi-culturele achtergrond heeft, vindt de groep met een bi-culturele achtergrond de aspecten 'goede werksfeer' en 'het werken met (jonge) mensen' minder belangrijk en de aspecten 'inclusieve werkomgeving' en 'aansprekende werkgever' juist belangrijker. Een ander veelgenoemd aspect dat belangrijk wordt gevonden bij het vinden van een (nieuwe) baan is de reisafstand.

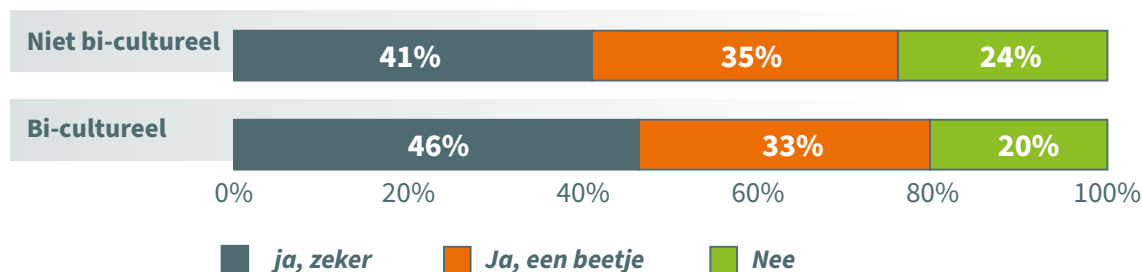
**Tabel 4.1** In hoeverre zijn de volgende aspecten voor u belangrijk bij het vinden van een (nieuwe) baan?  
(Meerdere antwoorden mogelijk)

|                                                             | Bi-cultureel | Niet bi-cultureel |
|-------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|
| Inhoudelijke interessant werk                               | 98%          | 98%               |
| Goede werksfeer                                             | 94%          | 97%               |
| Uitdagend werk                                              | 88%          | 87%               |
| Flexibiliteit in balans werk en privé                       | 88%          | 91%               |
| Inclusieve werkomgeving                                     | 85%          | 79%               |
| Zelfstandig/autonoom werken                                 | 84%          | 85%               |
| Goed salaris                                                | 78%          | 74%               |
| Aandacht voor ontwikkelingen in je vakgebied                | 77%          | 79%               |
| Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling            | 76%          | 76%               |
| Maatschappelijk relevant                                    | 70%          | 72%               |
| Dynamische werkomgeving                                     | 67%          | 73%               |
| Aansprekende werkgever                                      | 66%          | 56%               |
| Aandacht voor duurzaamheid                                  | 65%          | 61%               |
| Toekomstgericht/innovatief                                  | 63%          | 68%               |
| Betrokkenheid houden met de sector waar je nu werkzaam bent | 52%          | 55%               |
| Werken met (jonge) mensen                                   | 41%          | 50%               |

## Eén op vijf mensen met bi-culturele achtergrond vindt salaris hbo-docent niet aantrekkelijk

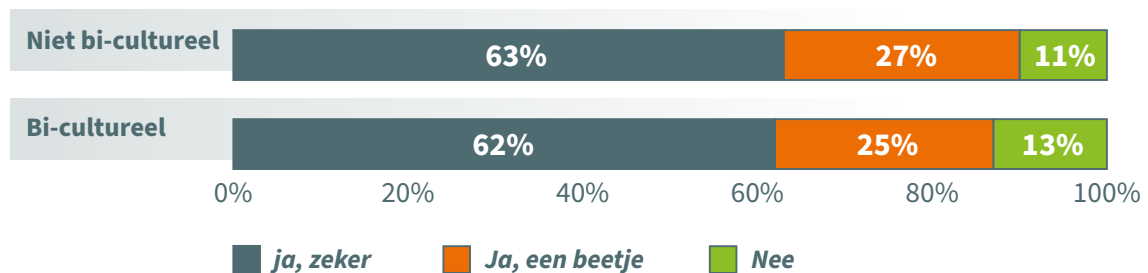
Op de vraag of men het salaris van een hbo-docent een aantrekkelijk salaris vindt, zegt bijna de helft van de mensen uit de groep met een bi-culturele achtergrond (46%) dit zeker een aantrekkelijk salaris te vinden. Eén op de vijf van hen vindt dit geen aantrekkelijk salaris.

**Figuur 4.5** Het salaris van een hbo-docent valt onder schaal 11 (€3.658,64 - €5.026,85). Vindt u dit een aantrekkelijk salaris?



Vervolgens is gevraagd of men het (wel) een aantrekkelijk salaris zou vinden, als het salaris onder schaal 12 zou vallen. Ruim zes op de tien mensen met een bi-culturele achtergrond geven aan het in dat geval zeker een aantrekkelijk salaris te vinden (16% meer ten opzichte van schaal 11). Eén op de acht vindt het dan (nog steeds) geen aantrekkelijk salaris en één op de vier vindt het salaris een beetje aantrekkelijk.

**Figuur 4.6** Stel dat het salaris van een hbo-docent onder schaal 12 zou vallen (€4.445,52 - €5.717,25). Zou u dit dan een aantrekkelijk salaris vinden?



### Interviews

Uit de interviews komt nog naar voren dat men vooral op zoek is naar een baan waar men kennis en praktijkervaring kan overdragen. Ook wil men graag de ruimte om dit zelf vorm te kunnen geven.

