

# Hybride docent: een lust of een last?

Een kwalitatief onderzoek naar de job demands  
en resources van hybride docenten



Masterscriptie Roos van Rijn  
Utrecht, juli 2019

Titel: Hybride docent: een lust of een last?  
Een kwalitatief onderzoek naar de job demands en resources van  
hybride docenten

Auteur: Roos van Rijn  
4279964

Instelling: Universiteit Utrecht  
Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatie  
M Strategisch Human Resource Management

Begeleider: dr. Marian Thunnissen  
Tweede lezer: Julia Penning de Vries MSc

Datum: 2 juli 2019

Plaats: Utrecht

## Voorwoord

Beste lezer,

In oktober 2018 werd mij al aangeraden om na te denken over een onderwerp voor de masterscriptie, waar ik uiteindelijk een half jaar mee bezig zou zijn. Al snel had ik besloten om met mijn scriptie een bijdrage te leveren aan een oplossing voor het docententekort in Nederland. Toen tijdens de pitches door de scriptiebegeleiders in oktober het onderwerp 'hybride docent' werd aangedragen door mijn begeleider Marian Thunnissen, werd ik meteen enthousiast.

Ik wil een aantal mensen bedanken voor het bijstaan tijdens mijn scriptieproces. Allereerst wil ik mijn begeleider Marian Thunnissen bedanken. Door jouw kritische blik, maar vooral ook door jouw enthousiasme kwam ik steeds elke week weer een paar stappen verder. Daarnaast wil ik mijn medescriptant Nadine bedanken voor het sparren. Het was erg fijn dat wij samen op schema liepen en daarom tegelijkertijd tegen dezelfde dingen aanliepen. Ook wil ik Janna, Merle, en Michelle bedanken, die mij keer op keer mee de bibliotheek in hebben gesleept. Ook wil ik Marius, Kees en Petra bedanken voor het feit dat zij in hun netwerk hebben gevraagd naar respondenten voor mijn onderzoek. Tot slot wil ik alle hybride docenten bedanken die zo attent zijn geweest om te reageren op mijn oproep op LinkedIn en tijd vrij hebben gemaakt om met mij in gesprek te gaan over hun ervaring als hybride docent.

Na een jaar, dat voor mijn gevoel voorbij is gevlogen, komt er een einde aan mijn master Strategisch Human Resource Management. Precies twee jaar geleden rondde ik mijn bachelor Bestuurs- en Organisationswetenschappen af en schreef ik in het voorwoord van mijn scriptie dat, ondanks dat ik drie jaar lang had geoefend met onderzoek doen, ik tijdens het scriptieproces op persoonlijk en professioneel nog heel veel heb bij geleerd. Nu kan ik zeggen dat dit ook - en misschien nog wel meer - geldt voor de masterscriptie. Nu, na vijf jaar USBO, is het tijd om af te studeren.

Roos van Rijn

Utrecht, juli 2019

## Samenvatting

In Nederland is een tekort aan docenten. Een groot deel van de docenten stroomt vroegtijdig uit. Een oplossing voor het behouden van de docent is de **hybride docent**: een docent die naast de baan als docent ook een andere baan heeft als niet-docent. Het doel van het huidige onderzoek is om erachter te komen of hybride docenten hun combinatiebaan ervaren als een job resource of job demand en wat dit betekent voor hun intentie om de combinatiebaan voort te zetten.

Uit literatuur volgt dat werknemers met één baan zowel job demands als resources ervaren in hun werk. In het huidige onderzoek is gekeken naar de job demands en resources bij werknemers met twee banen. In het huidige onderzoek is 20 hybride docenten werkzaam in het bo, po, mbo, hbo en wo en verspreid over heel Nederland in een +/- 60 minuten durend interview gevraagd welke job demands en resources zij ervaren in hun combinatiebaan.

Uit de bevindingen van het huidige onderzoek blijkt dat hybride docenten in het werk zelf voornamelijk job resources ervaren: afwisseling, uitwisseling, autonomie, waardering van studenten en meer zelfvertrouwen wordt het meeste genoemd. Job demands daarentegen worden vooral ervaren in de organisatie. Hybride docenten ervaren gebrek aan steun vanuit directie van scholen, leidinggevenden en collega's. Daarnaast ervaren hybride docenten het continue schakelen en overwerken als job demands.

Concluderend kan worden gesteld dat job resources leiden tot behouden combinatiebaan en job demands leiden tot het stoppen met werken in één van de twee banen. In de meeste gevallen kiezen docenten er dan toch voor om te stoppen met de docentenbaan, omdat bij de school als organisatie (te)veel job demands worden ervaren. Uit het onderzoek volgen tot slot een aantal aanbevelingen voor schoolbesturen. Zo wordt aanbevolen dat de school, de hybride docent en de andere werkgever met elkaar in gesprek zullen moeten gaan om de ervaring van de job demands te voorkomen. Daarnaast zouden scholen af moeten van het gelijkheidsdenken binnen scholen en open moeten staan voor diversiteit in docenten. Ook zouden scholen meer gebruik moeten maken van de talenten van de docenten en hen daarmee de kans geven om een of meerdere dagen per week iets anders te doen dan lesgeven.

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b> .....	3
<b>Samenvatting</b> .....	4
<b>Inhoudsopgave</b> .....	5
<b>1. Inleiding</b> .....	7
1.1 Aanleiding.....	7
1.2 Doel- en vraagstelling.....	9
1.3 Wetenschappelijke relevantie.....	10
1.4 Maatschappelijke relevantie.....	11
1.5 Praktische relevantie.....	12
1.6 Leeswijzer.....	13
<b>2. Literatuurstudie</b> .....	14
2.1 Hybride docent: wat en wie?.....	14
2.2 Motieven voor combineren.....	17
2.3 De toekomst van de (hybride) docent.....	19
2.4 Het JD-R model.....	21
2.5 Het JD-R model bij hybride docenten.....	25
2.6 Conceptueel model.....	27
<b>3. Methodische verantwoording</b> .....	28
3.1 Onderzoeksdesign.....	28
3.2 Methoden van data verzameling.....	29
3.3 Respondenten.....	32
3.4 Operationalisatie van concepten.....	35
3.5 Methoden van data analyse.....	36
3.5 Kwaliteit.....	36

<b>4. Bevindingen</b> .....	39
4.1 Vorm van hybride docent.....	39
4.2 Motieven voor het combineren van twee banen.....	42
4.3 Toekomst als hybride docent.....	45
4.4 Job resources.....	49
4.5 job demands.....	53
<b>5. Conclusie</b> .....	60
<b>6. Discussie</b> .....	62
6.1 Relevantie.....	62
6.2 Aanbevelingen voor de praktijk.....	67
6.3 Beperkingen.....	68
6.4 Suggesties voor vervolgonderzoek.....	69
<b>Referenties</b> .....	70
<b>Bijlagen</b> .....	74
Bijlage 1: topiclijst.....	74
Bijlage 2: codeboom.....	76
Bijlage 3: transcripten.....	78

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De arbeidsmarktkrapte in Nederland heeft in vele sectoren toegeslagen. Zo ook in het onderwijs. Sinds een aantal jaar is er een groeiend tekort aan docenten in verschillende onderwijssectoren en de voorspelling is dat dit aantal alleen maar zal toenemen (VO-raad, 2018). Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft voorspeld dat in 2020 het tekort aan docenten 610 fte zal beslaan en dit tot 2027 zal oplopen tot 1203 fte (OCW, 2018). Dit tekort komt enerzijds doordat er te weinig nieuwe docenten bij komen. Anderzijds groeit het tekort door de hoge uitstroom van docenten. De uitstroom vindt plaats in alle fases van de loopbaan van de docent, maar is het hoogst bij beginnende leraren en bij docenten aan het einde van hun loopbaan (OCW, 2015). Ingersoll (2001) beargumenteert echter dat niet alleen docenten aan het begin of aan het einde van hun loopbaan uitstromen, maar juist ook in het midden van hun loopbaan docenten niet meer gemotiveerd zijn om te werken en daarom stoppen met werken als docent. Onderzoek van Ingersoll (2001) laat zien dat om docenten te behouden zij gemotiveerd moeten blijven om les te geven.

Er zijn verschillende initiatieven om te werken aan het docententekort (Huygen, 2019). Steeds meer is er aandacht voor de **hybride docent** als middel om docenten te behouden. Een hybride docent is een docent die zijn baan als docent combineert met een andere baan (Dorenbosch, Van der Velden & Bilkes, 2017). Het combineren van banen wordt in Nederland steeds meer populair en zo ook in het onderwijs. Volgens een studie van Dorenbosch et al. (2017) biedt de hybride docent mogelijkheden voor het oplossen van het tekort aan docenten. Aan de ene kant kunnen op deze manier een grotere groep zijinstromers worden aangetrokken, namelijk ook diegene die niet volledig hun oude baan willen opzeggen, maar de oude baan willen combineren met een baan als docent. Vanuit het uitstroomperspectief kan de hybride docent de uitstroom van docenten verminderen door het feit dat de docent deels zijn baan als docent behoudt en niet volledig uitstroomt, maar deels uitstroomt als docent (Dorenbosch et al., 2017).

Waarom wordt door de Nederlandse overheid, maar ook in de wetenschap de nadruk gelegd op het docententekort? Wat zijn de gevolgen van het tekort aan docenten voor het onderwijs? In het maatschappelijke en wetenschappelijk debat worden

verschillende gevolgen genoemd. Zo neemt het aantal leerlingen per docent en daarmee de werkdruk van de docenten die wel lesgeven toe. Als gevolg daarvan is er een hoog percentage ziekteverzuim (Fuller, 2016). Daarnaast zijn het de docenten die de kwaliteit van het onderwijs bepalen en daarmee de ontwikkeling van de leerlingen (Ensberg-Kleijkers, 2018). Scholen zijn verantwoordelijk voor het leveren van goed onderwijs. Ook uit de wetenschap zijn de nadelige effecten van het tekort en verloop van docenten onderzocht: duurzame relaties tussen docenten en leerlingen zijn van belang voor goed onderwijs en zijn lastig te realiseren als de docenten vertrekken of wisselen (Ingersoll, 2001). De praktijk en de wetenschap zijn het met elkaar eens: het vroegtijdige vertrek van docenten draagt niet bij aan goed onderwijs. Het is daarom van belang te kijken naar hoe het komt dat docenten niet gemotiveerd blijven en in grote getale vertrekken uit het onderwijs.

Een beroep als docent in het onderwijs heeft een slecht imago. In vergelijking met andere beroepen ziet men vaak het onderwijs een hoge mate van vermoeidheid en cynisme (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2005). In de literatuur over behoud van werknemers worden bevlogenheid en burn-out vaak genoemd als beïnvloedende factoren (Schaufeli & Bakker, 2004). In studies over werkmotivatie van docenten is de toon negatief. In de studies wordt nadruk gelegd op negatieve kenmerken van het werk als docent die een burn-out bevorderen. Volgens Hakenen et al. (2005) is deze toon onterecht, omdat uit de resultaten van hun onderzoek blijkt dat docenten bovengemiddeld bevlogen zijn en hun werk zinvol vinden. De kans op burn-out en bevlogenheid wordt beïnvloed door de kenmerken van het werk. Het **Job Demands-Resources Model** (JD-R model) omvat niet alleen de processen die docenten uitputten, job demands, maar ook de positieve motiverende processen, job resources (Schaufeli & Bakker, 2004). Een aanname in dit model is dat wanneer de kenmerken van het werk veranderen, de vertrekintentie verandert (Schaufeli & Bakker, 2004). Kenmerken van het werk zijn factoren die de vertrekintentie van docenten te beïnvloeden. Om deze reden moet dus worden gekeken naar de kenmerken van het werk die de docent zowel kunnen uitputten als motiveren.

Uit onderzoek van Ingersoll (2001) blijkt dat docenten uitdaging nodig hebben in hun werk om gemotiveerd te blijven. Dorenbosch et al. (2017) veronderstellen dat het combineren van twee banen een kenmerk van het werk is waar docenten energie van krijgen (Dorenbosch et al., 2017). Het combineren zou ervoor zorgen dat de docent zich



meer uitgedaagd voelt, daardoor meer bevlogen in het werk en de intentie zou hebben om te blijven werken (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Aan de andere kant zijn er ook zaken waar hybride docenten tegenaan lopen. Zo kan het combineren van banen er bijvoorbeeld voor zorgen dat bepaalde werkzaamheden blijven liggen en in het weekend of in de avonden moeten worden ingehaald. Daarnaast kan het voor spanning zorgen, omdat de docent loyaal moet zijn aan twee werkgevers (SER, 2018). Het combineren van banen kan dus ook worden ervaren als een job demand. Teveel spanningen, werkdruk en een onstabiele werk/privé-balans als gevolg van het combineren zouden kunnen leiden tot een burn-out (Hakanen et al., 2006). Het is dus onduidelijk of het combineren van twee banen wordt ervaren als een job resource of job demand. In de bestaande literatuur is hier geen consensus over.

## 1.2 Doel- en vraagstelling

Het doel van het huidige onderzoek is om te onderzoeken welke job demands en resources hybride docenten ervaren in hun combinatiebaan. Vervolgens wordt de respondenten gevraagd of zij de intentie hebben om de combinatiebaan voort te zetten. De vraag is of de hybride docent, als gevolg van de ervaren job demands en resources in de combinatiebaan, de intentie heeft om de combinatiebaan te continueren of om een van de twee banen op te zeggen. Uit het bovenstaande is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Wordt het combineren van banen door hybride docenten ervaren als job demand of job resource en hoe verhoudt zich dat tot de intentie de combinatiebaan te continueren?

Ter ondersteuning zijn de volgende empirische deelvragen zijn geformuleerd:

Op welke manieren geven hybride docenten hun combinatiebaan vorm?

Wat zijn motieven om twee banen te combineren?

Hoe denken hybride docenten over de continuering van hun combinatiebaan?

Welke job resources ervaren hybride docenten in hun werk?

Welke job demands ervaren hybride docenten in hun werk?

Het doel van het huidige onderzoek is om op wetenschappelijk, maatschappelijke en praktisch niveau een bijdrage te leveren. Dit wordt in de paragrafen hieronder beargumenteerd.

### 1.3 Wetenschappelijke relevantie

Deze studie probeert op een aantal punten bij te dragen aan de wetenschap. Zo wordt in het huidige onderzoek gekeken naar een arbeidsmarktverschijnsel wat nog onderbelicht is: combinatiebanen (Dorenbosch et al., 2015a). Het bestaande onderzoek over combinatiebanen is voornamelijk toegepast onderzoek in grijze literatuur. Het aanbod aan wetenschappelijk onderzoek is schaars en de koppeling met empirische modellen is voor zover bekend nog niet eerder gebeurd. In het toegepaste onderzoek komen dezelfde thema's naar voren: Wat zijn motieven voor mensen om banen te combineren? Afwisseling, uitdaging, financiële noodzaak en baanzekerheid worden genoemd (Dorenbosch, Boneschansker, Sanders & Koppes, 2013). Een ander thema dat terugkomt is: Waar lopen mensen met een combinatiebaan tegen aan? Planning, flexibiliteit en werk/privébalans worden veel genoemd (Dorenbosch et al., 2013). Mensen die banen combineren ervaren zowel negatieve als positieve aspecten, wat invloed heeft op hun motivatie om hun baan te behouden.

Er zijn de afgelopen decennia talloze werkmotivatietheorieën empirisch onderzocht. In deze studies wordt werkmotivatie verklaard vanuit kenmerken van het werk (Wright, 2004). De bestaande studies gaan over werkmotivatie van werknemers met één baan. In het huidige onderzoek wordt verkend wat de werkmotivatie is van werknemers met twee banen. Het huidige onderzoek bouwt voort op de aanname in de literatuur dat motivatie om een baan te behouden samenhangt met de inrichting van werkomgeving, doelen en fysieke en psychologische kenmerken van het werk (Schaufeli & Bakker, 2004). De aanname is dat de werkgever deze kenmerken kan aanpassen en dit invloed heeft op de vertrekintentie van werknemers (Wright, 2004). In deze studie wordt verkend wat een werknemer nodig heeft van de werkgever wanneer hij ook een andere werkgever heeft. Zoals in de meeste studies naar werkmotivatie, wordt ook in het huidige onderzoek een keuze gemaakt om in een bepaalde sector de werkmotivatie te bekijken. De context van de organisatie speelt een rol in de werkmotivatie van werknemers (Boxall & Purcell, 2016). In het huidige onderzoek wordt het combineren

van banen bekeken in de context van het onderwijs. De vertrekintentie van docenten in het onderwijs ligt hoog (Fuller, 2016). Het is dus interessant om te bekijken of het combineren van banen de docenten motiveert om te blijven werken in het onderwijs.

Een veel getoetst model in onderzoek naar werkmotivatie en werknemerswelzijn is het JD-R model. Het model is relevant voor de onderwijssector, omdat het model kijkt naar wat werknemers motiveert om te blijven werken voor een organisatie. Het huidige onderzoek kijkt dus naar hoe de ervaren job demands en job resources invloed hebben op behoud van de baan in het onderwijs (Hakanen et al., 2006). In bestaand onderzoek naar het JD-R model is nog niet eerder bevraagd hoe mensen met een combinatiebaan hun job demands en job resources ervaren. Dit wordt in het huidige op een kwalitatieve manier verkend.

#### 1.4 Maatschappelijke relevantie

Goede kwaliteit van het onderwijs is een publieke waarde waar de gehele maatschappij mee gebaat is (Leisink & Boselie, 2014). Scholen zijn verantwoordelijk voor een waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs. Docenten bepalen kwaliteit van het onderwijs (Ingersoll, 2001). Het is daarom van maatschappelijk belang dat docenten moeten worden behouden voor het onderwijs. De docenten moeten gemotiveerd zijn om te blijven werken in het onderwijs. Gemotiveerde docenten zorgen voor kwaliteit van onderwijs.

Het beroep van docent is niet aantrekkelijk. In het huidige onderzoek wordt gekeken hoe docenten voor het onderwijs kunnen worden behouden. In het huidige onderzoek komt naar voren welke motieven hybride docenten hebben om een baan als docent te combineren met een andere baan. Hieruit kan worden opgemaakt wat docenten nodig hebben in hun werk, wat er mist in het onderwijs. Wat zij nodig hebben om zichzelf te kunnen ontplooiën en gemotiveerd blijven om te werken als docent. Uit een meta-analytisch onderzoek van Humprey, Nahrgang en Morgeson (2007) over kenmerken van het werk en werkmotivatie blijkt dat uitdagingen, het voorkomen eenzijdig werk en stimuleren van afwisseling ervoor zorgen dat werknemers gemotiveerd zijn en niet de intentie hebben om te vertrekken uit de organisatie.

In het HR-beleid van een school worden de kenmerken van het werk vormgegeven (Boxall & Purcell, 2016). Het HR-beleid staat steeds meer onder druk van

de overheid en maatschappelijke ontwikkelingen. Dit wordt institutionele druk genoemd (Boon, Paauwe, Boselie & Den Hartog, 2009). Door maatschappelijke ontwikkelingen neemt de dynamiek op de arbeidsmarkt toe. De focus op duurzame inzetbaarheid van personeel groeit. Menselijk kapitaal wordt steeds meer van belang voor waarborgen van inkomen, welzijn en gezondheid (Dorenbosch, Van der Velden, Plantinga, Bilkes & Sanders, 2016). Door institutionele druk en de verschillende behoeftes van de werknemers kan het HR-beleid niet voor alle werknemers hetzelfde zijn, maar moet onderscheid gemaakt worden tussen werknemers (Boon et al., 2009). Het is dus van belang dat er verandering komt in HR-beleid van scholen om de docenten te behouden.

