

Jong startende professionals in het primair onderwijs

Het is belangrijk dat iedereen op een goede manier kan werken in het primair onderwijs. Dus óók jong startende professionals. Wat zoeken zij in een baan in het onderwijs? Hoe kunnen schoolorganisaties een aantrekkelijke werkomgeving creëren voor jonge starters? Om daar inzicht in te geven, voerde het Arbeidsmarktplatform PO een verkenning uit naar de wensen en behoeften van jong startende leraren. We lichten de belangrijkste uitkomsten uit en bieden handvatten om een aantrekkelijke werkomgeving te creëren voor jong startende professionals.



TEVREDENHEID STARTENDE LERAREN

Startende leraren zijn over het algemeen tevreden met hun baan:

- Starters beoordelen de inhoud van hun baan en het werken in het onderwijs gemiddeld met een **8**.
- Vijf jaar na het behalen van hun diploma werkt **85%** van de jonge starters nog in het onderwijs (meest recente data uit cohort 2016).

De meeste starters zijn tevreden met hun baan en blijven in het onderwijs werken, maar hebben vaker last van stress en hoge werkdruk dan hun ervaren collega's. De werk-, administratie- en tijdsdruk zijn de grootste spanningen. Dit kan sterk verminderd worden met goede (georganiseerde) begeleiding van binnen en buiten de schoolorganisatie.



Onder jong startende professionals verstaan we leraren jonger dan 30 jaar met maximaal drie jaar werkervaring.

Dé jong startende professional bestaat niet. De onderlinge verschillen benadrukken het belang van maatwerk. En om met jonge starters in gesprek te gaan over hun behoeften.



MOTIEVEN OM TE KIEZEN VOOR EEN BAAN ALS LERAAR

Jong startende leraren halen veel voldoening uit hun werk; ze zijn intrinsiek gemotiveerd en krijgen er energie van:

- 95 procent van de jonge starters wordt leraar om de ontwikkeling van kinderen te beïnvloeden of omdat ze lesgeven interessant vinden.
- 89 procent van de jonge starters kiest voor het beroep om bij te dragen aan de samenleving.



DE KEUZE VOOR EEN WERKGEVER

Jong startende leraren willen verschillende scholen en werkplekken ervaren (dit kan ook tijdens de stageperioden) voordat ze zich binden aan een school(organisatie).

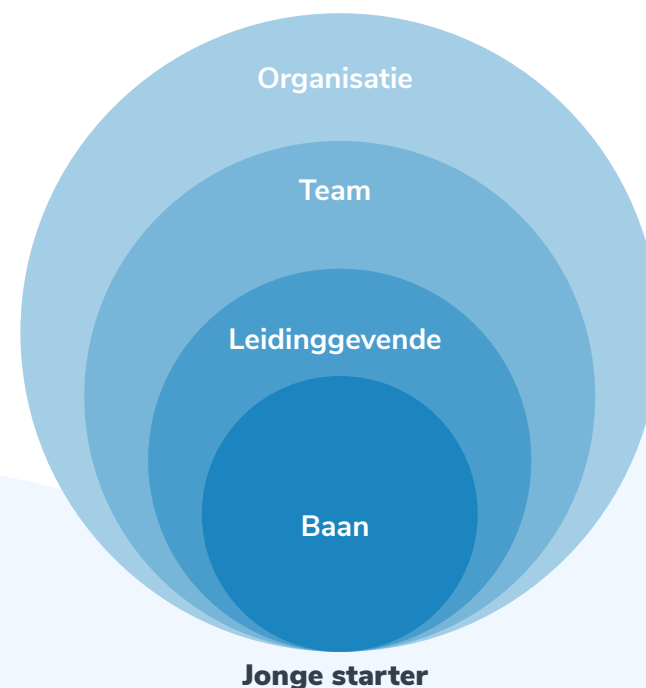
- Jonge starters oriënteren zich bij het maken van hun keuze vooral via stages en mond-tot-mondreclame.
- Ze kiezen hun school met name vanwege de onderwijsvisie en de sfeer in het team.
- Veruit de meesten hebben geen interesse in een baan als zzp'er, omdat ze graag ergens bij willen horen, een eigen klas willen of het financiële risico niet durven nemen.

