

The background of the entire page is a low-angle, upward-looking photograph of a modern building with a glass facade. The building's lines converge towards the top center, creating a sense of height and perspective. The sky is a clear, bright blue with some light, wispy clouds. The image is overlaid with large, semi-transparent geometric shapes in shades of yellow, orange, and green, which are part of the overall design theme.

HET BEELD VAN HET HBO ALS WERKGEVER ONDER HOOGOPGELEIDE PROFESSIONALS

Samenvatting imago-onderzoek

Zestor is opgericht door
sociale partners in het hbo:



AOB·Algemene Onderwijsbond



UNIENFTO

ONDERZOEKSVRAAG

Uit de Arbeidsmarktmonitor van Zestor (2014) blijkt dat gezien de behoefte aan uitbreiding, vervanging en diversiteit van het personeelsbestand, aandacht nodig is voor duurzaam werven van docenten. Inzicht in het imago van het hbo als werkgever onder de doelgroep, helpt bij het vormgeven van de wervingsinspanningen. Daarom heeft Zestor de Intelligence Group gevraagd onderzoek te doen naar het imago van de functie van hbo-docent. Het volledige rapport *Het beeld van het hbo als werkgever onder hoogopgeleide professionals; Imago-onderzoek* is op te vragen via info@zestor.nl. In dit document leest u de belangrijkste onderzoeksresultaten.

Ook is een overzicht samengesteld met tips hoe de onderzoeksresultaten kunnen worden toegepast in de werving van docenten. Dit document *Tips voor werving van docenten uit de beroepspraktijk* is te vinden op de website van Zestor (www.zestor.nl).

BEVINDINGEN

ALGEMEEN

Ondanks een overwegend duidelijk en veelal positief beeld wordt het hbo als werkgever niet erg aansprekend gevonden.

Over het algemeen geldt dat het werken als docent bij je moet passen: je moet het leuk vinden om kennis over te dragen, om bezig te zijn met studenten en om voor een groep te staan.

“Het is leuk om studenten te triggeren wat je met je kennis kunt doen.”

De meeste respondenten hebben een duidelijk beeld van het werken als hbo-docent; een beeld dat op veel punten positief is. Een vijfde van de respondenten wil wel werken als hbo-docent. Zij zien het als een uitdagende en inhoudelijk interessante functie die maatschappelijk relevant is.

Van de respondenten sluit 40% het werken als hbo-docent uit en 40% twijfelt. Zij vinden dat het hbo niet goed scoort op de drie factoren die het meest van invloed zijn op de overstap naar een nieuwe baan: goede werksfeer, inhoudelijk interessant werk en een goed salaris. Zij zien juist dat je als hbo-docent te maken hebt met hoge werkdruk en een minder goed salaris. Ook noemt een deel dat men niet voor de klas wil staan en denkt maar liefst twee derde dat het nodig is om een onderwijsbevoegdheid te hebben om te solliciteren (terwijl dat niet zo is).

“Ik moet er niet aan denken om les te geven.”



WERVING

Benadruk in de werving de belangrijkste criteria waaraan het hbo voldoet: goede werksfeer, interessant werk en een goed salaris met goede secundaire arbeidsvoorwaarden.

Het beeld dat de respondenten hebben van werken als hbo-docent komt grotendeels overeen met de aspecten die het hbo veelal benadrukt in de werving van docenten. Dit zijn echter aspecten die de doelgroep minder belangrijk vindt. Zie de tabel. Hogescholen doen er dan ook verstandig aan om in de werving aandacht te besteden aan:

1. *Goede werksfeer* De doelgroep heeft geen duidelijk beeld van de werksfeer in het hbo. De huidige docenten beoordelen de werksfeer positief.
2. *Inhoudelijk interessant werk* De doelgroep wil zich in haar vak ontwikkelen en denkt dat dit alleen kan in de huidige branche. Ontwikkelen kan echter ook in het onderwijs. De huidige docenten vinden verdieping in hun werk door bijvoorbeeld (onderzoeks)projecten. Daarnaast blijven ze betrokken bij nieuwe ontwikkelingen in hun vak, door de band met de beroepspraktijk en het werkveld. Het is én-én. Je wordt docent, je blijft ict'er.
3. *Salaris* De doelgroep denkt dat het hbo minder goed betaalt dan hun huidige werkgever. Voor de sectoren techniek en economie zal dit soms kloppen. Voor andere sectoren geldt echter dat het salaris bij een overstap naar het hbo eerder stijgt dan daalt.
4. *Goede arbeidsvoorwaarden* Het hbo heeft goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Inzicht in (de waarde in geld van) deze arbeidsvoorwaarden kan dienen als compensatie voor een lager salaris, indien van toepassing.
5. *Flexibiliteit* Respondenten vinden flexibiliteit in uren en flexibiliteit werk/privé belangrijk. Er is veel mogelijk in het hbo, meer dan respondenten denken. Dit komt ook omdat er minder op een klassieke manier les wordt gegeven dan gedacht. Bovendien zijn er mogelijkheden om banen te combineren, en dat is voor iedereen goed: gedeeltelijk werkzaam in het hbo, gedeeltelijk in het beroepenveld.

PULL FACTOREN

Meer dan de helft van de respondenten (en dat is meer dan de Nederlandse norm) is latent op zoek naar een baan. Wil men een nieuwe baan overwegen, dan zijn de volgende factoren cruciaal.

| IN VOLGORDE VAN BELANGRIJKHEID. DE EERSTE DRIE WEGEN HET ZWAARST. | BEELD VAN DE DOELGROEP OVER HBO | BEELD VAN DE HUIDIGE DOCENTEN | BENADRUKTE ASPECTEN IN DE HUIDIGE WERVING |
|---|---------------------------------|-------------------------------|---|
| 1. Goede werksfeer | ? | + | |
| 2. Inhoudelijke interessant werk | + | ++ | ● |
| 3. Goed salaris | - | +/- | |
| 4. Uitdagend werk | + | + | |
| 5. Flexibiliteit in balans werk/privé | - | + | ● |
| 6. Zelfstandigheid/autonoom werken | +/- | + | |
| 7. Persoonlijke groei en ontwikkeling | + | - | ● |
| 8. Werken met mensen | ++ | + | ● |
| 9. Goede secundaire arbeidsvoorwaarden | +/- | ++ | |
| 10. Maatschappelijk relevant | ++ | + | ● |
| 11. Aandacht voor ontwikkelingen in je vak | ++ | ? | |
| 12. Dynamische werkomgeving | + | ? | ● |
| 13. Toekomstgericht/innovatief | + | ? | ● |
| 14. Aansprekende werkgever | - | +/- | |

? weet niet - past niet +/- neutraal + past goed ++ past zeer goed

CONCURRENTIE

Op dit moment worden zeven factoren vaak benadrukt in de wervingsites en vacatureteksten van hogescholen; deze staan in de laatste kolom in de tabel aangegeven. In de werving onderscheidt de sector hbo zich vooral van haar concurrenten op aspecten die voor de meeste mensen in de doelgroep niet van belang zijn bij de keuze voor een baan. In de sectoren 'pedagogisch' en 'sociaal-agogisch (Sociale studies)' worden deze aspecten wel belangrijk gevonden. In deze sectoren heeft men dan ook de meest positieve houding tegenover het werken als hbo-docent.

De aspecten maatschappelijk relevant en werken met mensen lijken zo voor de hand liggend, haast een voorwaarde om als docent te willen werken, dat de vraag is of deze geschikt zijn om een sterk werkgeversmerk vorm te geven. Bovendien zijn deze factoren voor de doelgroep niet heel relevant bij de keuze voor een nieuwe baan.