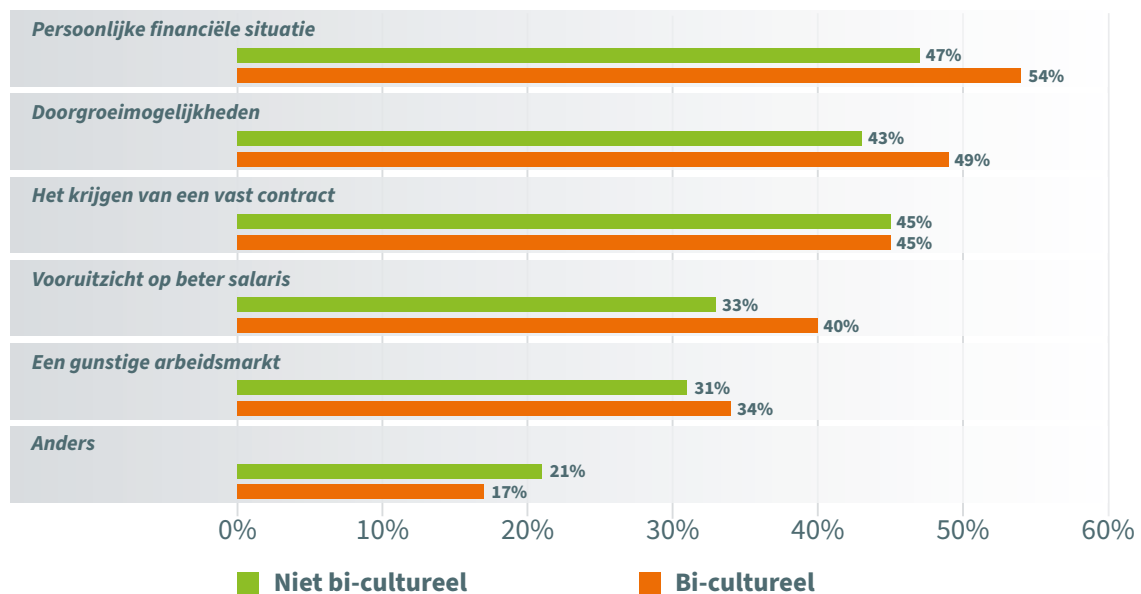
- 'Ik heb theoretisch veel kennis. Ik zou dit graag delen met studenten.'
- 'Kennis overdragen vind ik erg leuk.'
- 'Flexibiliteit en integriteit vind ik belangrijk.'
- 'Ben op zoek naar een baan waar lesgeven een onderdeel is. Lijkt me leuk om Engels te integreren in andere studie.'
- 'Niet teveel aan regels vast en ruimte om sommige zaken zelf ten uitvoer te brengen.'
- 'Ik ben gepassioneerd in mijn vak. Kennis kunnen overdragen en anderen enthousiast kunnen maken.'



## Persoonlijke financiële situatie speelt ook een rol bij zoeken naar een baan

dere belangrijke factoren die voor mensen met een bi-culturele achtergrond meewegen bij het zoeken naar een andere baan zijn iemands persoonlijke financiële situatie (54%), de doorgroeimogelijkheden (49%) en het krijgen van een vast contract (45%). Hierin verschillen mensen met een al dan niet bi-culturele achtergrond niet van elkaar.

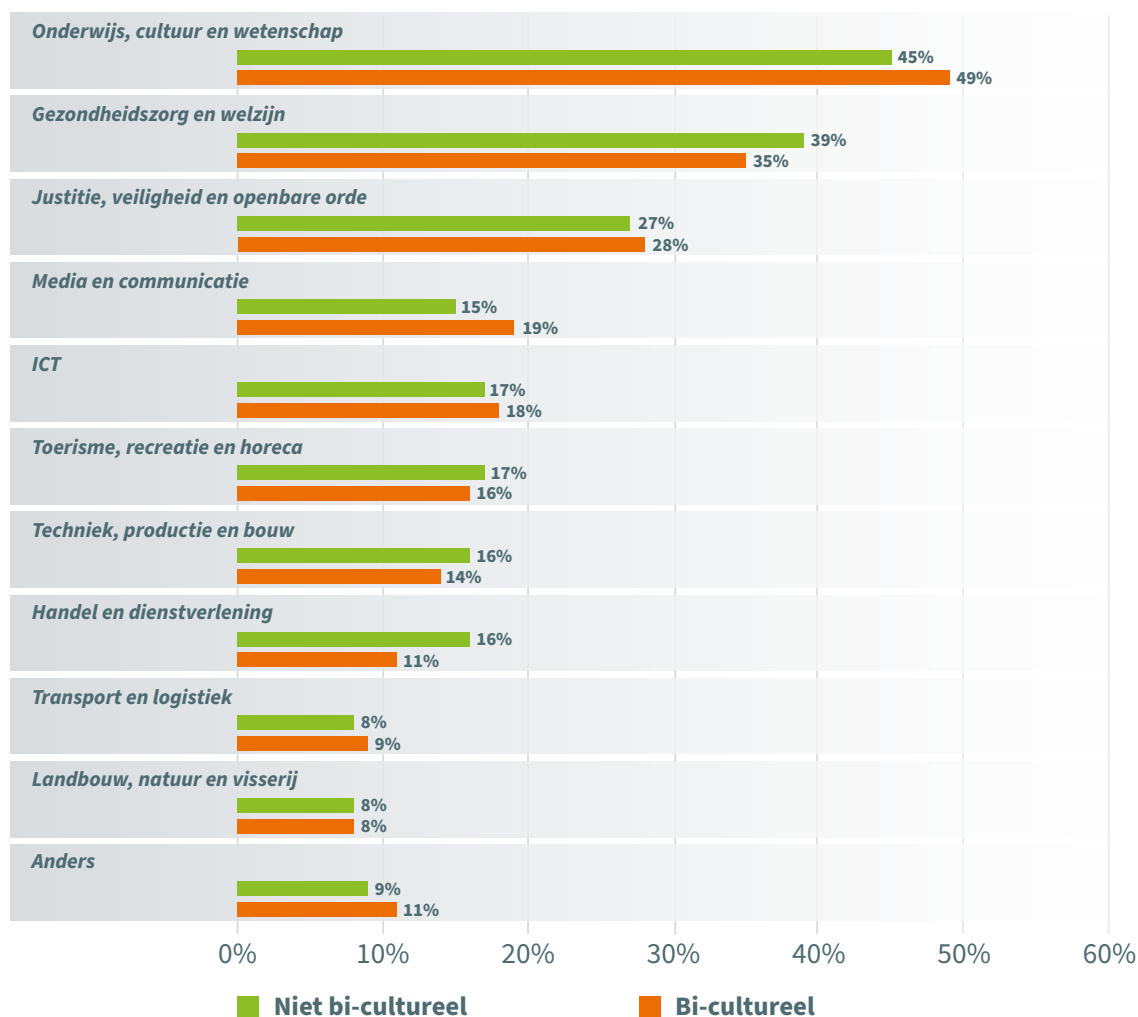
**Figuur 4.7** Wat zijn andere belangrijke zaken die meewegen bij het zoeken naar een andere baan?



