

Lesgeven combineren met een baan buiten het primair onderwijs

Randvoorwaarden voor de succesvolle
inzet van hybride leraren – een
verkenning

Arbeidsmarktplatform PO. Van en voor werkgevers en werknemers



Lesgeven combineren met een baan buiten het primair onderwijs

Randvoorwaarden voor de succesvolle inzet van hybride leraren – een verkenning

Eva Mienis
Jordi Vermeulen

In samenwerking met:
Herman Jonker (Dienst Uitvoering Onderwijs)
Merel Bakker (Dienst Uitvoering Onderwijs)

Februari 2025
© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, cd, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Samenvatting, conclusie en aanbevelingen

Deze verkenning van het Arbeidsmarktplatform PO en de Dienst Uitvoering Onderzoek (DUO) brengt de randvoorwaarden in kaart voor een succesvolle inzet van hybride leraren. Hybride leraren zijn groepsleraren die naast hun werk in het primair onderwijs (po) nog een baan in loondienst hebben, binnen of buiten het onderwijs. Vakleraren blijven buiten beschouwing.

Aanpak

Om een kwantitatief beeld van de groep hybride leraren te krijgen, analyseerde DUO gegevens over banen en lonen met CBS Microdata (Spolisbusbestanden¹). Na een literatuurverkenning vonden in de periode augustus - oktober 2024 semigestructureerde interviews plaats met 11 onderwijsprofessionals in het po. Onder hen waren acht hybride leraren en drie leidinggevenden (twee schoolleiders, een bestuurder). De leidinggevenden hebben ervaring met hybride leraren in hun organisatie. De werving gebeurde via oproepen op de website en op sociale media van Arbeidsmarktplatform PO en van sociale partners. Daarnaast zetten we voor de werving het netwerk van de geïnterviewden in.

Belangrijkste randvoorwaarden

De belangrijkste randvoorwaarden voor succesvolle inzet zijn interesse, steun en waardering van de schoolorganisatie voor de andere baan van hybride leraren. Daarnaast is het belangrijk om hun expertise waar mogelijk in te zetten en heldere afspraken te maken over beschikbaarheid, taken en verantwoordelijkheden.

De belangrijkste bevindingen per deelvraag staan hieronder.

¹ Spolisbus is een databestand van CBS met gegevens over banen en lonen volgens de Polisadministratie. Voor deze verkenning koppelde DUO deze gegevens met eigen onderwijspersoneelgegevens, voor de periode 2015-2023.

1. Hoeveel lesbevoegde leraren hebben een baan buiten het po?

Het aandeel hybride leraren in het po ligt met ongeveer 4 procent iets lager dan voor het onderwijs als geheel (7,6 procent).² Eén op de 25 lesbevoegde leraren heeft nog een andere baan in loondienst buiten het po, blijkt uit analyses van CBS Microdata en DUO onderwijsdata. Dat komt neer op ongeveer 3.000 leraren, waarvan 85 procent vrouw is. In 2023 had 81 procent van de hybride leraren een baan buiten het onderwijs. De meeste werken in zorg & welzijn. Het leraarschap combineren met een baan in een andere onderwijssector komt minder vaak voor: slechts 19 procent van de hybride leraren kiest hiervoor. In beide groepen (andere baan buiten het po, andere baan buiten het onderwijs) groeit het aandeel vaste contracten.

2. Wat zijn de uitstroomcijfers uit het po onder hybride leraren?

Jaarlijks verlaat 10 tot 15 procent van de hybride leraren het primair onderwijs, blijkt uit de analyses van DUO. Dat komt neer op ongeveer 365 hybride leraren per jaar. Het uitstroompercentage is hoger dan het uitstroompercentage van 3-5 procent bij niet-hybride leraren. Het is onbekend hoeveel hybride leraren na een onderbreking terugkeren in het primair onderwijs. De redenen voor uitstroom zijn in deze verkenning niet onderzocht.

3. Wat is de meerwaarde voor leraren die een hybride functie vervullen, en wat is de meerwaarde voor de werkgever?

De literatuurverkenning en interviews laten zien dat hybride onderwijsbanen diverse, onderling samenhangende voordelen bieden voor zowel leraar als schoolorganisatie. Deze voordelen zijn gebaseerd op de ervaringen van leraren en leidinggevenden en niet vastgesteld met effect-onderzoek.

Voordelen voor de leraar

Een hybride baan biedt afwisseling in taken, onderwerpen, rollen, contacten, dagindeling en omgeving. De afwisseling van taken en rollen kan de werkdruk van leraren verlagen. Daarnaast kan de tweede baan extra inkomen en meer baanzekerheid bieden. Hybride onderwijsprofessionals voelen zich, volgens de meeste geïnterviewden, energiever wanneer ze niet de hele week lesgeven. De meeste hybride leraren ervaren door de combinatie van banen en werkzaamheden cognitief meer uitdaging en een groter sociaal netwerk. Daarnaast biedt de combinatie meer mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en, afhankelijk van de tweede functie, voor professionalisering als leraar. Soms kunnen leraren hun opgedane kennis en vaardigheden direct toepassen in de lespraktijk, bijvoorbeeld als ze ook lesgeven aan de pabo, of onderzoek doen naar onderwijs. Dit verhoogt de kwaliteit van het onderwijs en vergroot het werkplezier en voldoening van leraren³.

Voordelen voor de werkgever

Uit de interviews blijkt dat een hybride baan zorgt voor nieuwe instroom. Voor sommigen is een volledige overstap naar het primair onderwijs niet aantrekkelijk, maar een combinatie van banen wel. De combinatie zorgt er ook voor dat een deel van de leraren behouden blijft. Collega's en de schoolorganisatie profiteren van de expertise die hybride leraren meenemen uit hun tweede baan,

² De vergelijking met de volledige onderwijs is gebaseerd op cijfers van TNO (2023), waarbij middels een enquête is geïnventariseerd of men nog een tweede baan heeft als werknemer. In deze verkenning spreken we niet van een hybride baan als de leraar nog een andere functie bekleedt in het po.

³ Nog meer dan voor de andere voordelen geldt dat het optreden van dit voordeel afhankelijk is van de omvang van de aanstelling op school en de relevantie van de tweede baan voor het po, zo blijkt uit interviews.

vooral als ze ook lesgeven op de pabo. Deze expertise kan ook bijdragen aan de uitbreiding van het aanbod van de organisatie. Bijvoorbeeld bij een kindcentrum met buitenschoolse opvang dat ook zwemles aanbiedt dankzij een leraar die ook zweminstructeur is. De frisse blik, kennis en nieuwe perspectieven en ideeën van hybride leraren dragen bij aan de ontwikkeling van de schoolorganisatie.

Mogelijke nadelen

De combinatie van banen kan leraren overbelasten en druk leggen op de schoolorganisatie. Leraren die buiten het po werken, besteden hierdoor vaak minder tijd op hun school. Sommigen ervaren dat ze hierdoor minder kunnen bijdragen aan de schoolontwikkeling dan voorheen. Dat bleek uit interviews, vooral bij leraren die fors teruggingen in aanstellingsomvang.

4. Welke (arbeids)voorwaarden maken het aantrekkelijk om als hybride leraar aan de slag te gaan?

De literatuurverkenning en de interviews maken duidelijk welke factoren leraren stimuleren om te kiezen voor een hybride onderwijsbaan:

- Werkbare aanstellingsomvang: leraren zeggen sneller ja tegen een hybride onderwijsbaan als de omvang van de aanstelling het mogelijk maakt om beide functies goed te vervullen, zonder overbelasting. De werkbare verhouding verschilt per combinatie van banen en per leraar. De literatuur geeft als indicatie voor een werkbare omvang in het po 0,5-0,6 fte, maar dit betreft vooral lesgeven in het vo en mbo. De meeste geïnterviewde leraren geven de voorkeur aan een dienstverband van 0,2 fte bij hun schoolorganisatie, maar volgens leidinggevendenden brengt deze beperkte aanstellingsomvang het risico met zich mee dat er veel druk op collega's komt te liggen.
- Werkgever creëert de hybride baan zelf: sommige schoolorganisaties bieden zelf een tweede baan buiten het po aan, bijvoorbeeld doordat de schoolorganisatie nauw samenwerkt met een pabo-opleiding.
- Werkgever stimuleert en is flexibel: een open, geïnteresseerde of zelfs stimulerende houding van leidinggevendenden tegenover leraren die een combinatie voorstellen, is behulpzaam. Samen met de leraar verkennen ze welke constructie mogelijk is (wel/niet detacheren) en wat een hybride baan betekent voor de omvang van de aanstelling en de rol en werkzaamheden op school. Een flexibele opstelling helpt daarbij, bijvoorbeeld door de hybride leraar vrij te stellen van deelname aan activiteiten op dagen dat hij niet voor school werkt.
- Weinig tot geen administratieve lasten: voor leraren die werknemerschap verkiezen boven ondernemerschap biedt detacheren administratieve voordelen, zo blijkt uit interviews met leraren en leidinggevendenden.
- Geen (grote) financiële nadelen: uit interviews blijkt dat geïnterviewden het startsalaris in het po hoog vinden vergeleken met startsalarissen in andere sectoren. Als fulltime leraar verdienen ze vaak meer dan wanneer ze bij twee werkgevers in dienst zijn, aldus geïnterviewden. Er zijn aanwijzingen dat een te grote financiële achteruitgang leraren kan weerhouden om te kiezen voor hybride leraarschap. Detachering kan uitkomst bieden omdat men dan hetzelfde salaris behoudt.

5. Wat vraagt succesvolle inzet van hybride leraren van schoolleiders, HR-medewerkers, collega's en van de hybride leraar zelf?

Wanneer leraren eenmaal voor een hybride onderwijsbaan kiezen, is het belangrijk dat er aandacht is voor de risico's en dat de meerwaarde optimaal wordt benut. Eerder onderzoek en interviews met leraren en leidinggevendenden wijzen op verschillende succesfactoren:

- Maatwerk bieden vanwege de grote verschillen tussen hybride banen. De omvang van de aanstelling van beide betrekkingen is slechts een van die verschillen⁴.
- Regelmatige afstemming tussen de leraar en de schoolorganisatie is belangrijk, aangezien behoeften in de loop van de tijd kunnen veranderen. Een hybride leraar kan het bijvoorbeeld op den duur prettig vinden om meer of juist minder in het po te werken.
- Interesse, steun en waardering (schoolleider, collega's). Hybride leraren willen zich gezien en erkend voelen. Erkenning van wat hun expertise en ervaringen voor de schoolorganisatie betekenen, draagt bij aan een succesvolle inzet.
- Expertise inzetten (leraar, schoolleider, HR). De meeste hybride leraren zetten hun expertise en/of contacten graag in voor het po. Een voorbeeld is de leraar-onderzoeker die collega's wijst op een website met antwoorden op vragen uit de onderwijspraktijk, of een leraar-dansschoolleigenaar die met leerlingen de dansspasjes voor de musical instudeert. De HR-afdeling kan bij de schoolleider informeren naar de inzet van de expertise en advies geven.
- Duidelijke communicatie over taakverdeling en verantwoordelijkheden, en een flexibele opstelling (schoolleider, collega's, hybride leraar). Voor een vruchtbare samenwerking binnen het team is het bevorderlijk als verwachtingen vanaf het begin helder zijn, bijvoorbeeld over activiteiten waaraan de hybride leraar wel of niet deelneemt, en dat leraren goed hun grenzen aangeven. Tegelijk is flexibiliteit van beide kanten gewenst. Ook een goede overdracht tussen collega's (breng-en-haalplicht) is van belang, vooral bij duo-collega's vanwege hun gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een groep.

Conclusie en aanbevelingen

Hybride banen komen in het primair onderwijs nog relatief weinig voor, maar deze verkenning laat zien dat het combineren van banen meerwaarde heeft voor zowel leraar als de schoolorganisatie. De werkgever speelt een belangrijke rol in het succesvol maken van de hybride baan, door aandacht te hebben voor de belangen van de leraar, het team en de organisatie, en samen met de leraar stil te staan bij mogelijke risico's.

De bevindingen uit deze verkenning leiden tot de volgende aanbevelingen:

- Open houding: schoolleiders reageren positief op het voorstel van een leraar om de baan in het po te combineren met ander werk en staan open voor gezamenlijke verkenning van de mogelijke meerwaarde. Vervolgonderzoek kan inzichtelijk maken welke beroepen (veel) raakvlakken hebben met die van leraar in het po.

⁴ Andere verschillen: de motieven om voor een combinatie van banen te kiezen en de arbeidsrechtelijke constructie die men bij beide banen heeft. Men kan in loondienst zijn bij twee werkgevers, gedetacheerd, of eigen ondernemer. Verder: sommige tweede banen sluiten inhoudelijk goed aan bij het primair onderwijs, andere banen hebben er juist nauwelijks raakvlakken mee. Tot slot verschilt ook de situatie op scholen en daarmee de mogelijkheden om hybride banen te faciliteren. Op scholen met veel verzuim, een personeelstekort en veel parttime werkenden is het bijvoorbeeld lastiger om vervanging te regelen als een hybride docent een kleinere aanstelling ambieert.

- Werkgevers stellen een hybridefunctie als mogelijkheid voor wanneer leraren behoefte hebben aan meer afwisseling, uitdaging of een lagere belasting op school.
- Dialoog voeren: schoolleiding en leraren stellen in goed overleg vast welke constructie, aanstellingsomvang, taakverdeling en verantwoordelijkheden van de hybride leraar werkbaar en aantrekkelijk zijn voor beide partijen en voor het team.
- Flexibiliteit: schoolleiders stellen zich flexibel op, bijvoorbeeld door de leraar vrij te stellen van deelname aan bepaalde activiteiten op dagen dat de leraar niet op school werkt.
- Denk in mogelijkheden: schoolbesturen kunnen zelf een hybride baan creëren, bijvoorbeeld door een samenwerking aan te gaan met een lerarenopleiding basisonderwijs.
- Aantrekkelijke constructies: schoolbesturen staan open voor aantrekkelijke constructies, zoals bijvoorbeeld detachering, minder administratie en behoud van hetzelfde salaris.

Inhoudsopgave

1		
Samenvatting, conclusie en aanbevelingen		2
Inleiding	9	
Aanleiding		9
Onderzoeksvragen		10
Aanpak		10
Leeswijzer		12
1. Literatuurverkenning		13
1.1 Meerwaarde van een hybride onderwijsfunctie		13
1.2 De meerwaarde voor het onderwijs en werkgever		14
1.3 Randvoorwaarden voor succesvol hybride leraarschap		15
1.4 Beperkingen van hybride leraarschap		15
2. Cijfers en trends: hybride leraren in het po		17
2.1 Aantal hybride leraren tussen 2015-2023		17
2.2 Persoons- en baankenmerken van hybride leraren		19
2.3 Uitstroomcijfers hybride leraren		21
3. Ervaringen ván en mét hybride leraren		22
3.1 Hoe een hybride onderwijsfunctie tot stand komt		23
3.2 De meerwaarde van combineren		25
3.2.1 Voordelen van een hybride baan voor de leraar		25
3.2.2 Voordelen van een hybride functie voor de schoolorganisatie		26
3.3 Voorwaarden voor (succesvolle) inzet van hybride leraren		28
3.4 Kanttekeningen bij hybride leraarschap		32
3.5 Adviezen van hybride leraren en leidinggevendenden		33
Literatuurlijst		34

Bijlage 1. Methodologische verantwoording	36
Bijlage 2. Kenmerken geïnterviewde hybride leraren	42
Bijlage 3. Interviewleidraden	44
Bijlage 4. Tabellen DUO-analyse	48

Inleiding

Aanleiding

Veel schoolorganisaties hebben moeite om geschikt personeel aan te trekken en te behouden. Voor de komende periode wordt voorspeld dat de tekorten zullen aanhouden. Het personeelstekort is een probleem dat geen pasklare oplossing kent. De sector neemt daarom verschillende maatregelen, gericht op het aantrekken en behouden van personeel.⁵ Het combineren van een baan als leraar in het po met een baan buiten het po kan voor sommige werkenden interessant zijn. Binnen het onderwijs worden leraren die banen combineren aangeduid als 'hybride⁶ leraar'.