Het beeld dat de respondenten hebben van de concurrenten versus het hbo:

Overheden beter salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden

Universiteiten betere onderzoeksmogelijkheden

Grote bekende multinationals beter salaris en carrièremogelijkheden

De Rijksoverheid wordt vaak als een betere of aansprekender werkgever gezien. Dat is opvallend, vooral omdat de veronderstelde voordelen van het werken voor de Rijksoverheid niet kunnen worden gevonden in een vergelijking in de praktijk met het hbo: arbeidsvoorwaarden, vrijheid in de functie, band met de beroepspraktijk. Op bijna alle punten scoort het hbo net zo goed of beter.

PER SECTOR

- *Sociaal-agogisch en pedagogisch hebben het meeste duidelijke en positieve beeld.*
- *Economie en techniek hebben een duidelijk beeld, maar dat is beduidend negatiever.*
- *Gezondheidszorg heeft geen duidelijk beeld. De voorkeur ligt bij de eigen sector.*

SOCIAAL-AGOGISCH/SOCIALE STUDIES

- Activiteit* • Van alle respondenten zijn met name professionals uit deze sector latent op zoek naar een nieuwe baan (67%).
- Overwegen hbo* • Hier bevinden zich de meeste respondenten (35%) die wel willen werken als hbo-docent en de minste (27%) die het uitsluiten.
- Pull factoren* • Deze groep hecht het meest belang aan inhoudelijk interessant werk in de keuze voor een baan.
• Werken met mensen vinden zij belangrijker dan een goed salaris.
- Imago hbo* • Van hun top 5 pull-factoren komt het hbo in hun ogen goed naar voren op: Inhoudelijk interessant werk, werken met mensen en maatschappelijke relevantie.
- Concurrentie* • Zij neigen vaker te kiezen voor de gezondheidszorg dan voor het hbo, terwijl het beeld dat ze hebben van de twee sectoren overeenkomt.
• De gemeentelijke en provinciale overheid onderscheidt zich, ten opzichte van het hbo, op zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden en op flexibiliteit. De houding tegenover werken bij de gemeente of provincie is echter nagenoeg gelijk aan die tegenover werken als hbo-docent.

PEDAGOGISCH /LERARENOPLEIDINGEN

- Activiteit* • Professionals uit deze sector vormen na die uit de gezondheidszorg de tweede grootste groep die niet-werkzoekend is (39%).
- Overwegen hbo* • Hier bevinden zich de meeste respondenten (44%) die misschien willen werken als hbo-docent.

- Pull factoren** • Zij zijn vooral op zoek naar een goede werksfeer, inhoudelijk interessant werk en een goed salaris. Ook werken met mensen komt in hun top 5 voor.
- Imago hbo** • Van hun top 5 pull-factoren komt het hbo in hun ogen goed naar voren op: Inhoudelijk interessant werk, uitdagend werk en werken met mensen.
- Concurrentie** • Deze groep vindt dat het hbo ver boven de Rijksoverheid en de welzijnsbranche uitsteekt qua inhoudelijk interessant werk, uitdagend werk, aandacht voor ontwikkelingen in je vakgebied en dynamische omgeving.
• Op de belangrijkste pullfactor goede werksfeer onderscheidt het docentschap aan het hbo zich echter niet. Op goed salaris, goede secundaire arbeidsvoorwaarden, flexibiliteit en aansprekende werkgever scoort het hbo lager dan het Rijk, maar hoger dan de welzijnsbranche.