### 1.5 Praktische relevantie

Uit cijfers van het CBS (2015) blijkt dat één op de acht docenten hybride docent is: dat ligt rond de 13%. Dit ligt structureel hoger dan het percentage van werkende Nederlanders met een hybride baan: circa 8%. Dit betekent dat de kans groot is dat vrijwel elk schoolbestuur te maken heeft met hybride docenten. Het is daarom relevant om combinatiebanen in de onderwijssector te onderzoeken.

In het huidige onderzoek wordt hybride docenten gevraagd naar hun ervaring met een combinatiebaan. Er wordt gevraagd naar wat kenmerken van de combinatiebaan zijn waar zij energie van krijgen en wat kenmerken zijn van wat hen energie kost. Op basis van deze kenmerken kunnen praktische aanbevelingen worden gegeven over wat hybride docenten nodig hebben in hun combinatiebaan om ervoor te zorgen dat zij gemotiveerd blijven om te werken. Zowel voor de school als voor de andere werkgever kunnen aanbevelingen worden gedaan hoe zij om moeten gaan met hybride docenten om ervoor te zorgen dat de hybride docenten de balans te houden tussen kenmerken van de combinatiebaan die energie brengen en energie kosten.

Daarnaast wordt in het huidige onderzoek hybride docenten gevraagd of zij de intentie hebben om hun combinatiebaan te houden. Op basis van het huidige onderzoek kunnen aanbevelingen aan scholen worden gedaan over of de optie tot het combineren van een baan als docent met een andere baan ervoor zorgt dat docenten behouden blijven in het onderwijs.

## 1.6 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk, de literatuurstudie, worden de concepten in de deelvragen en de hoofdvraag geoperationaliseerd aan de hand van bestaande literatuur. In het derde hoofdstuk worden de gehanteerde methoden en technieken van het huidige onderzoek beschreven. De bevindingen worden in het vierde hoofdstuk uiteengezet. In het vijfde hoofdstuk, de conclusie, wordt een antwoord geformuleerd op de hoofdvraag. Tot slot wordt in het zesde hoofdstuk, de discussie, de implicaties voor theorie en praktijk, beperkingen van het huidige onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek genoemd.

## 2. Literatuurstudie

In dit hoofdstuk worden de theoretische concepten gedefinieerd, bestaande discussies besproken en verbanden tussen de concepten toegelicht. Allereerst wordt het verschijnsel combinatiebaan toegelicht en het begrip hybride docent gedefinieerd (2.1). Vervolgens wordt een overzicht gegeven van bestaande studies over de motieven om twee banen te combineren (2.2). Dit mondt uit in een paragraaf over de toekomst van de hybride docent (2.3). In de volgende paragraaf wordt het JD-R model toegelicht (2.4). Eerst wordt de huidige onderzoekdiscussie over het model weergegeven. Daarna wordt verkend hoe het model kan worden toegepast bij hybride docenten (2.5). Het hoofdstuk eindigt met een toelichting van het conceptueel model (2.6).

### 2.1 Hybride docent: wat en wie?

In deze paragraaf wordt het verschijnsel combinatiebaan toegelicht en het begrip hybride docent gedefinieerd.

#### **Combinatiebaan**

In de literatuur wordt het verschijnsel dat werknemers er meer dan één baan op nahouden in verschillende termen uitgedrukt. Zo wordt het in de internationale literatuur 'moonlighting' genoemd (Wu, Baimbridge & Zhu 2009; Dickey, Watson & Zangelidis, 2011). Met dit stereotype van het combineren van meerdere banen wordt het werken in de avonduren bedoeld om zo rond te komen. In Nederland is deze manier van combineren van banen echter minder gebruikelijk. Deeltijdwerken is in Nederland daarentegen wel gebruikelijk. Veel werkgevers bieden deeltijdbanen aan en dat scheidt de mogelijkheid om meerdere deeltijdbanen te combineren (Huiskamp, Sanders, Van den Bossche, 2011).

Een andere term die meer overeenkomt met het combineren van meerdere banen zoals in dit paper wordt bedoeld, is 'dual job holding', 'multi-jobbing' en in het Nederlands 'combinatiebanen' (Neefs & Herremans, 2011; Dorenbosch, Boneschansker, Fermin, Andriessen, Sanders & Geuskens, 2015a; Wu et al., 2009). De Sociaal Economische Raad (SER) publiceerde in 2018 een rapport over de omvang van

combinatiebanen, met gegevens verstrekt uit het arbeidsaanbodpanel van het Sociaal Cultureel Planbureau, de enquête beroepsbevolking van het Centraal Bureau. Uit deze gegevens blijkt dat in 2017 bijna 8 procent van de werkende bevolking in Nederland banen combineert. Mensen met combinatiebanen zijn overwegend jong, hoogopgeleid, vrouw, flexwerker en werkzaam in de zorg, handel, vervoer, horeca, zakelijke dienstverlening en onderwijs (SER, 2018).

### **Definitie hybride docent**

Voor het begrip van een docent die een baan combineert is geen wetenschappelijke definitie. Dorenbosch, Van der Velden en Bilkes (2017) introduceren in hun toegepaste onderzoek de term 'hybride docent'. Met 'hybride werknemers' worden in de literatuur mensen met een zelfstandige baan naast een hoofdbaan bedoeld, omdat hybride veronderstelt dat iets vanuit twee verschillende krachten wordt aangedreven: een baan uit loondienst en een baan als zelfstandige (Neefs & Herremans, 2011). 'Hybride' wordt door Dorenbosch et al. (2017) en ook in deze studie geïnterpreteerd als aangedreven door twee krachten, maar dan in de zin dat een werknemer twee verschillende rollen heeft. Hij werkt in twee werkomgevingen en wordt daarom vanuit twee verschillende omgevingen gestuurd. De tweede baan kan zowel een baan in loondienst als een baan als zelfstandige zijn.

De hybride docent kan zowel inhoudelijk als technisch gedefinieerd worden. De inhoudelijke definitie gaat over de aard van het werk. Een hybride docent is een docent met twee aparte banen, waarvan minimaal één als docent in het onderwijs. Het is een professional met verschillende vaardigheden. De vaardigheden zijn in twee verschillende hoedanigheden inzetbaar (Dorenbosch et al., 2017). De technische definitie omschrijft hoe de combinatiebaan georganiseerd is. De hybride docent is iemand die twee rollen combineert. Dat kan zowel een tweede baan in loondienst als een zelfstandige zijn. Hoeveel uur in elke baan wordt gewerkt, is voor de definitie niet relevant (Dorenbosch et al., 2017).

Dorenbosch en collega's (2017) onderscheiden vier typen hybride docenten. Er zijn immers verschillende combinaties mogelijk. Hiervoor kunnen twee vragen worden gesteld: is de baan naast docent wel of niet inhoudelijk onderwijs gerelateerd? De tweede vraag is: is de baan naast docent wel of niet in de context van het onderwijs. Hybride docent type 1 is naast docent in zijn tweede baan niet werkzaam als docent of

trainer en ook niet in onderwijscontext: bijvoorbeeld een accountant. De docent gebruik in zijn tweede rol andere vaardigheden dan in zijn docentenrol. Daarnaast is er een andere werkomgeving die de docent op een andere manier aanstuurt en ondersteunt. Hybride docent type 2 is in zijn tweede rol wel een docent of trainer, maar in een context anders dan het onderwijs. Zo is hij of zij bijvoorbeeld trainer in een bedrijf of bij een gemeente. De vaardigheden van de rol als docent past hij in deze twee rol toe, maar in een andere werkomgeving. Hybride docent type 3 is een docent die geen rol als docent heeft, maar wel in het onderwijs werkzaam is. Bijvoorbeeld een adviseur in een onderwijsraad. Hybride docent type 4 is een docent die naast zijn rol als docent ook een rol heeft als docent in een onderwijscontext. Zo kan hij voorbeeld lesgeven op een basisschool of mbo (Dorenbosch et al., 2017).

Het is daarnaast van belang om in de definitie onderscheid te maken tussen instromers en uittreders. Instromers zijn werknemers die als docent het onderwijs instromen, maar hun oude baan houden (Dorenbosch et al., 2017). Het verschil met normale zij-instromers is dat zij niet van plan zijn om volledig naar onderwijs te gaan, maar het blijven combineren. Uittreders zijn docenten die hun onderwijsaanstelling behouden, maar minder uur gaan werken, omdat ze ergens anders gaan werken. Zij verlaten het onderwijs maar gedeeltelijk (Dorenbosch et al., 2017). Zij nemen een andere rol aan, zonder de rol van lesgeven te verlaten. In deze studie wordt gekeken naar docenten die een andere baan ernaast hebben en om die reden niet uit het onderwijs zijn getreden.

## Resumé

Gebaseerd op het bovenstaande kan de volgende definitie van hybride docent geformuleerd worden:

‘Een hybride docent kiest er deels voor als docent te werken en ook werkzaam te zijn in een andere baan. De andere baan kan zowel inhoudelijk als contextueel anders zijn dan docent, maar dat hoeft niet.’ (Dorenbosch et al., 2017).



## 2.2 Motieven voor combineren

In deze paragraaf worden allereerst de verschillende motieven voor het combineren van twee banen besproken. De volgende subparagraaf bespreekt de motieven om te werken als hybride docent. De laatste subparagraaf bespreekt de meerwaarde van het combineren voor de school waar de hybride docent werkzaam is.

### **Twee hypothesen**

Werknemers die banen combineren hebben vaak meerdere motieven daarvoor. In bestaande internationale studies over combinatiebanen worden de motieven onderscheiden in twee hypothesen (Huiskamp et al., 2011). De eerste hypothese is klassiek economisch: de 'hours-constraint hypothese'. Hiermee wordt bedoeld dat wanneer mensen te weinig inkomen verdienen in hun eerste baan om van rond te komen, zij meer uren gaan werken in een tweede baan (Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2014; Wu et al., 2009; Huiskamp et al., 2011). In deze hypothese kunnen drie financiële motieven worden onderscheiden: 1) überhaupt rond kunnen komen 2) zekerheid van inkomen en 3) sparen voor iets extra's. Deze hypothese is in de internationale literatuur veelgenoemd. De hypothese geldt voor werknemers aan de onderkant van de maatschappij, die uit noodzaak een tweede baan nemen.

In de internationale literatuur wordt ook motieven voor combineren genoemd van werknemers aan de bovenkant van de maatschappij (Wu et al., 2009). Dit wordt de 'heterogeneous-jobs hypothese' genoemd. In deze hypothese is de veronderstelling dat werknemers behoefte hebben aan afwisseling, uitdaging en ontwikkeling in hun werk en daarom een tweede baan nemen. Andere motieven zijn werkzekerheid in een fase van overgang naar een nieuwe baan en zekerheid om op lange termijn aan het werk te kunnen blijven. In Nederland is sprake van beide hypothesen, maar overwegend van de tweede (Dorenbosch et al., 2013).

### **Motieven hybride docent**

Ook hybride docenten combineren niet overwegend uit financiële noodzaak, blijkt uit het onderzoek van Dorenbosch et al. (2017). 15% van de hybride docenten die zij hebben bevroegd combineert een tweede baan uit financiële noodzaak. 12% combineert om wat extra's te verdienen. 9% heeft een tweede baan om zeker te blijven van inkomen. 31% gaf aan dat zij een tweede baan hebben, omdat zij afwisseling zochten in hun werk. Deze afwisseling zochten de hybride docenten in werkzaamheden, collega's en contacten. Het docentschap moet leuk blijven. Door het af te wisselen, blijven zij gemotiveerd om te werken in het onderwijs. Bovendien geven hybride docenten aan dat zij door het combineren ook creatief kunnen blijven in hun rol als docent. Door ergens anders te werken, krijgen zij nieuwe inzichten en kunnen zij met nieuwe, creatieve ideeën terug naar het klaslokaal.

25% geeft aan dat zij combineren voor ontplooiing van niet benutte vaardigheden en ontwikkeling van nieuwe vaardigheden. Zij zoeken meer professionele groei. Daarnaast geven zij aan dat door het combineren van twee banen zij ook hun netwerk uit te breiden. 2% geeft aan dat zij een tweede baan naast hun rol als docent hebben, omdat zij zo meer zekerheid hebben om op lange termijn aan het werk te blijven. Extra loopbaanperspectief. Iets wat je niet voor altijd hoeft te doen, maar breder inzetbaar. Sterkere arbeidsmarktperspectieven. Meer ontwikkelmogelijkheden voor de toekomst (Dorenbosch et al., 2017).

Dorenbosch en collega's (2017) bevroegen ook niet-hybride docenten naar hun interesse om als hybride docent te werken. 65% procent gaf aan geïnteresseerd te zijn hun huidige onderzoekbaan als docent te combineren met een andere baan. De populariteit van het combineren van banen hangt volgens Dorenbosch et al. (2013) samen met een aantal ontwikkelingen in de maatschappij. Ontwikkelingen die invloed hebben zijn: de stand van de economie, de dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, het aandeel van flexibele arbeid als deeltijdwerken, de omvang van de werkloosheid, de wensen van werknemers, de keuzes van bedrijven en het overheidsbeleid (Dorenbosch et al, 2013).

### **Meerwaarde voor de school**

Naast dat het combineren van banen voor docenten meer uitdaging biedt, kan het combineren ook voor scholen een meerwaarde zijn, veronderstellen Dorenbosch et al. (2017). Ten eerste biedt hybride docentschap een mogelijkheid in duurzame inzetbaarheid van docenten. Het biedt voor huidige onderzoekdocenten nieuwe loopbaanmogelijkheden en meer variatie in het werk, waarmee onnodige uitstroom van docenten die meer zoeken in hun baan kan worden voorkomen (Dorenbosch et al., 2017). Er is een betere 'fit' tussen wat de verwachte kwaliteiten zijn van de docenten vanuit de school en wat een docent leuk vindt (Boxall & Purcell, 2016). Ten tweede is er ook een strategische meerwaarde voor de school. Hybride docenten bieden door hun tweede rol in een ander beroepenveld een uitbreiding van het professionele netwerk van de school. Zo kan er een netwerk zijn voor stagiairs en zijn er mogelijkheden voor meeloopadressen, bedrijfsbezoeken en gastdocenten voor de leerlingen (Dorenbosch et al., 2017).

### **Resumé**

Er zijn verschillende redenen om banen te gaan combineren en om hybride docent te worden. De vraag is of hybride docenten de intentie hebben om hun combinatiebaan in de toekomst voort te zetten.

## **2.3 De toekomst van de (hybride) docent**

In deze paragraaf wordt eerst het wetenschappelijk belang van uitstroom in het onderwijs besproken. Daarna worden de routes van de toekomst van de hybride docent besproken.

### **Behoud in het onderwijs**

Het verloop in het onderwijs is een thema waar al decennia lang onderzoek naar is gedaan. Over de hele wereld verlaten ieder jaar een half miljoen leraren hun school waar zij werkzaam zijn (Fuller, Waite, Torres Iribarra, 2016). De helft gaat aan de slag bij een andere school en de andere helft verlaat het onderwijs om in een ander beroepenveld te werken. In de literatuur worden meerdere negatieve effecten van het tekort aan

docenten genoemd. Zo lopen de kosten voor de scholen om het personeel te vervangen hoog op en hebben docenten minder duurzame relaties met de studenten. Het tekort blijft aanhouden en blijft groeien. Ondanks dat de problematische gevolgen in veel studies zijn vastgesteld, is er nog onenigheid over de oorzaken van het tekort (Fuller et al., 2016). Volgens Ingersoll (2001) lag de focus voor 2000 teveel op het aantrekken van nieuw personeel en het beter verdelen van de vraag naar plekken voor leerlingen en studenten op scholen. Ingersoll (2001) is van mening dat er winst kan worden gehaald bij het behoud van docenten. Uit een studie van Goldhaber, Gross & Player (2011) blijkt dat vooral hoogopgeleiden het docentenberoep vroegtijdig verlaten.

Waarom verlaten docenten het onderwijs? Het perspectief leraar voor het leven is niet aantrekkelijk. Voltijd werken als docent in schoolcontext is ook niet aantrekkelijk. Het lesgeven geeft veel voldoening, maar docent zijn is een knellend perspectief. Het onderwijs scoort slecht op loopbaanmogelijkheden (Dorenbosch, Sanders & Beudeker, 2015b). Er moet worden voorkomen dat docenten helemaal uitgekeken raken en het onderwijs volledig verlaten.

### **Routes van de hybride docent**

In de huidige onderzoekstudie wordt gekeken naar de toekomst van de hybride docenten. Er wordt bevraagd of hybride docenten de intentie hebben de combinatiebaan voort te zetten. Op deze vraag zijn drie antwoorden met drie routes mogelijk. De eerste route is dat de hybride docent de intentie heeft de combinatiebaan voort te zetten. In dat geval is er sprake van behoud van de docent in het onderwijs. In de tweede route heeft de hybride docent niet intentie de combinatiebaan voort te zetten en kiest de docent ervoor om de baan als docent te behouden en met de tweede baan te stoppen. Ook bij deze route blijft de docent in het onderwijs. In derde route heeft de docent niet de intentie om de combinatiebaan voort te zetten en kiest de docent ervoor om de andere baan te behouden en met de baan als docent te stoppen. In dit geval verlaat de docent het onderwijs.

### **Resumé**

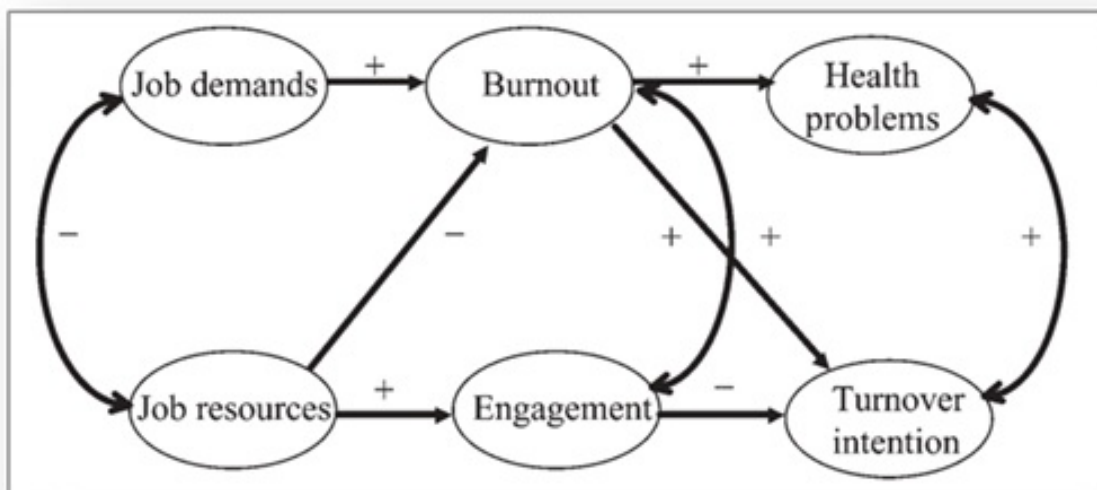
De hybride docent kan ervoor kiezen de combinatiebaan wel of niet voort te zetten. De vraag in de huidige onderzoekstudie is welke kenmerken ervoor zorgen dat docenten de combinatiebaan willen voort zetten.