Met name in het voortgezet onderwijs (vo) en het mbo zijn voorbeelden te vinden van hybride onderwijspersoneel. Tot op heden is weinig bekend over hybride onderwijspersoneel in het po. Zo is onduidelijk hoeveel 'hybride leraren' er binnen het po zijn, welke motieven leraren hebben om banen te combineren, welke meerwaarde het heeft voor de leraar, voor de schoolorganisatie en voor het onderwijs in het algemeen. En wat randvoorwaarden zijn om een hybride baan tot een succes te maken voor alle betrokken partijen.

Het doel van dit onderzoek is inzicht verkrijgen over hybride leraren in het primair onderwijs. Door de randvoorwaarden voor een succesvolle inzet in kaart te brengen, kunnen scholen de meerwaarde van hybride onderwijsbanen optimaal benutten.

Vakleraren, leraren die bijvoorbeeld alleen gym, muziekles of kunstzinnige vorming geven, blijven buiten beschouwing. Het hebben van meerdere banen is bij deze onderwijsmedewerkers veel gebruikelijker, hun ervaringen lenen zich daarom voor een aparte studie. Het gaat in deze verkenning dus om groepsleraren.

⁵ Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs, 2023

⁶ De term hybride leraren heeft in deze verkenning niets te maken met hybride werken in het onderwijs, dat wil zeggen het verzorgen van zowel fysiek als online onderwijs.

Definitie hybride leraar

Een hybride leraar is een lesbevoegde leraar die werkt⁷ in het primair onderwijs en daarnaast:

- werkzaam is in een andere onderwijssector dan het po; of
- werkzaam is buiten het onderwijs.

Onderzoeksvragen

Deze verkenning heeft als centrale vraag:

‘Wat zijn de randvoorwaarden voor de succesvolle inzet van hybride leraren?’

Deze hoofdvraag wordt beantwoord door de volgende deelvragen:

1. Hoeveel lesbevoegde leraren hebben een baan buiten het po?
2. Wat zijn de uitstroomcijfers uit het po onder hybride leraren?
3. Wat is de meerwaarde voor leraren die een hybride functie vervullen, en wat is de meerwaarde voor de werkgever?
4. Welke (arbeids)voorwaarden maken het aantrekkelijk om als hybride leraar aan de slag te gaan?
5. Wat vraagt succesvolle inzet van hybride leraren van schoolleiders, HR-medewerkers, collega’s en van de hybride leraar zelf?

Aanpak

Om bovenstaande onderzoeksvragen te beantwoorden, maken we gebruik van drie verschillende onderzoeksmethoden:

- Voor een beeld van het aantal hybride leraren (deelvraag 1) en hun uitstroomcijfers (deelvraag 2) analyseren we CBS Microdata en DUO-onderwijsdata.
- Voor deelvragen 3 (meerwaarde hybride onderwijsbaan), 4 (voorwaarden om te starten als hybride docent) en 5 (voorwaarden voor succesvolle inzet) voeren we een literatuurverkenning uit en houden we interviews met hybride leraren en leidinggevenden met ervaring met hybride leraren.

Hieronder lichten we deze methoden kort toe. Voor een uitgebreide methodologische verantwoording verwijzen we naar bijlage 1.

Literatuurverkenning: wat is er al bekend over hybride leraren?

Om te achterhalen wat er bekend is over de randvoorwaarden van een succesvolle inzet van hybride leraren in het po is een literatuuronderzoek uitgevoerd. Via zoekmachines is gezocht naar publicaties waarin de termen ‘hybride leraren’ en ‘hybride leraarschap’ of een synoniem daarvan voorkomen.

⁷ De focus ligt op leraren in loondienst bij de schoolorganisatie. Op 1 hybride leraar na (ZZP’er) hebben alle voor de verkenning geïnterviewde leraren een dienstverband bij hun schoolorganisatie.

Publicaties over hybride onderwijspersoneel werkzaam in het vo en/of mbo zijn ook meegenomen. Reden hiervoor is dat gedurende het uitvoeren van het literatuuronderzoek bleek dat zowel het vo als het mbo, tal van ‘best practices’ hebben over hybride onderwijsbanen.

Interviews: in gesprek met hybride leraren en schoolleiders

Om verdiepende informatie te verkrijgen over ervaringen van een succesvolle inzet zijn interviews afgenomen met leraren die hun huidige onderwijsbaan combineren met een andere baan (of meerdere) en leidinggevendenden die werken (of werkten) met hybride leraren. In totaal hebben we 11 interviews gehouden met acht hybride leraren en drie leidinggevendenden.

De werving van deelnemers aan de interviews vond plaats op drie verschillende manieren:

1. Oproep via Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs. Een oproepbericht is gedeeld via de [website](#), nieuwsbrief en sociale mediakanalen van Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs en de sociale partners. Bij interesse konden deelnemers zich aanmelden.
2. Doorverwijzing. We vroegen deelnemers of zij in hun netwerk navraag wilden doen naar (mogelijke) geïnteresseerden.
3. Directe benadering Op LinkedIn is gezocht op trefwoord ‘leraar en’. Enkele personen zijn vervolgens direct aangeschreven.

De gesprekken zijn semigestructureerd afgenomen aan de hand van een gespreksleidraad (zie bijlage 2), tussen eind augustus en oktober 2024.

Data-analyse: feiten en cijfers over hybride leraren in het po

Om een beeld te geven van de omvang van de groep hybride leraren in het po analyseerde Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) gegevens over banen en lonen van medewerkers met behulp van CBS Microdata (Spolisbusbestanden). De Spolisbusbestanden werden op persoonsniveau gekoppeld met onderwijspersoneelgegevens van DUO. Vervolgens werd in de onderwijspersoneelgegevens een selectie gemaakt van lesbevoegde, werkende leraren. Daarna werd er op basis van de Spolisbusbestanden bepaald of leraren hun onderwijsbaan in het po combineren met een andere baan binnen de onderwijssector, of met een baan buiten het onderwijs.

De leraren zijn ingedeeld in drie subgroepen:

1. Leraren met één of meerdere banen in het primair onderwijs. Deze groep laten we buiten beschouwing omdat we deze medewerkers in deze verkenning niet tot hybride leraren rekenen.
2. Groepsleraren met één of meerdere banen in het primair onderwijs en één of meerdere banen buiten de sector onderwijs;
3. Groepsleraren met één of meerdere banen in het primair onderwijs en een ander dienstverband(en) binnen de sector onderwijs (maar niet in het primair onderwijs).

In de beschrijvende analyse in Hoofdstuk 1 nemen we alleen de gegevens van subgroep 2 en 3 mee. Hierbij gaat het om hybride leraren die:

- Lesgeven in één van de primair onderwijssoorten (ook BAO, SBAO en WEC);
- Hun baan als groepsleraar in het po combineren met een baan in (1) een andere sector, of (2) in een andere onderwijssector

- Lesbevoegd zijn. Zij hebben een pabo-diploma of volgen een zij-instroomtraject⁸;
- Geboren zijn na 1970⁹.

Er is daarnaast ook gekeken naar de uitstroomgegevens van de subgroepen. Per jaar werd per persoon bekeken of ze ook in het daaropvolgende jaar nog werkzaam waren als groepsleraar in het po.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 geeft de belangrijkste inzichten weer uit eerder onderzoek. Hoofdstuk 2 geeft een kwantitatief beeld van hybride leraren in het po en van de uitstroomcijfers bij deze groep. De resultaten van de gesprekken met hybride leraren en enkele leidinggevenden staan in hoofdstuk 3.

⁸ Het gaat hierbij om leraren die een zij-instroomsubsidie hebben ontvangen. Of zij ook het zij-instroomtraject hebben afgerond blijft onbekend.

⁹ Alleen leraren geboren na 1970 zijn meegenomen in de analyse vanwege de beschikbaarheid van diplomagegevens.

1. Literatuurverkenning

Recent onderzoek naar hybride onderwijsprofessionals betreft voornamelijk het vo¹⁰, mbo¹¹ of hbo¹², naar hybride leraren in het primair onderwijs is weinig onderzoek gedaan. In dit hoofdstuk geven we de inzichten weer uit bestaand onderzoek. We gaan in op de motieven van leraren die ervoor kiezen hun onderwijsfunctie te combineren met een andere baan (1.1) en op de (ervaren) meerwaarde van een hybride functie voor de leraar, de schoolorganisatie en het onderwijs (1.2). Ook bespreken we welke voorwaarden volgens leraren en schoolleiders van belang zijn voor een succesvolle hybride loopbaan (paragraaf 1.3).

Minder hybride banen in po dan in andere onderwijssectoren

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO (2023) biedt informatie over het aandeel hybride leraren in het onderwijs in zijn geheel: 7,6 procent¹³ van het personeel combineert een onderwijsfunctie met een tweede baan in loondienst. Mbo-docenten combineren hun onderwijsbaan het vaakst met een andere baan (zo'n 13 procent), gevolgd door vo-docenten (zo'n 8 procent). Voor het po noemt TNO een percentage van 5,8 procent.¹⁴

1.1 Meerwaarde van een hybride onderwijsfunctie

Leraren hebben diverse, vaak met elkaar samenhangende, motieven hebben om te kiezen voor een hybride onderwijsbaan. Die motieven sluiten aan bij wat de hybride onderwijsbaan hen in de praktijk oplevert. Uit gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) blijkt dat een derde (33 procent) van de hybride leraren in het po voor een combinatie van banen heeft gekozen vanwege meer afwisseling van werkzaamheden en taken.¹⁵

Daarnaast kan een hybride functie zorgen voor een breder (sociaal) netwerk. Men leert meer mensen kennen van wie wat geleerd kan worden. Uit een meta-analyse van 259 onderzoeken en zo'n

¹⁰ Dorenbosch, Van der Velden & Bilkes, 2018

¹¹ Techniekpact, 2020

¹² Van der Velden & Bilkes, 2020

¹³ TNO, 2023

¹⁴ Dat wijkt af van het percentage van 4,4 procent dat we presenteren in hoofdstuk 2, op basis van onze eigen analyses met data van DUO en CBS. TNO stelde de vraag 'Heeft u een of meer banen als werknemer?'. Leraren die binnen het po nog een andere functie bekleden (bijvoorbeeld IB'er) worden door TNO dus ook meegeteld, in onze analyses is dat niet het geval.

¹⁵ TNO, 2023

220.000 medewerkers blijkt dat zowel meer afwisseling in werkzaamheden als contacten bijdraagt aan meer ervaren werkplezier en baantevredenheid.¹⁶

Ten derde geven leraren met een hybride onderwijsbaan aan dat een tweede baan hen een gevoel van verrijking geeft. Doordat een hybride leraar beweegt tussen twee (of meer) werkomgevingen kan er een waardevolle kruisbestuiving van kennis en ervaring plaatsvinden tussen deze verschillende werkomgevingen, waardoor een tweede baan ervoor kan zorgen dat leraren zich op meerdere gebieden kunnen ontwikkelen.¹⁷ De kennis, vaardigheden en ervaringen die zij opdoen ervaren ze als een waardevolle verdieping, relevant voor hun loopbaan.

Oprichters van platform Hybride Docent¹⁸ concluderen op basis van interviews met 24 docenten in het voortgezet onderwijs dat een hybride baan de ruimte biedt om te doen wat leraren (naast het lesgeven nog meer) plezierig vinden. Hiermee zorgt de hybride baan voor energie en voldoening.¹⁹

Uit onderzoek naar het salaris van hybride docenten in het mbo en hbo, blijkt dat zij gemiddeld gezien meer verdienen in de onderwijsbaan dan in de andere baan.²⁰ Toch kunnen financiële redenen een rol spelen bij de overweging van leraren om er nog een baan bij te nemen. Zo kan een baan naast de onderwijsbaan ervoor zorgen dat iemand meer (vaste) uren per week kan werken.²¹ Daarmee samenhangend kan een hybride onderwijsfunctie baanzekerheid bieden. Dit laatste motief is met name relevant voor leraren die nog geen vast contract hebben, of werken in regio's waar men te maken heeft met dalende leerlingaantallen.

1.2 De meerwaarde voor het onderwijs en werkgever

Het hybride leraarschap heeft ook voordelen voor het onderwijs en de schoolorganisatie. Zo kunnen hybride banen bijdragen aan het terugdringen van het lerarentekort, door behoud van personeel. Uit onderzoek van ResearchNed uit 2023²² naar vertrekredenen van leraren en docenten in het po, vo en mbo blijkt dat een van de belangrijkste redenen voor een leraar om te vertrekken uit de onderwijssector een gebrek aan uitdaging en professionele ontwikkeling betreft. In de vorige paragraaf kwam aan bod dat de hybride baan kan zorgen voor meer afwisseling, meer contacten waarvan geleerd kan worden en meer werkplezier. Dit zijn aanwijzingen dat voor een deel van de leraren een hybride baan er aan kan bijdragen dat ze willen blijven lesgeven.

Verder kan het hybride leraarschap meerwaarde hebben voor de onderwijsinstelling van de hybride leraar. Zoals aangegeven in 1.1 kan de hybride leraar kennis, ervaringen en vaardigheden meebrengen die van pas kan komen in het onderwijs.²³ De verworven expertise neemt de leraar mee

¹⁶ Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007. De auteurs hebben een meta-analyse uitgevoerd, waarbij ze 259 onderzoeken en 219.625 deelnemers samenvoegden om de impact van kenmerken van het werk op verschillende werknemersattitudes te onderzoeken.

¹⁷ TNO, 2023

¹⁸ Expertisecentrum Hybride Docent is opgericht door twee hybride docenten en zet zich door middel van onderzoek, advies, ondersteuning en projectmanagement in voor het hybride docentschap.

¹⁹ Van der Velden & Bilkes, 2017.

²⁰ Techniekpact, 2020

²¹ Idem.

²² ResearchNed, 2023

²³ Dorenbosch, 2020

de schoolorganisatie in, wat kan bijdragen aan zijn eigen ontwikkeling, de ontwikkeling van het team van collega's en de ontwikkeling van de schoolorganisatie.

Ook zorgt een hybride onderwijsbaan voor verbreding en versterking van het (regionale) netwerk van de schoolorganisatie. Een hybride leraar die werkt in verschillende organisaties verbindt daarmee diverse netwerken. De uitbreiding van het netwerk van de schoolorganisatie kan ervoor zorgen dat de onderwijssector op de hoogte blijft van wat er in andere voor het onderwijs relevante sectoren gaande is.

1.3 Randvoorwaarden voor succesvol hybride leraarschap

In deze paragraaf komt aan bod wat volgens eerder onderzoek belangrijk is bij het succesvol combineren van lesgeven in het po met ander werk.

Werkbare aanstellingsomvang schoolorganisatie: 0,4-0,6 fte

De omvang van de aanstelling is bepalend bij de keuze voor een hybride onderwijsbaan. Er zijn diverse 'combinaties' mogelijk, want voor iedere situatie (en voor leraar en schoolorganisatie) kan iets anders optimaal zijn. Uit onderzoek van Velden, Bilkes en Dorenbosch²⁴ blijkt dat het merendeel van de hybride docenten uit het vo en mbo een (kleine) deeltijdbaan in het onderwijs heeft tussen de 0,4 en 0,6 fte (16-24 uur). Volgens schoolleiders is de ideale aanstellingsomvang voor hybride leraren iets groter: tussen 0,5 en 0,6 fte (20-24 uur).