## Onderwijs, cultuur en wetenschap meest populair onder mensen met affiniteit met werken in hbo

Op de vraag of men, naast werken in het hbo, wel eens heeft nagedacht over andere sectoren om in te werken, zien we dat van alle sectoren het meest nagedacht wordt om in de sector onderwijs, cultuur en wetenschap te werken (49%), gevolgd door de sector gezondheid en welzijn en de sector justitie, veiligheid en openbare orde.

**Figuur 4.8** U heeft nagedacht over werken in het hbo. Heeft u ook wel eens nagedacht over andere sectoren en zo ja, welke? (Meerdere antwoorden mogelijk)

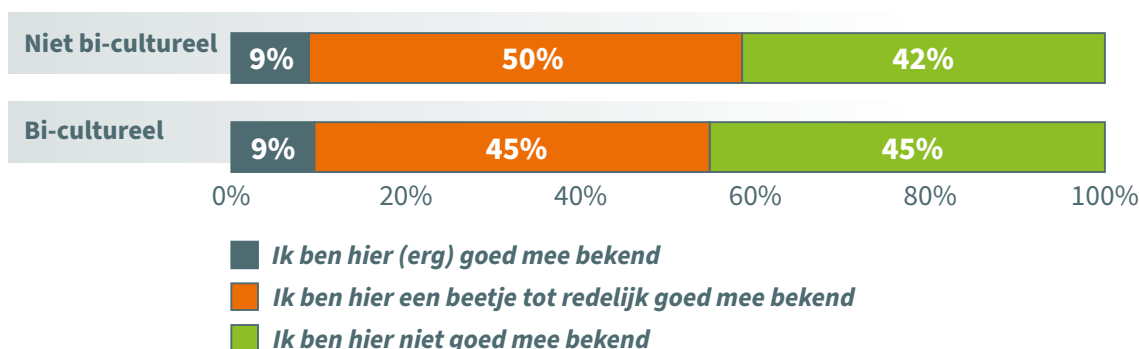


## 4.3 Imago van werken als hbo-docent en (eventuele) misvattingen

### Een op tien (erg) goed bekend met werk van hbo-docent

Meer dan de helft (54%) van de mensen met een bi-culturele achtergrond is een beetje tot (erg) goed bekend met het werken als hbo-docent en minder dan de helft (45%) is hier niet goed mee bekend.

**Figuur 4.9** In hoeverre bent u bekend met het werk van een hbo-docent, d.w.z. wat dit werk inhoudt en/of hoe dit eruit ziet?



Op de vraag welke stellingen bij het werk als hbo-docent passen, zijn de volgende drie stellingen zowel door de groep met een bi-culturele achtergrond als door de controlegroep het meest genoemd als hierbij (helemaal) passend. Als hbo-docent...

1. ... lever je een bijdrage aan de ontwikkeling van de toekomstige generatie (96%)
2. ... moet je digitaal/ict-vaardig zijn (87%)
3. ... begeleid je studenten 1-op-1 (72%)

Mensen die niet goed bekend zijn met het werk van een hbo-docent hebben bij dit werk relatief vaak het beeld dat je als hbo-docent op een klassieke manier voor de klas staat en dat je alleen wordt aangenomen als je over een onderwijsbevoegdheid beschikt. Daarnaast zijn zij minder goed bekend met de mogelijkheid om deels als docent en deels in de eigen beroepspraktijk te werken, om deels als docent-onderzoeker te werken, het feit dat je als hbo-docent studenten 1-op-1 begeleidt en dat je als hbo-docent goede secundaire arbeidsvoorwaarden krijgt. Deze misvattingen spelen beduidend minder vaak een rol bij mensen die redelijk tot goed bekend zijn met het werk van een hbo-docent. Opvallend is wel dat mensen die zeggen (erg) goed bekend te zijn met het werk van een hbo-docent, het beeld hebben dat je als hbo-docent geen hoge werkdruk hebt. Vanuit eerder onderzoek lijkt dit niet overeen te komen met de werkelijkheid. Uit verschillende (werknemerstevredenheids-) onderzoeken komt naar voren dat hbo-docenten de werkdruk als (erg) hoog ervaren.

Opvallend is dat onder mensen met een bi-culturele achtergrond een aantal misvattingen over het werk als hbo-docent vaker voorkomen dan bij de mensen met een niet-bi-culturele achtergrond. Zo is de groep met een bi-culturele achtergrond er vaker van overtuigd dat je als hbo-docent 'op een klassieke manier voor de klas staat' en dat je 'alleen wordt aangenomen als je over een onderwijsbevoegdheid beschikt'. Ook is deze groep er juist minder van overtuigd dat je als hbo-docent de mogelijkheid hebt 'deels als docent en deels in de eigen beroepspraktijk te werken'.