## 2.4 Het JD-R model

In deze paragraaf wordt het eerst JD-R model toegelicht. Het eindigt met een subparagraaf waar de Zelfdeterminatietheorie wordt besproken.

### Het model

Nog niet eerder zijn combinatiebanen onderzocht in wetenschappelijk onderzoek. Motivatie van werknemers met één baan is wel wetenschappelijk onderzocht. De afgelopen decennia zijn al vele werkmotivatietheorieën empirisch getoetst. Een veel gehanteerde aanname in de motivatietheorieën is dat werkmotivatie wordt bepaald door de werkomgeving en kenmerken van het werk (Wright, 2004). Volgens het veelgenoemde JD-R model van Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli (2001) kunnen twee categorieën van kenmerken van het werk worden onderscheiden, ongeacht welk beroep iemand uitoefent: 'job demands' en 'job resources'. Job demands en resources zijn kenmerken van het werk die bepalen in hoeverre mensen zichzelf bezighouden en fysiek, cognitief en emotioneel uiten tijdens de uitvoering van hun werk (Bakker & Bal, 2010).



Afbeelding 1: grafische weergave van het JD-R model (Demerouti et al., 2006)

## Job demands

Job demands zijn kenmerken van werk die geassocieerd zijn met fysieke, cognitieve en emotionele inspanning die kan leiden tot vermoeidheid en uitputting. Voorbeelden zijn overbelasting, stress en verstoorde werk/privé-balans (Demerouti et al., 2001). Job demands kunnen stressoren zijn, wanneer er veel moeite moet worden geleverd om het juiste werk te verrichten. Frequent deze stressoren ervaren, kan leiden tot negatieve reacties (Demerouti et al., 2001).

De job demands en resources zijn de eerste stap van het JD-R model. In de volgende stap wordt aan de bovenkant van het model het energetische proces afgebeeld. Bij het energetische proces leidt gebrek aan resources en het ervaren van demands tot burn-out (Demerouti et al., 2001). Burn-out is een begrip dat in de praktijk en in de arbeids- en organisatieliteratuur wordt gebruikt om een gevoel te omschrijven van, geen energie hebben, geen motivatie om te werken en letterlijk 'opgebrand' zijn (Schaufeli & Bakker, 2004). Burn-out is het gevolg van langdurige ervaring van stress. Specifiek onder banen waar veel menselijke contact is. Het docentenberoep valt hieronder (Skaalvik & Skaalvik, 2009). Ook al verschillen de redenen, de meeste docenten ervaren stress in hun werk. Sommige kunnen er goed mee omgaan, anderen niet. Burn-out is in de literatuur geconceptualiseerd in drie dimensies: emotionele uitputting, cynisme en verminderde persoonlijke prestaties (Hakanen et al., 2006; Skaalvik & Skaalvik, 2009). Uitputting wordt omschreven als weinig energie en chronische vermoeidheid. Bij burn-out onder docenten is depersonalisatie de negatieve en cynische houdingen en gevoelens over studenten, collega's en leidinggevenden. Verminderde prestaties refereert naar het gevoel dat een docent zijn eigen werk negatief evalueert. Het is een algemeen gevoel van niet meer zinvol een baan uitvoeren. Hakanen et al. (2006) en Skaalvik & Skaalvik (2009) gebruiken de eerste twee dimensies

De laatste fase in het JD-R model is verloop. De job demands zouden kunnen leiden tot een burn-out wat ertoe zou kunnen leiden dat mensen ervoor kiezen te stoppen met werken.

## Job resources

Job resources zijn kenmerken van het werk met motiverend potentieel (Bakker & Bal, 2010). Het zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die 1) de job demands en de psychologische effecten daarvan verminderen, die 2) functioneel zijn in het behalen van doelen en die 3) stimuleren van leren, groei en ontwikkeling (Hakanen et al., 2006). Job resources dragen bij aan zowel de intrinsieke motivatie, omdat de groei, leren en ontwikkeling wordt gestimuleerd, maar dragen ook bij aan de extrinsieke motivatie, omdat werk eigenschappen door de organisatie gecontroleerd kunnen worden (Ryan & Deci, 2003). Wanneer een werkomgeving veel resources biedt, bevordert dit de wil om te investeren in het werk.

Bij het motiverende proces leidt het verkrijgen van job resources tot bevlogenheid. Bevlogenheid in het werk wordt door Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker (2002) gedefinieerd als “a positive fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption” (p. 74). Bedrijvigheid wordt omschreven als hoge mate van energie en flexibiliteit tijdens het werk, de moeite om te investeren in iemands werk en doorzettingsvermogen tijdens moeilijke tijden. Toewijding refereert naar sterk betrokken zijn, enthousiasme, inspiratie, trots en uitdaging. Absorptie gaat over volledig opgaan in het werk, waarbij de tijd sneller gaat dan gewenst (Bakker & Bal, 2010).

In vele studies wordt bevlogenheid gerelateerd aan verschillende positieve uitkomsten, zowel voor de organisatie als voor de werknemer (Halbesleben, Wheeler, 2008; Caesens et al., 2016). Bevlogenheid is meer geneigd te veranderen, als de ervaring over de werk condities veranderen (Halbesleben & Wheeler, 2008). In de literatuur is de aanname dat het van belang is om bevlogen werknemers te hebben, omdat dat leidt tot niet geneigd zijn om weg te gaan (Caesens et al., 2016). Eerdere studies hebben aangetoond dat sociale steun, feedback en autonomie en kansen voor ontwikkeling positief gerelateerd zijn met bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004; Halbesleben & Wheeler, 2008). Schaufeli & Bakker (2004) vonden bewijs dat job resources bevlogenheid voorspellen. Bevlogenheid is een stabiel concept, omdat het voortdurend wordt beïnvloed door de specifieke invulling van een baan (Bakker & Bal, 2010).

Het JD-R model gaat er vanuit dat job resources en job demands aan elkaar gerelateerd zijn: er zijn twee processen. Een energetisch proces, waarbij job demands zorgt voor uitputting en zo burn-out. Een motiverend proces, waarbij het verkrijgen van

job resources zorgt voor meer bevlogenheid. Een gebrek aan resources heeft ook invloed op burn-out. Daarnaast vonden Caesens, Stinglhamber & Marmier (2016) dat er ook een negatieve kant is van teveel bevlogenheid. Er is volgens hen sprake van een u-vorm. Als mensen te bevlogen zijn, zorgt dit voor spanningen en kan dit alsnog wel leiden tot burn-out. In de laatste fase het JD-R model zorgen job resources voor meer bevlogenheid, wat leidt tot behoud van werknemers.

### **Zelfdeterminatietheorie**

De job demands en resources die worden genoemd in het JD-R model hangen samen met de basale noden van de zelfdeterminatie theorie. Deze theorie veronderstelt dat bij intrinsiek gemotiveerde werknemers het van belang is dat drie basisbehoeftes bevredigd worden. Deci & Ryan (2002) hebben met deze gedachte de zelfdeterminatietheorie (ZDT) ontwikkeld. De eerste basisbehoefte is het hebben van autonomie. Hierbij is het belangrijk dat werknemers het gevoel hebben dat zij vanuit eigen wil keuzes kunnen maken en dat zij de vrijheid krijgen om deze keuzes te maken (Deci & Ryan, 2002). De tweede basisbehoefte is het gevoel van competentie. Het gaat hierbij om het gevoel dat de werknemer het gevoel heeft dat hij in zijn werk over de juiste vaardigheden en kennis beschikt (Deci & Ryan, 2002). De derde basisbehoefte is relationele verbondenheid. Hierbij staat de interactie en betrokkenheid met anderen centraal. Werknemers moeten het gevoel hebben dat zij vertrouwd en gewaardeerd worden door collega's en leidinggevenden (Deci & Ryan, 2002).

### **Resumé**

Bij werknemers met één baan leidt het ervaren van job demands en resources tot bevlogenheid of burn-out, wat invloed heeft op de intentie om de baan al dan niet te behouden. De job demands en resources zijn gerelateerd aan de basale noden volgens de ZDT. De vraag is nu wat job demands en resources zijn voor hybride docenten en hoe zich dat verhoudt met de intentie de combinatiebaan voort te zetten.



## 2.5 Het JD-R model bij hybride docenten

In deze paragraaf wordt het JD-R model geplaatst in de context van het onderwijs. Vervolgens wordt het model getoetst bij hybride docenten.

### **JD-R model bij docenten**

Hakanen et al. (2006) zijn de eerste die energetische en motiverende processen empirisch hebben onderzocht bij docenten. Het docentenberoep staat erom bekend vele job demands te hebben in het werk, die op zijn beurt gerelateerd zijn aan burn-out. Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006) vonden drie job demands die voor spanningen zorgen bij docenten: storend gedrag van studenten, overbelasting en een schrale fysieke werkomgeving. Hakanen et al. (2006) vonden bij docenten vijf resources die motiverend werken: autonomie, toegang tot informatie, ondersteuning van leidinggevenden en kansen voor ontwikkeling en sociaal schoolklimaat. De resultaten lieten zien dat docenten die de mogelijkheid hebben om job resources als autonomie, steun en training en ontwikkeling krijgen, meer bevlogen zijn in hun werk en daarom minder de intentie hebben om te vertrekken (Hakanen et al, 2006). Aan de andere kant lieten de resultaten zien dat gebrek aan job resources om de job demands tegemoet te komen, de kans op burn-out vergroot en zo de vertrek intentie (Hakanen et al., 2006). De processen zijn dus niet volledig onafhankelijk van elkaar, maar niet tegenpolen. Bij docenten lijkt het energetische proces meer aanwezig te zijn dan motiverende proces.

### **JD-R model bij hybride docenten**

Het JD-R model is vaak getoetst bij werknemers met één baan. Het model is voor zover bekend niet bekeken bij werknemers met twee banen. In de huidige onderzoekliteratuur worden wel een aantal succes- en faalfactoren genoemd (Dorenbosch, Van der Velden, Plantinga, Bilkes, & Sanders, 2016; Panos et al., 2014). Zo zorgt het combineren van twee rollen voor meer uitdaging en afwisseling in het werk. Het werk is niet altijd hetzelfde. Daarnaast is er meer ontwikkeling, omdat docenten leren iets vanuit een ander vakgebied. Tot slot worden de loopbaankansen vergroot: in plaats van één is de docent nu inzetbaar op twee arbeidsmarkten (Dorenbosch et al., 2016). Het ligt voor de hand: extra baan zorgt voor meer stress. Zorgt voor verzuim en burn-out. Demands die

zorgen voor burn-out bij mensen die combineren: weinig vrije tijd, altijd bezig zijn met werk, teveel werkdruk, dubbele administratie (Dorenbosch, 2017). Hoe maak je een carrière aantrekkelijk? Wat willen mensen in hun carrière? Uitdaging. Goede werk privé balans.

Hakanen et al., (2006) vonden bewijs dat job demands via burn-out zorgt voor een toename van verloop van docenten. Volgens het JD-R model zorgt het verkrijgen van job resources voor meer bevlogenheid, wat zorgt voor commitment met de school (Hakanen et al., 2006). De docent is gemotiveerd om te blijven werken in het onderwijs en heeft daarom niet te intentie om het onderwijs te verlaten.

Hoe er gecombineerd wordt, heeft invloed op het succes. Bij docenten die loondienst zijn in hun tweede baan, moeten goed afstemmen met twee werkgevers. Dit is lastig, want het bedrijfsleven is een onvoorspelbare omgeving, dus je moet flexibel zijn. Daarnaast is er in een bedrijf kans op de 'parttime penalty': parttimers krijgen minder kans op bijscholing en training (Dorenbosch et al., 2016). Bij hybride docenten die werkzaam zijn bij de overheid of als zelfstandige in hun tweede rol, worden deze demands minder ervaren, blijkt uit onderzoek van Dorenbosch et al. (2016). De verdeling van de hoeveelheid uren kan ook een rol spelen in dit spanningsveld.

Volgens een rapport van de SER (2018) melden mensen die banen combineren minder problemen met gezondheid. Daarnaast rapporteren zij minder problemen met werk en gezinsleven. Zelfstandigen ervaren meer demands in het combineren dan mensen die twee banen in loondienst hebben. Hybride docenten en mensen met 1 baan lijken niet te verschillen in burn-out klachten. Er komt niet vaker verwaarlozing van privéverplichtingen voor. Men kan voldoen aan de psychische eisen die het werk stelt (Dorenbosch, 2017).

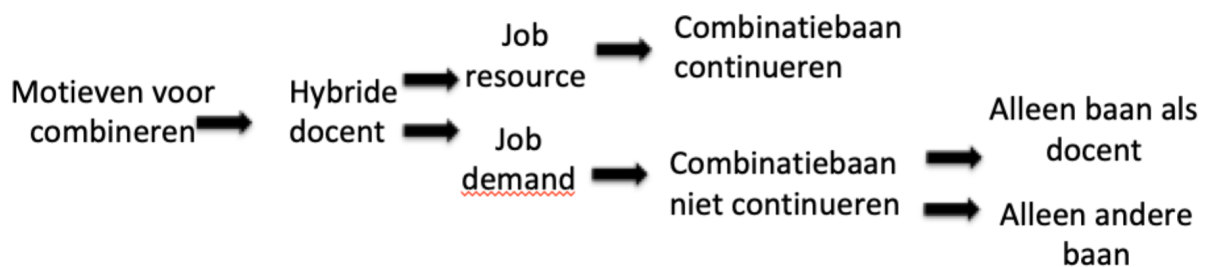
## Resumé

Er zijn zoveel succes als faalfactoren te zien bij het combineren van banen. Er lijkt een tegenstrijdigheid te zijn: bij het combineren van banen zijn er zowel job demands als resources. Kenmerken van de combinatiebaan kunnen zowel tot burn-out als bevlogenheid leiden. Het is onduidelijk of het combineren van banen een job resource of job demand is en wat de gevolgen zijn voor de bevlogenheid van de docent. Als de hybride docent overwegend job resources ervaart, heeft hij dan de intentie de combinatiebaan te behouden? Als de hybride docent neigt naar een burn-out: zetten zij

hun combinatiebaan voort? Mochten zij die niet voortzetten: blijven zij in het onderwijs of kiezen zij voor de andere rol? In het huidige onderzoek wordt geprobeerd een antwoord op deze vragen te vinden.

## 2.6 Conceptueel model

Onderstaande afbeelding geeft de verhouding van de concepten die zijn besproken in deze literatuurstudie weer. In dit onderzoek wordt de respondenten eerst gevraagd naar motieven waarom zij een baan als docent zijn gaan combineren met een andere baan. Vervolgens wordt gevraagd naar hoe de combinatiebaan is vorm gegeven. Daarna wordt gevraagd naar de job resources en job demands van de combinatiebaan. Tot slot wordt gevraagd of de hybride docent de intentie heeft de combinatiebaan voort te zetten. De verwachting is dat wanneer de combinatiebaan wordt ervaren als job resource, de docenten de intentie hebben om de combinatiebaan te continueren. Wanneer de hybride docent de combinatiebaan ervaart als job demand, is de verwachting dat de docent de intentie heeft de combinatiebaan niet voort te zetten en zo de intentie heeft één van de twee banen op te zeggen.



Afbeelding 2: conceptueel model

### 3. Methodische verantwoording

In dit hoofdstuk worden de keuzes voor de toegepaste onderzoeksmethoden en technieken in het huidige onderzoek toegelicht en verantwoord. Allereerst wordt het onderzoeksdesign (3.1) toegelicht. Vervolgens wordt de methode van dataverzameling (3.2) besproken en worden de respondenten omschreven (3.3). Daarna wordt de methode van analyse besproken (3.4) en tot slot wordt toegelicht hoe de kwaliteit van het huidige onderzoek is gewaarborgd (3.5).

#### 3.1 Onderzoeksdesign

In deze paragraaf zal de onderzoeksbenadering van het huidige onderzoek worden toegelicht. Het huidige onderzoek is exploratief van aard, omdat in het huidige onderzoek een verschijnsel wordt verkend wat nog onderbelicht is in bestaande studies (Bryman, 2016). Het exploratieve karakter van het onderzoek is terug te vinden in de doelstelling van het huidige onderzoek. Het doel is om te verkennen welke kenmerken van het combineren van twee banen ervoor zorgend dat hybride docenten gemotiveerd zijn om te combinatiebaan al dan niet te continueren. Het is nog onduidelijk of de combinatiebaan een job resource of job demand is en daarmee is het huidige onderzoek een verkennend onderzoek op het thema.

Het empirische onderzoek dat na de literatuurstudie is uitgevoerd, is kwalitatief van aard. Een kwalitatief onderzoek leent zich voor het onderzoeken van een fenomeen waar nog niet veel kennis over is (Boeije, 2016). Er is, voor zover bekend, nog geen empirisch onderzoek gedaan naar werkmotivatie bij werknemers die twee banen combineren en om die reden is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode. In het huidige onderzoek staan de ervaringen van de docenten centraal. Bij een kwalitatief onderzoek is het mogelijk om dieper in de te gaan op de afwegingen van respondenten om erachter te komen wat hun keuzes beïnvloedt (Boeije, 2016). In het huidige onderzoek is het van belang om erachter te komen wat de afweging van de respondenten is bij de keuze of zij de combinatiebaan willen continueren.

## 3.2 Methoden van data verzameling

In deze paragraaf zullen de drie gehanteerde onderzoekstechnieken worden toegelicht: oriënterende gesprekken, literatuurstudie en semigestructureerde interviews.

### **Oriënterende gesprekken**

Een veelgebruikt onderzoekstechniek bij kwalitatief onderzoek is een oriënterend gesprek. Het doel van dit gesprek is dat de onderzoeker het probleem van het onderzoek scherper krijgt (Bryman, 2016). Voordat er gedetailleerd onderzoek wordt gedaan, heeft de onderzoeker twee oriënterende gesprekken gevoerd met mensen uit de praktijk die een beeld konden schetsen over de omvang, ontwikkeling en toekomst van de hybride docent.

Om meer te weten te komen over het onderwerp heeft de onderzoeker het contactformulier ingevuld op [www.hybridedocent.nl](http://www.hybridedocent.nl) met de vraag of de onderzoeker via het netwerk van de beheerders van de website in contact kon komen met hybride docenten voor een interview. Uit de mailwisseling volgde een telefonische afspraak. Het doel van dit telefoongesprek was om de beheerder te vertellen wat het doel van het huidige onderzoek was. Daarnaast werd de beheerder de vraag gesteld of hij contacten kon leggen voor respondenten. Het telefoongesprek heeft op dinsdag 12 maart plaatsgevonden.

Het tweede oriënterende gesprek was een gesprek met een hybride docent van Fontys Hogeschool. Naast docent is zij ook werkzaam als commissielid staatsexamens bij het Collega voor Toetsen en Examens. Dit gesprek was een open gesprek waarbij de hybride docent vertelde over haar ervaring als hybride docent. Het gesprek vond plaats in Tilburg op woensdag 20 maart. Ten eerste heeft het gesprek wederom geholpen aan de beeldvorming over ontwikkeling en toekomst van de hybride docent. Ten tweede was dit gesprek als een ware 'test interview' als test voor de latere interviews in het onderzoeksproces. De hybride docent vertelde over de job resources en job demands die zij ervaart in haar combinatiebaan. Het gesprek heeft bijgedragen aan het opstellen van de topiclijst.