“ Ik vind het fijn om te weten waar ik aan toe ben en dat ik ergens bij hoor. Ik zou als zzp'er toch het gevoel hebben dat ik een buitenstaander in een groep ben. ” Jong startende leraar



EEN AANTREKKELIJKE WERKOMGEVING VOOR JONG STARTENDE PROFESSIONALS

In de literatuur wordt een aantrekkelijke werkomgeving beschreven als een goede aansluiting (fit) tussen de werkgever en werknemer. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de fit op het niveau van de baan, het team, de leidinggevende en de organisatie. Goede verbinding tussen alle niveaus is belangrijk om de fit tot stand te brengen. Op organisatieniveau wordt dit vormgegeven door het te verwerken in het strategisch HR-beleid.



“ Ik heb natuurlijk voor dit beroep gekozen omdat ik het gewoon een heel mooi beroep vind. Iets waar heel veel waarde in zit en wat ik heel leuk vind om te doen. ” Jong startende leraar

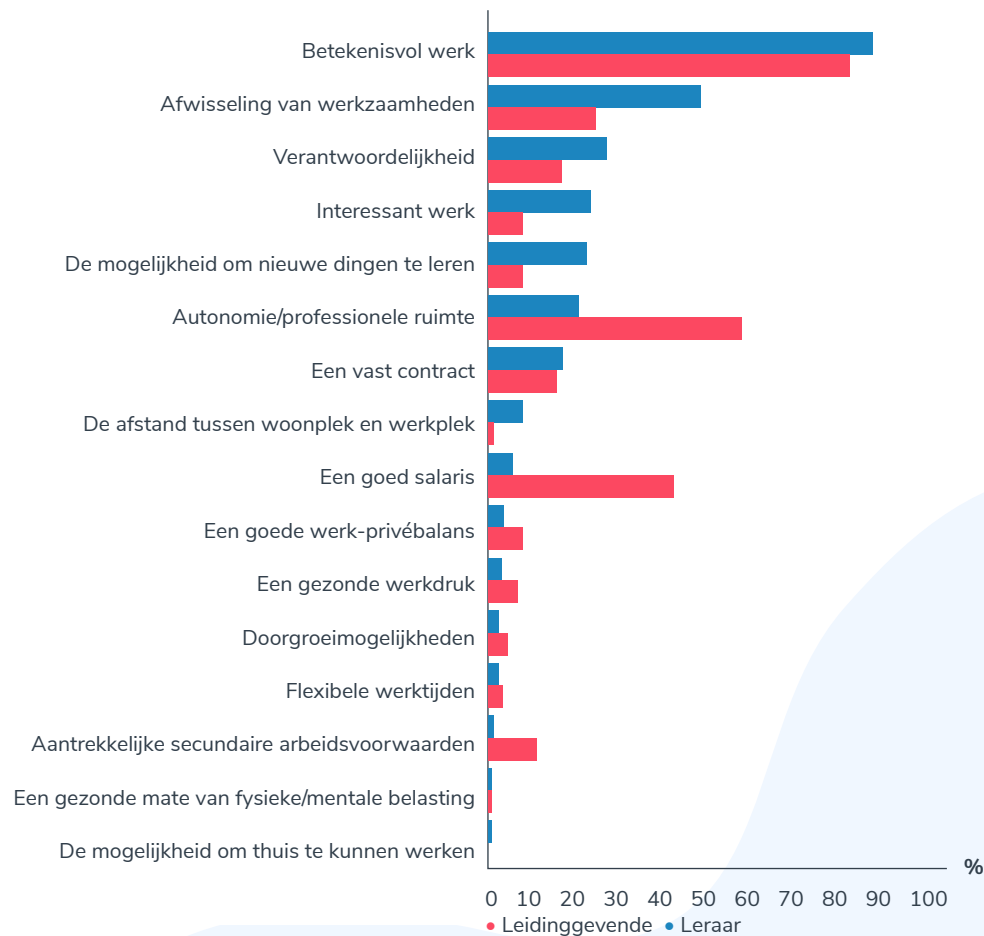


WAT VINDEN JONG STARTENDE LERAREN BELANGRIJK?

Baan:

Jong startende leraren willen bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen. Ze hebben behoefte aan afwisseling en verantwoordelijkheid in hun werk. Ook zijn ze continu op zoek naar uitdaging en willen ze zich kunnen ontwikkelen. Het salaris moet goed zijn, maar is niet doorslaggevend.