**Tabel 4.2** Welk van onderstaande stellingen passen volgens u bij het werk als hbo-docent?  
Als hbo-docent...

|                                                                                           | Bi-cultureel | Niet bi-cultureel |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|
| lever je een bijdrage aan de ontwikkeling van de toekomstige generatie                    | 96%          | 95%               |
| moet je digitaal/ict-vaardig zijn                                                         | 87%          | 88%               |
| begeleid je studenten 1-op-1                                                              | 72%          | 73%               |
| heb je de mogelijkheid om deels als docent en deels in je eigen beroepspraktijk te werken | 70%          | 77%               |
| heb je een hoge werkdruk                                                                  | 69%          | 62%               |
| krijg je goede secundaire arbeidsvoorwaarden                                              | 69%          | 66%               |
| heb je de mogelijkheid om als docent-onderzoeker te werken                                | 65%          | 66%               |
| sta je op een klassieke manier voor de klas                                               | 64%          | 56%               |
| word je alleen aangenomen als je over een onderwijsbevoegdheid beschikt                   | 53%          | 49%               |
| heb je een hoge emotionele druk                                                           | 52%          | 48%               |

## Interviews

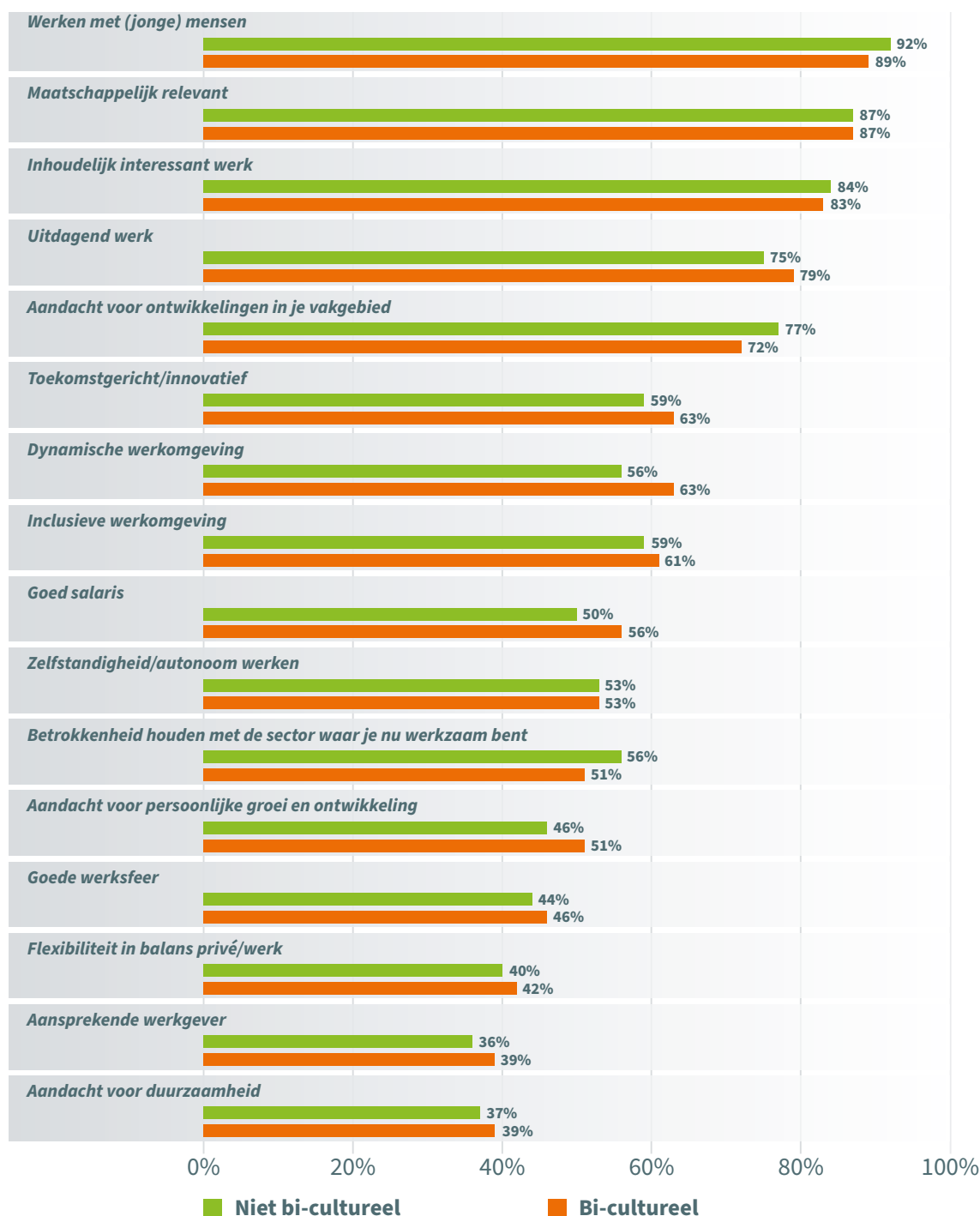
Uit de interviews kwam eveneens naar voren dat men zich vooral belemmerd voelt te solliciteren doordat zij niet aan de eisen kunnen voldoen (waaronder de onderwijsbevoegdheid en het aantal uren dat gevraagd wordt).

- *‘Ik weet dat ze wel graag een tweede of eerstegraads lesbevoegdheid willen. Als ik direct ga solliciteren, dan vragen ze dingen waar ik niet aan kan voldoen (de lesbevoegdheid).’*
- *‘Ik zou het heel graag willen doen in combinatie met wat ik nu al doe maar zie dat ze vaak teveel uren vragen en dan lukt het niet om te combineren. Die flexibiliteit in vacatures mis ik een beetje en dan denk ik dat het niets gaat worden.’*
- *‘Functiecriteria bevatten altijd wel iets van elementen die ik niet te bieden heb.’*
- *‘Zie op tegen omscholing en denk dat de werkdruk daar echt wel gigantisch hoog is.’*
- *‘Je gaat voor jezelf al vaak denken dat je niet helemaal in het plaatje van de vacaturetekst past en misschien is er wel meer mogelijk.’*
- *‘Verwacht dat die bevoegdheid de drempel zal zijn.’*
- *‘Ik ben wel bereid een opleiding te volgen maar het feit dat ik niet specifiek een bevoegdheid hebt maakt dat ik niet snel in aanmerking kom en leeftijd speelt daarin toch ook een rol vrees ik.’*

## Mensen met een bi-culturele achtergrond twijfelen aan inclusiviteit functie hbo-docent

Op de vraag in hoeverre men denkt bepaalde aspecten te kunnen verwachten in het werk als hbo-docent, zijn de drie meest genoemde aspecten: werken met (jonge) mensen (89%), maatschappelijk relevant werk (87%) en inhoudelijk interessant werk (83%). Aspecten die men minder verwacht in het werken als hbo-docent zijn een aansprekende werkgever (39%), aandacht voor duurzaamheid (39%) en flexibiliteit in balans privé/werk (42%). De groep met een bi-culturele achtergrond en de controlegroep verschillen hierin niet van elkaar.