### Literatuurstudie

Het huidige onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Anders dan bij kwantitatief onderzoek, is het bij kwalitatief onderzoek niet noodzakelijk om een theoretische omkadering te hebben om het onderzoek op te zetten (Boeije, 2016). Al bestaande theorieën kunnen echter niet volledig worden weggelaten, omdat het van belang is om als onderzoeker te kijken waar er in de literatuur over combinatiebanen en werkmotivatie nog kennis mist om vervolgens op zoek te gaan naar data die nieuwe kennis kunnen toevoegen. De resultaten van eerdere empirische studies zijn dus niet nodig als vaststellend kader, maar als handvatten waaruit theoretische concepten van het onderzoek zijn afgeleid (Boeije, 2016). Deze theoretische concepten worden in het huidige onderzoek *sensitizing concepts* genoemd. De gehanteerde sensitizing concepts zijn in het theoretisch kader uitgewerkt. Vervolgens is er een topiclijst voor de semigestructureerde interviews opgesteld. De topics zijn afgeleid uit de sensitizing concepts.

### Semigestructureerde interviews

Een veelgebruikte onderzoekstechniek bij een kwalitatief onderzoek is het afnemen van interviews (Bryman, 2016). In het huidige onderzoek is gekozen voor het diepte-interview. Het interview is een gesprek tussen de onderzoeker en een respondent die een betrokkene is van het onderzoeksthema.

De waarde van het afnemen van interviews is ten eerste dat inzicht kan worden verkregen in hoe betrokkenen, in case de docenten, een onderzoeksverschijnsel, werkmotivatie bij twee banen, ervaren. Ten tweede is van het afnemen van interviews waardevol in het huidige onderzoek, omdat de diepte in kan worden gegaan. De onderzoeker heeft de mogelijkheid om door te vragen en details te vragen. Bij het afnemen van een vragenlijst zouden deze gedetailleerde afwegingen niet verkregen kunnen worden. Tot slot is het afnemen van interviews in het huidige onderzoek van belang, omdat wordt bevraagd welke kenmerken van het werk belastend zijn of daarentegen energie geven. Het is daardoor mogelijk dat de respondenten met kenmerken komen die de onderzoeker niet had verwacht. Juist die kenmerken naar boven laten komen die niet bekend zijn uit eerdere onderzoeken is de toevoeging van kwalitatief onderzoek.

Er is gekozen voor een semigestructureerd interview. Dit houdt in dat er een topiclijst is opgesteld door de onderzoeker (Boeije, 2016). De topiclijst is te vinden onder bijlage 1. De topiclijst heeft enkele topics, die zijn afgeleid uit van de sensitizing concepts van de literatuurstudie, die de onderzoeker heeft bevraagd aan de respondenten tijdens het gesprek. Desalniettemin heeft de geïnterviewde en de onderzoeker de ruimte om iets af te wijken van de topics om zo tot nieuwe inzichten te komen. Hiervoor is gekozen, zodat er rijke data kan worden verzameld, maar de gesprekken wel over dezelfde topics gaan om te kunnen vergelijken.

Er is gekozen om de respondenten zoveel mogelijk in hun natuurlijk werkomgeving te interviewen, zodat de kans dat zij zich op hun gemak zouden voelen vergroot werd. Met alle respondenten is afgesproken op een van de werkplekken: ofwel de school ofwel op de locatie van de andere baan. In totaal zijn er 20 interviews afgenomen met 20 hybride docenten. De interviews zijn afgenomen in week 16 tot en met 21. Er is gekozen om maximaal 4 interviews per week af te nemen om vermoeidheid te voorkomen en ervoor te zorgen dat de onderzoeker scherpe vragen zou blijven stellen. De interviews duurden tussen de 45 en 75 minuten.

De interviews begonnen met een introductie. In deze introductie heeft de onderzoeker zichzelf voorstelt en het onderzoek toegelicht. Ook is de respondenten het verloop van het interview uitgelegd. De respondenten is gevraagd of het gesprek opgenomen mag worden. Conform AVG-wetgeving hebben alle respondenten hiermee ingestemd door een toestemmingsverklaring te tekenen. In deze verklaring werd benadrukt dat de gegevens geanonimiseerd werden en vertrouwelijk mee omgegaan zou worden. Door het tekenen van de toestemmingsverklaring gaven de respondenten aan dat zij vrijwillig deelnemen aan het onderzoek en op de hoogte waren dat zij zich konden terugtrekken en de mogelijkheid hadden om (delen van) hun tekst die in de transcripten voorkomt te laten verwijderen. Vervolgens is de opname aangezet. De interviews zijn opgenomen met een smartphone. Na de interviews is de memo in de veilige opslagomgeving YODA geplaatst en verwijderd van de telefoon. De interviews zijn zoveel mogelijk volgens de topiclijst gegaan. Aan het einde is de respondenten gevraagd of zij nog iets kwijt wilden. Hier hadden respondenten de mogelijkheid om nog een nadere toelichting te geven of aanvullende informatie te verstrekken. Vervolgens is de respondent bedankt voor deelname en is de opname stopgezet.

### 3.3 Respondenten

In deze paragraaf wordt de keuze voor de context verantwoord. Vervolgens wordt de selectie van de respondenten verantwoord en tot slot worden de geselecteerde respondenten omschreven.

#### **Keuze context**

Het doel van het huidige onderzoek is om erachter te komen welke kenmerken van de combinatiebaan werknemers met twee banen ervaren als motiverend of niet motiverend. In het huidige onderzoek is gekozen om te kijken naar werknemers met als één van de twee banen docent, omdat het verloop in het onderwijs hoog is en om die reden in het huidige onderzoek wordt gekeken of het combineren van een baan als docent ervoor zorgt dat docenten niet volledig uit het onderwijs vertrekken. In eerste instantie was het idee om alleen hybride docenten te spreken die werkzaam zijn in het voortgezet onderwijs. Bij het werven van respondenten bleek dat dit zeer lastig was en omwille van de beperkte tijd is gekozen om docenten uit alle onderwijssectoren te spreken: primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs.

#### **Selectie respondenten**

Om aan respondenten te komen, heeft de onderzoeker contact opgenomen met Marius Bilkens. Via Marius heeft de onderzoeker 5 respondenten kunnen vinden. Er is sprake van 'purposive sampling': de respondenten zijn bewust gekozen door Marius (Bryman, 2016). Vervolgens heeft de onderzoeker een oproep geplaatst op LinkedIn. Via deze weg heeft de onderzoeker 12 respondenten geselecteerd. Vervolgens zijn door middel van 'snowball sampling', de respondenten is gevraagd of zij contacten hadden voor interviews (Bryman, 2016), de laatste 3 respondenten gevonden. De oproep op LinkedIn heeft het mogelijk gemaakt dat in heel Nederland hybride docenten werden bereikt. In de afbeelding hieronder is te zien waar in Nederland de interviews hebben plaatsgevonden.





Afbeelding 3: locatie interviews

### **Omschrijving respondenten**

In de tabel hieronder zijn de respondenten omschreven. Vanwege de privacy regels zijn de namen van de respondenten weggelaten en wordt verder in het huidige onderzoek naar de respondenten verwezen middels een respondentnummer. Verder staat in de tabel het geslacht, functietitel van de baan als docent en de andere baan, het aantal dagen dat de respondent werkzaam is in beide banen en de datum wanneer het interview met de desbetreffende respondent heeft plaatsgevonden.

Nr.	M/V	Baan als docent	Dagen	Andere baan	Dagen	Datum interview
R1	m	vo -maatschappijleer	2,5	zpp marketeer	2,5	18-04-2019
R2	v	po - invaller	1	beleidsmedewerker	4	18-04-2019
R3	v	po - vaste groep	2	beleidsmedewerker	3	23-04-2019
R4	v	vo - biologie	2	beleidsmedewerker	3	23-04-2019
R5	v	hbo - docent HRM	3	zpz coach	2	25-04-2019
R6	m	hbo - docent HRM	1	HR-manager	4	25-04-2019
R7	v	po - vaste groep	3	promovenda	2	29-04-2019
R8	v	po - vaste groep	2	orthopedagoog	3	30-04-2019
R9	v	wo - docent psychologie	2	organisatieadviseur	3	01-05-2019
R10	v	po - invaller	2	administratief	2	08-05-2019
R11	v	po - gym	2,5	zpz hockeytrainer	2,5	08-05-2019
R12	v	hbo - docent pabo	2	beleidsmedewerker	2	14-05-2019
R13	v	po - vaste groep	3	beleidsmedewerker	2	14-05-2019
R14	v	hbo - docent journalistiek	3	zpz journalist	2	15-05-2019
R15	m	mbo - docent IT	3	IT'er	2	16-05-2019
R16	m	hbo - docent journalistiek	2	journalist	3	22-05-2019
R17	v	vo - Duits	2	klantenservice	3	22-05-2019
R18	m	po - vaste groep	2	steward	3	24-05-2019
R19	v	vo - Engels	3	zpz yoga instructeur	2	24-05-2019
R20	v	vo - Engels	3	beleidsmedewerker	1	27-05-2019

Tabel 1: omschrijving respondenten

Uit de tabel is op te maken dat 8 van de 20 respondenten lesgeven in het primair onderwijs, 5 in het voortgezet onderwijs, 5 in het hoger beroepsonderwijs, 1 in het middelbaar beroepsonderwijs en 1 in het wetenschappelijk onderwijs. Gemiddeld werken de respondenten 2,2 dagen in het onderwijs en 2,55 dagen bij de andere baan. 7 van de 20 respondenten werken in hun tweede baan voor een werkgever in de publieke sector, 8 voor een werkgever in de private sector en 5 respondenten zijn zpp'er. Voor 7 respondenten geldt dan hun tweede baan onderwijs gerelateerd is: zij werken in beleid of onderzoek over het onderwijs. De respondenten werkzaam in het beroepsonderwijs (6/20) hebben een baan die inhoudelijk gerelateerd is aan het vak dat ze geven.

### 3.4 Operationalisatie van concepten

In deze paragraaf worden de concepten uit de literatuurstudie geoperationaliseerd. Er wordt daarnaast een definitie gegeven en een voorbeeldvraag genoemd.

<b>Concept</b>	<b>Definitie</b>	<b>Operationalisatie</b>	<b>Voorbeeldvraag</b>
Hybride docent	'Een hybride docent kiest er deels voor als docent te werken en ook werkzaam te zijn in een andere baan. De andere baan kan zowel inhoudelijk als contextueel anders zijn dan docent, maar dat hoeft niet'	Docenten met een tweede baan als niet-docent	Hoe geef jij jouw combinatiebaan vorm?
Job resources	'Fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die 1) de job demands en de psychologische effecten daarvan vermindert, 2) functioneel zijn in het behalen van doelen en 3) stimuleren van leren, groei en ontwikkeling'	Kenmerken van een baan die motiveren	Wat zijn kenmerken van je combinatiebaan die je energie geven?
Job demands	'Kenmerken van het werk die bepalen in hoeverre mensen zichzelf bezighouden en fysiek, cognitief en emotioneel uiten tijdens de uitvoering van hun werk'	Kenmerken van een baan die niet motiveren	Wat zijn kenmerken van je combinatiebaan die je energie kosten?

Tabel 2: operationalisatie concepten

### 3.5 Methoden van data analyse

In deze paragraaf worden de methoden van analyse besproken. De opnames van de interviews zijn opgeslagen in de veilige omgeving YODA en verwijderd van de opnameapparatuur. De onderzoeker heeft daarna, zo snel mogelijk, de interviews uitgetypt in Microsoft Word. De transcripten zijn vervolgens gecontroleerd op herleidbare gegevens. Deze gegevens zijn waar nodig verwijderd of geanonimiseerd om de anonimiteit en privacy te waarborgen. De transcripten zijn te vinden in bijlage 3.

Vervolgens zijn de transcripten in het codeerprogramma NVIVO geplaatst. Het coderen heeft plaatsgevonden in drie fasen. Ten eerste is er open gecodeerd. Dit houdt in dat de transcripten volledig zijn nagelopen en elk relevant stukje informatie heeft een code gekregen (Boeije, 2016). In de tweede fase is axiaal gecodeerd. In deze fase zijn gelijke codes gegroepeerd en is er een onderscheid gemaakt in hoofdcodes en subcodes (Boeije, 2016). In de laatste fase is selectief gecodeerd. Hierbij zijn de minder belangrijke codes gefilterd en is er geprobeerd verband te leggen tussen de verschillende codes (Boeije, 2016). Na het selectief coderen is met de overgebleven codes een codeboom opgesteld. De codeboom geeft de belangrijkste codes schematisch weer. Deze is te vinden in bijlage 2.

### 3.6 Kwaliteit

Om de kwaliteit van een wetenschappelijk onderzoek te waarborgen, is het van belang dat een aantal kwaliteitscriteria worden opgesteld (Van der Velde, Jansen & Dijkers, 2018; Bryman, 2016). In het huidige onderzoek zijn twee criteria gehanteerd voor het waarborgen van de kwaliteit: betrouwbaarheid en validiteit.

#### **Betrouwbaarheid**

Een onderzoek is betrouwbaar als de herhaalbaarheid is gewaarborgd. Bij een herhaling van het onderzoek waarin hetzelfde wordt gemeten, moet er dezelfde resultaten uit komen (Van der Velde et al., 2018). In het huidige onderzoek is de betrouwbaarheid op vier manieren getoetst.

Allereerst moet het onderzoek geloofwaardig zijn (Bryman, 2016). De geloofwaardigheid is gewaarborgd door de respondenten te vragen of het interview opgenomen mocht worden. Hierdoor had de onderzoeker de mogelijkheid om de interviews letterlijk te transcriberen en zijn de letterlijke woorden van de respondenten terug te vinden. Conform de AVG-regels zijn de interviews echter wel geanonimiseerd, dus sommige stukken tekst zullen niet overeen komen met wat letterlijk gezegd is.

Het tweede criterium voor betrouwbaar onderzoek is overdraagbaarheid. De onderzoeker moet proberen de manier van onderzoeken zo te omschrijven, dat als iemand anders hetzelfde onderzoek zou doen in een gelijke context, dit dezelfde resultaten zou opleveren (Bryman, 2016). In dit kwalitatief onderzoek was het lastig om overdraagbaarheid te waarborgen (Boeije, 2016). De techniek dit in het huidige onderzoek wordt gebruikt om overdraagbaarheid te waarborgen is een zeer uitgebreide omschrijving van de methoden (Bryman, 2016). Zo is eerder in dit hoofdstuk omschreven dat de interviews hebben plaatsgevonden op de locatie waar de respondenten werken, zodat zij in een omgeving zijn waar zij op hun gemak zijn. Daarnaast is het interview afgenomen aan de hand van een interview protocol. Dit interviewprotocol is overdraagbaar.

Het derde criterium voor een betrouwbaar onderzoek is afhankelijkheid. In het huidige onderzoek is de afhankelijkheid gewaarborgd door middel van twee technieken. Allereerst zijn topics van het interviewprotocol afgeleid van de literatuurstudie via de sensitizing concepts. Ten tweede zijn de bevindingen afgeleid van de transcripten via de codeboom.

Het laatste criterium voor een betrouwbaar onderzoek is controleerbaarheid. Hiermee laat de onderzoeker zien dat hij erkent dat hij niet volledig objectief is bij het verzamelen van de data (Bryman, 2016). Een techniek die is toegepast in het huidige onderzoek om de controleerbaarheid te vergroten is het opnemen van de interview en het uittypen van de interviews in transcripten. De letterlijke citaten in het bevindingenhoofdstuk laten zien dat de interpretatie van de onderzoeker worden ondersteund door de citaten.

### **Validiteit**

De validiteit van een onderzoek bestaat uit interne en externe validiteit. Bij een intern valide onderzoek is het van belang dat wat gemeten wordt ook daadwerkelijk door de onderzoeker gemeten wordt (Bryman, 2016). Om de interne validiteit te waarborgen zijn twee technieken toegepast. Ten eerste is geprobeerd sociaal wenselijk antwoorden te ontwijken door bij de respondenten aan te geven dat hun antwoorden geanonimiseerd worden. Ten tweede zijn de transcripten nagestuurd, zodat de respondenten de tekst konden aanpassen indien de onderzoeker iets verkeerd heeft opgeschreven of geïnterpreteerd.(Boeije, 2016).

Een onderzoek is extern valide wanneer de resultaten generaliseerbaar zijn voor de gehele doelgroep en niet alleen de gevallen die bevraagd zijn (Bryman, 2016). Het doel van het huidige onderzoek is werkmotivatie te bekijken bij combinatiebanen. Er wordt echter alleen onderzoek gedaan naar docenten met een tweede baan. Het onderzoek is dus niet generaliseerbaar voor alle mensen die banen combineren. Het doel is daarom om de externe validiteit te waarborgen bij hybride docenten. De techniek is toegepast om dit te realiseren is om hybride docenten van verschillende scholen en met verschillende tweede banen te ondervragen.

## 4. Bevindingen

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit de interviews gepresenteerd. Om te beginnen wordt de invulling van de hybride docent door de verschillende respondenten besproken. Vervolgens wordt besproken welke motieven er onder de respondenten kan worden onderscheiden. Daarna volgt een hoofdstuk over de intentie van de respondenten om de combinatiebaan voort te zetten. In de laatste twee hoofdstukken worden de job demands en resources genoemd die door de respondenten in hun combinatiebaan worden ervaren.

### 4.1 Vorm van hybride docent

De respondenten is gevraagd hoe zij hun combinatie vormgeven. Zo is bijvoorbeeld gevraagd wat hun baan als docent inhoudt, wat voor baan zij hebben naast hun baan als docent en hoe de verdeling van die twee banen per week eruit ziet. In deze paragraaf worden de verschillende vormen van hybride docent van de respondenten besproken.

#### **Omschrijving banen**

7 van de 20 respondenten geven les op het beroeps of hoger onderwijs, 13 respondenten op het basis of voortgezet onderwijs. Het valt op dat van de 20 respondenten er 7 zijn die in hun tweede baan bezig zijn met ontwikkelingen en beleid in het onderwijs. Daarnaast geven 5 van de 20 respondenten, allen werkzaam in het hbo en mbo, vakken op hun school die inhoudelijk gerelateerd zijn met hun tweede baan. 2 respondenten werken in hun tweede baan ook met kinderen. 1 respondent geeft in haar andere baan ook les, maar aan volwassenen. De overige 5 respondenten hebben een andere baan die in geen opzicht gerelateerd is aan de baan als docent.

#### **Weekindeling**

Zoals te zien in de tabel verschilt per respondent hoeveel dagen zij in het onderwijs werken. Niet alle docenten werken 1,0 fte per week. Gemiddeld werken de respondenten 2,2 dagen in het onderwijs en 2,55 dagen in een andere baan. Een aantal docenten in het po geven aan bewust minder dan de helft van de week in het onderwijs

te werken, zodat zij niet hoofdverantwoordelijk zijn voor de klas. 'Ik heb ook heel bewust gekozen voor drie dagen [andere baan]. Want anders heb ik eigenlijk het merendeel op school. Dat betekent dat ik daar eindverantwoordelijke ben en dat ben ik nu niet.' (R3). De respondenten in het po verschilden van mening over of zij liever wilden invallen of een vaste groep hebben. Sommige respondenten vinden het fijn om een vaste klas te hebben. 'En ik wilde ook niet invallen her en der. Want dan bouw je niks op met kinderen.' (R18). Andere vinden het fijner om in te vallen, want dan op deze manier ervaren zij minder administratieve lasten en verantwoordelijkheden.