ECONOMIE

- Activiteit** • Deze respondenten zijn voornamelijk latent op zoek naar een nieuwe baan (61%).
- Overwegen hbo** • Na de gezondheidszorg is dit de groep die het minst wil werken als hbo-docent (16%).
- Pull factoren** • Voor hen staat inhoudelijk interessant werk op 1, goed salaris op 2 en goede werksfeer op 3.
• Flexibiliteit weegt zwaarder dan uitdagend werk.
- Imago hbo** • In de ogen van deze respondenten scoort het hbo op geen van hun pull-factoren hoog.
• Zij zijn iets positiever over de flexibiliteit dan de andere professionals.
- Concurrentie** • Op de belangrijke pull-factoren inhoudelijk interessant werk en goede werksfeer scoort het hbo nagenoeg gelijk met Rijksoverheid en consultancy bureaus.
• De hbo-docent blijft echter ver achter op goed salaris en scoort ook lager op secundaire arbeidsvoorwaarden.
• De aspecten waarop de functie van hbo-docent zich onderscheidt, zijn niet direct doorslaggevend bij de overweging van een baan.

TECHNIEK

- Activiteit** • Deze respondenten zijn het meest actief op zoek naar een nieuwe baan (15%) en ook beduidend meer dan de landelijke norm (10%).
- Overwegen hbo** • Deze groep is positiever dan de economen als het gaat om willen werken als hbo-docent (22%).
- Pull factoren** • Voor hen weegt goed salaris het zwaarst, gevolgd door inhoudelijk interessant werk. Werken met mensen komt niet in hun top 5 voor.
- Imago hbo** • In de ogen van deze respondenten scoort het hbo op geen van de pull-factoren hoog.
• Zij zijn iets positiever over de flexibiliteit dan de andere professionals.
- Concurrentie** • Voor technici onderscheidt de functie van hbo-docent zich op twee aspecten; maatschappelijk relevant en werken met mensen. Deze staan echter niet in hun top 5 pull-factoren.
• Het beeld dat zij hebben van hbo-docent komt redelijk overheen met hun beeld van werken bij de R
• Een duidelijker en positiever beeld heeft deze sector van de andere concurrent, de sector ICT. ijksoverheid. Toch spreekt de Rijksoverheid meer aan.

GEZONDHEIDSZORG

- Activiteit** • Dit is de kleinste groep die actief op zoek is naar een nieuwe baan (7%).
- Overwegen hbo** • Dit is ook veruit de kleinste groep die wel wil werken als hbo-docent (9%)
- Pull factoren** • Zij zijn vooral op zoek naar een goede werksfeer, inhoudelijk interessant werk en een goed salaris. Ook werken met mensen komt in hun top 5 voor.
- Imago hbo** • Doordat zij zich niet echt oriënteren op de arbeidsmarkt, hebben zij ook een minder goed beeld van zowel het hbo als concurrenten.
• Van hun pull-factoren voldoet het hbo in hun ogen alleen aan de factor werken met mensen.
- Concurrentie** • Mensen uit de gezondheidszorg willen vooral in de eigen branche werken.
• Zij associëren inhoudelijk interessant en uitdagend werk vaker met de welzijnsbranche dan met het hbo.
• De Rijksoverheid scoort beter op goed salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden.

VERANTWOORDING VAN HET ONDERZOEK

De Intelligence Group heeft achtereenvolgens vastgesteld:

onderzoeksmethode
onderzoeksperiode
respondenten

Het huidige imago van het hbo

Online onderzoek

30 april 2015 – 30 mei 2015

510 respondenten afkomstig uit verschillende sectoren met een hbo-master of een wo-masteropleiding en minimaal 5 jaar werkervaring. Twee sectoren in het hbo, Agro & Food en Kunst, zijn niet in het onderzoek opgenomen, omdat er onvoldoende respondenten geworven konden worden die aan de eisen voldeden.

onderzoeksmethode
onderzoeksmateriaal

De identiteit van het hbo, hoe de docenten zelf het werk ervaren

Desk research

- Benchmarkrapport: werkbeleving in hogescholen 2012 – 2014
- POMO 2012
- Onderwijs werkt 2013
- Arbeidsmarkt gedragsonderzoek

onderzoeksmethode
deelnemers

Het gewenste imago van het hbo

Brainstormsessie

6 Vertegenwoordigers uit het hbo

www.zestor.nl

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
F 070 312 21 00
info@zestor.nl

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

November 2015