**Figuur 4.10** In hoeverre denkt u de volgende aspecten te kunnen verwachten in het werk als hbo-docent?  
(% (helemaal) wel)



In tabel 4.3 zijn de belangrijkste belangen afgezet tegen de verwachting die de doelgroep heeft. Mensen met een bi-culturele achtergrond hechten veel belang aan een inclusieve werkomgeving (85% van hen vindt dit (heel) belangrijk), terwijl slechts 61% van hen denkt dit te kunnen verwachten in het werk als hbo-docent. Ook vindt deze groep het relatief belangrijk bij een aansprekende werkgever te werken (66% vindt dit (heel) belangrijk), terwijl slechts 39% denkt dit in deze baan te kunnen vinden.

**Tabel 4.3** Onderscheidende belangen en verwachtingen voor mensen met een bi-culturele achtergrond

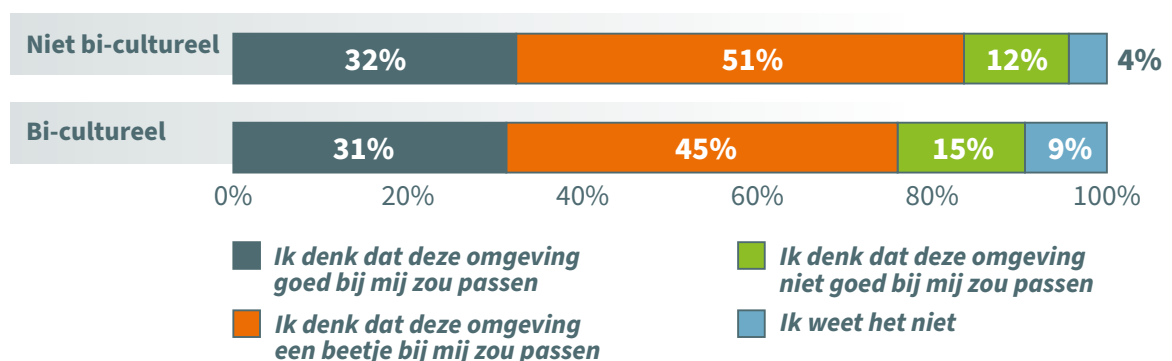
| DOELGROEP                                                      | BELANG<br>POTENTIËLE<br>WERKNEMERS | VERSCHIL IN<br>BELANG MET<br>CONTROLEGROEP | VERWACHTING<br>POTENTIËLE<br>WERKNEMERS |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Mensen met bi-culturele achtergrond</b>                     |                                    |                                            |                                         |
| 1. Inclusieve werkomgeving                                     | 85%                                | +6%                                        | 61%                                     |
| 2. Zelfstandig/autonoom werken                                 | 84%                                | -1%                                        | 53%                                     |
| 3. Goed salaris                                                | 78%                                | +4%                                        | 56%                                     |
| 4. Aandacht voor ontwikkelingen vakgebied                      | 77%                                | -2%                                        | 72%                                     |
| 5. Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling            | 76%                                | 0%                                         | 51%                                     |
| Grootste verschil met controlegroep:<br>Aansprekende werkgever | 66%                                | +10%                                       | 39%                                     |

## 4.4 Werkomgeving en inclusiviteit

### Grote meerderheid positief over hbo als werkomgeving

De overgrote meerderheid (86%) denkt dat het hbo een passende werkomgeving voor hen zou zijn; iets minder dan de helft denkt dat het hbo een beetje bij hen zou passen en drie op de tien denken dat het goed zou passen. Bijna een kwart van de groep met een bi-culturele achtergrond denkt dat deze omgeving niet goed bij hen zou passen of weet het niet; onder hen heeft een groter deel geen mening dan onder de controlegroep.

**Figuur 4.11** In hoeverre denkt u dat het hbo een passende werkomgeving voor u is?



## Mensen met bi-culturele achtergrond minder zeker van inclusiviteit hbo

Bijna twee derde van de mensen met een bi-culturele achtergrond denkt dat het hbo een (tamelijk tot erg) inclusieve organisatie<sup>8</sup> is. Een kwart denkt dat het hbo geen erg inclusieve organisatie is of weet dit niet. Vergeleken met de controlegroep zijn mensen met een bi-culturele achtergrond er minder van overtuigd dat het hbo een (tamelijk) inclusieve organisatie is. Ook hebben zij hier relatief vaker geen mening over.

**Figuur 4.12** In hoeverre denkt u dat het hbo een inclusieve organisatie is?



### Interviews en open antwoorden

Ook uit de interviews en open antwoorden komt naar voren dat men over het algemeen denkt dat het hbo een tamelijk inclusieve organisatie is. Reden dat men denkt dat het hbo een inclusieve organisatie is heeft vooral te maken met het feit dat het hier gaat om een (onderwijs)organisatie; deze heeft toch een maatschappelijke functie. Hoewel men denkt dat de wil er zeker is kan het in de praktijk nog wel iets beter; er zou nog wel sprake zijn van een wit bolwerk van hoger opgeleiden.