Het verschilt per respondent wat zij ervaren als ondergrens van het aantal dagen dat zij minimaal voor de klas willen staan. Sommige vinden dat zij minimaal drie dagen per week voor de klas moeten staan om alles bij te kunnen houden. 'Je moet wel minimaal drie dagen lesgeven, anders is het niet te doen hier. Ik vind drie dagen al kort, merk ik.' (R15). 'Met één dag kan je echt helemaal niets. In één dag is een klas niet te runnen.' (R3). Anderen werken maar een of twee dagen in het onderwijs en ervaren dat zij in die twee dagen al veel kunnen betekenen voor de studenten. De meeste respondenten werken aaneengesloten dagen op de school en aaneengesloten dagen bij hun tweede baan. Respondent 8 geeft aan dat zij in het verleden niet aaneengesloten werkte, maar om de dag de banen afwisselden. Zij heeft daar geen goede ervaring mee en heeft daarom het jaar daarna wel aaneengesloten dagen gewerkt. 'Je moet iedere dag eigenlijk afsluiten, overdracht geven, volgende dag weer opnieuw beginnen, weer overdracht geven en die dag daarna weer en dat was echt heel vermoeiend en zonde.' (R8). Bij een enkeling (R14) zijn de dagen wel onderbroken met de reden dat die dagen dat zij op de school werkt voor haar andere baan ongunstige dagen zijn.

De reistijd verschilt per docent. Sommige (6/20) hebben geluk en hebben beide banen bij elkaar in de buurt en in de buurt van hun woonplaats. 'En dan heb ik gewoon de mazzel, mijn school is een kwartiertje van mijn andere werk met de tram vandaan. Dus ik kan dingen best wel makkelijk combineren' (R4). De meesten (14/20) moeten voor een of twee van hun banen reizen. De meeste respondenten reizen per trein. Het verschilt per respondent of zij de reistijd in de trein ook meerekenen als werktijd.



## Lesbevoegdheid

Niet alle docenten hebben meteen na het afronden van hun middelbare school een opleiding gedaan waarmee zij lesbevoegdheid kregen. Om les te geven is een lesbevoegdheid nodig. Voor elk onderwijsniveau geldt een andere kwalificatie.

- Voor het lesgeven in het po is een pabo-diploma nodig.
- Voor het lesgeven in het vo, vmbo en havo/vwo onderbouw, is een tweedegraads lesbevoegdheid nodig
- Voor vo, havo/vwo bovenbouw, is een eerstegraads lesbevoegdheid nodig
- Voor het lesgeven in het mbo is een minimaal mbo opleiding in het gerelateerd vak nodig en een tweedegraads lesbevoegdheid nodig
- Voor lesgeven op het hbo is een universitaire master nodig. Een lesbevoegdheid is niet nodig, wel een Basiskwalificatie Didactische Bevoegdheid (BDB)
- Voor het lesgeven in het wo is een universitaire master nodig en een BDB

In de tabel is weergegeven hoe respondenten hun les bevoegdheid hebben behaald.

<b>Respondent</b>	<b>Route naar lesbevoegdheid</b>
R1	hbo docentenopleiding: tweedegraads bevoegdheid
R2	pabo
R3	pabo
R4	wo biologie, daarna eerstegraads bevoegdheid
R5	hbo personeel & arbeid, daarna DBD
R6	hbo HRM, daarna BDB
R7	academische pabo
R8	academische pabo
R9	wo psychologie, daarna BDB
R10	pabo
R11	pabo
R12	pabo
R13	pabo
R14	wo Nederlands, daarna BDB
R15	mbo zorg, daarna tweedegraads bevoegdheid
R16	wo communicatie, daarna BDB

R17	mbo glazenier, daarna tweedegraads bevoegdheid
R18	pabo
R19	hbo docentenopleiding: tweedegraads bevoegdheid
R20	wo Engels, daarna eerstegraads bevoegdheid

Tabel 3: route naar lesbevoegdheid

Uit de tabel valt op dat van de 11 van de 20 respondenten in hun eerste opleiding een lesbevoegdheid hebben gehaald. 9 respondenten zijn later bijgeschoold om een bevoegdheid te halen. Volgens een paar respondenten (4/20) geeft de lesbevoegdheid enerzijds de flexibiliteit dat je altijd weer les kan geven, ook als je een tijdje geen les hebt gegeven. Anderzijds is het onderwijs inflexibel wat betreft het overstappen tussen onderwijssectoren. Zo geeft respondent 10 aan geprobeerd te hebben op het hbo binnen te komen om les te geven, met een pabo-diploma en een aantal post-hbo-diploma's en hbo-masterdiploma's op zak. Zij werd echter geweigerd, omdat zij geen universitair of professional masterdiploma heeft.

## 4.2 Motieven voor het combineren van twee banen

In deze paragraaf worden de motieven dan docenten voor het combineren weergegeven. Eerst volgt er een paragraaf waarin wordt weergegeven wat de motieven zijn van de hybride docenten om docent te worden. Daarna volgen de motieven die zijn gebundeld in de vijf meest genoemde motieven: afwisseling, uitdaging, extra opleiding, bijdragen aan het onderwijs en financieel.

### Waarom docent?

Allereerst is gevraagd waarom docenten leraar wilden worden. Een veel genoemd motief is het werken met kinderen. 'Ik vind het leuk om wezenlijk iets bij te dragen bij die kinderen.' (R1). Ook de dynamiek van een school is een veelgenoemde reden. Een aantal respondenten vinden het fijn om groei te zijn bij mensen. 'Ik zie graag vooruitgang, ik zie graag dat mensen groeien.' (R17). Een aantal respondenten zijn later in hun carrière docent geworden. Respondent 20 geeft bijvoorbeeld aan dat zij niet van plan was docent te worden. 'Toen ik Engels ging studeren, mijn bachelor, was het niet met de insteek dat ik ooit

voor de klas wilde gaan staan.’ (R20). Wat wordt genoemd als motief bij respondenten werkzaam in het primair onderwijs is het onbevangene van jonge kinderen. ‘Ze hadden superhard zitten werken, er was al gezegd als je het goed heb gedaan dan krijg je een sticker, en ik vond dat ze zo goed hadden gedaan en ik geef er twee en ze groeiden gelijk 10 centimeter voor mijn gezicht. Dat is gaaf.’ (R10). Andere respondenten noemen het leerlingen enthousiast maken voor een vak als reden waarom zij docent zijn zo leuk vinden. ‘Om die studenten daarin mee te nemen. Om ze enthousiast te maken voor het vak. Om het echt te hebben over de inhoud van het vak. Dat vind ik wel heel leuk.’ (R12).

### **Waarom combineren met een andere baan?**

In het volgende deel van het interview is de respondenten gevraagd naar motieven waarom zij zijn begonnen met het combineren van een baan als docent met een baan als niet-docent.

#### **1) Behoefte aan afwisseling**

Het meest genoemde motief om te gaan combineren, is dat de docenten behoefte hadden aan afwisseling in hun werk (18/20). ‘Met vijf dagen was ik echt niet meer gelukkig. Op zondag dacht ik.. pff.. ik was gewoon niet gelukkig met vijf dagen de hele dag bezig zijn.’ (R3). Vijf dagen voor de klas staan omschrijven meerdere respondenten als een zeer intensieve week. ‘En dat lag dan voornamelijk aan het feit dat het best wel ja, intensief ja, qua hoge werkdruk. Ook na de lessen moet je nog veel doen.’ (R20). Respondenten hebben de behoefte aan iets anders dan vijf dagen voor de klas staan.

#### **2) Op zoek naar een uitdaging**

Een aantal docenten (7/20) staan al rond de 20 jaar voor de klas en hebben naast afwisseling behoefte aan een extra uitdaging. ‘Op gegeven moment zit je in je kunstje. Na 10 of 15 jaar dan kun je dat wel.’ (R13). Meerdere respondenten geven aan dat zij nog in het onderwijs wilden blijven, maar een uitdaging nodig hadden om het leuk te blijven vinden. ‘Ik moet iets anders doen, wil ik nog echt het onderwijs echt leuk blijven vinden.’ (R3). ‘Maar ik had voor mezelf wel op dat moment ook wel het idee van nou ik wil dit niet alleen maar. Dus ik wil of een combi of ik wil iets heel anders. Ik ga kijken wat de mogelijkheden zijn.’ (R2). Veel respondenten geven aan dat binnen een school weinig uitdaging is. ‘Maar school, dan ben je op school weet je. Als je Engels docent bent, dan ben je Engels docent. Dan moet je maar

weer net zin hebben in een andere opleiding. Maar dat is wel beperkt.' (R13). In een baan als docent kun je tot een bepaalde hoogte groeien. Het is ook lastig om je nog te ontwikkelen. 'Ik wilde mezelf de opties geven om nog in andere richtingen te ontwikkelen. Dus ik vind lesgeven nu nog heel erg leuk om te doen, maar ik wilde mezelf wel de opties bieden om dan op die twee dagen die ik nog over had ander werk ernaast bij te nemen.' (R20). Een respondent merkte op dat wanneer je als docent eenmaal je bevoegdheid hebt, je altijd nog les kunt geven in het onderwijs. 'We hebben geen registraties zoals verpleegkundigen dat je up-to-date moet houden of dat je iets kwijt raakt of weet ik veel wat.' (R18).

Een aantal respondenten geeft aan dat het in hun karakter zit, om na een paar jaar hetzelfde gedaan te hebben, behoefte hebben aan iets anders. 'Maar dat heb ik heel mijn leven altijd al gehad. Ik heb altijd na een aantal jaar dan is voor mijn de uitdaging weg zeg maar, dan moet ik iets nieuws doen.' (R15). 'Sinds ik bij die school weg ben gegaan, heb ik voor mezelf besloten om niet meer ergens fulltime te werken. Ik vind veel te veel dingen leuk.' (R6).

### **3) Gebruik maken van expertise uit extra opleiding**

Een aantal respondenten werkzaam in het po hebben nadat zij de pabo hebben afgerond één of meerdere post-hbo(s) en/of master(s) gedaan (4/20), maar ook andere respondenten hebben extra cursussen gevolgd of certificaten gehaald. Twee respondenten hebben de academische pabo gedaan en daarmee naast de pabo ook een bachelor pedagogische wetenschappen gehaald. Al deze respondenten geven aan dat zij iets wilden met de kennis die zij tijdens hun aanvullende opleiding hebben vergaard. Zij ervoeren dat zij niet iets met die kennis en vaardigheden konden doen in hun werk als docent. Om deze reden zijn zij op zoek gegaan naar iets waar zij wel iets met die kennis konden doen. 'Ik heb meerdere opleidingen gedaan, ik zit al 17 jaar in het onderwijs en ik wil iets met die kennis doen, ik wil die delen.' (R10). De respondenten ervaren dat zij vanuit school geen ruimte kregen om extra taken op te pakken naast het lesgeven. 'Maar door het lerarentekort bleef dat zeer sporadisch. En daar baalde ik eigenlijk heel erg van. Dat ik dacht ja, ik heb die opleiding gedaan en nu doe ik er niet mee wat ik er mee wilde doen.' (R3).

### **4) Op ander niveau bijdragen aan onderwijs**

Een aantal respondenten merkten dat zij niet meer vijf dagen voor de klas wilden staan, maar wel begaan zijn met het onderwijs. Zij hadden de behoefte om op een andere manier met het onderwijs bezig te zijn, maar door de lerarentekorten is hier op de

scholen geen ruimte voor. Goed onderwijs is het belangrijkste doel van het werk als docent, maar dat kan volgens sommige ook op andere manier dan voor de klas staan. 'Ik wil nadenken, ik wil mijn hersenen meer gebruiken. Ik wil kijken, oké, hoe kan het ook anders en is dit goed voor scholen waar ik werk.' (R3). 'Met onderwijs maken bezig, met vernieuwend onderwijs bezig. Ik wilde heel graag voor mezelf kijken op een ander abstractie niveau hoe dat in mekaar zit.' (R4).

### **5) Financieel motief**

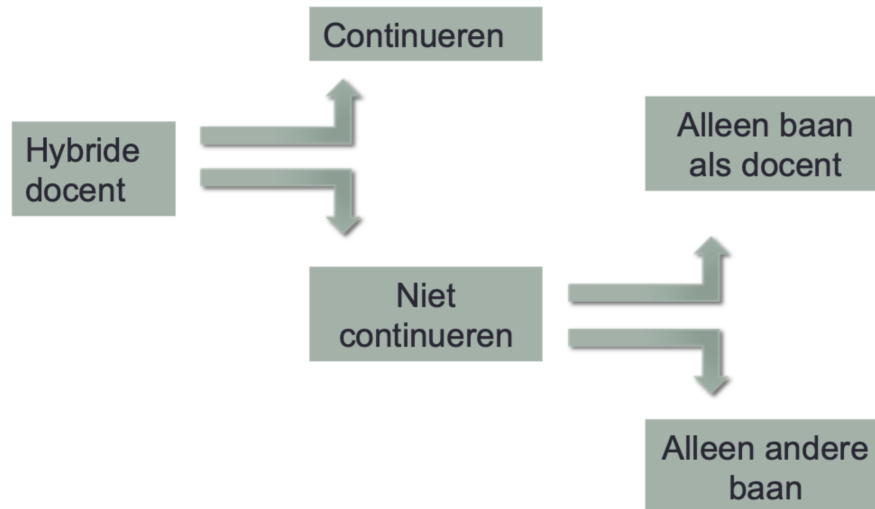
Een minder vaak genoemd motief om te combineren is een financieel motief. Voornamelijk de respondenten die zpp'er zijn naast hun baan als docent (5/20), geven aan dat zij een baan als docent hebben voor het basisinkomen. Dat inkomen geeft zekerheid. Het inkomen uit het eigen bedrijfje is onzeker. 'Dus ik weet met mijn onderwijssalaris kan ik alles betalen en alles wat er bovenop komt is hele mooie, zijn hele mooie vakanties of auto of ja.. noem het maar op.' (R1). 'Ik verdien nog niet genoeg om met [het inkomen uit] mijn bedrijf die hypotheek te kunnen betalen dus er moet gewoon iets bij.' (R19). Een andere respondent (R20) geeft aan toch maar voor de klas gaan staan, omdat er in haar vakgebied niet veel potentie zat in andere banen om rond te kunnen komen. Respondent 6 geeft aan dat hij er financieel juist op achteruit gegaan is. Hij geeft aan dat hij combineert, omdat hij dat leuk vond en niet omdat het meer geld opbrengt. 'Dit moet je echt doen omdat je het leuk vindt. Die moet je niet doen omdat je rijk wordt, sterker nog, voor ons, voor mij en mijn vriendin is het helemaal niet zo interessant, ook belasting technisch gezien.' (R6).

## **4.3 Toekomst als hybride docent**

In het volgende deel van het interview is gevraagd of de respondenten de intentie hebben de combinatiebaan te continueren of niet te continueren. Vervolgens is de respondenten gevraagd hoe zij tegen een toekomst kijken waarin zij alleen als docent werkzaam zouden zijn. Vervolgens is ook gevraagd hoe zij kijken tegen een toekomst waarin zij alleen in de andere baan werkzaam zouden zijn. In deze paragraaf worden de antwoorden toegelicht.

De respondenten is gevraagd naar de toekomst van de combinatiebaan. In de afbeelding op de volgende pagina is te zien hoe dit gevraagd is aan de respondenten.

Eerst is de respondenten gevraagd of zij de intentie hebben om de baan te continueren. Vervolgens is gevraagd hoe zij aankeken tegen een enkele baan als docent. Tot slot is gevraagd hoe zij aankeken tegen een enkele baan als niet-docent.



Afbeelding 4: route van de combinatiebaan

### Continueren

De meeste respondenten (15/20) geven aan dat de combinatiebaan hen goed bevalt en geven aan daarom de combinatiebaan te willen continueren. 'De combinatie van lesgeven en mijn bedrijf, ja, die past zeker bij mij. Ik denk zelfs dat dat beter past dan alleen lesgeven of alleen maar bedrijf.' (R19). 'Ik vind het echt perfect.' (R14). Zo geeft respondent 6 aan dat hij in beide banen niet voltijd zou willen werken en de combinatie daarom zo prettig vindt. 'Dus ik zou allebei op dit moment niet fulltime willen' (R6).

Veel respondenten geven aan dat het combineren van een baan als docent met een baan ergens anders naar hen idee de ideale manier is om goede docenten, die het niet meer naar in hun hebben in het onderwijs, in het onderwijs te houden. Juist de mensen met ambitie moet je houden in het onderwijs, maar door het combineren krijgen zij de ruimte om ook iets te doen waar zij andere vaardigheden of kennis tot uiting kunnen brengen. 'Ik zie het ook wel als mogelijkheid om juist mensen binnen het onderwijs te houden, doordat ze die combinatie kunnen maken.' (R2)

Respondent 19 is een jaar gestopt met combineren om meer aandacht te geven aan haar eigen bedrijf. Zij realiseerde zich tijdens dit jaar dat zij het onderwijs miste, dus zij wil na deze zomer weer haar eigen bedrijfje gaan combineren met een baan als docent. 'Ik zit op dit moment as we speak weer met de vacature site voor me neus omdat ik het lesgeven op school toch ook wel mis.' (R19). Ook andere respondenten geven aan dat zij in de toekomst misschien tijdelijk stoppen met combineren, maar het liefst daarna het combineren weer oppakken.

De docenten die lesgeven in het hbo en mbo (6/20) vertellen dat zij zich niet meer kunnen voorstellen dat zij alleen voor de klas staan, omdat zij ervaren dat het combineren van een baan als docent met een baan in de praktijk voor het beroepsonderwijs cruciaal is. 'Ik zou niet vijf dagen op het onderwijs willen werken. Je raakt toch alle voeding met de beroepspraktijk kwijt.' (R16).

### **Niet continueren**

De overige 5 respondenten geven aan dat zij liever zouden willen stoppen met de combinatiebaan. 'Ik denk niet dat ik het volgend jaar nog zou willen.' (R8). De combinatiebaan kost hen teveel energie en om die reden hebben zij de intentie om met een van de twee banen te stoppen. Zo wil respondent 13 stoppen met het combineren, omdat zij altijd vier dagen heeft gewerkt. Door de combinatiebaan werkt zij nu vijf dagen, maar heeft zij ervaren dat zij liever terug gaat naar vier dagen als docent. 'Dus beetje te veel denk ik. Het is nu ook na de zomer houdt dit op. Dan ga ik weer terug naar vier dagen.' (R13). De respondenten die aangeven de intentie hebben om de combinatie niet te continueren, is gevraagd of zij dan zouden kiezen om te stoppen met de baan in als docent of met de andere baan.

### **Alleen baan als docent**

Van de 5 respondenten die aangeven het liefst de combinatiebaan niet te continueren, zou alleen respondent 13 willen stoppen met de andere baan en weer volledig voor de klas willen gaan staan. De andere 4 respondenten die de combinatiebaan niet willen continueren, geven aan dat zij zouden kiezen om te stoppen met werken als docent. 'Dus als ik fulltime voor de klas, ik noem maar even het woordje 'terug' zou gaan staan, zou mij dat niet meer de energie opleveren die ik nu van mijn [andere] werk krijg.' (R2).