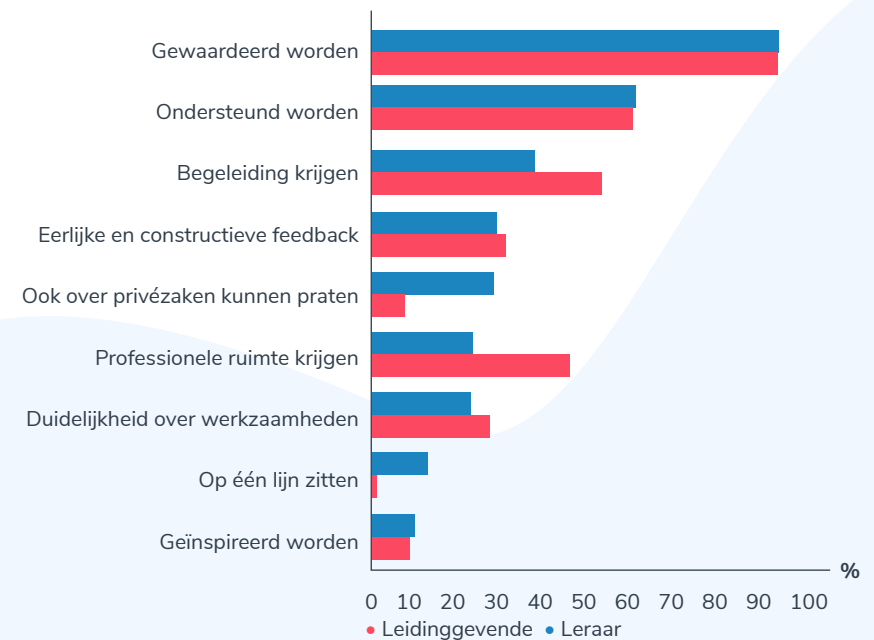
Aspecten die bijdragen aan een aantrekkelijke baan in het onderwijs voor jong startende leraren volgens jong startende leraren (n=164) en leidinggevenden/hrm'ers (n=89)



Leidinggevende:

Jong startende leraren hebben vooral behoefte aan waardering en bevestiging dat ze hun werk goed doen. Ook verlangen ze van hun leidinggevende dat die ondersteuning biedt en vertrouwen geeft om het werk binnen kaders naar eigen inzicht in te richten. Ze hebben behoefte aan een leidinggevende die (fysiek) aanwezig is, een luisterend oor biedt, persoonlijke interesse toont en toegankelijk is. Hoewel jong startende professionals begeleiding en feedback van hun leidinggevende willen krijgen, is het ook belangrijk dat ze terecht kunnen bij collega's of een externe begeleider.

Aspecten die bijdragen aan tevredenheid van jong startende leraren met de leidinggevende volgens jong startende leraren (n=164) en leidinggevenden/hrm'ers (n=89)



Team:

Jong startende leraren voelen zich thuis in een team met een goede werksfeer, waarin met elkaar wordt samengewerkt en waardering wordt uitgesproken. Ze vinden het belangrijk om als volwaardig teamlid gezien te worden en inspraak te hebben in beslissingen.

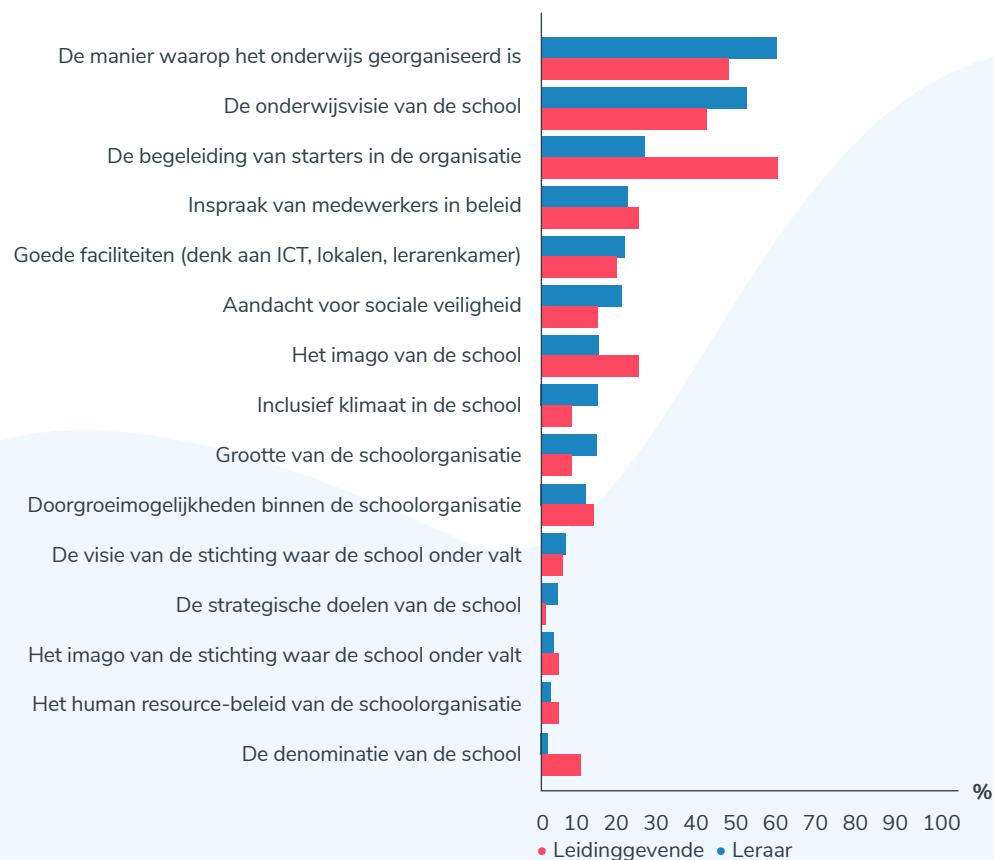
Aspecten die bijdragen aan tevredenheid van jong startende leraren met het team volgens jong startende leraren (n=164) en leidinggevenden/hrm'ers (n=89)