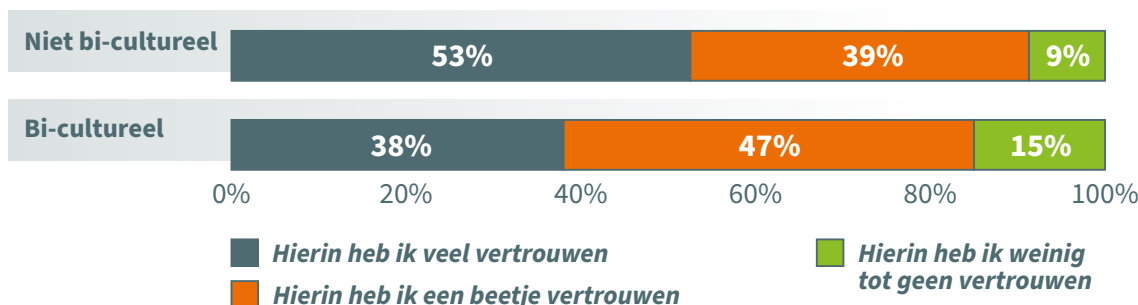
- 'Dat is het beeld dat ik heb van de hbo-instellingen die ik ken: wel goede voornemens t.a.v. inclusiviteit, maar toch vooral autochtoon.'
- 'Het zijn toch vaak ook grote, trage organisaties. Lastig om te veranderen en met de tijd mee te gaan.'
- 'Buitenlanders en vrouwen hebben vaak problemen in hoogopgeleide werksfeer in Nederland. Ik behoor tot deze groep.'

## Eén op zeven weinig tot geen vertrouwen in gelijke behandeling bij sollicitaties

De grote meerderheid (85%) van de mensen met een bi-culturele achtergrond heeft er vertrouwen in dat wanneer zij solliciteren bij een hogeschool, deze sollicitatie, ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, culturele achtergrond of arbeidsbeperking, eerlijk behandeld wordt. Echter hebben zij minder vaak veel vertrouwen en vaker een beetje vertrouwen dan de controlegroep. Ook is het aandeel van de mensen met weinig tot geen vertrouwen onder de groep met een bi-culturele achtergrond significant hoger dan onder de controlegroep.

<sup>8</sup> In een inclusieve werkomgeving komen alle (toekomstige) werknemers tot hun recht komen, ongeacht hun leeftijd, levensfase, functie, verblijfsduur, geslacht of herkomst. Alle medewerkers worden gerespecteerd. Verschillen worden gewaardeerd en zelfs gezocht om voor het werk te benutten.

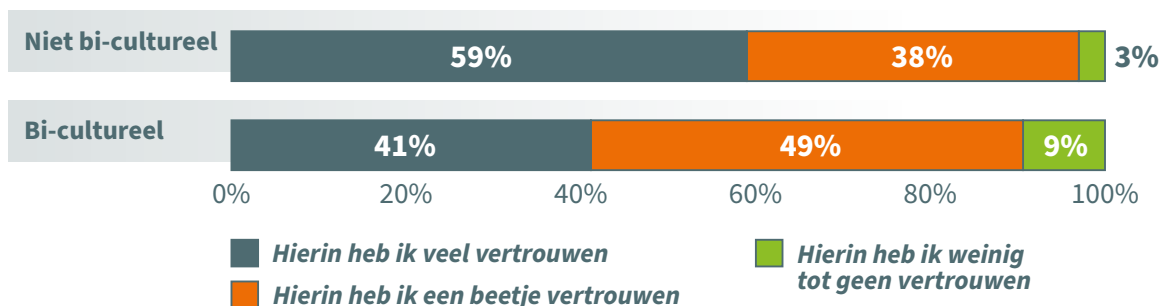
**Figuur 4.13** In hoeverre heeft het vertrouwen dat wanneer u solliciteert bij een hogeschool, uw sollicitatie eerlijk behandeld wordt, ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, culturele achtergrond of arbeidsbeperking?



## Overgrote meerderheid wel vertrouwen in gelijke behandeling door collega's

Als het gaat om gelijke behandeling door collega's, wanneer je eenmaal op een hogeschool zou werken, zien we eenzelfde beeld. Ook hier heeft de ruime meerderheid (90%) vertrouwen dat zij door collega's gelijk zullen worden behandeld. Echter, de controlegroep heeft hier meer vertrouwen in dan mensen met een bi-culturele achtergrond.

**Figuur 4.14** In hoeverre heeft het vertrouwen dat wanneer u bij een hogeschool zou werken, u door collega's gelijk zou worden behandeld, ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, culturele achtergrond of arbeidsbeperking?



### Interviews en open antwoorden

Uit de interviews en open antwoorden komt nog naar voren dat wanneer je een bi-culturele achtergrond hebt, je altijd net wat meer moeite moet doen. Of je, wanneer je eenmaal op het hbo werkt, gelijk wordt behandeld door collega's hangt volgens de geïnterviewden vooral af van je eigen instelling.

- 'Heb zelf 2 jaar geleden gesolliciteerd maar toen kreeg ik te horen dat ik qua inhoud de beste was maar qua uitstraling niet paste bij het 'brand'. Onbewust is zo'n instelling er misschien nog niet aan toe.'
- 'Ik heb geen Nederlandse naam en dan is het normaal dat je iets meer moet doen om binnen de groep te komen. Ben regelmatig gediscrimineerd (dit gaat niet over het hbo) en ben natuurlijk ook op leeftijd.'
- 'Gaat er ook om hoe je jezelf opstelt. Als leraar of als begeleider wordt het je wel gegund. Gaat er meer om dat als je een stap hoger wil komen dat het lastig wordt.'