Interesse, waardering en erkenning

Uit literatuur blijkt dat de werkcontext van de school belangrijk is²⁵ bij het combineren van de onderwijsbaan met werk buiten het po, zoals schoolleiding en (duo)-collega's die interesse tonen in de leraar²⁶. Ook steun en waardering is van belang. Hierdoor voelt men zich gezien. Voor de hybride leraar helpt het ook als (duo)-collega's en de schoolorganisatie de meerwaarde van een hybride leraarschap inzien.

1.4 Beperkingen van hybride leraarschap

Om de inzet van hybride leraren tot een succes te maken is het ook van belang dat leraren en werkgevers in het po aandacht hebben voor zaken waar andere schoolorganisaties en onderwijssectoren bij de inzet van hybride leraren tegenaan zijn gelopen. Of, en in welke mate nadelen optreden, hangt af van de specifieke situatie: hybride banen zijn zeer verschillend.

Van de hybride docenten in het vo ervaart zo'n 30 procent geen directe nadelen van het combineren van banen.²⁷ Dit kan betekenen dat de overige 70 procent wel nadelen ondervindt bij het

²⁴ Van der Velden, Bilkes & Dorenbosch, 2020

²⁵ Idem.

²⁶ Dorenbosch, 2020

²⁷ Van der Velden, Bilkes & Dorenbosch, 2020

combineren van de onderwijsfunctie met ander werk. Kanttekeningen bij hybride banen gaan vooral over de hogere werkintensiteit, waarvan in sommige gevallen sprake kan zijn: er blijft minder vrije tijd over, de leraar heeft het gevoel constant bezig te zijn met werk en ervaart (te)veel werkhectic en hiermee stijgt de (ervaren) werkdruk. Ook leveren twee banen volgens hybride onderwijspersoneel meer administratie op en is meer overleg nodig, om up-to-date te blijven bij beide banen.

Een ander vaak genoemd knelpunt is dat het vanwege de loonheffingskorting ongunstig is om meerdere contracten te hebben. De loonheffingskorting wordt toegepast op het totale inkomen en het maakt het niet uit of dit inkomen uit één of meerdere banen komt²⁸. Wel kan het zijn dat er te weinig belasting is afgedragen doordat beide werkgevers de loonheffingskorting toepassen, terwijl dat maar bij een werkgever mag. In dat geval kan er een naheffing volgen of men krijgt later in het jaar geld terug na het doen van belastingaangifte.

Ook schoolleiders zien beperkingen, in hun geval voor de organisatie.²⁹ Hybride leraren hebben in het po over het algemeen een (kleine) deeltijdbaan. Hierdoor zijn ze, in vergelijking met leraren die fulltime werken of een grotere aanstelling hebben, minder aanwezig en minder beschikbaar. Daarnaast zijn hybride leraren door de verplichtingen van de andere baan minder flexibel beschikbaar. Zo is de hybride leraar in mindere mate 'oproepbaar', wanneer een duo-collega uitvalt vanwege ziekte.

²⁸ Koop-Spoor, z.j

²⁹ Dorenbosch, 2020

2. Cijfers en trends: hybride leraren in het po

In dit hoofdstuk geven we de belangrijkste resultaten weer van de analyse van CBS Microdata en onderwijspersoneelsgegevens van DUO. Een gedetailleerde beschrijving van de aanpak staat in bijlage 1, de gebruikte tabellen zijn opgenomen in bijlage 4. Paragraaf 1.1 beschrijft het aantal hybride leraren in het primair onderwijs, paragraaf 1.2 gaat in op hun persoons- en baankenmerken. De uitstroom³⁰ van hybride leraren komt in paragraaf 1.3 aan bod. Hiervoor is per jaar bekeken of de hybride leraar in het daaropvolgende jaar nog werkzaam was als leraar in het po.

2.1 Aantal hybride leraren tussen 2015-2023³¹

Bijna 1 op de 25 leraren is ‘hybride’

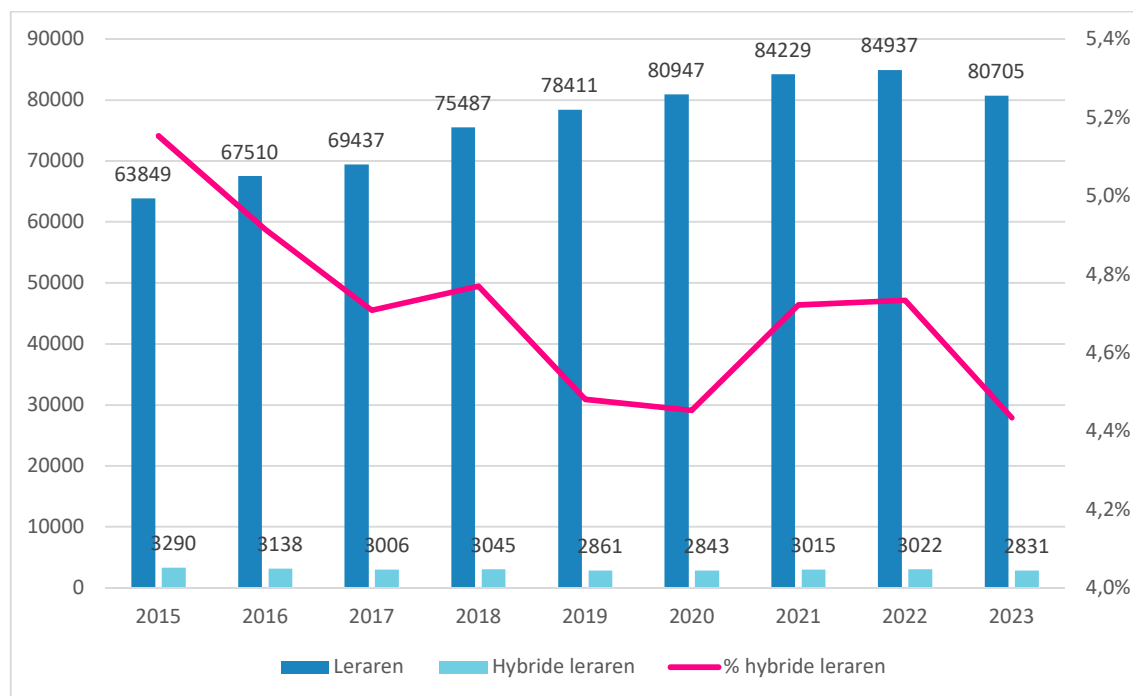
In de periode 2015-2023 hadden jaarlijks gemiddeld zo’n 3.000 lesbevoegde (groeps)leraren in het po een hybride onderwijsbaan (zie figuur 1). Zij waren als leraar in loondienst in het po en hadden nog een baan in loondienst in een andere onderwijssector of buiten het onderwijs. Dat aantal komt neer op zo’n vier procent van alle leraren in het po, oftewel 1 op de 25 leraren. Het percentage schommelde in die jaren tussen de 3,5 en 5 procent. In 2015 werkte 5,2 procent van de leraren in het po als hybride leraar. Dit komt neer op 3.290 van de in totaal bijna 64.000 leraren. Tussen 2015 en 2023 nam het aantal leraren³² toe naar ruim 80.700 medewerkers, maar het absolute aantal hybride leraren daalde juist in dezelfde periode: op 1 oktober 2023 combineerden 2.831 leraren (4,4 procent) hun onderwijsbaan met een andere baan.

³⁰ Om deze uitstroomcijfers te bepalen is er per jaar bekeken of de hybride leraar in het daaropvolgende jaar nog werkzaam was als leraar in het po. Het gaat hierbij om een vergelijking van jaar t met jaar t +1. Daarom kunnen we niet met zekerheid zeggen of deze hybride leraren ook definitief gestopt zijn als leraar primair onderwijs, er bestaat bijvoorbeeld een kans dat ze zijn teruggekeerd naar het po bij in jaar t + 3.

³¹ Alleen leraren geboren na 1970 zijn meegenomen in de analyse vanwege de beschikbaarheid van diplomagegevens. Sommige gegevens over een langere tijdsperiode zijn hierdoor met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd in dit hoofdstuk.

³² Hierbij gaat het om leraren geboren na 1970.

Figuur 1. Aantal leraren en hybride leraren in het primair onderwijs tussen 2015-2023.



Noot. Gebaseerd op CBS Microdata en DUO-onderwijsdata bewerkt door het Arbeidsmarktplatform PO.

Meeste hybride leraren hebben andere baan buiten het onderwijs

De meeste hybride leraren combineren hun baan in het po met een baan buiten het onderwijs. In 2015 werkten 2.376 leraren (72,2 procent van alle hybride leraren) naast hun baan in het primair onderwijs in een sector buiten het onderwijs. Voor 2023 was dat 81 procent. Veel minder hybride leraren in het po werken dus in een andere onderwijssector (2015: 27,8 procent van de hybride leraren en 2023: 19 procent van de hybride leraren).

Andere baan meestal binnen sector zorg & welzijn

De vier sectoren waarin hybride leraren in de periode 2015-2023 het vaakst werkzaam zijn, in loondienst, zijn achtereenvolgens: zorg & welzijn³³ (795 hybride leraren, 26,4 procent), een andere onderwijssector (654 leraren, 21,7 procent), zakelijke dienstverlening³⁴ (267 leraren, 8,9 procent) en horeca³⁵ (175 leraren, 5,8 procent).

³³ Cumulatieven van hybride leraren werkend in sector gezondheidszorg, geestelijke gezondheidszorg of maatschappelijke zorg.

³⁴ Dit is het totaalcijfer voor sectoren 43, 44, 45 (Zakelijke dienstverlening I, II, III) uit het SPOLISBUS-bestand. Voor meer informatie welke sub sectoren hieronder vallen, raadpleeg <https://vengroot.nl/kennisbank/overzicht-sectorindeling/>

³⁵ Het gaat hier om banen in hotel-, restaurant, café- en aanverwante bedrijven of pension- en kamerverhuurbedrijven.

2.2 Persoons- en baankenmerken van hybride leraren

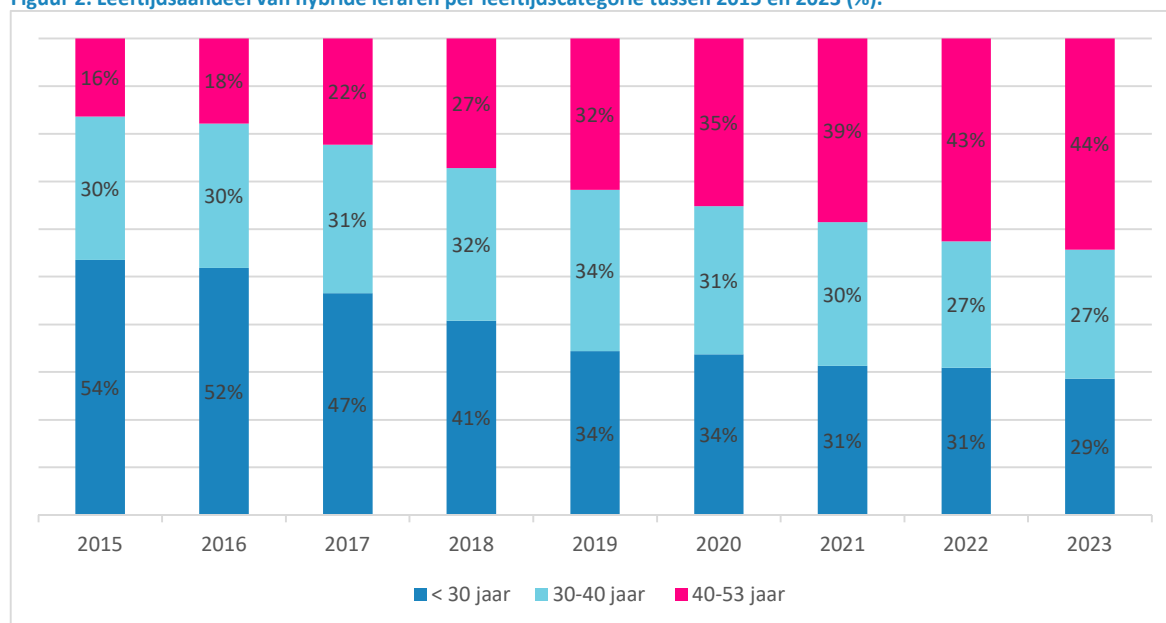
Merendeel van hybride leraren is vrouw

In 2023 was 14,7 procent van de hybride leraren man en 85,3 procent was vrouw. In 2015 was het beeld vergelijkbaar (13,6 procent man, 86,4 procent vrouw). Deze percentages sluiten aan bij het landelijke beeld: van de totale groep leraren in het po is 87,1 procent vrouw.³⁶

Alle leeftijdsgroepen redelijk vertegenwoordigd

De hybride leraren zijn in de meest recente jaren redelijk evenwichtig over de verschillende leeftijdsgroepen verdeeld (zie figuur 2). In 2023 is 44 procent van de hybride leraren tussen de 40 en 53 jaar. Dat in de loop der jaren steeds meer hybride leraren zich in de leeftijdscategorie 40+ bevinden, heeft te maken met de gegevens waar we over konden beschikken. Alleen leraren geboren na 1970 zijn meegenomen in de analyse.³⁷

Figuur 2. Leeftijdsaandeel van hybride leraren per leeftijdscategorie tussen 2015 en 2023 (%).



Hybride leraren krijgen steeds vaker vast contract³⁸

³⁶ DUO Etalagebestanden (2022), zie <https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/mosaic/dashboard-onderwijsarbeidsmarkt/persoonskenmerken>

³⁷ Alleen voor leraren geboren na 1970 zijn diplomagegevens beschikbaar, vandaar deze selectie. De gegevens over leeftijd in de periode 2015 en 2023 moeten daarom met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Hybride leraren worden tussen 2015 en 2023 immers ouder en 'schuiven' in deze periode dus vanzelfsprekend door naar een oudere leeftijdscategorie.

³⁸ Deze percentages moeten met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Het gaat hier om het type dienstverband in het primair onderwijs, gegevens over het type dienstverband van de andere baan zijn niet beschikbaar. Indien informatie over het dienstverband binnen het primair onderwijs ontbrak, dan is een dienstverband van onbepaalde tijd (vast contract) aan de leraar toegekend. Subgroep 1 en 2 gaan over

In 2023 heeft de meerderheid (zo'n 90 procent) van de leraren in het primair onderwijs een vast contract.³⁹ Cijfers voor de totale groep hybride leraren ontbreken, wel hebben we gegevens over hybride leraren met een baan buiten het onderwijs of de groep hybride leraren met een baan binnen het onderwijs (bijlage 4, Tabel 4). Van de groep leraren met een baan buiten het onderwijs kreeg in de periode 2015-2023 een groter deel een vast contract (van zo'n 1.200 naar 1.800 personen). Ook voor hybride leraren met een baan binnen het onderwijs geldt dat een groter deel een vast contract kreeg (van 390 naar 440 leraren, toename van 11 procent).

Grootste po-aanstelling bij combinatie van onderwijsbanen⁴⁰

De gemiddelde aanstelling van niet-hybride leraren is 0,76 fte (30,4 uur). Hybride leraren met een baan buiten het onderwijs werken gemiddeld 0,65 fte (26 uur). Dit laat zien dat de aanstellingsomvang van deze groep hybride leraren kleiner is, wat logisch volgt uit het gegeven dat zij nog een andere baan hebben buiten het onderwijs. De gemiddelde omvang van deze baan buiten het onderwijs is 0,27 fte (ca. 11 uur). Tellen we deze aanstellingen op, dan volgt hieruit dat hybride leraren met een baan buiten het onderwijs bijna fulltime werken (0,92 fte). Dit betekent dat hybride leraren met een baan buiten het onderwijs, gemiddeld meer uren per week werken dan niet-hybride leraren.