De respondenten die aangeven de combinatiebaan te willen continueren is ook gevraagd of zij denken ooit nog voltijd voor de klas zullen staan. De meeste respondenten antwoorden dat zij dat niet zien zitten. 'Alleen onderwijs is niet echt mijn ding.' (R5). 'Ik zou niet alleen voor de klas willen staan. Dat wil ik niet. Daar ben ik wel achter.' (R12). 'Maar nooit fulltime. Vind ik echt ondoenlijk.' (R17). Toch geven veel respondenten aan dat zij zich niet kunnen voorstellen dat zij helemaal geen les meer zouden geven. 'Want ik wil eigenlijk voor geen goud de klas uit. Want ik vind de klas, met de leerlingen gewoon heel erg leuk.' (R4). Zo geeft respondent 13 aan dat zij nog veel energie haalt uit de dynamiek in het onderwijs en daarom nog niet zou willen stoppen met werken in het onderwijs. 'Ja, gewoon zo'n gesprekje met zo'n puber die uit zijn bol gaat. Die op het hoekje staat te roken terwijl het niet mag. Dat soort dingen. Dat zit gewoon in me. Daar krijg ik wel heel veel voldoening uit.' (R13). Sommige respondenten opperen dat zij zich kunnen voorstellen dat zij misschien tijdelijk even uit het onderwijs gaan, maar uiteindelijk altijd weer terugkomen. 'Want ik kan school gewoon niet loslaten.' (R3). Anderen zien het voor zich om een tijdje weer voltijd in het onderwijs te gaan. 'Er zit wel iets achter in mijn hoofd om weer eens een keer een jaar voor de klas te gaan staan. En dan een eigen klas te draaien. Dat is wel iets wat ik zie dat mogelijk is.' (R18).

Respondent 3 geeft aan dat zij wel vijf dagen voor een school zou willen werken, maar dan niet vijf dagen voor de klas wil staan. Zij zou bijvoorbeeld andere taken op de school willen uitvoeren op de dagen dat zij niet voor de klas staat. 'Maar dan moet het wel echt in formatie zijn vastgelegd dat ik die dag vrij ben voor geen klassikale taken.' (R3).

### **Alleen andere baan**

Van de respondenten die aangeven de combinatiebaan niet te willen continueren, waren er dus 4 die de keuze zouden maken om niet meer les te geven en alleen de andere baan te continueren. Zo geeft respondent 1 aan dat als hij de zekerheid had dat zijn eigen bedrijfje goed zou lopen, hij het liefst voltijd daarmee bezig zou willen zijn en zou willen stoppen met werken als docent. Respondent 2 geeft aan dat zij, door het combineren, heeft ervaren, dat zij zou willen stoppen met werken in het onderwijs en zou willen werken in een adviserende functie of in een onderzoeksrol.

De respondenten die aangeven de combinatiebaan te willen continueren is ook gevraagd of zij denken ooit alleen de andere baan voort te zetten. De reacties op deze vraag zijn gevarieerder dan de reacties op de vraag voor de baan als docent. Een aantal



docenten ziet het voor zich dat zij het onderwijs zouden verlaten en (tijdelijk) voltijd in de andere baan zouden werken. 'Dus ik kan me voorstellen dat ik misschien even wat anders doen, maar ik kan altijd weer terug.' (R10).

Anderen geven aan niet voltijd in een andere baan te willen werken. Zij missen in de andere baan de creativiteit van de studenten. 'Maar ik denk als je vijf dagen achtereen dat doet. Dat er ook wel een beetje de sleet in komt. Als ik hier kom, heb ik altijd zin, motivatie om iets moois te maken. Ik word geprikkeld.' (R16). Respondent 20 vertelt dat zij het contact met de leerlingen zou missen als zij alleen maar zou werken voor haar andere baan. 'Maar wat ik me wel gerealiseerd heb is dat het contact met die leerlingen en de afwisseling van het werk, dat geeft dan ook wel weer energie, zodat ik mezelf niet echt terug kan zien gaan naar bijvoorbeeld vijf dagen achter de computer of in de boeken.' (R20).

#### 4.4 Job resources

In het volgende deel van het interview is de respondenten gevraagd welke kenmerken van de combinatiebaan zij ervaren als een lust. De antwoorden van de respondenten zijn gebundeld onder vijf kenmerken die het meest genoemd zijn: afwisseling, autonomie, uitwisseling, waardering van studenten en zelfvertrouwen.

##### 1) Afwisseling

De respondenten zijn het unaniem met elkaar eens dat zij veel energie krijgen van de afwisseling in hun werk. Dit betreft niet alleen afwisselingen van werkzaamheden, maar ook afwisseling van gezichten, werksfeer en cultuur worden genoemd als argument waarom een combinatiebaan een job resource is. 'Het probleem van een school is gewoon de waan van de dag. Elke dag is er gewoon iets wat afleidt van grote lijnen. En dat is, dat vind ik het lekkere van hier zitten, ja, je kan gewoon even op de grote lijnen blijven. Dat is wel een verademing.' (R4). Respondent 6, maar ook andere respondenten, noemt het werken met studenten bij de onderwijsbaan en het werken met professionals bij de andere een aangename afwisseling. 'Enerzijds met professionals en daarnaast met studenten aan de slag is eigenlijk iets wat voor mij heel goed werkt.' (R6).

Een andere vorm van afwisseling wat door meerdere respondenten genoemd is de afwisseling van in je eentje werken en werken met een hele klas studenten. Alleen in je eentje voor een laptop of alleen de hele tijd voor de klas staan wordt beide als

vermoeiend ervaren en juist die afwisseling zorgt ervoor dat respondenten ervaren dat zij op elk moment van de week energie hebben om te werken. 'Het is zo fijn om drie keer per week gewoon ergens naartoe te gaan waar mensen op je zitten te wachten. Dat ze blij zijn dat je er bent en je waarderen en waar het niet zo'n gevecht met mezelf is.' (R14).

Zoals eerder naar voren kwam, leven de respondenten van week tot week. Veel respondenten praten over hun energieverdeling verspreid over de week. De meeste hebben de eerste twee of drie dagen van de week de ene baan en de andere dagen van de week de andere baan. Door die afwisselingen ervaren de respondenten dat zij elke dag van de week zin hebben om te werken. 'Op woensdagmiddag denk ik, yes, ik mag morgen weer naar school. En op zondag denk ik yes, morgen niet meteen vaart der volkeren. Gewoon niet meteen kinderen, gewoon heel even mijn hoofd gebruiken.' (R3). 'Ik ben op maandag heel blij en ik ben op donderdag heel blij. En vorig jaar was ik op donderdag nooit meer blij. Dan was ik wel klaar met de week.' (R4).

Een aantal respondenten noemt een schijnbare tegenstelling: de respondenten werken door de combinatiebaan meer uren per week dan voorheen, maar ervaren daarentegen dat zij juist meer energie hebben tijdens hun werk dan voorheen. 'En doordat ik nu minder op school werk, vind ik mijn baan op school veel leuker.' (R10). 'Toen ik nog fulltime voor de klas stond, maakte ik misschien minder uren dan nu, maar kreeg ik veel minder energie dan ik nu krijg.' (R20).

## **2) Autonomie**

Een tweede veelgenoemde lust van het combineren van twee banen die wordt genoemd door respondenten is autonomie. De autonomie wordt met name ervaren in de andere baan en betreft de vrijheid om zelf te bepalen waar, wanneer en hoe gewerkt wordt. 'Ik kan naar de tandarts, ik kan naar de kapper, ik kan schuiven. Op school kan dat natuurlijk nooit.' (R10). 'Het is ook gewoon heel makkelijk om te zeggen van vandaag slaap ik even een beetje uit en ik kom wat later of ik ben zoveel jaar getrouwd, ik werk een dagje niet. Daar zijn ze hier ook heel makkelijk in. Dat vind ik heel fijn.' (R12). Voor veel respondenten geldt dat zij elke week hun uren anders indelen en schuiven met dagdelen. 'Ik heb dan de luxe nu dat ik die flexibiliteit vanuit mijn [tweede baan] heb en dat ik het redelijk kan combineren.' (R7).

De respondenten ervaren minder autonomie vanuit de school, maar daar is een voordeel dat er veel vakantie weken zijn, waardoor in die weken de vrijheid is om op andere dagen te werken. 'Als docent heb ik twaalf weken vakantie. Ja er is bijna geen bedrijf die mij dat gaat geven.' (R15). 'Want in de vakantie heb ik heel veel vrijheid, als ik niet weg ben.'

Dan kan ik ook zeggen hier van ik kom liever op maandag of woensdag, want dat komt me deze week beter uit.' (R20). Met name de respondenten die zpp'er zijn naast hun baan als docent, geven aan het zeer prettig te vinden dat zij een zekerheid van het onderwijs hebben, maar daarnaast de vrijheid hebben om zelf te bepalen wanneer zij werken voor hun eigen bedrijfje.

### **3) Uitwisseling van expertise, ervaringen en netwerk**

Een derde kenmerk van het combineren van twee banen dat door meerdere (12/20) respondenten wordt genoemd is de uitwisseling van expertise, ervaringen en netwerk tussen de banen. 5 van de 20 respondenten hebben een functie als ambtenaar naast hun baan als docent waarin zij zich bezig houden met onderwijsbeleid op gemeentelijk of nationaal niveau. De uitwisseling gaat van de school naar het beleid, maar ook van het beleid en onderzoek naar de school. 'Want het hoofddoel is gewoon om de verbinding te leggen tussen die twee werkvelden te leggen. Er is gewoon een onbegrip. Tussen mensen in het onderwijs, die weten niet wat ze bij de gemeente doen en de gemeente denken wel te weten wat er in het veld gebeurt, maar echt.. praktisch niet.' (R13). 'Ja, dus wat dat betreft is het leuk als je die overlap hebt. Dan voelt het ook minder als ik ga van het een naar het ander. Als het meer met elkaar te maken heeft, is het ook minder moeilijk om te switchen.' (R12).

De respondenten spreken over de uitwisseling op twee manieren: een informatie en kennisstroom van de school naar de andere baan en van de andere baan naar school. Zo geeft respondent 3 aan dat zij in haar werk als beleidsmedewerker interessante informatie meeneemt naar haar school. 'Ik gebruik mijn positie hier om de leraren beter te informeren. Dat is denk ik heel zinvol. Als ik hier een onderzoek of artikelen tegenkom, dan stuur ik ze eigenlijk altijd door.' (R3). Bovendien, vertellen een aantal respondenten, kan je voor de school gastdocenten, stage adressen of bedrijfsbezoeken regelen vanuit je netwerk van je andere baan. 'En dan kan je uit je netwerk weer gastdocenten vragen.' (R12). 'Ik neem zoveel mee vanuit de orthopedagogiek. Dus die combinatie vind ik waardevol.' (R8).

Anderzijds is er ook een stroom van expertise en vaardigheden van de school naar de andere baan. 'Want ik vind dat ik doordat ik steeds moet uitleggen aan studenten waarom je bepaalde keuzes maakt of waarom je bepaalde keuzes niet maakt, bepaalde vragen, het maakt je heel erg bewust van hoe je je werk doet. Dat heeft ook wel weer, vind ik, een gunstige invloed gehad op ik mijn werk doe. Ik doe dat bewuster. Dus het is echt twee kanten op.' (R15). Respondent 10 vertelt dat zij vaardigheden die zij toepast in de klas ook in haar andere werk kan gebruiken. 'Wat werkt voor een groep kinderen, werkt ook voor een

groep volwassenen. Dus ik kom erachter dat ik heel veel vaardigheden die ik in het onderwijs enorm heb ontwikkeld gewoon kan kopiëren naar het werk hier.’ (R10). Meerdere respondenten geven aan dat zij vaardigheden van de baan als docent toepassen in hun andere werk. ‘En je kan trouwens met vervelende klanten heel goed omgaan, omdat je al een aantal jaar voor de klas hebt gestaan.’ (R17).

#### **4) Waardering van studenten**

Een bijkomend voordeel dat een aantal respondenten ervaart bij de uitwisseling van contacten, ervaringen en kennis tussen de andere baan en school is de waardering van de studenten. Een aantal respondenten vertellen dat zij in de lessen zoveel mogelijk voorbeelden uit hun andere werk proberen in te brengen. ‘Ik kan ook vandaag wat zien en dat ik denk ik ga dat morgen in de les verwerken.’ (R15). ‘Dus als voorbeeld in de lessen, dan denk ik dat dat voor studenten waardevol is. Dat je het een beetje kunt laten zien en dat je.. misschien dat het ook wat geloofwaardiger is.’ (R14). Respondent 17 geeft aan dat zij vroeger op school de docenten die in hun loopbaan als iets anders hadden gewerkt meer waardeerde. ‘Ik heb ook zelf gemerkt dat ik tijdens mijn eigen tijd op school veel meer respect had voor die mensen die buiten school of universiteit ook ergens anders gewerkt hadden. Gewoon, dat ze vertellen wat ze meegemaakt hebben’ (R17).

Leerlingen vinden het interessant dat een docent ook werkzaam is in de praktijk. ‘Mijn grote pré is natuurlijk dat ik gewoon met één been in de beroepspraktijk sta. Studenten die hangen aan je lippen.’ (R16). Respondent 5 vertelt dat studenten weten dat zij in het bedrijfsleven een netwerk heeft en benaderen haar actief met tips voor stageplekken of banen. ‘Maar ik ben ook iemand dat stel dat jij een plek zoekt ergens en jij vraagt mij via LinkedIn of wat dan ook, dan ga ik echt voor je nadenken. En dat weten studenten ook en dat vinden ze heel fijn.’ (R5). ‘Dus ja, studenten hebben wel vaak zoiets van goh ja, leuk, praktijkvoorbeelden of geen stoffige docent of iets anders.’ (R6).

#### **5) Zelfvertrouwen**

Een laatst veelgenoemd kenmerk van het combineren van twee banen dat door een aantal respondenten wordt genoemd is de ervaring dat zij meer zelfvertrouwen hebben in hun eigen kunnen. Respondenten ervaren dat zij door het combineren van een baan als docent erachter zijn gekomen dat zij ook de kennis en vaardigheden hebben om buiten het klaslokaal iets te doen. ‘Want je maakt ook wel vind ik als persoon en zeker ook wel als onderwijsprofessional best wel een ontwikkeling door als je dit soort dingen doet. Waardoor je misschien ook weer jezelf je blikveld wat anders richt.’ (R2).

Meerdere respondenten zijn het met respondent 2 eens dat het combineren hen er toe heeft gezet dat zij op een andere manier kijken naar hun toekomstige loopbaan dan daarvoor. 'Maar wat ik me wel gerealiseerd heb nadat ik nu in het onderwijs heb gezet, is dat ik toch wel dat het contact met die leerlingen, dat geeft dan ook wel weer energie. Ik zie mezelf niet echt terug gaan naar bijvoorbeeld vijf dagen achter de computer of in de boeken.' (R20.) Daarbij komt ook dat doordat je ergens anders werkt, je een netwerk opbouwt die kansen biedt op een arbeidsmarkt. 'Zo zie je maar weer dat het je netwerk natuurlijk onwijs voedt.' (R12).

Naast meer zelfvertrouwen in eigen kunnen in een omgeving buiten het klaslokaal, ervaren sommige respondenten dat zij meer zelfvertrouwen hebben in hun werk op school. Zo geeft respondent 2 bijvoorbeeld aan dat zij verbaasd is over zichzelf dat zij, ook al zijn ze niet elke dag op school, het toch lukt om alles bij te houden en de klas te draaien. 'Ik merk eigenlijk dat dat me heel goed af gaat. Zo'n dag verloopt prettig en ik ga naar huis, dus dat geeft mij ook wel energie.' (R2).

## 4.5 Job demands

In het laatste deel van het interview is respondenten gevraagd welke kenmerken van de combinatiebaan zij ervaren als een last. De antwoorden van de respondenten zijn gebundeld onder vijf kenmerken die het meest genoemd zijn. De antwoorden zijn gebundeld onder de volgende kenmerken: schakelen, overwerken, inflexibiliteit van de school, gebrek aan steun van collega's, gebrek aan steun van leidinggevenden.

### 1) Schakelen tussen twee banen

Een kenmerk van de combinatiebaan die in het antwoord van vrijwel elke respondent naar voren kwam is de het schakelen tussen de twee banen. Dit is iets waar de respondenten voor gekozen hebben, zij hadden namelijk behoefte aan afwisseling in hun werk, maar het afwisselen heeft ook een keerzijde. De meeste respondenten geven aan dat het af en toe vermoeiend is om constant te schakelen en af te stemmen. 'Ik wil niet zeggen dat het gemakkelijk is. Maar ik denk dat het voor heel veel mensen best wel een drempel is. Want het vraagt wel heel veel plannen en afwegen en het vraagt iedere keer schakelen dus twee werelden.' (R7).

Zo geven respondenten aan dat zij graag op de hoogte zijn van de ontwikkelingen binnen een organisatie. Wanneer je dan vervolgens maar twee of drie dagen aanwezig bent, krijg je minder direct mee. 'Het is voor jezelf best wel even schakelen, want je moet toch in twee dagen eigenlijk alles in je opnemen wat je anders in een week zou doen.' (R3).

Het verschilt per respondent of zij het werk strikt gescheiden houden of dat het door elkaar loopt. Sommige geven aan dat zij tijdens hun werk op school niet voor hun andere baan werken en andersom. 'Ik zal nooit de laptop die hier [op school] gebruikt wordt op surfen voor mijn andere werk, dat hou ik heel erg gescheiden.' (R5). Andere geven aan dat zij wel tijdens hun andere werk telefoontjes plegen. 'Als ik hier wel eens een telefoontje tussendoor moet doen dan denk ik van ja, daar voel ik me dan ook helemaal niet bezwaard over.' (R14). Wat betreft de mail en whatsapp: deze meeste respondenten checken tijdens hun werk hun mailbox of whatsapp voor hun andere werk. 'Wat ik dan wel eens doe is met name in de lunchpauze even checken of er misschien dingen waren waar ik misschien iets mee zou moeten.' (R19). De meeste respondenten houden het werk dus niet strikt gescheiden van elkaar.

Het verschilt ook per respondent hoe streng zij zijn tegen de school of de andere werkgever of zij komen op de dag dat zij voor de andere baan werken. 'Afspraken op maandag en dinsdag [op school] zeg ik gewoon keihard af. Dus ik ga ook nooit naar een afspraak heen, ook al is die hartstikke belangrijk, want ik werk ergens anders.' (R15). Andere hebben de twee banen bij elkaar in de buurt en wisselen af. Dit heeft zo zijn voordelen wat betreft de reistijd, maar het wordt ook ervaren als een valkuil, omdat je dan probeert op dezelfde dag voor beide werkgevers iets te doen. 'Net zoals vorige week had ik dus één dag dat ik hier, daar, hier, daar was. Toen had ik aan het einde van de dag zoiets van oef, dat is echt onrustig.' (R12). 'Normaal gesproken heb ik op woensdag altijd vergaderingen van de school en op vrijdagmiddag geef ik dan onderwijs. En op woensdagmiddag en vrijdagochtend werk ik dan hier. Maar vandaag is het dan weer omgedraaid. Dat is ook wel het nadeel van zo hybride werken denk ik.' (R9).

Respondenten ervaren dat het niet zo zwart-wit is als van tevoren bedacht. Er zijn altijd wel vergaderingen of andere zaken die plaatsvinden op de dagen dat je er niet bent. Respondenten geven toe dat zij moeite hebben met accepteren dat er niet altijd gewisseld kan worden. 'Mijn baas hier is natuurlijk ook wel flexibel, maar dat kan allemaal maar in beperkte mate, dus ik kan niet blijven wisselen de hele tijd. Want dan weet niemand wanneer ik waar ben.' (R9). Een respondent geeft aan dat het lastig is om te realiseren dat

je geen volledige commitment kan hebben. Je moet streng zijn en soms dingen afzeggen. Een respondent geeft aan dat zij iemand is die graag bij alle ontmoetmomenten aanwezig is, maar met twee banen lukt dat niet. Respondenten vertellen dat je, om de combinatiebaan vol te houden, je het vermogen moet hebben om goed af te kunnen wegen wat je afzegt en waar je wel heen gaat. 'Anders overleef je twee parttime banen niet. Je moet gewoon accepteren dat je dingen mist op beide plekken. Dat is gewoon zo.'(R4).