## 4.5 Push- en pullfactoren werken als hbo-docent

Aan de potentiële werknemers die aangaven (waarschijnlijk tot zeker) interesse te hebben om als hbo-docent te willen werken, is gevraagd wat voor hen de meest doorslaggevende reden is om dit werk uiteindelijk (toch) te willen doen. Ook is gevraagd wat een doorslaggevende rol zou spelen om hier uiteindelijk (toch) niet voor te kiezen. Mensen met een bi-culturele achtergrond noemen als doorslaggevende reden om als hbo-docent te willen werken, dat zij graag hun kennis en expertise willen overdragen en dat zij graag maatschappelijk relevant werk willen doen. Zij zouden hiervoor graag benaderd willen worden. Dat er geen onderwijsbevoegdheid nodig zou zijn, zou eveneens een doorslaggevende rol spelen om dit werk uiteindelijk ook te gaan doen. Ook de doorgroeimogelijkheden zijn belangrijk voor mensen met een bi-culturele achtergrond. Eerder bleek al uit de kwantitatieve resultaten dat een aansprekende werkgever relatief gezien voor deze groep belangrijk is. Hieruit kun je opmaken dat mensen met een bi-culturele achtergrond de status als onderwijzer/hbo-docent belangrijk vinden. Redenen om uiteindelijk niet voor werken als hbo-docent te kiezen zijn het te lage salaris bij een te hoge werkdruk en het mogelijke gebrek aan autonomie.

### Open antwoorden

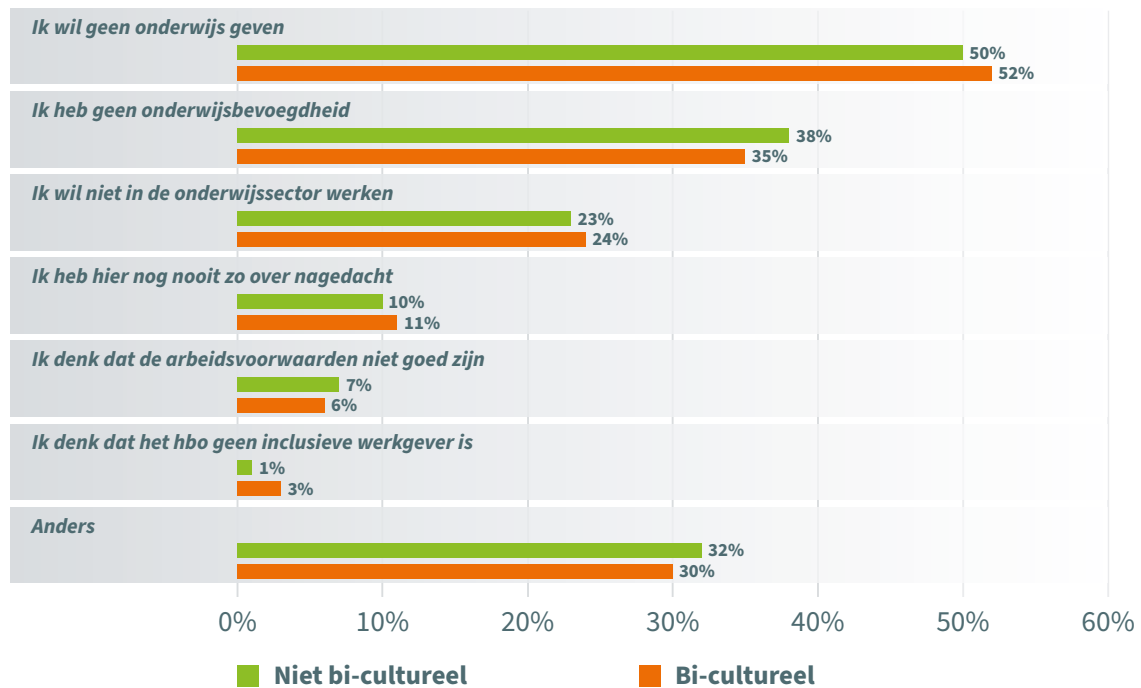
- *‘Kennis overdragen vind ik boeiend.’*
- *‘Werken met studenten, werken met passie op een boeiend gebied, wellicht wat onderzoek verrichten.’*
- *‘Benaderd worden voor een functie die aansluit bij mijn ontwikkeling, ervaring en interesse.’*

## 4.6 Redenen om niet bij een hogeschool te werken

### Meerderheid wil geen onderwijs geven

Om inzicht te krijgen in de groep mensen die wat betreft leeftijd, opleidingsniveau en jaren werkervaring wel in aanmerking zouden komen om op een hbo te werken, maar aangeven hier geen interesse in te hebben, hebben we deze groep een aantal vergelijkbare vragen voorgelegd. Allereerst is aan de groep mensen die aangaf zeker niet in het hbo te willen werken, gevraagd waarom zij dit zeker niet zouden willen. De meeste mensen met een bi-culturele achtergrond geven aan dat zij simpelweg geen onderwijs willen geven (52% geeft dit als reden), gevolgd door het feit dat zij geen onderwijsbevoegdheid hebben (35%) en dat zij niet in de onderwijssector willen werken (24%). De meest genoemde ‘andere’ reden om niet in een onderwijsgevende functie in het hbo te willen werken is dat men richting pensioen gaat en daarom geen carrièreswitch meer wil.

**Figuur 4.15** Kunt u aangeven waarom u zeker niet in het hbo (in een onderwijsgevende functie) zou willen werken?



Bron: mensen die aangaven geen interesse te hebben in het werken op een hogeschool (n=993)

## Bij mensen zonder affiniteit voor onderwijs ontbreekt duidelijk beeld

Vervolgens hebben wij hen, net als de groep mensen die wel interesse hebben in werken in het hbo, gevraagd in hoeverre zij denken bepaalde aspecten te kunnen verwachten in het werk als hbo-docent. Net als de mensen met interesse, verwachten zij vooral te gaan werken met (jonge) mensen en daarnaast verwachten zij veelal maatschappelijk relevant en inhoudelijke interessant werk. Wat opvalt is dat mensen zonder interesse in werken in het hbo hier, vergeleken met mensen met interesse, veel minder uitgesproken verwachtingen bij hebben. De aspecten waarop de grootste verschillen te zien zijn, zijn:

- inclusieve werkomgeving (61% van de mensen met interesse versus 28% van de mensen zonder interesse verwacht dit aan te treffen bij het werk op een hbo)
- een goed salaris (56% versus 28%)
- goede werksfeer (46% versus 19%)