Organisatie:

Jong startende professionals voelen zich thuis in een schoolorganisatie als zij zich kunnen vinden in de schoolvisie en de manier waarop het onderwijs is georganiseerd. Ze vinden het belangrijk dat ze inspraak hebben bij plaatsing en niet meteen voor een 'moeilijke' klas staan. Ze vinden het ook belangrijk dat de praktische zaken op orde zijn (denk aan systemen en toegang) en hechten waarde aan goede faciliteiten.

Aspecten die bijdragen aan de schoolorganisatie als aantrekkelijke werkomgeving voor jong startende leraren (n=164) en leidinggevenden/hrm'ers (n=89)





HOE ZIEN JONG STARTENDE PROFESSIONALS HUN LOOPBAAN VOOR ZICH?

Alle geïnterviewde jong startende professionals willen voorlopig in de sector blijven werken. Wel noemen ze redenen om op de lange termijn niet meer als leraar te willen werken:

- Sommige jonge starters verwachten dat ze na verloop van tijd te weinig uitdaging uit het leraarschap halen. Ze vinden dat een carrière als leraar te weinig door-groeimogelijkheden biedt.
- Sommige jonge starters ervaren het beroep als te intensief om tot aan hun pensioen voltijds te blijven doen.



VERKENNING

Ben je geïnteresseerd in de volledige verkenning van 'Jong startende professionals in het primair onderwijs'? Je vindt de verkenning op www.arbeidsmarktplatformpo.nl of door te klikken op de download-knop hieronder.

DOWNLOAD DE VERKENNING 

In 2024 geven we vervolg aan deze uitkomsten met een verdiepend onderzoek naar aantrekkelijke, arbeidsvoorwaardelijke arrangementen die aansluiten bij de behoefte van jong startende professionals.

AANBEVELINGEN

Aan de hand van deze checklists kun je als schoolorganisatie werken aan een aantrekkelijke werkomgeving.

Schoolorganisaties en regio's:

- Creëer een passende en veilige werkplek voor jong startende professionals.
- Zorg dat jonge starters ervaring kunnen opdoen bij verschillende scholen door dit in schoolverband te faciliteren.
- Zorg voor begeleiding binnen en buiten het team.
- Zoek naar manieren om flexibiliteit te bieden.
- Maak loopbaanpaden voor leraren inzichtelijk.
- Informeer over het recht op de extra duurzaamheidsuren.
- Organiseer (online) netwerken voor jonge starters.

Leidinggevenden en het team:

- Zorg voor heldere wederzijdse verwachtingen van het beroep met een goede balans tussen wensen en kunnen, met aandacht voor individuele invulling.
- Organiseer gelegenheid om het goede gesprek met elkaar te voeren.
- Zorg dat het hele team toegerust is om een aantrekkelijke werkomgeving te bieden. Waarom wil je contact houden?
- Ga er niet vanuit dat je weet wat een starter nodig heeft, of dat de starter dit zelf aangeeft.
- Zorg voor maatwerk passend bij de ontwikkeling, ervaring en wensen.
- Houd contact met uitgestroomde starters.