Wanneer we kijken naar de groep hybride leraren met nog een baan in een andere onderwijssector, dan zien we een gemiddelde aanstellingsomvang van 0,76 fte (30,4 uur) binnen het onderwijs⁴¹. Dat is dezelfde omvang als het dienstverband van leraren die alleen in het po werken en dus geen hybride leraar zijn. Deze groep hybride leraren werkt gemiddeld minder uren per week dan hybride leraren met een baan buiten het onderwijs.

Meeste hybride leraren werken buiten G5⁴²

In de periode 2015 - 2023 werkten de meeste hybride leraren (88,3 procent) bij een schoolorganisatie buiten de G5⁴³. In 2015 waren dit 2.951 hybride leraren (89,5 procent) en in 2023 waren het 2.500 leraren (88,2 procent). Gemiddeld gezien werkten tussen 2015 en 2023 zo'n 1 op de 9 hybride leraren (11,7 procent) bij een schoolorganisatie in een van de vijf grootste gemeenten van Nederland.

dienstverband in po, voor subgroep 3 is er geen onderscheid te maken tussen soort dienstverband in po en dienstverband in de andere onderwijssector.

³⁹ DUO Onderwijsdata (2024), zie https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/personeel/onderwijspersoneel-po-in-aantal-personen.jsp

⁴⁰ Deeltijdfactor berekend als: aantal voltijdsgedagen / aantal baandagen.

⁴¹ In SPOLISBUS konden we de dienstverbanden binnen het onderwijs niet verder uit elkaar trekken. Het gaat voor deze subgroep dus om de gemiddelde deeltijdfactor binnen het onderwijs (en niet alleen het po dienstverband).

⁴² Vanwege kleine aantallen bij uitsplitsingen van aantallen naar arbeidsmarktregio of provincie is ervoor gekozen om deze op te tellen naar één variabele voor 'regio' met twee categorieën: binnen of buiten G5-gemeenten. Het gaat hier om de locatie van de school of het schoolbestuur van de baan in het primair onderwijs. Er is geen beschikbare data over de locatie van de andere baan.

⁴³ G5-steden: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere. Het lerarentekort in het primair onderwijs is het grootst in deze vijf steden.

2.3 Uitstroomcijfers hybride leraren

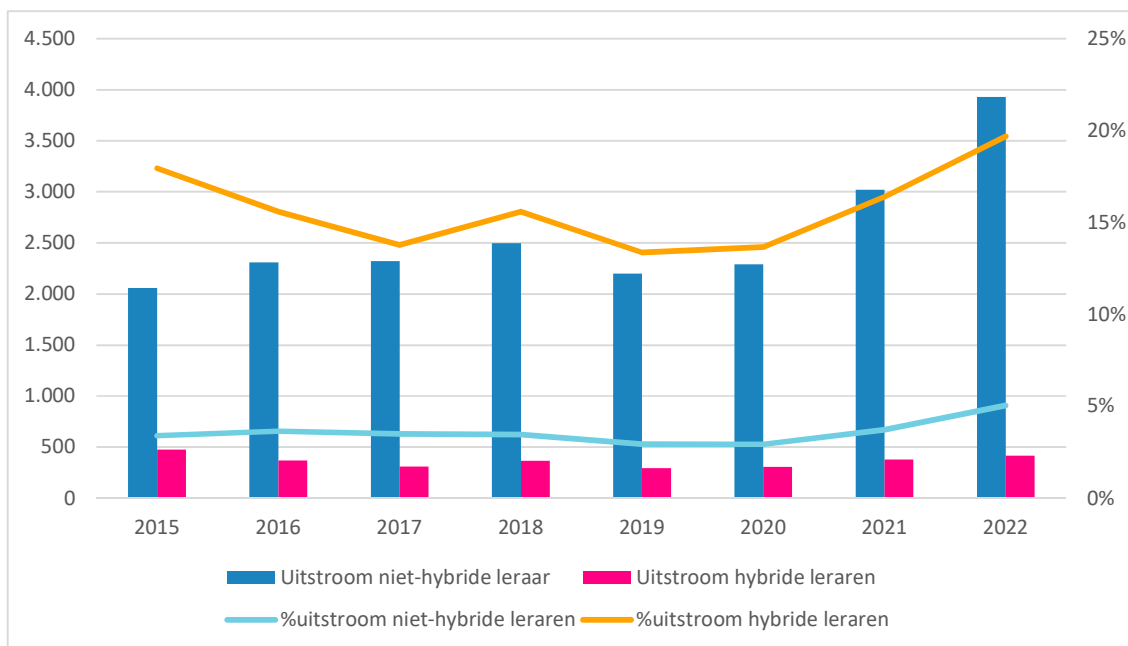
Uitstroomcijfers laten zien of hybride leraren jaarlijks vaker het primair onderwijs verlaten dan leraren met alleen een baan in het po.⁴⁴

Uitstroompercentage hybride leraren hoger vergeleken met dan niet-hybride leraren

In de periode 2015 - 2022⁴⁵ verlieten gemiddeld zo'n 365 hybride leraren jaarlijks het primair onderwijs (zie figuur 3 voor uitstroomcijfers per jaar). Kijken we naar het aandeel hybride leraren dat het primair onderwijs verlaat, dan gaat het jaarlijks om zo'n 10-15 procent van de hybride leraren.

Het aandeel niet-hybride leraren dat uitstroomt ligt lager: het percentage schommelt tussen de 3 en 5 procent. Jaarlijks verlaten gemiddeld zo'n 2.600 niet-hybride leraren het primair onderwijs. In 2015 verlieten 2.057 leraren (3,4 procent van het totale aantal niet-hybride leraren) het primair onderwijs, in 2022 waren dit er ruim 3.900 (5,1 procent van totale aantal niet-hybride leraren).

Figuur 3. Uitstroomcijfers hybride leraren en niet-hybride leraren tussen 2015-2022.



⁴⁴ Het betreft hybride leraren die zijn uitgestroomd ten opzichte van het voorgaande jaar (= t+1) tussen 2015 en 2022. Of zij terugkeerden naar het primair onderwijs binnen deze periode blijft onbekend.

⁴⁵ In dit hoofdstuk gaat het om gegevens voor de periode 2015-2023, maar uitstroomgegevens waren tijdens deze verkenning nog niet bekend voor het jaar 2023.

3. Ervaringen ván en mét hybride leraren

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit de interviews gepresenteerd, afgewisseld met portretten van hybride leraren. We spraken in totaal acht hybride leraren en drie leidinggevenden (zie bijlage 2 voor een beschrijving van de kenmerken van de geïnterviewden). Paragraaf 3.1 behandelt de wijze waarop de hybride baan van de leraar tot stand is gekomen. Paragraaf 3.2 bespreekt de voordelen voor de leraar en (3.2.1) voor de schoolorganisatie (3.2.2). In paragraaf 3.3 worden de voorwaarden besproken om hybride banen tot een succes te maken. Paragraaf 3.4 gaat in op de risico's en paragraaf 3.5 bevat aanbevelingen van de geïnterviewden over hybride leraarschap.

'Twee halve banen is altijd meer dan één hele'

Freek rondde de academische pabo en een master onderwijskunde af. Hij staat nu twee dagen in de week voor de klas. Drie dagen per week geeft hij les aan pabostudenten.

Voor Freek was intellectuele uitdaging de belangrijkste reden om te kiezen voor twee banen: 'Het werk van groepsleraar is ongelooflijk moeilijk en complex, maar ik haalde niet helemaal die voldoening en miste een stukje academische uitdaging.' Die vindt hij nu wel voldoende, doordat hij bij de hogeschool meer ruimte heeft voor het ontwerpen, onderzoeken en evalueren van het onderwijs.

Hij wordt gedetacheerd door zijn basisschool en dat bevalt hem goed: 'Ik heb maar één werkgever, dat vind ik fijn en overzichtelijk. Ik val onder de CAO Primair Onderwijs en krijg van één werkgever salaris.'

Freek vertelt dat de combinatie van banen wel pittig kan zijn: 'Twee halve banen is altijd meer dan één hele'. Laatst was er bijvoorbeeld een informatieavond voor ouders op zijn basisschool. Op een dag dat hij daar normaal niet werkt. Toch ging hij erheen, ook al had hij al een lange werkdag bij de pabo achter de rug. 'Ik kies zelf voor deze combinatie: Het geeft mij veel plezier en energie.'

3.1 Hoe een hybride onderwijsfunctie tot stand komt

Uit de interviews komt naar voren wanneer en op welke wijze de hybride banen zijn gerealiseerd. We geven het perspectief weer van leraren, en van leidinggevenden.

Leraar: initiatief vooral bij leraar zelf

De meerderheid van de geïnterviewde hybride leraren geeft aan zelf het initiatief te hebben genomen om de onderwijsfunctie te (gaan) combineren met een andere baan.

Het moment van het nemen van het initiatief verschilt. We spraken hybride leraren, met name jonger dan dertig jaar, die aan het begin van hun loopbaan vastbesloten hebben gekozen voor het combineren van banen. Een hybride leraar zegt: 'Tijdens de pabo had ik al door dat alleen lesgeven tot mijn 67^e het niet ging worden'. Bij deze groep leraren is het combineren van banen een bewuste keuze geweest aan de start van hun loopbaan. Bij anderen deed de mogelijkheid zich voor toen ze al enige tijd voor de klas stonden.

Bij geen van de hybride leraren die wij hebben gesproken is het initiatief voor combineren actief geoperd vanuit de schoolleider of het schoolbestuur.

Leidinggevenden: initiatief vanuit leraar en werkgever

Uit de interviews met leidinggevenden blijkt dat zij op uiteenlopende manieren met hybride banen te maken kregen. Sommigen werden door hun leraar gepolst hoe zij stonden tegenover een hybride onderwijsbaan, anderen gaven bij een sollicitatieronde de voorkeur aan een sollicitant, mede vanwege de tweede baan van deze kandidaat. Weer een ander werkt bij een bestuur dat zelf de hybride onderwijsbaan creëert en aanbiedt aan het personeel (samenwerking met pabo).

'De ene dag lees ik onderzoeksrapporten, de andere dag zing ik een liedje'

Hannah staat iedere maandag voor een kleutergroep op een basisschool. De rest van de week houdt ze zich bij een bureau bezig met onderwijsonderzoek.

Hannah deed de academische pabo en was in haar studententijd gewend verschillende taken te combineren. Dat wilde ze ook na haar afstuderen:

'Ik vind de afwisseling in mijn werk lekker en leuk. De ene dag zit ik achter mijn laptop en lees ik onderzoeksrapporten, en de andere dag zing ik een liedje in de klas. Ik heb prikkels nodig van verschillende kanten. Eén baan zou ik saai gaan vinden.'

Hannah ziet ook nadelen van het hybride leraarschap. Doordat ze maar één dag voor de klas staat, kan ze niet structureel bijdragen aan de visie en ontwikkeling van de schoolorganisatie. Maar Hannah wijst erop dat ze op deze manier toch haar steentje bijdraagt aan het verminderen van het lerarentekort: 'Met één dag per week verander ik niet de wereld, maar de school heeft anders het probleem dat er geen leraar voor de kleuterklas staat. Nu hebben de kinderen op de maandag toch een vast gezicht.'

Reactie schoolleiders uiteenlopend: stimulerend versus terughoudend

Schoolleiders reageerden volgens de geïnterviewde leraren wisselend op hun voorstel banen te combineren, van enthousiast en goedkeurend tot meer terughoudend. Men waardeert het als de leidinggevende inziet wat de hybride baan voor de leraar kan betekenen: 'Het helpt heel erg als zo'n directeur, in mijn belang denkt en daar ook ruimte voor creëert. Het betekende namelijk wel dat mijn aanstelling op school kleiner werd.'

Een ander merkte dat de reactie vanuit het management ook kan veranderen. Die reactie slaat niet zozeer op het combineren van banen, maar op de gekozen constructie (detachering):

'Het eerste jaar ging heel makkelijk. Ik had een directeur die het er gewoon doorheen heeft geduwd. In het tweede jaar mocht het [detacheren] ineens niet meer van het bestuur.' [Hybride leraar]

Weinig hybride leraren in po: twee verklaringen van leidinggevenden

De geïnterviewde leidinggevenden schatten dat zo'n 5-10 procent van de leraren geïnteresseerd is in een hybride baan. Zij noemen dit aandeel bescheiden en geven daarvoor twee verklaringen. Een eerste verklaring is de zekerheid van de baan in het po, die vaak minder vanzelfsprekend is bij een baan buiten het onderwijs. Ook vermoeden de leidinggevenden dat veel schoolleiders hybride leraarschap niet stimuleren. Zij geven aan dat de hybride onderwijsbaan doorgaans betekent dat de aanstelling op school kleiner wordt, en bij personeelsgebrek is dat geen aantrekkelijk perspectief.

'Ik geef duidelijk aan: 'Vandaag heb ik deze pet op'

Joke geeft op maandag tot en met woensdag les in het nieuwkomersonderwijs. Ze staat al ruim 40 jaar voor de klas. Een dag per week regelt ze de administratie in het bedrijf van haar man.

Joke was niet op zoek naar een tweede baan naast het lesgeven, ze rolde in het hybride leraarschap doordat ze haar man uit de brand wilde helpen. 'Het is als het ware noodgedwongen begonnen. Mijn man startte 30 jaar geleden een eigen bedrijf. Hij is niet van het papierwerk en de administratie bleef daardoor liggen. Ik ben een onderwijzersvrouw, dus ik dacht, 'ik stop niet op school, maar ga die administratie er gewoon bij doen.'

Joke is ervan overtuigd dat het hybride leraarschap goed voor haar werkt doordat ze beide banen strikt gescheiden houdt. 'Ik geef duidelijk mijn grens aan: vandaag heb ik deze pet op, dit is nu mijn functie, mijn taak en verantwoordelijkheid leg ik af aan deze baas. Het werk gaat niet in elkaar over. Dat vind ik correct ten opzichte van mijn werkgevers. En hiermee houd ik het ook overzichtelijk voor mijzelf.'

3.2 De meerwaarde van combineren

De geïnterviewden zijn gevraagd naar voordelen van een hybride onderwijsbaan voor de leraar zelf (3.2.1) en voor de schoolorganisatie (3.2.2).

3.2.1 Voordelen van een hybride baan voor de leraar

Nieuwe prikkels

Uit de gesprekken met hybride leraren blijkt dat het combineren van de onderwijsfunctie in het po met ander werk, zorgt voor uitdaging die ze niet (meer) voldoende vinden binnen het po. Werken in een andere werkcontext zorgt voor nieuwe prikkels en die houden de leraren scherp. Bijna allemaal ervaren ze dat de andere baan ze op immaterieel gebied iets oplevert.

‘Je komt andere mensen tegen en ook een andere manier van werken. Ik denk je dat uiteindelijk allemaal wel iets meeneemt.’ [Hybride leraar]

Leidinggevendens spreken over de ‘frisse blik’ die de tweede baan kan opleveren. Als voorbeeld noemen ze dat hybride leraren door hun werk bij een andere organisatie ervaren dat bepaalde teleurstellingen en minder leuke aspecten van werk niet exclusief zijn voor het werken als leraar op een basisschool.

Afwisseling

Afwisseling wordt ook vaak genoemd als reden voor het combineren van banen. Daarbij kan het gaan om de vaste structuur die doorbroken wordt: ‘Lesgeven in het primair onderwijs is elke dag anders, maar elke dag is hetzelfde.’ Deze leraar ervaart een schooljaar in het po als een statisch werkveld: elk jaar heeft een vaste structuur met terugkerende lessen. Hij vindt het prettig om zijn werk op school te combineren met een baan waarin de structuur lossier is.