Enkele respondenten (5/20) hebben een grote overlap tussen de twee banen. De school heeft baat bij wat de hybride docent in zijn andere werk doet. Wanneer dat zo is, moet je als hybride docent extra scherp zijn en weten wat je wel of niet kan delen, aldus de respondenten. 'Je moet ook wel uitkijken hoor. Want je hebt natuurlijk ook je geheimplicht en je hoort hier dingen die dan weer niet handig zijn. Dus het is ook wel topsport soms. Het is heel erg schakelen en kijken van waar ben ik mee bezig, dus dingen moet je soms ook gescheiden kunnen houden.' (R12). 'Dat brengt toch met zich mee dat je je steeds goed moet realiseren met welke bril op je eigenlijk ergens zit. Dus dat is wel iets waar je zelf constant mee bezig moet zijn.' (R2).

## 2) Overwerken

Een tweede kenmerk wat door de meeste respondenten wordt ervaren als een last is overwerk. 'Ja, dus als je het hebt over en 40-urige werkweek, dat zit er niet. Zelfs op dit moment werk ik 60 tot 70 uur.' (R5). Zo geven respondenten aan dat zij dagelijks de mail van beide banen willen lezen. 'Maar die vragen en die problemen die gaan ook op maandag en dinsdag door. En op maandag en dinsdag kreeg ik dus mails zeg maar van studenten, maar ook van collega's voor dingen die gedaan moesten worden. Maar in principe lees ik die niet bij bedrijf. Dus dat is dan avondwerk.' (R15). Respondenten geven ook aan dat zij graag bereikbaar willen zijn voor studenten, dus ook in het weekend reageren op mails of whatsappjes. 'Dan mogen ze van mij altijd whatsappen. En dat is dus ook in het weekend en ook op de dagen dat ik hier niet werk. Dat is niet altijd handig, maar ja.. ik vind het ook onhandig als ze enorm vertraging oplopen en dan pas de volgende dag iets kunnen vragen.' (R14).

Andere respondenten geven aan dat zij graag strenger voor zichzelf willen zijn en niet meer in de avonduren taken oppakken. 'Soms probeer ik mezelf ook wel te zeggen van het is 6 uur geweest, het is niet meer open. Maar dan ga ik dat toch nog wel even doen.' (R20). Soms wil je iets heel graag oppakken, omdat je het interessant vind, vertellen de



respondenten, maar je moet jezelf wel steeds vragen hoeveel tijd het kost. Het moet wel haalbaar zijn. 'Het feit dat je alles heel leuk en interessant vindt, kan er dus voor zorgen dat je dus iets teveel hooi op je vork zou kunnen nemen.' (R2)

Sommige respondenten kiezen er bewust voor om in de avond te werken, om zo aan het eind van de middag even niet te werken. 'Nakijken bijvoorbeeld doe ik gewoon lekker thuis. Wat mij dan uitkomt. Dat is ook heel vaak in de avond.' (R11). Een andere respondent heeft hetzelfde argument: zij werkt over in de avond, voor het weekend, zodat zij daarna een aantal dagen niet hoeft na te kijken. Het nakijkwerk, zeggen vele respondenten, is in verhouding meer naarmate je minder werkt in het onderwijs. In een paar dagen al het nakijkwerk doen voor school is krap. 'Dus het kan denk ik wel in die drie dagen, maar dan ja, dan is het wel hectisch denk ik. Dan is het inderdaad op die vrijdag dan ben ik vrij en dan denk ik dan kijk ik nu alvast die twee toetsen na, want dan heb ik het volgende week iets rustiger.' (R20).

Voor sommige respondenten geldt dat het overwerken structureel is. Respondent 8 geeft aan dat zij liever 4 dagen in de week werkt, zodat ze over kan werken op vrijdag en dan de garantie heeft dat ze twee dagen weekend kan houden. 'Als ik nou vier dagen ga werken, is het een keertje druk, dan werk ik nog een keertje op vrijdagochtend, maar dan heb ik in ieder geval twee dagen weekend. Want ik merk dat het heel vermoeiend is om de hele week te werken en eigenlijk ook niet echt weekend te hebben.' (R8)

De respondenten verschillen over het feit of zij in de trein kunnen werken of juist in de trein de rust nemen. Respondenten die moeten reizen en werken in de trein, maken hele lange werkdagen. 'Dus eigenlijk zijn mijn dagen wel heel lang. Ik begin altijd om half 7 met werken, want dan zit ik in de trein en ga ik colleges voorbereiden, dingen nakijken. En de terugweg reserveer ik meestal tijd voor mijn eigen praktijk.' (R14).

Een respondent heeft een tijdje een burn-out gehad. Hij had twee banen, waarvan één vaak in het weekend. '[een aantal jaar geleden] ben ik burn-out geraakt. Dat had ook wel met de werkdruk te maken. Toen ben ik bijna een jaar eruit geweest.' (R16) Hij geeft aan dat hij nog steeds wel op het randje loopt, maar wel beter zijn grenzen weet aan te geven. Hij geeft aan dat hij toen niet zijn grenzen kon aangeven, maar dat daar ook in die tijd niet naar gekeken werd. 'Waardoor ik jarenlang voor veel te veel gewerkt heb. Veel meer dan mijn aanstelling groot was. Dat voelde ik ook wel.' (R16).

Een respondent geeft aan vooral voor de school over te moeten werken. Hij vindt dat hij voor die uren extra betaald zou moeten krijgen. 'Daarvoor moet ik extra werken, dat is prima, maar daarvoor moet ik gewoon uren krijgen. Dat moet ik niet in het weekend gaan



doen. We zijn ook gek met zijn allen denk ik.' (R18). 'En de hoofdzaak en bijzaken is nu te vaak niet meer in balans bij het onderwijs, vind ik zelf.' (R11)

### **3) Dominantie van het schoolsysteem**

Een derde kenmerk die door veel respondenten wordt ervaren als last is de inflexibiliteit van de school. 'Daar zijn ze eigenlijk niet flexibel en ik merk dat hert wel heel erg lastig is soms hoor.' (R7). De autonomie die door een groot aantal respondenten wordt ervaren bij het andere werk, is niet aanwezig op de school. 'Maar hier is het natuurlijk, als ik extra uren maak dan kan ik weer zeggen nou, dan werk ik volgende week wat minder. Maar dat kan niet in het onderwijs.' (R10). 'En op school moet je gewoon zo, dan moet ik zorgen dat ik er om half 8 ben. Ik ben er gewoon om half 8 en ik ga om 6 uur weg.' (R13). De respondenten geven aan dat de lessen van de studenten altijd voorrang hebben. Je kan niet zo maar een les verplaatsen. 'Ja, de lessen zijn heilig. En zo'n rooster is zo vast als een stuk beton' (R4). Het viel op dat vooral docenten werkzaam in het primair onderwijs zeer weinig flexibiliteit van de school ervaarden. 'Basisschool is sowieso een heel ander verhaal. Echt. Dat is echt een van de dingen waarom ik ben weggevlucht. Je hebt totaal geen autonomie.' (R12).

Een aantal respondenten geven aan dat zij het onderwijssysteem te traditioneel vinden. 'Van goh wat kan nou een docent van één dag in de week betekenen voor een student. Of wat kan een docent die één dag in de week werkzaam is, betekenen voor het onderwyscurriculum. Maar dat vind ik vrij traditionele gedachtes.' (R6). In het onderwijs wordt weinig onderscheid gemaakt in contracten. Het is lastig om naast docent ergens anders mee bezig te zijn, omdat de school verwacht dat je altijd beschikbaar en bereikbaar bent. 'Er is een heel erg gelijkheid denken in het onderwijs. Je bent leerkracht of je bent het niet. Er bestaat weinig ongelijkheid.. het denken in ongelijkheden in leerkrachten is heel moeilijk.' (R7). 'Omdat wordt gezien als goed en fijn dat leerlingen vijf dagen hetzelfde gezicht hebben. En dat is misschien voor de leerlingen ook wel goed. Maar ik denk dat er ook gekeken moet worden naar wat is goed voor ons? Wat is goed voor de leerkracht?' (R3).

Daarnaast zijn er ook een aantal respondenten die vinden dat scholen te weinig doen met talenten van docenten. Op elke school zijn docenten die een aanvullende opleiding hebben gedaan of andere talenten naast het lesgeven. Deze talenten worden volgens de respondenten niet benut. Voor extra taken wordt iemand ingevlogen, terwijl het soms zo is dat er iemand binnen de school aan het werk is die deze taak zou kunnen oppakken. Naast dat het de school geldt financieel gunstiger kan zijn als intern iemand

iets oppakt, maak je de docent ook blij dat diegene bezig kan zijn met werkzaamheden buiten zijn of haar directe taakgebied. 'Ja, luister, je wil toch dat je experts in jouw team hebt. Die elkaar verder kunnen helpen. Anders wordt er weer iemand van buitenaf ingevlogen. Terwijl het talent zit er, dus maak daar dan alsjeblieft gebruik van.' (R3).

Respondenten benadrukken dat het lastig is om iets te veranderen binnen het onderwijs. Het is lastig om iets te veranderen binnen het onderwijs. 'Ja het is natuurlijk echt een soort van mammoetdenker die als je die een graad in koers wil laten wijzigen, dan heb je echt wel 80 sleepbootjes nodig om dat te laten gebeuren. En toch is dat wel heel erg nodig.' (R4). 'Als het onderwijs daar meer op aanpast dan helpt dat leerkrachten die meer dan alleen maar leerkracht willen zijn of leerkrachten die vanuit de zijinstroom deels in het onderwijs inkomen.' (R7).

#### **4) Onbegrip van collega's**

Naast de inflexibiliteit van de school, wordt ook onbegrip van collega-docenten ervaren als een job demand. De respondenten geven aan dat zij wisselende reacties krijgen van collega's van de school. De respondenten ervaren een onderscheid tussen reacties van directe en indirecte collega's. Indirecte collega's, collega's die met de hybride docent weinig contact hebben, begrijpen niet wat een hybride docent inhoudt. Omdat zij het niet begrijpen, ontstaat er soms een verkeerd beeld van de hybride docent. 'En als ik zeg dat ik een eigen bedrijf heb, dan denken ze ook dat ik met een Audi langs kom rijden en dat ik in een heel groot huis woon. En daar ontstaat een beeld van je. Die klopt helemaal niet met de werkelijkheid.' (R1).

Directe collega's snappen iets beter wat de hybride docent doet, omdat zij meer contact hebben. Sommige respondenten ervaren dat de collega's benieuwd zijn naar wat zij doen, maar het vaak niet snappen. 'Ik weet wel dat ze in het begin echt dachten van ja wat doe je dan drie dagen op kantoor?' (R3). Wat respondenten als een job demand ervaren is dat directe collega's niet snappen dat zij niet vrij zijn op de dagen dat zij niet op school zijn. Meerdere respondenten geven aan door collega's gebeld te worden met de vraag om iets op te pakken, terwijl zij niet aan het werk zijn voor de school. 'Ze hebben vandaag studiedag bij ons op school. En dan word ik toch gebeld om wat te bespreken.' (R3).

### **5) Onbegrip van leidinggevende**

Een aantal respondenten geven ten slotte aan dat ook leidinggevenden van de school niet begrijpen waarom docenten ergens anders werken. 'Maar daar wordt ook door leidinggevenden zo naar gekeken. Dat betekent ook dat je daar harder moet bewijzen.' (R1). 'Ik werk drie dagen op mijn school en dan ben ik twee dagen vrij. Maar ik ben niet twee dagen vrij. En dat is een hele lastige acceptatie. Op het moment dat een collega uitvalt, wat nog al eens gebeurt in het onderwijs, dan wordt er toch bijna van je geacht dat jij gaat invallen' (R1). Het is belangrijk dat leidinggevenden snappen wat je doet als hybride docent, zodat je in je kracht staat in je organisatie. Respondent 2 geeft aan dat zij met beide leidinggevenden van beide banen een keer rond de tafel is gaan zitten om verwachtingen naar elkaar uit te spreken en begrip voor elkaar te krijgen.

## 5. Conclusie

Het doel van het huidige onderzoek is om bij hybride docenten te bevragen welke kenmerken van hun combinatiebaan ervoor zorgen dat zij de combinatiebaan willen voortzetten. In het huidige onderzoek is geprobeerd een antwoord te vinden op de volgende hoofdvraag: *Wordt het combineren van banen door hybride docenten ervaren als job demand of job resource en hoe verhoudt zich dat tot de intentie de combinatiebaan te continueren?* Om hier een antwoord op te geven zijn een aantal deelvragen opgesteld. In dit hoofdstuk wordt eerst vanuit de bevindingen van de interviews antwoord gegeven op de empirische deelvragen om vervolgens antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag.

De eerste deelvraag luidt: *Op welke manieren geven hybride docenten hun combinatiebaan vorm?* Uit de bevindingen blijkt dat hybride docenten verschillen in hoe zij de week indelen. Sommige werken aaneengesloten dagen als docent, sommige werken op dezelfde dag voor beide banen. Daarnaast werken sommige in hun tweede baan voor een werkgever ook in de publieke sector, anderen bij een werkgever uit de private sector en weer anderen werken als zpp'er.

De tweede deelvraag luidt: *Wat zijn de motieven om twee banen te combineren?* De respondenten noemen soms meerdere motieven. Uit de interviews komen vijf motieven naar voren. Het meest genoemde motief om naast een baan als docent ook ergens anders te werken, is de behoefte aan afwisseling in het werk. Meer dan alleen een afwisseling noemden een aantal respondenten ook de behoefte aan een uitdaging of ontwikkeling als een motief om te gaan combineren. Een derde motief dat werd genoemd is de behoefte bij te dragen aan goed onderwijs, ook buiten de klas om. Een vierde motief om te combineren, is iets doen in een andere baan met de kennis of vaardigheden die zijn vergaard door de extra opleiding(en) die sommige respondenten hebben gevolgd. Zij ervaren dat zij binnen de school niet iets met de vergaarde kennis kunnen doen en hebben behoefte om dat wel ergens tot uiting te brengen. Een laatste, minder vaak genoemd motief, is een financieel motief.

De derde deelvraag luidt *Hoe denken hybride docenten over de continuering van hun combinatiebaan?* Van de respondenten geven er 15 aan de combinatiebaan te willen voortzetten. Zij geven aan het onderwijs niet te willen verlaten, maar niet voltijd in het

onderwijs te willen werken. 5 respondenten geven aan te willen stoppen met combineren en liever bij één baan werkzaam te zijn. 4 respondenten geven aan dan te willen stoppen met de baan als docent. 1 respondent geeft aan weer voltijd voor de klas te willen staan.

De vierde deelvraag luidt **Welke job resources ervaren hybride docenten in hun werk?** In de bevindingen komen 5 job resources naar voren. De meest genoemde job resource is afwisseling in het werk. Dit is voor veel respondenten ook een van de motieven, dus zij halen veel energie uit de afwisseling tussen organisatie, doelgroep en collega's. Een tweede job resource die veel wordt genoemd is de ervaren autonomie in de andere baan. Een derde kenmerk is de mogelijkheid om tussen beide banen expertise, ervaringen en contacten uit te wisselen. Een vierde job resource die wordt genoemd door een aantal respondenten is de waardering van studenten. Een laatst genoemde job resource is het meer zelfvertrouwen in eigen kunnen.

De vijfde en laatste deelvraag luidt **Welke job demands ervaren hybride docenten in hun werk?** Uit de bevindingen volgen 5 job demands. De meest genoemde job demand die hybride docenten ervaren is het schakelen tussen de twee banen. De tweede job demand die wordt genoemd is het overwerken in de avonden, in de weekenden en op vrije dagen. Een derde job demand wat bedrukkend voelt voor respondenten is de inflexibiliteit van de school. De vierde job demand die kan worden onderscheiden is het gebrek aan steun van collega's. Een laatste job demand die wordt genoemd, is het gebrek aan steun van leidinggevenden.

## **Conclusie**

Concluderend ervaren hybride docenten de combinatiebaan overwegend als een job resource, wat er toe leidt dat zij de intentie hebben om de combinatiebaan te behouden. Indien er teveel wordt overgewerkt en/of teveel moet worden geschakeld en/of te weinig sociale steun is vanuit de organisatie, de leidinggevende of collega's, valt het kwartje naar de andere kant en is de combinatiebaan een job demand. Dit leidt ertoe dat docenten de intentie hebben om de combinatiebaan niet voort te zetten. De baan in het onderwijs is dan de baan die niet wordt voortgezet.

## 6. Discussie

In dit hoofdstuk wordt gereflecteerd op de relevantie van het onderzoek. Allereerst wordt teruggekoppeld naar de relevantie van het onderzoek en worden een aantal implicaties voor de wetenschap genoemd. Daarna volgen de implicaties voor de praktijk. Vervolgens worden de beperkingen van het onderzoek besproken en tot slot worden suggesties gegeven voor vervolgonderzoek.

### 6.1 Relevantie

In het huidige onderzoek is geprobeerd een nog onderbelicht arbeidsmarktverschijnsel wetenschappelijk te onderzoeken: het combineren van twee banen. Op verschillende manieren heeft het huidige onderzoek bijgedragen aan de discussie over de combinatiebaan.

#### Vorm

Zo is gekeken naar de verschillende vormen waarin de hybride docent voorkomt. De docenten verschillen in de manier waarop zij de combinatiebaan vormgeven. Sommige willen minimaal 3 dagen per week in het onderwijs werken, andere werken maar één dag per week in het onderwijs. Zo zijn er hybride docenten bij hun tweede baan voor een werkgever, maar er zijn ook hybride docenten die als zzp'er werken naast hun baan als docent in loondienst. Voor elke hybride docent werkt een andere vorm. In het huidige onderzoek is geen vorm naar voren gekomen die het meest optimaal lijkt te zijn. Deze bevindingen komen overeen met recent onderzoek van Dorenbosch et al. (2017).

Wat opvalt is dat twee derde van de respondenten een andere baan hebben die gerelateerd is aan de baan als docent. 7 respondenten in hun andere baan in het onderwijsdomein werken, maar in een andere rol. Bijvoorbeeld als beleidsmedewerker of onderzoeker. 6 respondenten werkzaam in het hbo en mbo hebben een andere baan die inhoudelijk gerelateerd is aan de opleiding waarvoor zij lesgeven. Zo is geeft een freelance journaliste les op het hbo journalistiek.

## Motieven

Hybride docenten hebben verschillende motieven om een baan als docent te combineren met een andere baan. In tegenstelling tot wat in veel internationaal onderzoek naar voren komt als motief om te combineren (Wu et al., 2009), is onder de Nederlandse hybride docenten het hours-constraint hypothese amper aanwezig. Een aantal hybride docenten geven zelfs aan dat het naar hun ervaring financieel helemaal niet voordelig is. De hypothese dat werknemers banen combineren om zo meer geld te verdienen, gaat bij de hybride docenten dus niet op. Een aantal respondenten geven aan deels een financieel gerelateerd motief te hebben. Deze respondenten zijn zpp'er en geven aan de zekerheid van het inkomen van de baan als docent in het onderwijs prettig te vinden. Alles wat zij daarbij verdienen uit hun eigen bedrijfje is dan mooi meegenomen.