**Tabel 4.4 In hoeverre denkt u de volgende aspecten te kunnen verwachten in het werk als hbo-docent?**

|                                                                           | (Waarschijnlijk) wel<br>interesse (n=179) | Geen interesse (n=79) |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|
| Werken met (jonge) mensen                                                 | 89%                                       | 89%                   |
| Maatschappelijk relevant                                                  | 87%                                       | 84%                   |
| Inhoudelijk interessant werk                                              | 83%                                       | 62%                   |
| Uitdagend werk                                                            | 79%                                       | 59%                   |
| Aandacht voor ontwikkelingen in je vakgebied                              | 72%                                       | 52%                   |
| Dynamische werkomgeving (afwisselend werk en beweegt mee met actualiteit) | 63%                                       | 41%                   |
| Toekomstgericht/innovatief                                                | 63%                                       | 41%                   |
| Inclusieve werkomgeving                                                   | 61%                                       | 28%                   |
| Goed salaris                                                              | 56%                                       | 28%                   |
| Zelfstandigheid/autonoom werken                                           | 53%                                       | 33%                   |
| Aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling                          | 51%                                       | 34%                   |
| Betrokkenheid houden met de sector waar je nu werkzaam bent               | 51%                                       | 37%                   |
| Goede werksfeer                                                           | 46%                                       | 19%                   |
| Flexibiliteit in balans privé/werk                                        | 42%                                       | 23%                   |
| Aandacht voor duurzaamheid                                                | 39%                                       | 24%                   |
| Aansprekende werkgever                                                    | 39%                                       | 18%                   |

*Bron: mensen met een bi-culturele achtergrond*

Tot slot is gevraagd welke stellingen men vindt passen bij het werk als hbo-docent. Hoewel zij veelal dezelfde aspecten vinden passen bij het werk van een hbo-docent als de mensen met interesse, valt ook hier op dat zij bepaalde aspecten veel minder bij dat werk vinden passen. Het gaat dan met name om:

- de (goede) secundaire arbeidsvoorwaarden
- de mogelijkheid om deels als docent en deels in je eigen beroepspraktijk te werken
- 1-op-1 begeleiding van studenten

**Figuur 4.16** Welk van onderstaande stellingen passen volgens u bij het werk als hbo-docent?



Bron: respondenten met een bi-culturele achtergrond

## Interviews

Op de vraag of men nog tips of verbeterpunten heeft als het gaat om informatieverstrekking rondom werken in het hbo komen er een aantal punten naar voren.

- 'Goed benadrukken dat je dit er ook bij kan doen, dat je niet een carrièreswitch hoeft te doen.'
- 'Volgens mij doet het hbo niet zoveel aan headhunting. Ik zou niet weten waarom dit in het hbo niet gebeurt.'
- 'Misschien dat ze in het hbo wat meer moeten letten op oude knoeten zoals ik. Die komen met gigantische berg aan ervaring en kennis binnen.'
- 'Via LinkedIn misschien iets meer aan recruitment doen.'
- 'Ze moeten er toch voor betalen. Het is ook een idee om schaarse groepen beter te betalen.'

## 4.7 Conclusies

Wij sluiten dit hoofdstuk af met de belangrijkste bevindingen. Wij gaan in op de belangrijkste aspecten van werk, het bestaan van misvattingen over werken op een hogeschool en de belangrijkste push- en pullfactoren voor deze groep.

- Mensen met een bi-culturele achtergrond vinden het relatief belangrijk dat een nieuwe baan een aansprekende werkgever is en er sprake is van een inclusieve werkomgeving. Zij hechten minder belang aan de werksfeer en/of het feit dat je met (jonge) mensen werkt.
- Onder de groep met een bi-culturele achtergrond komen enkele misvattingen relatief vaak voor; zij denken vaker dat je als hbo-docent 'op een klassieke manier voor de klas staat' en dat je 'alleen wordt aangenomen als je over een onderwijsbevoegdheid beschikt'. Daarnaast zijn zij minder bekend met de mogelijkheid om 'deels als docent en deels in de eigen beroepspraktijk te werken'.
- Mensen met een bi-culturele achtergrond zijn er bovendien minder van overtuigd dat er in het hbo sprake is van een inclusieve werkomgeving. Ook hebben zij minder vertrouwen dat hun sollicitatie eerlijk behandeld wordt of dat zij door collega's binnen het hbo gelijk behandeld zouden worden, ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, culturele achtergrond of arbeidsbeperking. Zij weten dan ook vaker niet of deze omgeving bij hen past.
- Uit de interviews en open antwoorden volgt, uit de verwachting dat je op een klassieke manier voor de klas staat én de perceptie dat hogescholen niet erg inclusieve organisaties zijn, het beeld dat hogescholen vooral een bolwerk van witte mannen zijn die voor de klas staan.
- Wanneer deze groep een vacature leest hebben zij vaker het gevoel dat de eisen zodanig zijn, dat zij 'toch niet in aanmerking' komen voor de functie.

### **Aanbevelingen voor werving van mensen met een bi-culturele achtergrond**

- De aanbevelingen voor het werven van mensen met een bi-culturele achtergrond zijn tot op zekere hoogte vergelijkbaar met het werven van (potentiële) werknemers in schaarse sectoren. Bij een deel van deze doelgroep bestaan er nog misvattingen over het werk wat een hbo-docent doet en is het voor hen onduidelijk wat de vereisten zijn rond de onderwijsbevoegdheid. Anders dan bij de schaarse sectoren zien mensen met een bi-culturele achtergrond hogescholen vaker als een bolwerk van witte mannen die lesgeven, en met aandacht voor inclusiviteit op papier, maar niet in de praktijk. Doorbreken van dit beeld is een manier om werken aan een hogeschool aantrekkelijker te maken voor deze doelgroep.
- Ook bij deze doelgroep wordt aanbevolen gebruik te maken van outreachende wervingsinstrumenten, bijvoorbeeld via headhunters, recruiters of social media.

# ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21  
Postbus 123  
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77  
info@zestor.nl  
**ZESTOR.NL**

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



**UNIE NFTO**

**AOB** Algemene Onderwijsbond