Het hybride leraarschap zorgt ook voor afwisseling van verantwoordelijkheden, wat kan bijdragen aan vermindering van werkdruk:

‘Ik vind de werkdruk in het onderwijs best hoog. Voor mij is [andere baan] een manier van bijkomen op verschillende niveaus denk ik. Als ik voor de klas sta, dan wordt er op emotioneel niveau veel verantwoordelijkheid gevraagd. Je moet nadenken over wat je aan het zeggen bent en tegelijkertijd moet je 30 kinderen monitoren. Bij mijn andere werk hoef ik niet te zorgen voor kinderen of voor anderen, daar zorgt men voor zichzelf en dat geeft rust.’ [Hybride leraar]

Het hybride leraarschap biedt leraren ook afwisseling in sociale contacten, omdat iedere werkcontext een ander netwerk en ander groep collega's betekent.

Meer baantevredenheid, behoud van personeel

Meerdere hybride leraren die we spraken geven aan dat hun hybride leraarschap ervoor zorgt dat zij gemotiveerd blijven om in het po te blijven werken. Ze schatten in dat zij anders misschien niet meer in het po zouden werken.

Ook schoolleiders geven aan dat hybride banen kunnen bijdragen aan baantevredenheid en daarmee aan behoud van personeel. Uit de gesprekken komen drie voordelen naar voren die zij in verband brengen met behoud. Deze voordelen werden grotendeels ook al genoemd door leraren, met als verschil dat de schoolleiders ze explicieter in verband brengen met behoud van personeel.

1. Voorzien in behoefte aan nieuwe uitdaging. Het hybride leraarschap kan uitkomst bieden voor leraren die alleen lesgeven niet, of op den duur niet meer aantrekkelijk vinden.
2. Meer voldoening. Leraren kunnen door hun andere functie⁴⁶ beter in staat zijn de kwaliteit te leveren die volgens hen nodig is en dat zorgt voor meer voldoening. Een schoolleider vertelt hoe een leraar zijn werk op school aantrekkelijker is gaan vinden doordat hij ook lesgeeft op de pabo:

‘Jouw beroep als leraar is niet aantrekkelijk, zolang je aan het eind van de dag vaststelt dat je niet de kwaliteit geboden hebt die de kinderen nodig hebben. Als groepsleraar word je sterker van het doceren aan een pabo.’

3. Verminderen van de werkdruk. De hele week lesgeven kan intensief zijn. Het afwisselen van lesgeven met een andere baan kan volgens schoolleiders zorgen voor meer werkdrukbalans en daarmee bijdragen aan behoud van personeel dat door te hoge werkdruk anders dreigt uit te vallen.

3.2.2 Voordelen van een hybride functie voor de schoolorganisatie

De hybride leraar profiteert van het combineren van banen, en daarmee vaak ook de schoolorganisatie. We geven de voordelen weer die leraren en leidinggevenden noemen.

Vermindering werkdruk bij collega's

Hybride docenten kunnen met hun interesses en de expertise die zij meebrengen het werk voor collega's verlichten. Zoals een leidinggevende vertelt over een zwemdocent die op school graag de sportdagen verzorgt:

‘Sporttoernooien zijn vaak op een zaterdag en leraren zitten er niet altijd op te wachten op een zaterdag in zo'n hal rond te hangen, terwijl hij het leuk vindt en er energie van krijgt. Het zijn dingen die voor leerlingen en ouders 'icing on the cake' zijn, terwijl ze voor leraren juist de werkdruk verhogen.’ [Leidinggevende]

Behoud van personeel

Hybride leraren zijn zich ervan bewust dat ze, ondanks dat ze een kleine aanstelling hebben, een bijdrage leveren aan het dempen van het huidige lerarentekort. Zo zegt een leraar: ‘Ik denk dat de meerwaarde vooral is, dát er überhaupt een juf is’.

⁴⁶ Schoolleiders voegen als kanttekening toe: dit voordeel is alleen van toepassing als de andere functie van de hybride leraar relevantie heeft voor het primair onderwijs.

Verhogen van de instroom

Leidinggevend en wijzen erop dat de hybride onderwijsbaan mensen kan aantrekken die nu niet geïnteresseerd zijn in het po. Het gaat dan om mensen die een complete overstap naar het onderwijs niet ambiëren maar een combinatie van banen wel aantrekkelijk lijkt. Bijvoorbeeld mensen in het bedrijfsleven die op zoek zijn naar werk met meer maatschappelijke relevantie.

Meer onderwijskwaliteit en breder aanbod

Uit de gesprekken volgt ook dat hybride leraarschap het werkplezier verhoogt en daarmee indirect bijdraagt aan een hogere onderwijskwaliteit: 'Ik denk dat een gelukkige leraar veel beter lesgeeft dan een gestreste leraar.'

Naast verhoging van de kwaliteit van het onderwijs wijzen schoolleiders ook op verbreding van het aanbod van de schoolorganisatie dankzij hybride leraren. Zo wordt bij een kindcentrum overwogen om tijdens de BSO ook zwemles te gaan aanbieden. Dan komt de leraar, die naast zijn werk voor de school ook zwemleraar is, goed van pas.

Kennis en ervaring de klas en schoolorganisatie in

Relevante kennis en ervaringen die hybride leraren opdoen bij de andere baan, kunnen zij gebruiken in hun schoolorganisatie. Zoals de hybride leraren die bij hun andere werk wetenschappelijke inzichten opdoen: 'Het is prachtig, ook voor mijzelf, dat wat ik vandaag in de literatuur lees, volgende week even kan uitproberen in de klas.' Dit is ook relevant voor collega's: 'Ik kan mijn collega's met de praktijk in contact te brengen.'

Het kan ook gaan om hele praktische kennis en vaardigheden die waardevol zijn. Zo vertelt een schoolleider over een leraar die ook werkt als dansleraar:

'Als zij dansles geeft, is dat een hoger niveau dan als mijn meester van groep 8 dat geeft. Hij heeft wat minder talent.' [Leidinggevende]

Zowel hybride leraren als schoolleiders geven aan dat het team profiteert van de kennis en vaardigheden die de hybride leraren door hun andere baan meebrengen. 'Zij maken het team steviger.' Dit geldt volgens de geïnterviewden met name als de leraar werkzaam is in sectoren die veel raakvlakken hebben met onderwijs, zoals onderzoek, pedagogiek, logopedie, cultuur en onderwijsadvies.

Leidinggevend en wijzen ook op de diversiteit van het team dat groter wordt door hybride leraarschap. De school kan leerlingen hierdoor meer uiteenlopende rolmodellen bieden:

'Leerlingen willen zich aan leraren kunnen optrekken. Dan helpt het als leraren, door hun uiteenlopende achtergronden, hele diverse verhalen hebben die allerlei verschillende kinderen enthousiasmeren.' [Leidinggevende]

'Mijn andere werk is minder veelzijdig, wat meer rust geeft'

Job geeft zes jaar les in het po. Hij staat drie dagen voor groep 8. Daarnaast werkt hij als ambtenaar bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

Het combineren van banen biedt Job meer uitdaging: 'Ik heb bepaalde intellectuele uitdaging nodig. Ik vind dat altijd heel vervelend om te zeggen, maar die vind ik helaas niet voldoende op een basisschool.' Naast lesgeven wil Job nadenken over het onderzoeken, ontwerpen en evalueren van onderwijs.

De afwisseling van de werkdruk gedurende de week is voor Job een prettige bijkomstigheid: 'Ik vind de werkdruk in het onderwijs best wel hoog. Je hebt veel verantwoordelijkheid: je moet zowel zorgen voor de kinderen op school als onderwijzen. Mijn andere werk is minder veelzijdig, wat meer rust geeft. Ik kan daarom op het ministerie 'bijkomen' van mijn werk op school'.

3.3 Voorwaarden voor (succesvolle) inzet van hybride leraren

Uit de gesprekken met leraren en leidinggevendenden komen aandachtspunten naar voren die van belang zijn bij de inzet van hybride leraren. Sommige aandachtspunten maken dat leraren überhaupt bekend raken met de combinatie van banen, of dat ze deze mogelijkheid in overweging nemen. Andere aandachtspunten zijn van belang om de leraren, eenmaal actief als hybride professional, te behouden en goed tot hun recht te laten komen.

Open houding en interesse

De geïnterviewden maken vaak een bewuste keuze voor de baan buiten het primair onderwijs, uit enthousiasme voor beide banen. Het merendeel van de hybride leraren vertelt dan ook graag op school over werkzaamheden elders die soms een aanzienlijk deel van hun werkweek beslaan. Zij delen graag wat ze elders doen of leren, simpelweg omdat ze het een interessant onderwerp van gesprek vinden, maar ook omdat opgedane kennis en ervaringen een bron van inspiratie kunnen zijn voor de organisatie van de school of zelfs voor de eigen lespraktijk. Oprechte belangstelling van collega's voor de baan buiten het po wordt op prijs gesteld, hierdoor voelen hybride leraren zich gezien en gewaardeerd.

Enthousiaste schoolleiders

Ook van leidinggevendenden wordt een open en geïnteresseerde houding op prijs gesteld. Het is van belang dat zij niet direct afwijzend reageren, maar open staan voor de voordelen die de hybride baan de individuele medewerker en de organisatie als geheel kan bieden.

Volgens de geïnterviewde leraren is de dialoog met de leidinggevende een goed moment om behoeftes en ambities te bespreken. De leidinggevende kan, indien relevant, het combineren van twee banen aandragen als mogelijkheid. Kanttekening hierbij is dat lang niet iedere leraar een hybride onderwijsbaan ambieert en leidinggevendenden deze optie zeker niet moeten opdringen.

Ook als de leraar reeds banen combineert, is het prettig als dat een terugkerend onderwerp is in de gesprekkencyclus. De leidinggevende kan hierover het goede gesprek voeren, informeren hoe de hybride baan bevalt, of de leraar ergens tegenaan loopt en ondersteuning nodig heeft.

'Ik doe suggesties wat de school kan doen met Burgerschap'

Conrad staat op maandag en dinsdag voor groep 6. Op woensdag t/m vrijdag werkt hij als onderwijsonderzoeker.

'Tijdens de pabo kreeg ik al heel snel in de gaten dat ik lesgeven heel leuk vind, maar dat alleen fulltime lesgeven tot mijn 70^e hem niet gaat worden.' Conrad volgt na de Pabo nog een studie Onderwijswetenschappen. Hij heeft dan al een aanstelling op een school. Voor zijn master gaat hij stagelopen bij een onderzoeksbureau. Daar krijgt hij vervolgens een contract als onderzoeker.

De afwisseling die beide banen hem brengen bevalt hem erg goed: 'Als ik na een lesdag naar huis rij denk ik 'Ik heb wel weer zin om ongestoord ergens aan te kunnen werken.' Maar aan het einde van de week, als mijn dagen bij het onderzoeksbureau erop zitten, denk ik: 'Tja, al die theorie. Laten we nu weer wat in de praktijk gaan doen!'

Voordelen voor de school ziet hij ook: 'Ik kom met suggesties hoe je op school handen en voeten kunt geven aan Burgerschap. Ook geef ik collega's literatuurtips, of wijs ze op de Kennisrotonde*.'

Gevraagd naar nadelen van het hybride leraarschap, noemt Conrad het salaris in het po: 'Fulltime voor de klas zou ik meer verdienen dan nu met twee banen. Als startende leraar verdien je gewoon geheel heel veel meer dan in andere sectoren.'

**website van Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) waarop onderzoekers vragen uit de onderwijspraktijk beantwoorden*

Flexibiliteit

Voor hybride leraren is het prettig als de schoolorganisatie zich flexibel opstelt en rekening houdt met hun beperkte beschikbaarheid als het gaat om deelname aan activiteiten. Hybride leraren zijn vergeleken met 'reguliere' leraren op hun niet-werkdagen minder inzetbaar en flexibel en kunnen dus minder makkelijk invallen, bijspringen of deelnemen aan activiteiten, zoals sportdagen en musicals. Dit geven zowel de leraren als de leidinggevenden aan. Scholen gaan hier verschillend mee om. Op sommige scholen is afgesproken dat hybride leraren enkel op hun vaste werkdagen ingezet kunnen worden. Op andere scholen is deelname aan bepaalde activiteiten, zoals de jaarlijkse studiedagen, verplicht, ook als dit op werkdag van de andere werkgever valt.

Goed plannen en grenzen bewaken

Een terugkerend element in de gesprekken met hybride leraren is de noodzaak om als leraar grenzen goed aan te geven en deze te bewaken. Bij het combineren van banen lijkt die vaardigheid nog urgenter dan bij collega's voor wie lesgeven de enige baan is. Hetzelfde geldt voor het goed structureren en plannen van de werkzaamheden. Anders loopt de leraar het risico het overzicht te verliezen en kan de kwaliteit van het werk eronder lijden.

‘Mijn duo doet de oudergesprekken en rapporten’

Lisa werkt één dag per week op een openbare basisschool. Daarnaast heeft ze een eigen bedrijf, dat onderwijsmethoden ontwikkelt en trainingen geeft aan leraren en schoolteams.

Een welwillende schoolleider bood Lisa alle ruimte voor het opzetten van haar eigen bedrijf: ‘Ik kreeg de tijd, en die werd bewaakt door mijn directeur. Bij zieke collega’s belde de school mij nooit om in te vallen. Terwijl een directeur zou kunnen zeggen: ‘het primaire proces gaat voor’. Dat heeft hij destijds niet gedaan en daarin heeft hij mij heel erg gesteund.’

De ‘klassenverantwoordelijkheid’ ligt bij haar duo-collega. Zij maken duidelijke afspraken: ‘Zij doet de rapporten, de oudergesprekken en dat soort dingen.’ De manier waarop ik met mijn duo communiceer, is heel open. We maken samen afwegingen van wat het beste past en dat loopt soepel.’

Dat de verantwoordelijkheid voor de klas niet bij Lisa ligt, vindt ze af en toe lastig. Het zorgt soms voor een innerlijk conflict: ‘Ga ik mij gedragen als een juf die één dag per week de klas draait? Of ga ik me ook gedragen als de adviseur die door haar andere baan dingen opvalt? Dat is een beetje zoeken. Ik merk dat ik bang ben om een betweter te zijn.’

Administratieve last minimaliseren

Het schoolbestuur dat zelf hybride onderwijsbanen faciliteert, door lesgeven op de pabo mogelijk te maken, heeft bewust gekozen voor detacheren. Dat vermindert de ‘extra rompslomp’ voor docenten. HR heeft hierbij een belangrijke rol:

‘Van de HR-adviseur vraagt het dat de systemen op orde zijn, waardoor mensen niet gehinderd worden door extra administratieve last of zaken die niet lopen of niet kloppen op technisch en administratief gebied.’ [Leidinggevende]

Financieel niet teveel inleveren

Niet alle geïnterviewde hybride leraren zijn gedetacheerd door de schoolorganisatie. Sommigen hebben een eigen bedrijf, of zijn bij de andere organisatie ook in loondienst. Een deel van hen verdient als leraar in het po meer dan bij de tweede werkgever, of gaat als leraar weldra meer verdienen. De keuze voor een hybride baan brengt in die gevallen dus een financieel nadeel met zich mee. Voor sommigen die financieel nadeel ondervinden wegen de voordelen van een hybride onderwijsbaan zwaarder. Hoewel die afweging voor iedere leraar kan verschillen, blijkt wel uit de gesprekken dat te grote financiële nadelen leraren afschrikt om twee banen te combineren.

Expertise expliciteren en inzetten

Volgens de leidinggevenden is het van belang dat de werkgever gebruik maakt van de expertise die mensen vanuit hun tweede baan meebrengen, en dat de werkgever die meerwaarde verduidelijkt aan het team. Dit raakt dus aan de taken, de arbeidsinhoud van de hybride leraar. De HR-afdeling heeft hier volgens de leidinggevenden ook een rol in, door bij de schoolleider te informeren wat er gedaan wordt met de expertise van de hybride leraar en advies te geven hoe de medewerker het beste tot zijn recht kan komen, zodat ook de schoolorganisatie als geheel er optimaal van profiteert.

Goede afstemming en communicatie

Hybride leraren zijn op hun niet-onderwijs werkdagen minder inzetbaar en minder flexibel wat betreft invallen of bijspringen dan collega's die er geen andere baan naast hebben. Dat is geen probleem, zolang de hybride leraar en leidinggevende hier maar duidelijk over zijn tegenover het team:

'Wat kun je wel of niet verwachten van een collega die er één dag per week is? Belangrijk is dat collega's dat weten. Bijvoorbeeld als ze de studiedag door haar andere baan niet kan bijwonen. Als we dat van elkaar weten en het werk wat ze doet is van goede kwaliteit, dan is dat prima.' [Leidinggevende]

Leidinggevendens wijzen erop dat hybride leraren, net als deeltijders, de verantwoordelijkheid hebben om goed op de hoogte te blijven. Anderzijds is het aan collega's om belangrijke informatie over te brengen, helemaal in het geval van duo's. Deze breng-en-haalplicht is bij hybride banen een grotere uitdaging, door de vaak beperktere beschikbaarheid van hybride leraren ten opzichte van leraren die alleen in het po (al dan niet in deeltijd) werken.

Met name bij directe duo-collega's is een goede taakverdeling van groot belang, zodat leraren van elkaar weten wat ze kunnen verwachten. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de verantwoordelijkheid die beide collega's dragen voor de klas:

'Je hebt twee soorten verantwoordelijkheid: klassenverantwoordelijkheid en verantwoordelijkheid die ervaren wordt door ouders. Op school werk ik twee dagen en mijn duo-collega de andere drie dagen. We verdelen het werk naar verhouding. Zitten er 20 kinderen in de klas, dan schrijf ik 8 rapporten en zij 12.' [Hybride leraar]

Niet iedere hybride leraar heeft op school overlegmomenten met de duo-collega. Dan is een goede afstemming van taken en verantwoordelijkheden nog belangrijker. Zo vertelt een hybride leraar dat ze aan het eind van de schooldag ruim de tijd neemt voor de overdracht.

Weloverwegen keuze voor aanstellingsomvang

Uit de gesprekken met hybride leraren blijkt dat de omvang van de aanstelling varieert (zie ook tabel 2 in bijlage 2). De meerderheid van de hybride leraren heeft een voorkeur voor 0,4 fte. Dit komt overeen met de gemiddelde aanstellingsomvang die zij hebben.

Verder blijkt uit de gesprekken dat de meeste leraren de afgelopen jaren naar rato minder fte's zijn gaan werken in hun onderwijsbaan. Reden hiervoor was bijvoorbeeld het werkbaarder maken van de combinatie, omdat de andere baan in verloop van tijd meer tijdsinvestering vroeg, meer werkplezier kunnen halen uit het andere werk of de ervaren werkdruk in het po.

De voorkeur van leidinggevendens gaat bij hybride onderwijsbanen uit naar een kleine aanstelling van bijvoorbeeld een dag per week of juist naar een aanzienlijke omvang van bijvoorbeeld vier dagen. Twee dagen raden ze af:

'Twee dagen lijkt me heel ingewikkeld, want bij twee dagen heb je bij ons op school wel medeverantwoordelijkheid voor je groep. Bij 2 dagen krijg je de volle workload,

van teamoverleggen, studiedagen, oudergesprekken et cetera. Maar je moet ook je lessen voorbereiden, dus dan kom je in de knel qua extra taken.' [Leidinggevende]

Een andere leidinggevende is het daar mee eens:

'De hybride leraren die twee dagen op een school werken, die hebben de meeste moeite, die ervaren veel werkdruk en lopen het risico overspannen te raken. Het combineren van banen is natuurlijk heel leuk, maar ze hebben vaak ook nog een gezin. En als zij uitvallen, dan heeft de organisatie daar ook last van.'

[Leidinggevende]

Sommige geïnterviewde hybride leraren dragen wel groepsverantwoordelijkheid, in duo-vorm. Zij geven aan dat dit ook als hybride leraar mogelijk is, op voorwaarde dat er met collega's goede afspraken worden gemaakt over overdracht en taakverdeling.

3.4 Kanttekeningen bij hybride leraarschap

Uit de gesprekken met leraren en leidinggevendens komen verschillende aandachtspunten naar voren bij het combineren van twee banen.

Kanttekeningen van hybride leraren:

De meeste hybride leraren geven aan dat het werk inhoudelijk 'wat oppervlakkiger wordt', doordat ze niet 'volledig meedraaien' in de schoolorganisatie. Ze kunnen minder bijdragen aan de schoolontwikkeling. Ook heeft een enkeling het idee dat ze een betere leraar was toen ze nog fulltime in het po werkte:

'Ik mis veel kennis van de inhoud, omdat je toch maar telkens de helft mee krijgt. Je gaat niet zo de diepte in. Ik krijg niet mee wat er met sommige leerlingen gebeurt, of welke veranderingen er plaatsvinden in de school.' (...) Stel, ik zou 5 dagen werken op de school, dan zou ik veel meer de diepte in kunnen en zou ik veel meer kunnen betekenen.' [Hybride leraar]

Ook verschillende arbeidsvoorwaarden kunnen lastig zijn. Zo moet een leraar die ook in het hbo lesgeeft voor zijn lesvoorbereidingen een week inleveren van zijn zomervakantie in het po.

Kanttekeningen van leidinggevendens:

Hybride banen kunnen volgens leidinggevendens zorgen voor overbelasting bij de leraar. De combinatie van banen kan de leraar het gevoel geven dat hij de leerlingen en de schoolorganisatie tekort doet: 'Dat kan een innerlijke strijd zijn'. Daarnaast vraagt het een flinke inspanning van de leraar om de belangrijkste informatie (over o.a. voortgang van leerlingen en ontwikkelingen binnen de organisatie) mee te krijgen. Bovendien zit er een limiet aan wat van collega's gevraagd kan worden aan terugkoppeling. Leidinggevendens geven verder aan dat de beperkte beschikbaarheid van hybride collega's bij collega's weleens voor onbegrip zorgt. Dat onbegrip lijkt groter dan bij deeltijdcollega's met alleen een baan op school.

Voor de organisatie wordt de roosterpuzzel lastiger. De organisatie kan minder schuiven met personeel. De flexibiliteit van mensen met twee banen is volgens de leidinggevendenden bovendien minder dan van iemand die alleen (in deeltijd) in het po werkt.

Verder zou een teveel aan hybride banen voor leerlingen onrustig zijn: 'Als school wil je niet drie verschillende gezichten voor de klas, het maximum is twee.'

Ook menen leidinggevendenden dat hybride banen behalve kansen ook risico's hebben voor het lerarentekort. Zo vragen hybride leraren vanwege de andere baan vaak om een kleinere aanstelling in het po. Ook kunnen hybride leraren de combinatie te zwaar vinden en/of ervaren dat de baan buiten het onderwijs aantrekkelijker is, en besluiten om het po helemaal te verlaten. Tot slot kan de werkdruk bij collega's van de hybride leraar hoger worden, bijvoorbeeld doordat men intensiever moet terugkoppelen. In het uiterste geval kan dit tot hogere uitstroom bij collega's leiden.

3.5 Adviezen van hybride leraren en leidinggevendenden

Gevraagd naar wat hybride leraarschap in het po kan stimuleren, komen de geïnterviewden met een aantal adviezen. Bij hybride leraren slaan de aanbevelingen op überhaupt de stap zetten naar het combineren van de onderwijsbaan met een ander baan. Het is volgens hen belangrijk te weten wat je als leraar te bieden hebt en om aan te vangen met een kleine aanstelling elders, om uit te vinden of de combinatie bevalt. Schoolleiders raden ze aan in te zetten op 'het goede gesprek' omtrent (de mogelijkheden van) het combineren van de onderwijsbaan met een ander baan. Een oprechte en geïnteresseerde houding is hierbij van belang.

Leidinggevendenden zijn benieuwd welke werkvelden qua kennis en vaardigheden goed matchen met werk als leraar in het po en zouden dit graag onderzocht willen zien.

Ook zijn de leidinggevendenden van mening dat het loont om als schoolleider wat langer stil te staan bij wat de andere baan van een leraar de schoolorganisatie kan opleveren. De meerwaarde is op het eerste gezicht misschien niet direct duidelijk, maar kan blijken tijdens een gesprek met de betreffende leraar over de werkzaamheden en de contacten bij de andere baan en de te verwachten effecten van het combineren van banen op de leraar zelf.

Tegelijk waarschuwen zij schoolleiders om niet iedere leraar richting een hybride baan te sturen. Zo'n baan is niet voor iedereen weggelegd, net zoals alleen werken in het po voor sommigen op den duur te weinig bevredigend is. Leidinggevendenden pleiten er dan ook voor de keuze vooral aan de leraar over te laten.

Literatuurlijst

- Adriaens, H., Elshout, M. & Elshout, S. (2023). *Personeelstekorten primair onderwijs (peildatum 1 oktober 2023)*. Geraadpleegd van, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/15/bijlage-3-2-rapport-personeelstekorten-primair-onderwijs-1-okt-2023>
- Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (2023). *Landelijke aanpak personeelstekort*. Geraadpleegd van, <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/landelijke-aanpak-personeelstekort/feiten-en-cijfers/>
- Dorenbosch, L. (2020). *Het rendement van de hybride techniekdocent*. Geraadpleegd van, <https://www.hybridedocent.nl/wp-content/uploads/sites/30/2021/05/HET-RENDEMENT-VAN-DE-HYBRIDE-DOCENT.pdf>
- Dorenbosch, L., Van der Velden, K. & Bilkes, M. (2018). De hybride docent: een aantrekkelijk loopbaanperspectief in het vo? In: F. Corvers, & M. van der Meer (Reds.) (2018). *Onderwijs aan het werk 2018: analyses, feiten en visies over werken in het onderwijs* (pp. 279–286). Den Haag: CAOP.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332.
- Koop-Spoor, E. (z.j.). *Kansrijk combineren van banen in een veranderende arbeidsmarkt* (whitepaper). Noloc kennisprofessionals. Geraadpleegd van, https://www.noloc.nl/l/nl/library/download/urn:uuid:c062b80c-ea65-474c-81a0-807002710b63/whitepaper-noloc-kennisprofessional-ellen+koop-combinatiebanen.pdf?format=save_to_disk
- OCW. (z.j.) *Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt*. Geraadpleegd van, <https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/mosaic/dashboard-onderwijsarbeidsmarkt/persoonskenmerken>
- ResearchNed. (2023). *Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo*. Geraadpleegd van, <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/rapporten/2023/12/14/vertrekreden-en-leraren-en-docenten-in-het-po-vo-en-mbo---researchned>

- Techniekpact. (2020). *Factsheet hybride docenten in het mbo en hbo*. Geraadpleegd van, https://mcusercontent.com/f2da3743e11bbec27df868904/files/4bb546e3-2df3-4ef9-b584-fbd9cfecd2f2/Factsheets_HD_alle_7.pdf
- TNO. (2023). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023 Tabellen – Sector Onderwijs*. Geraadpleegd van, <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2023-onderwijstabellen/>
- Van der Velden, C.P. & Bilkes, M. (2017). *Hybride docenten bieden kansen voor de schoolorganisatie*. Geraadpleegd van, <https://www.hybridedocent.nl/wp-content/uploads/sites/30/2021/12/Hybride-docenten-bieden-kansen-voor-de-schoolorganisatie.pdf>
- Van der Velden, C.P. & Bilkes, M. (2020). *Hybride docenten in het Technisch Beroepsonderwijs*. Geraadpleegd van, <https://assets.foleon.com/eu-central-1/de-uploads-7e3kk3/29545/hybride-docenten-in-het-technisch-beroepsonderwijs.7c114e44f841.pdf>
- Van der Velden, C.P., Bilkes, M & Dorenbosch, L. (2020). De hybride onderwijsloopbaan. In: Snoek, M., De Wit, B., & Dengerink, J. (Reds.) (2020). *Leraar: een professie met perspectief I* (pp. 70-81). Meppel: Ten Brink Uitgevers

Bijlage 1. Methodologische verantwoording

Literatuurverkenning

Om te achterhalen wat er bekend is over de randvoorwaarden van een succesvolle inzet van hybride leraren in het primair onderwijs is een literatuuronderzoek uitgevoerd. De focus hierbij ligt op publicaties die gaan over de motivatie, de meerwaarde, de (arbeids)voorwaarden en uitkomsten van het combineren van (meerdere) banen door leraren in het primair onderwijs én de rol van schoolorganisaties hierbij.

Om beschikbare bronnen voor het literatuuronderzoek te verzamelen en te selecteren is er met termen via digitale zoekmachines gezocht naar synoniemen van 'hybride leraren', zoals hybride docent, hybride leraar, hybride (onderwijs)professional, combibaners, 'multi-jobbers' en leraar-ambtenaar. Voor informatie over het fenomeen 'hybride leraarschap' zochten we naar hybride docentschap, combinatiebaan/combibaan en job twinning. De zoekmachines werden doorzocht met termen als 'primair onderwijs', 'basisonderwijs', 'funderend onderwijs', maar ook met 'motivatie', 'motieven', 'meerwaarde', 'succesfactoren' en 'duurzame inzet'.

Relevante publicaties over onderwijspersoneel werkzaam in het vo en/of mbo die hun onderwijsbaan combineren met een andere baan binnen of buiten het onderwijs (andere 'hybride onderwijsprofessionals') zijn ook meegenomen in het literatuuronderzoek. Reden hiervoor is dat gedurende het literatuuronderzoek bleek dat zowel het vo als het mbo tal van 'best practices' hebben over hybride onderwijsbanen. Deze bevatten rijke informatie over de motieven, de meerwaarde en succesvolle inzet van hybride leraren in het onderwijs in het algemeen, als voor hybride leraren in het primair onderwijs in het bijzonder.

Interviews

Om te achterhalen wat de randvoorwaarden zijn voor de succesvolle inzet van hybride leraren zijn interviews afgenomen met leraren die hun huidige onderwijsbaan combineren met een andere baan (of meerdere). Daarnaast hebben we gesproken met schoolleiders die werken (of in het verleden hebben gewerkt) met hybride leraren. In totaal hebben spraken we met 11 individuen: acht hybride leraren en drie schoolleiders.

De werving van deelnemers aan de interviews vond plaats op drie verschillende manieren.

1. Oproep via Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs. Een oproepbericht is gedeeld via de website, nieuwsbrief en sociale mediakanalen (LinkedIn, Instagram en Facebookgroepen met leraren) van Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs en de sociale partners. Bij interesse

- voor deelname konden deelnemers zich aanmelden door een e-mail te sturen naar de onderzoekers.
2. Doorverwijzing. Daarnaast is er gebruik gemaakt van een sneeuwbalsteekproef waarbij we deelnemers vroegen of zij in hun sociaal netwerk navraag wilden doen naar (mogelijke) geïnteresseerden.
 3. Directe benadering. Potentiële respondenten zijn direct aangeschreven via LinkedIn of e-mail, door naar hen te zoeken met termen naar als 'leraar en ...'.

De meerderheid van de respondenten is geworven aan de hand van sneeuwballing en direct aanschrijven (punt 2 en 3). Hierdoor is er sprake van een selecte steekproef in deze verkenning. Deze selectie, die ook (gedeeltelijk) rust op de manier van werven van de deelnemers, kan de wat scheve verdeling naar persoons-, school- en baankenmerken (zoals gender, genoten opleiding, arbeidsmarktregio) verklaren. De deelnemers zijn per definitie dan ook niet representatief voor de gehele populatie werkende hybride leraren in het primair onderwijs.

De gesprekken zijn semigestructureerd afgenomen aan de hand van een gespreksleidraad (zie bijlage 2) in de periode eind augustus – oktober 2024. De duur van de interviews varieerde tussen de 45 en 90 minuten. Gedurende de gesprekken vond digitale en/of tekstuele verslaglegging (d.w.z. het maken van aantekeningen) plaats. De digitale verslaglegging werd gedaan met de optie tot beeldopname en automatische transcriptie via Microsoft Teams, met vooraf gevraagde instemming van de participant.

Na afloop van deze verslaglegging zijn de documenten van de gesprekken thematisch geanalyseerd aan de hand van centrale concepten uit de onderzoeksvragen die ook zijn gebruikt in de gespreksleidraden, namelijk:

- achtergrondkenmerken van de participanten, met aandacht voor het school- en baankenmerken, zoals regio, denominatie en uiteenzetting van de combinatieconstructie van beide banen;
- motivatie/motieven voor het combineren van de onderwijsfunctie met de andere baan;
- de meerwaarde als uitkomst van het combineren van banen voor de hybride leraar, voor de schoolorganisatie, voor de andere werkgever en voor het onderwijs in het algemeen;
- de (arbeids)voorwaarden en eisen voor een succesvol, én naar wens ervaren, combinatie van de onderwijsfunctie met de andere baan.
- de ervaring van het daadwerkelijk werken als een hybride leraar, met aandacht voor reacties van (duo)-collega's en gemaakte onderlinge afspraken met hen en de schoolleider;

Gedurende de gesprekken en analyse zijn ook nieuwe thema's geïdentificeerd. Het gaat hier om thema's die genoemd zijn door meerdere geïnterviewden.

- proces van het bewerkstelligen, met focus op het nemen van het initiatief voor de hybride onderwijsfunctie en de totstandkoming van de huidige combinatieconstructie;
- een (algemene) reflectie op het zijn van een hybride leraar, wat zijn/waren de voor- en nadelen van het werken als hybride leraar, en welke aanbevelingen en tips hebben zij voor (toekomstige) hybride leraren en schoolleiders.

Analyse van CBS-Microdata (DUO)

Om een kwantitatief beeld te geven van de groep hybride leraren analyseerde Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) gegevens over banen en lonen van medewerkers bij Nederlandse bedrijven en organisaties over een bepaalde periode met behulp van CBS Microdata (Spolisbusbestanden). De Spolisbusbestanden werden op persoonsniveau gekoppeld met onderwijspersoneelgegevens van DUO. In de onderwijspersoneelgegevens werd een selectie gemaakt van lesbevoegde, actieve groepsleerkrachten. Vervolgens werd er op basis van de Spolisbusbestanden bepaald of leraren hun onderwijsbaan in het primair onderwijs combineren met een andere baan in een andere onderwijssector, of met een baan in een andere sector dan het onderwijs. De groepsleerkrachten werden ingedeeld in drie categorieën: (1) Groepsleerkrachten met 1 of meerdere banen in het primair onderwijs, (2) Groepsleerkrachten met 1 of meerdere banen in het primair onderwijs en 1 of meerdere banen buiten de sector onderwijs, en (3) Groepsleerkrachten met 1 of meerdere banen in het primair onderwijs en 1 of meerdere ander dienstverband(en) binnen de sector onderwijs (maar niet in het primair onderwijs). Met behulp van beschrijvende statistieken werden verschillende persoons-, school- en baankenmerken (zoals de verdeling van geslacht) geanalyseerd. Er is daarnaast ook gekeken naar de uitstroomgegevens van de drie subgroepen. Per jaar werd per persoon bekeken of ze ook in het daaropvolgende jaar nog werkzaam waren als groepsleerkracht in het po.

Algemene definities

- Bevoegde groepsleerkrachten zijn geselecteerd op basis van functiecategorie (= FCAT 8).
 - We nemen alleen de groepsleerkrachten mee die een pabo-diploma hebben of een zij-instroom traject volgen.
 - Dit betekent dat we alleen de leerkrachten geboren na 1970 kunnen meenemen (i.v.m. beschikbaarheid diplomagegevens). Sommige gegevens over tijd moeten hierdoor met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden (zoals bijvoorbeeld de categorie '40 jaar en ouder'.
 - We weten niet zeker of de leerkrachten het zij-instroom traject hebben afgerond. We weten alleen dat ze een subsidie hebben gekregen.
- Het onderzoek richt zich op groepsleerkrachten in het primair onderwijs, alle onderwijssoorten in het primair onderwijs (BAO, SBAO en WEC) zijn meegenomen.
- De tabellen bevatten tijdsreeksen van 2015 t/m 2023. Als startjaar is 2015 gekozen, aangezien er een variabele was die pas dan beschikbaar was in de SPOLISBUS-bestanden.
- De selectie is op basis van de reguliere formatie (conform bijvoorbeeld de DUO open data: https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/personeel/onderwijspersoneel-po-in-aantal-personen.jsp). Bovenschools personeel wordt meegeteld.
- De gegevens hebben betrekking op onderwijsinstellingen mét leerlingen en gegevens van instellingen zonder leerlingen die vallen onder een bevoegd gezag van minimaal 1 instelling met leerlingen.
- Bij meerdere dienstverbanden per persoon per onderwijsinstelling nummer, wordt de functie met de grootste betrekkingssomvang als 'hoofdfunctie' gedefinieerd.
- De resultaten gaan voornamelijk over aantallen personen. Personen zijn altijd geteld zonder dubbeltellingen. Stel iemand heeft twee dienstverbanden als groepsleerkracht in het po, dan wordt deze persoon maar 1 keer meegeteld bij het totaal aantal groepsleerkrachten. Hetzelfde geldt voor alle andere cellen in de bestanden (1 persoon wordt maar 1 keer in 1 cel meegeteld). Men kan bijvoorbeeld wel echter zowel een vast als tijdelijk contract hebben, dan wordt deze persoon wel in beide cellen meegeteld.
- De cijfers over 2023 zijn gebaseerd op voorlopige onderwijspersoneelgegevens.

- Peilmoment is 1 oktober van elk jaar.

Kwaliteit van de gegevens

De verantwoordelijkheid voor een actuele, betrouwbare en complete aanlevering van personeelsgegevens berust bij scholen (het bevoegd gezag). Omdat de gegevens voornamelijk gebaseerd zijn op de salarisadministratie, mag een hoge kwaliteit worden verondersteld. Dit is echter geen garantie (bijvoorbeeld voor de kwaliteit van FCAT).

Elk jaar ontbreken van één of meer instellingen gegevens, omdat deze niet zijn geleverd. De dekking is gelukkig meestal erg hoog (ca. 98 procent). Voor de rapportage over deze gegevens is het van belang om zo veel mogelijk uit te gaan van verdelingen/percentages (en niet de absolute aantallen, want hierbij is sprake van een onderschatting). Voor de exacte aantallen onderwijsgevend personeel moet altijd de open data of OCW in cijfers worden gebruikt.

Bronbestanden

- CBS microdata: SPOLISBUS 2015-2023. In dit databestand zijn kwantitatieve en kwalitatieve gegevens opgenomen over banen en lonen van medewerkers bij Nederlandse bedrijven over een bepaald verslagjaar of deel van een verslagjaar (zie [Spolisbus: Banen en lonen volgens Polisadministratie | CBS](#))
- DUO bronbestanden:
 - Longitudinaal onderwijspersoneelgegevensbestand 2015-2023.
 - Bestand met gegevens over de nonrespons van instelling per jaar. Dit bestand is gebruikt voor vraag 2. Zodat we de groepsleerkrachten van instellingen met nonrespons niet onterecht meetellen als uitstroom.

Toelichting per vraag

Vraag 1

Hoeveel lesbevoegde leraren hebben een baan buiten het po? (uitsplitsing naar leeftijd, gender, opleiding, regio school, soort en omvang aanstelling po en daarbuiten, werkveld buiten po)

Er worden aantallen en uitsplitsingen weergegeven voor drie subgroepen:

- Groepsleerkrachten met 1 of meerdere banen in het primair onderwijs
- Groepsleerkrachten met 1 of meerdere banen in het primair onderwijs + een baan buiten sector 61 (NB. Voor een klein aantal groepsleerkrachten geldt dat ze ook nog een andere baan in sector 61 kunnen hebben (niet PO). Dit kunnen wij op basis van SPOLISBUS niet verder uit elkaar trekken. Ook vanwege kleine aantallen).
- Groepsleerkrachten met 1 of meerdere banen in het primair onderwijs + een ander dienstverband(en) binnen sector 61 (maar niet in het po). Voor deze leerkrachten geldt dat we de gemiddelde werktijdfactor niet kunnen uitsplitsen naar PO en de andere dienstverbanden binnen 61 (= sector onderwijs).

Variabelen vraag 1:

Uitsplitsing voor leeftijd, geslacht, en regio zijn gebaseerd op de onderwijspersoneelsgegevens van DUO. Vanwege kleine aantallen hebben we voor regio de indeling G5/ niet G5 gebruikt.

De overig gegevens zijn uit SPOLISBUS gehaald (zie Spolisbus: Banen en lonen volgens Polisadministratie | CBS):

1. SECTOR

Voor de sector zijn we uitgegaan van SSECT van het SPOLISBUS bestand, waarbij onderwijs = SSECT 61. Hierbij gaat het om de sector waar een inkomstenverhouding onder valt. Toelichting bij deze definitie. Voor de werknemersverzekeringen is het bedrijfsleven door de Belastingdienst verdeeld in sectoren. Elke sector bestaat uit één of meer bedrijfs- of beroepstakken of gedeelten daarvan. Elke werkgever is verplicht aangesloten bij één van de sectoren. Bij welke sector dat is, hangt af van de werkzaamheden. Uitgangspunt is dat werkgevers met dezelfde werkzaamheden bij dezelfde sector zijn aangesloten. De sectorcode wordt door de Belastingdienst door middel van een beschikking vastgesteld. Op basis van de sector en de risicopremiegroep binnen de sector werd tot 2020 het premiepercentage voor de premie sectorfonds (SPRWGF) vastgesteld.

In verband met kleine aantallen hebben is een indikking gemaakt van de sectoren (SSECT uit SPOLISBUS) buiten sector 61:

INDELING SECTOR:

SSECT	Beschrijving
00	Onbekend
12	Metaal- en technische bedrijven
17	Detailhandel
19	Grootwinkelbedrijf
33	Horeca algemeen Premiegroep los
35	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel
41-42	41 Groothandel I 42 Groothandel II
43-44-45	43 Zakelijke dienstverlening I 44 Zakelijke dienstverlening II 45 Zakelijke dienstverlening II
52	Uitleenbedrijven
54	Culturele instellingen premiegroep los
62-66	62 Overheid,rijk,politie,rechterlijke macht 63 Overheid, defensie 64 Overheid,prov,gemeenten,waterschappen 65 Overheid, openbare nutsbedrijven 66 Overheid, overige instellingen
Overig	Alle andere (kleinere) sectoren zijn meegenomen in deze categorie.

2. Soort contract

Hier hebben we de variabele SCONTRACTSOORT (Code voor soort contract van de werknemer) uit SPOLISBUS voor gebruikt. Het gaat hier om het soort contract van een werknemer. Toelichting bij deze definitie: Deze variabele is tot 2020 gebaseerd op de variabele CdBepTd uit de polisadministratie die voor medewerkers aangeeft of het arbeidscontract voor bepaalde of onbepaalde tijd geldig is. Vanaf 2020 wordt deze variabele gevuld vanuit IndArbovOnbepTd 'Indicatie arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd'. Voor ambtenaren met een eenzijdig publiekrechtelijk

rechtspositie wordt deze code IndArbovOnbepTd echter niet ingevuld. Het gaat hier bijvoorbeeld om politieke ambtsdragers, het personeel in dienst van de sectoren Defensie en Politie of rechterlijke ambtenaren. Voor deze groep wordt deze variabele geïmputeerd. Naar verwachting zijn er vanaf 2021 wel weer gegevens over deze groep beschikbaar in de polisadministratie. Bij een directeur-groootaandeelhouder (DGA) geldt dat het contractsoort niet van toepassing is. Als informatie in de polisadministratie ontbrak dan is een arbeidscontract voor onbepaalde tijd geïmputeerd, tenzij het stagiairs, uitzendkrachten of (vanaf 2017) payrollers betrof (bij hen is dan een arbeidscontract voor bepaalde tijd geïmputeerd). Toelichting bij het gebruik Zie de standaarddocumentatie van de component SPOLIS voor de kwaliteitsaspecten van deze variabele

3. Omvang aanstelling po en daarbuiten.

De deeltijdfactor is berekend door het aantal voltijd dagen te delen door het aantal baandagen (= CBS definitie). De deeltijdfactor is maximaal 1, ook als de wekelijkse arbeidsduur groter is dan de gebruikelijke voltijdsarbeidsduur per week. Dit kan leiden tot een onderschatting bij banen met een uitzonderingspositie met meer uren per week. Deze deeltijdfactoren worden geaggregeerd per persoon en als gemiddelde over de populatie met de betreffende kenmerken gepresenteerd.

Vraag 2

Wat zijn de uitstroomcijfers onder lesbevoegde leraren met een baan buiten het po?

Aantallen worden weergegeven voor de drie subgroepen (zie toelichting bij vraag 1):

- Groepsleerkrachten met 1 of meerdere banen in het primair onderwijs.
- Groepsleerkrachten met 1 of meerdere banen in het primair onderwijs + een baan buiten sector 61.
- Groepsleerkrachten met 1 of meerdere banen in het primair onderwijs + een ander dienstverband(en) binnen sector 61 (maar niet in het po).

Er is een vergelijking gemaakt tussen jaar t en jaar $t + 1$, waarbij wordt gekeken of de groepsleerkrachten ook nog aanwezig zijn als groepsleerkracht in het po in jaar $t + 1$.

Het aantal blijvers (als groepsleerkracht in jaar $t + 1$) en de uitstroom wordt weergegeven. De uitstroom hebben we uitgesplitst naar twee groepen:

- Groepsleerkrachten die niet meer werkzaam zijn in het po.
- Groepsleerkrachten die wel nog werkzaam zijn in het po, maar dan in een andere functie (i.e., niet als groepsleerkracht).

Bij de uitstroom is er rekening gehouden met nonrespons. Wanneer er sprake is van nonrespons in het jaar $t + 1$, dan werden die instellingen niet meegenomen in de resultaten, omdat we geen groepsleerkrachten onterecht willen meenemen als uitstroom. Hierdoor is er een verschil in de totale aantallen leerkrachten t.o.v. van de Excel bestanden van vraag 1.

Bijlage 2. Kenmerken geïnterviewde hybride leraren

Persoonskenmerken

We spraken met vier mannen en vier vrouwen. De jongste hybride leraar is 26 jaar en de oudste 61 jaar⁴⁷. De meerderheid (6 hybride leraren) is academisch geschoold. Zij hebben onder andere onderwijswetenschappen, onderwijskunde, ALPO of de Academische Pabo afgerond. Twee deelnemers doorliepen de pabo.

Schoolkenmerken

De meeste deelnemers geven les in Utrecht, Amsterdam of Rotterdam of in een andere stad in de Randstad. Een hybride leraar geeft les in een middelgrote stad in Gelderland, buiten de Randstad. Alle hybride leraren werken bij schoolbesturen waar meerdere scholen onder vallen. Ze werken op scholen met uiteenlopende omvang van de leerlingpopulatie. Ook verschilt de denominatie: christelijk, openbaar of katholiek. Daarnaast geven de hybride leraren verschillende type onderwijs, zoals daltononderwijs of voltijds hoogbegaafden onderwijs.

Baankenmerken

Opvallend is dat bijna iedereen die we hebben gesproken de onderwijsbaan combineert met een baan binnen het onderwijs, of werkzaam is in sector waar onderwijs centraal. Naast leraar zijn zij onder andere:

Tabel 1. Overzicht van functies en aanstellingsomvang van hybride leraren in deze verkenning (fte).

Andere baan	Aanstellingsomvang po-functie (fte)	Aanstellingsomvang andere baan (fte)	Totaal fte
onderwijsonderzoeker	0,2	0,8	1
administratief medewerker	0,6	0,2	0,8
consulent vakbond	0,4	0,6	1
docent hogeschool	0,4	0,6	1
onderwijsonderzoeker	0,44	0,6	1,1
trainer/coach	0,2	0,4	0,8

⁴⁷ Niet van iedere deelnemer is de exacte leeftijd bevraagd, vandaar dat we hier het bereik noemen in plaats van de gemiddelde leeftijd.

onderwijsontwikkelaar	0,2	0,4	0,8
leraar-ambtenaar	0,4	0,6	1

De aanstellingsomvang die zij hebben bij het schoolbestuur varieert tussen 1 dag en 3 dagen (8-24 uur of 0,2-0,6 fte). Kijken we naar de gezamenlijke aanstellingsomvang binnen het onderwijs van de hybride leraren in deze verkenning, dan staan zij gemiddeld 15 uur (0,38 fte) voor de klas in het primair onderwijs.

Zeven hybride leraren⁴⁸ werken in loondienst bij het schoolbestuur van de school waarop zij lesgeven. Drie van hen worden gedetacheerd vanuit het schoolbestuur naar de baan bij de andere werkgever. Drie hybride leraren zijn in loondienst bij beide werkgevers. Een hybride leraar is in loondienst bij een schoolbestuur en werkt daarnaast als zelfstandige.

De hybride leraren werken vier of vijf dagen per week. De aanstellingsomvang bij de andere werkgever varieert tussen de 1 en 4 dagen (8-32 uur of 0,2-0,8fte) en ligt gemiddeld op 21,2 uur (0,53 fte) voor alle geïnterviewde hybride leraren in deze verkenning.

⁴⁸ Een van de geïnterviewde hybride leraren staat als zelfstandige voor de klas op verschillende scholen en is hiermee niet in loondienst bij een schoolbestuur.

Bijlage 3. Interviewleidraden

Interviewleidraad hybride leraren

<p>Voorstellen onderzoeker Introductie onderzoek: afbakening concepten, verloop interview, streefdatum publicaties</p>	
Onderwerp	Vragen
Achtergrond combiconstructie	<ul style="list-style-type: none"> • Op wat voor school ben je werkzaam? <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Denk aan:</u> groep, locatie, omvang leerlingen, 1-pitter/ bestuur met meer scholen • Welke aanstellingsomvang (Hoeveel uur/fte?) • Arbeidsinhoud: welke taken heb je? <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Welke baan combineer je met de onderwijsbaan? Sinds wanneer? • Welke aanstellingsomvang? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Hoeveel uur/fte, zelfstandig/in loondienst? Vast of tijdelijk?</i> • Hoe ziet je weekrooster eruit?
Meerwaarde	<ul style="list-style-type: none"> • Wat deed je besluiten om te werken in een hybride functie? • Wat maakt een hybride functie voor jou aantrekkelijk? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>werkmotivatie, kwaliteit van werk, vitaliteit, inzetbaarheid, WL-balans?</i> • Wat maakt jou geschikt voor het combineren van deze banen? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Bv. persoonlijke eigenschappen, vaardigheden</i> • In hoeverre, en op welke manier, gebruik je de kennis, ervaring, het netwerk uit je andere baan bij je onderwijsbaan? • Wat is volgens jou de meerwaarde van een hybride onderwijsbaan? <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Voor:</u> <i>jouw school/ scholen in algemeen / andere werkgever / het onderwijs</i>
Plan van aanpak	<ul style="list-style-type: none"> • Welke stappen heb je gezet om HL-schap te bewerkstelligen? • Weet je werkgever/schoolleider van je andere baan, waarom wel/niet? Zo ja, wat waren de reacties van de werkgever(s)? • Hoe zijn jij en de werkgever(s) tot een overeenstemming gekomen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Waar liep je tegenaan? Wat verliep gemakkelijk? • Wat zijn voor jou belangrijke (arbeids)voorwaarden, om de banen te kunnen (en blijven) combineren? • Wat heb je nodig om je twee banen goed te kunnen (en blijven) combineren?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Nodig van:</u> organisatie / wetgeving / cao / vakbond / schoolleider / team / collega's/ partner [voor beide banen]
Uitwerking HL-schap	<ul style="list-style-type: none"> • Wat maakt de combinatie van banen voor jou werkbaar? Wat niet/minder? • In welk opzicht wijkt jouw positie als HL af van een niet-HL op de school? <ul style="list-style-type: none"> ○ Taken / vergoedingen / verlof / vrijstellingen / roosterwensen / begeleiding / ruimte voor scholing / beoordelingseisen • Weten anderen van je HL-baan, waarom wel/niet? Zo ja, wat zijn de reacties van je netwerk/team/collega's? <ul style="list-style-type: none"> ○ Tegemoetkoming/aanmoediging/steun/loyaliteit?
Persoonlijke reflectie HL	<ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn de belangrijkste voordelen van hybride leraarschap? <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Voor:</u> jou, het team, school, leerlingen (sociaal milieu?), het onderwijs? • Wat zijn de belangrijkste nadelen van hybride leraarschap? Waar loop je tegenaan? • Wat vraagt een succesvolle inzet van een hybride leraar? <ul style="list-style-type: none"> ○ Van: SL/HRM/andere werkgever/overheid
Algemene reflectie	<ul style="list-style-type: none"> • Hybride werken komt in onderwijssector voor, maar minst in het po. Wat zou een verklaring kunnen zijn? • Welke advies/tips zou je andere HL-geïnteresseerden meegeven? • Welke advies/tips zou je schoolleiders/directeuren/HRM'ers meegeven?

Interviewleidraad schoolleiders

Onderwerp	Vragen
Intro	<ul style="list-style-type: none"> • Intro. Functie respondent: hr-medewerker of schoolleider? Type school (omvang, locatie, 1 pitter of onderdeel van schoolbestuur met meerdere scholen) - Aantal hybride leraren? • Hoe en waarom is hybride leraar ontstaan? Hoe bent u in contact gekomen met HL? Hoe verliep aanname? <ul style="list-style-type: none"> ○ Contact: reactie op algemene vacature, specifiek naar gevraagd in vacature, open sollicitatie, via-via, via platform/regeling, namelijk..Aanname: meelopen, proeftijd, gesprek a trois
Voorwaarden, inrichting	<ul style="list-style-type: none"> • Wat voor aanstelling (tijdelijk, vast, omvang) hebben de HL? Afwijkend van niet-HL? Reden? <ul style="list-style-type: none"> ○ [HL: ideaal 16-24h] ○ [SL: ideaal minimaal 0,5/0,6 fte > 20-24h] • Is er contact met andere werkgever? (Hoe) bent u tot een overeenstemming met de andere werkgever van de HL'ers gekomen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Welke praktische/juridische zaken zijn hierbij in acht genomen? • Wat vraagt het van de HL om zijn hybride onderwijsbaan tot een succes te maken? Vb? <ul style="list-style-type: none"> ○ Welke (arbeids)voorwaarden zijn van belang voor succesvolle inzet van HL'ers? ○ Welke praktische afspraken zijn nodig? ○ Met welke juridische/wettelijke afspraken moet rekening worden gehouden? • Zijn er nog verschillen tussen niet-HL en HL, in de wijze waarop zijn hun werk (kunnen/mogen) doen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Denk aan: regelingen, inschaling, vergoedingen, thuiswerken, afwijkende vakantiedagen, vrijstellingen van bep. Taken en activiteiten, wijze van inroosteren/roosterwensen, begeleiding, ruimte voor nascholing, beoordelingseisen, loopbaanpaden, etc • Welke rol speelt het bestuur bij het inrichten van de aanstelling van hybride leraren? • Welke taken vervullen de HL op uw school? <ul style="list-style-type: none"> ○ (In welk opzicht) wijkt dit af van takenpakket van niet-HL? Zit hier een visie achter? ○ In hoeverre en op welke manier wordt in de schoolorganisatie gebruik gemaakt van de kennis/ervaring die de HL in de andere baan opdoet? (denk aan: verzorgen van themalessen, benutten van connecties/netwerk, uitvoeren van niet-lesgebonden taken die aansluiten op andere werk) • Wat vraagt succesvolle inzet van HL van u als schoolleider/hrm'er? <ul style="list-style-type: none"> ○ En van anderen overheid/onderwijssector/cao, sociale partners, bestuur, andere werkgever, etc? Concrete vb? • Wat vraagt succesvolle samenwerking met HL van collega's?

Meerwaarde	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft HB meerwaarde? Wat zijn volgens u de voordelen, wat is de meerwaarde van hybride onderwijsbanen (HO)? <ul style="list-style-type: none"> ○ Voor de school, voor de niet-hybride collega's, voor leerlingen, ouders, voor de in HO geïnteresseerde professional, voor de sector, andere partijen, namelijk..? ○ Heeft u concrete vb ter illustratie? Welk voordeel weegt het zwaarst, hoezo? • [HL: meer variatie/afwisseling werkzaamheden; zelfverrijking; meer flexibiliteit; extraatjes] • [SL/HRM: kennis- en praktijkervaring; verbreding netwerk; behoud personeel; tekort oplossen; verrijking onderwijs]
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> • Zijn er nadelen, obstakels? Welke? Welk voordeel komt/komen in de praktijk nog niet of niet volledig tot zijn/hun recht? <ul style="list-style-type: none"> ○ Waar heeft dat mee te maken? Vb? [verminderde aanwezigheid, minder flexibel, kleine contractomvang, andere verplichtingen] • HO komen nog relatief weinig voor in po: wat is hiervoor uw verklaring? <ul style="list-style-type: none"> ○ Grootste struikelblok? Vb? Hoe gaat u daarmee om? Oplossing? Vb?
Reflectie	<ul style="list-style-type: none"> • Uw belangrijkste tip/advies aan scholen die ook HL (willen) inzetten? • Terugkomen op wat respondent graag ter sprake wilde brengen
Afronding	<ul style="list-style-type: none"> • Kent u nog andere sl/hrm/ en hl, potentiële hl die met ons zouden willen spreken? • Bedankt, zodra rapport, factsheet openbaar informeren we u.

Bijlage 4. Tabellen DUO-analyse

Totaal aantal hybride leraren

Tabel 1. Aantal leraren in het po, totaal aantal hybride leraren, totaal aantal hybride leraren naar sector

	Totaal aantal po leraren	Onbekend	Metaal- en technische beroepen	Detailhandel	Grootwinkelbedrijf	Horeca algemeen	zorg&welzijn	Groothandel	Zakelijke dienstverlening	Uitleenbedrijven	Culturele instellingen	Overheid	Overig	Andere onderwijssector	aantal hybride leraren
2015	63849	398	34	195	139	217	832	38	291	80	36	19	175	914	3290
2016	67510	432	38	158	153	204	844	41	292	66	44	34	169	726	3138
2017	69437	485	31	147	94	201	844	40	264	55	48	33	141	683	3006
2018	75487	518	27	125	91	201	854	32	295	63	57	42	135	657	3045
2019	78411	583	29	115	57	201	824	30	233	40	47	33	136	577	2861
2020	80947	630	34	124	62	110	735	36	232	67	41	35	133	637	2843
2021	84229	704	35	125	58	149	772	26	262	86	61	34	150	601	3015
2022	84937	789	41	105	45	156	763	30	277	61	68	42	127	551	3022
2023	80705	770	35	94	37	138	684	38	259	50	61	40	123	541	2831

Persoonskenmerken hybride leraren

Tabel 2. Aantal hybride leraren, naar sector

	Hybride leraar met baan <i>buiten</i> <i>onderwijs</i>	Hybride leraar met baan andere <i>binnen</i> onderwijs
2015	2376	914
2016	2412	726
2017	2323	683
2018	2388	657
2019	2284	577
2020	2206	637
2021	2414	601
2022	2471	551
2023	2290	541

Tabel 3. Aantal hybride leraren, naar geslacht

	Man	Vrouw
2015	446	2844
2016	427	2711
2017	412	2594
2018	437	2608
2019	391	2470
2020	424	2419
2021	463	2552
2022	463	2559
2023	417	2414

Baankenmerken hybride leraren

Tabel 4. Aantal hybride leraren per subgroep, naar type dienstverband

	Hybride leraar met baan buiten onderwijs		Hybride leraar met baan binnen onderwijs	
	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald
2015	1206	1183	391	780
2016	1363	1084	361	605
2017	1442	910	387	545
2018	1556	851	395	515
2019	1612	691	406	420
2020	1624	593	428	499
2021	1793	640	465	437
2022	1884	608	447	366
2023	1822	482	435	365

Tabel 5. Gemiddelde deeltijdfactor niet-hybride leraar

	Gemiddelde deeltijdfactor
2015	0,753
2016	0,752
2017	0,751
2018	0,760
2019	0,759
2020	0,760
2021	0,766
2022	0,765
2023	0,743

Tabel 6. Deeltijdfactor hybride leraar met baan *buiten* onderwijs (subgroep 2).

	Deeltijdfactor van andere baan, naar sector												Deeltijdfactor po- dienstverband
	Onbekend	Metaal- en technische bedrijven	Detailhandel	19: Grootwinkelbedrijf	Horeca algemeen	zorg&welzijn	Groothandel	Zakelijke dienstverlening	Uitleenbedrijven	Culturele instellingen	Overheid	Overig	Primair onderwijs
2015	0,250	0,230	0,245	0,235	0,195	0,270	0,249	0,311	0,253	0,179	0,408	0,257	0,646
2016	0,258	0,178	0,256	0,247	0,200	0,260	0,311	0,322	0,224	0,207	0,431	0,265	0,659
2017	0,281	0,175	0,252	0,261	0,189	0,244	0,256	0,325	0,253	0,217	0,378	0,261	0,664
2018	0,308	0,222	0,249	0,253	0,183	0,252	0,308	0,281	0,211	0,212	0,367	0,266	0,668
2019	0,314	0,185	0,259	0,283	0,166	0,261	0,313	0,281	0,154	0,247	0,311	0,293	0,658
2020	0,311	0,191	0,277	0,294	0,180	0,258	0,265	0,307	0,220	0,260	0,356	0,345	0,659
2021	0,316	0,214	0,265	0,273	0,177	0,274	0,280	0,307	0,217	0,320	0,365	0,340	0,659
2022	0,313	0,245	0,279	0,259	0,198	0,278	0,277	0,324	0,201	0,302	0,347	0,355	0,648
2023	0,309	0,229	0,301	0,261	0,229	0,264	0,293	0,324	0,236	0,347	0,367	0,311	0,624
<i>Gemiddelde 2015-2023</i>	0,296	0,208	0,265	0,263	0,191	0,263	0,283	0,309	0,219	0,255	0,370	0,299	0,654

Tabel 7. Gemiddelde deeltijdfactor hybride leraar met baan *binnen* onderwijs (subgroep 3).

	Gemiddelde deeltijdfactor
2015	0,722
2016	0,751
2017	0,764
2018	0,762
2019	0,750
2020	0,761
2021	0,786
2022	0,786
2023	0,787

Tabel 8. Aantal hybride leraren, naar G5-regio

	Niet G5	G5
2015	2951	346
2016	2818	326
2017	2675	338
2018	2667	384
2019	2497	366
2020	2516	332
2021	2647	373
2022	2673	356
2023	2500	336



Contact

Postadres

Postbus 556

2501 CN Den Haag

Bezoekadres

Lange Voorhout 13

2514 EA Den Haag

T 070 376 57 70

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

info@arbeidsmarktplatformpo.nl