In de literatuur wordt tegenover het financieel motief, voor werknemers aan de 'onderkant' van de samenleving, ook een motief genoemd voor werknemers aan de 'bovenkant' van de samenleving: de heterogeneous-jobs hypothese. Deze hypothese veronderstelt dat werknemers behoefte hebben aan afwisseling, uitdaging en ontwikkeling (Huiskamp et al., 2001). Uit de bevindingen van het huidige onderzoek blijkt dat de meeste respondenten dit motief hebben om twee banen te combineren. De bevindingen laten echter zien dat afwisseling en uitdaging twee aparte motieven zijn. Wanneer de hybride docenten afwisseling als motief noemen, gaat om afwisseling in werkzaamheden, gezichten of werksfeer. Er is niet per se een behoefte aan meer uitdagende of moeilijkere werkzaamheden, maar behoefte aan andere werkzaamheden dan voor de klas staan als docent.

Wanneer de hybride docenten behoefte aan uitdaging noemen als motief, gaat het een stap verder dan afwisseling in het werk. De docenten zijn op zoek naar een uitdaging waar ze bepaalde vaardigheden willen ontwikkelen of iets nieuws willen leren. Deze motieven kunnen dus worden onderscheiden. Verder blijkt uit het onderzoek twee aanvullende motieven specifiek voor docenten. Zo zijn er docenten die gemotiveerd zijn om iets voor het onderwijs te betekenen buiten het klaslokaal. Ook zijn er docenten die een extra opleiding hebben gevolgd en iets met de vergaarde kennis willen doen in hun werk.

### Job resources

Verder is in het huidige onderzoek geprobeerd een bijdrage te leveren aan het herkennen van kenmerken van het werk die invloed hebben op de werkmotivatie bij werknemers met een combinatiebaan. In het huidige onderzoek is, voor zover bekend, voor het eerst bekeken welke job demands en resources worden ervaren bij werknemers met twee banen in plaats van één baan. Uit de bevindingen blijkt dat autonomie bij de andere baan als een job resource wordt ervaren door hybride docenten. Dit komt overeen met eerdere onderzoeken over job demands resources bij mensen met één baan (Ter Hoeven & Van Zoonen, 2015). Autonomie is bovendien een van de drie basisbehoeftes die volgen uit de Zelfdeterminatie theorie (Deci & Ryan, 2002). Voor een combinatiebaan geldt dus ook dat werknemers behoefte hebben aan autonomie in hun werk. De hybride docenten ervaren in hun werk als docent weinig autonomie, dus van de autonomie die zij ervaren in hun andere baan krijgen zij veel energie.

Een job resource die werd genoemd door de respondenten die specifiek is voor mensen met twee banen en bij mensen met één baan niet voorkomt, is de uitwisseling van expertise, ervaringen en netwerk tussen de baan als docent en de andere baan. Deze job resource doet denken aan het fenomeen *boundary crossing*. Het vetrekpunt van de boundary crossing theorie van Akkerman en Bakker (2011) is dat mensen tot innovatieve resultaten komen in hun werk wanneer zij over de grenzen van een organisatie heen werken. Een kijkje nemen in een hele andere wereld buiten de school zorgt dus voor nieuwe inzichten waardoor de kwaliteit van het lesgeven omhoog gaat. Er worden verbindingen gelegd tussen twee verschillende praktijken (Akkerman & Bakker). Wanneer dit lukt, halen hybride docenten hier veel energie uit. Het boundary crossing door docenten wordt voornamelijk door studenten gewaardeerd, blijkt uit het onderzoek.

Wat minder naar voren komt, maar wel wordt genoemd als job resource door een aantal respondenten is meer zelfvertrouwen in eigen kunnen. In eerder onderzoek naar combinatiebanen (Huiskamp et al., 2011; Dorenbosch et al., 2013) komt naar voren dat docenten bewust een twee baan naast een baan als docent nemen om zo hun loopbaankansen te vergroten. Uit de bevindingen van huidige onderzoek blijkt dat de hybride docenten pas nadat zij zijn gaan combineren realiseerden dat zij over



vaardigheden beschikken die zij ook in een andere context dan in een onderwijscontext kunnen benutten. Dit gevoel is een gevoel van competent zijn. Ook dit is een van de drie basisbehoeftes voor werkmotivatie (Deci & Ryan, 2002). Ook in een combinatiebaan hebben werknemers behoefte aan het gevoel competent te zijn.

### Job demands

Uit de bevindingen blijkt dat hybride docenten veel druk ervaren van het schakelen tussen de twee banen. Dit komt overeen met de job demands die in eerdere onderzoeken naar voren kwam. Ook komt naar voren dat hybride docenten door het combineren een hoge werkdruk ervaren en vaak overwerken. Het huidige onderzoek kon echter niet aantonen dat het overwerken en de werkdruk negatieve invloed heeft op de werk/privé-balans, wat in eerdere onderzoeken wel naar voren kwam (Dorenbosch et al., 2017).

Wat opviel in de bevindingen is dat de hybride docenten manieren hebben om met de het overwerken en het schakelen om te gaan. Zo blijkt bijvoorbeeld dat docenten er bewust voor kiezen om twee dagen als docent te werken i.p.v. drie dagen, zodat zij niet de hoofdverantwoordelijke zijn van een klas en/of minder administratieve lasten hebben. Dit is een manier van job crafting. Job crafting is een verschijnsel waarbij een werknemer zijn baan herontwerpt (Tims, Bakker & Derks, 2013). De werknemer past zelfstandig de kenmerken van zijn werk aan naar zijn eigen behoeftes, mogelijkheden en voorkeuren. Uit de bevindingen blijkt dat hybride docenten de job 'craften' om de job demands te verminderen.

Een belangrijke notie bij een job craften bij de combinatiebaan is dat het craften door de hybride docent invloed heeft op twee werkcontexten. Zowel op de school als bij de andere baan wordt een baan aangepast door de werknemer. Dit kan nadelige gevolgen hebben voor de collega's. Zo kan bijvoorbeeld de collega-docent meer de administratieve lasten in de schoot geworpen krijgen, die door de hybride docent zijn afgestoten. Op die manier kan de collega-docent meer werkdruk ervaren.

Een opvallende bevinding over de job demands die niet in eerder onderzoek naar voren kwam is dat hybride docenten zowel van de school als organisatie als de collega-docenten als de leidinggevende van de school weinig sociale steun ervaren en dat als een job demand ervaren. Zij ervaren dat zij niet gewaardeerd en herkend voelen door de school dat zij naast hun baan als docent zich ook ergens anders inzetten. Deze bevinding

komt niet overeen met bevindingen van Dorenbosch et al., (2017), namelijk dat scholen de meerwaarde inzien van hybride docenten. Zo worden wel degelijke gastdocenten gevraagd uit het netwerk van de andere baan van de hybride docent, maar dit regelt de docent zelfstandig en er is geen waardering vanuit de school hiervoor. Deze bevinding komt overeen met de derde basisbehoefte van werknemers: gevoel van verbondenheid (Deci & Ryan, 2002). De hybride docent heeft erkenning en steun nodig van de organisatie, collega's en leidinggevenden om de combinatiebaan goed uit te kunnen voeren.

### **Motivatie om te werken als docent**

Het doel van het huidige onderzoek was om erachter te komen of het combineren van twee banen door hybride docenten wordt ervaren als job demand of job resource en hoe zich dat verhoudt tot hun intentie de combinatiebaan voort te zetten. Uit de bevindingen blijkt dat een voordeel, afwisseling, zo ook een nadeel heeft: teveel schakelen tussen twee banen. Een opvallende bevinding is dat docenten aangeven te willen blijven werken in het onderwijs en niet helemaal willen stoppen. Zij hebben motivatie om iets bij te dragen aan goed onderwijs, om studenten iets bij te brengen.

Het valt op dat de meeste de docenten de resources halen uit het werk zelf, maar de job demands in de organisatie context zitten. Er is dus sprake van een Person-Job fit wat betreft de combinatiebaan en minder een Person-Organization fit (Kristof-Brown, Zimmermann & Johnson, 2005). Vooral bij de school is er een misfit met de hybride docent. Hybride docenten vinden het werk als docent heel leuk. Zij zijn gemotiveerd om te werken voor studenten. Zij hebben Public Service Motivation: zij zijn gemotiveerd om goed te doen voor andere en voor de maatschappij (Andersen, Heinesen & Pedersen, 2014). Het gebrek aan de fit met de school zorgt er echter voor dat de hybride docenten minder gemotiveerd zijn om te werken op de school.

### **Maatschappelijke relevantie**

Het doel van het huidige onderzoek was om te onderzoeken of de hybride docent oplossing kan zijn voor het behouden van docenten in het onderwijs. Uit het onderzoek blijkt dat docenten gemotiveerd zijn om te werken als docent, maar autonomie en verbondenheid nodig hebben in hun werk.

## 6.2 Aanbevelingen voor de praktijk

In het alle onderwijssectoren in Nederland is sprake van een docententekort. Docenten stromen ver voor hun pensioendatum uit het onderwijs (OCW, 2018). Dit tekort is met name op te lossen door te kijken naar behoud van deze docenten. De hybride docent, een baan in het onderwijs deels behouden en deels ergens anders werken, kan een oplossing zijn om de docent in het onderwijs te houden. In deze paragraaf worden vier aanbevelingen genoemd voor schoolleiders over wat hybride docenten nodig hebben.

Uit de bevindingen blijkt dat docenten niet de intentie hebben om volledig het onderwijs te verlaten. Er is sprake van public service motivation bij de docenten (Andersen et al., 2014). De docenten willen niet weg uit het onderwijs, maar zij ervaren minder gemotiveerd te zijn om te werken door de kenmerken van het werk als docent. Om deze reden zijn zij niet gemotiveerd om 5 volle dagen voor de klas te staan. Zij hebben behoefte aan iets anders. De eerste aanbeveling voor de scholen luidt dan ook om het hybride docentschap aan te moedigen.

Uit de bevindingen blijkt echter dat bij scholen een gedachte heerst dat alle docenten gelijk zijn in hun werkzaamheden. Een respondent omschrijft het als 'gelijkheidsdenken'. Hiermee wordt bedoeld dat je docent bent en daarmee altijd beschikbaar en bereikbaar bent of niet. Door het gelijkheidsdenken in het onderwijs is de keuze om voltijd docent te zijn of niet, terwijl er dus docenten zijn die niet weg willen uit het onderwijs, maar behoefte hebben aan afwisseling. Een antecedent van het gelijkheidsdenken in het onderwijs is dat het het beste is voor de studenten als zij zoveel mogelijk hetzelfde gezicht voor de klas hebben. De respondenten ervaren dat het niet altijd beter is om altijd hetzelfde gezicht voor de klas te hebben, als blijkt dat de docent ongemotiveerd is. Het gelijkheidsdenken moet daarom ongelijker worden in het onderwijs. Er is differentiatie in de contractvorm van docenten nodig, zodat hybride docenten de kans krijgen. Een aanbeveling voor scholen is dus om het gelijkheidsdenken ongelijker te maken en dus verschillende soorten docenten met verschillende krachten aan te nemen.

Daarnaast blijkt uit de bevindingen dat docenten niet eens de behoefte hebben om ergens anders te werken. Een aantal docenten hebben extra opleidingen gevolgd waarmee zij op de school zelf andere taken dan lesgeven zouden kunnen uitvoeren. Een

derde aanbeveling is dan ook dat scholen meer gebruik moeten maken van de talenten binnen de school. Dit kan voor de school financieel gunstiger zijn, omdat anders bijvoorbeeld extern iemand ingehuurd zou worden, maar zo blijven de docenten ook meer gemotiveerd.

Om de combinatiebaan goed te laten werken is afstemming met beide werkgevers nodig. Voor de vermindering job demands die worden ervaren bij de combinatiebaan is het van belang dat de twee werkgevers begrip hebben voor elkaar. Zo kan belastend schakelen en overwerk worden voorkomen en kan uitwisseling nut hebben. Een laatste aanbeveling voor scholen en voor werkgevers met hybride docenten in dienst is dan ook dat zij afstemmen met de andere werkgever hoe zij de hybride docent kunnen ondersteunen in hun combinatiebaan.

### 6.3 Limitaties

In het huidige onderzoek is geprobeerd tekortkomingen zoveel mogelijk te beperken. Desalniettemin heeft het huidige onderzoek een aantal tekortkomingen. In deze paragraaf worden de vijf beperkingen besproken.

Uit de bevindingen blijkt dat er een grote diversiteit in de vorm van hybride docent is. Het is interessant om te bekijken welke job demands en resources meer worden ervaren bij welke vorm van hybride docent. In het huidige onderzoek zijn slechts 20 respondenten onderzocht. Dit is een te kleine groep om iets te kunnen zeggen over welke job demands en resources zich al dan niet manifesteren bij welke vorm van hybride docent. De steekproef moet groter zijn om patronen te kunnen ontdekken.

Een tweede beperking in het huidige onderzoek is dat er is gesproken met docenten uit zeer gevarieerde onderwijssectoren. In eerste instantie was het idee om alleen hybride docenten werkzaam in het voortgezet onderwijs te spreken. Vanwege de beperkte contacten en beperkte tijd om respondenten te verzamelen, is gekozen om ook respondenten uit andere onderwijsstromingen te spreken. Elke onderwijsstroom heeft echter zijn eigen beperkingen. Het is ook in dit opzicht interessant om te bekijken welke job demands en resources worden ervaren bij de specifieke onderwijsstroom. Wederom heeft het huidige onderzoek te weinig respondenten uit elke onderwijsstroom om deze patronen te kunnen ontdekken.

Een derde beperking van het huidige onderzoek is dat alleen gesproken is met hybride docenten die momenteel twee banen combineren. Er is niet gesproken met hybride docenten die zijn gestopt met combineren. Daarnaast is ook niet gesproken met docenten die graag hybride zouden werken en wat hen tegenhoudt om te combineren.

Een vierde beperking van het huidige onderzoek is dat gesproken is met docenten van verschillende scholen. Uit het onderzoek blijkt dat de misfit met de school een job demand is. Om dit te bevestigen hadden er meerdere hybride docenten op één school geïnterviewd moeten worden om te bekijken of de context, de school, voor hybride docenten die op dezelfde school werken hetzelfde ervaren wordt.

De vijfde en laatste beperking van het huidige onderzoek is het feit dat het onderzoek is uitgevoerd door één onderzoeker. Alle belangrijke keuzes in het huidige onderzoek zijn door één onderzoeker gedaan. Ook de dataverzameling is door één onderzoeker gedaan en geïnterpreteerd. De betrouwbaarheid van het onderzoek is hiermee in het geding. Gedurende het onderzoek heeft de onderzoeker geprobeerd deze beperking tegen te gaan door te sparren met medescriptanten en de scriptiebegeleider.

## 6.4 Suggesties voor vervolgonderzoek

In navolging van de vorige paragraaf worden in deze paragraaf drie suggesties voor vervolgonderzoek besproken. Allereerst wordt aanbevolen om grootschaliger, kwantitatief onderzoek te doen. Het is van belang om een grotere steekproef te hebben, waarbij er een groot aantal respondenten per onderwijsstroming is, zodat er patronen kunnen worden gevonden. Dit geldt ook voor de kenmerken van de hybride docent.

Ten tweede wordt aanbevolen om hybride docenten te spreken die zijn gestopt met combineren om erachter te komen welke job demands zij ervaren die ervoor hebben gezorgd dat zij zijn gestopt met het combineren van een baan als docent met een andere baan. Tot slot wordt aanbevolen om onderzoek te doen naar het onderwijssysteem, dat door respondenten uit het huidige onderzoek als traditioneel wordt ervaren. In het huidige onderzoek zou naast de mening van de docenten ook de mening van de schoolleiders kunnen worden gevraagd over het stroeve karakter van het onderwijssysteem. Daarnaast zou kunnen worden bevraagd wat het onderwijs als werkgever al doet om hybride docenten te ondersteunen in hun werk.

## Referenties

- Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of educational research, 81*(2), 132-169.
- Andersen, L. B., Heinesen, E., & Pedersen, L. H. (2014). How does public service motivation among teachers affect student performance in schools?. *Journal of Public Administration Research and Theory, 24*(3), 651-671.
- Bakker, A. B. & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology, 83*(1), 189-206.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international, 13*(3), 209-223.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma.
- Boon, C., J. Paauwe, P. Boselie & D. Den Hartog (2009), Institutional pressures and HRM: developing institutional fit. *Personnel Review, 38*(5), 492-508.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Boxall, P. & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management*. Londen: Palgrave.
- Caesens, G., Stinglhamber, F. & Marmier, V. (2016). The curvilinear effect of work engagement on employees' turnover intentions. *International Journal of Psychology, 51*(2), 150-155.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2002). *On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures*. In Leary, M. R. and Tangney, J. P. *Handbook of self and identity*. Guilford Press : New York, 253-272.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499-512.
- Dickey, H., Watson, V. & Zangelidis, A. (2011). Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting. *Applied Economics, 43*(26), 3767-3774.
- Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Sanders, J. & Koppes, L. (2013). Redenen voor het combineren van meerdere banen. *ESB Economisch Statistische Berichten, 4666*(98), 480-482.

Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Fermin, B., Andriessen, S., Sanders, J. & Geuskens, G. (2015a). Multi-jobbing als employability-strategie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(2), 165-185.

Dorenbosch, L., Sanders, J. & Beudeker, D. (2015b). *Multi-jobbing: wenselijke of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek?. Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Den Haag: CBS/TNO.

Dorenbosch, L., Van der Velden, K., Plantinga, E., Bilkes, M. & Sanders, J. (2016). *Crux van het Combineren: actieonderzoek naar gecombineerde rollen, beroepen en (loop)banen*. Geraadpleegd via: <https://cruxvanhetcombineren.atavist.com/longread>.

Dorenbosch, L., Van der Velden, C.P. & Bilkes, M. (2017). *De Hybride Docent: Value Case*. Geraadpleegd via: <https://hybridedocent.atavist.com/value-case>

Ensberg-Kleijkers, D. (2018, 2 maart). Het is tijd om de aanpak van het lerarentekort tot 'chefsache' te verklaren. *Trouw*. Geraadpleegd via: <https://www.trouw.nl/opinie/het-is-tijd-om-de-aanpak-van-het-lerarentekort-tot-chefsache-te-verklaren~a82e0200/>

Fuller, B., Waite, A. & Torres Iribarra, D. (2016). Explaining teacher turnover: School cohesion and intrinsic motivation in Los Angeles. *American Journal of Education*, 122(4), 537-567.

Goldhaber, D., Gross, B., & Player, D. (2011). Teacher career paths, teacher quality, and persistence in the classroom: Are public schools keeping their best?. *Journal of Policy Analysis and Management*, 30(1), 57-87.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.

Halbesleben, J. R. & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.

Huiskamp, R., Sanders, J. & Van den Bossche, S. (2011). Meerdere banen:noodzaak of uitdaging?. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2(28), 156-174.

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.



Huygen, M. (2019, 10 februari). Zijinstromer lost tekort niet snel op. *NRC*. Geraadpleegd via <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/02/10/zij-instromer-lost-tekort-niet-snel-op-a3653607>

Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American educational research journal*, 38(3), 499-534.

Kristof-Brown, A. L., Zimmermann, R. D. and Johnson E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work : a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.

Kukla-Acevedo, S. (2009). Leavers, movers, and stayers: The role of workplace conditions in teacher mobility decisions. *The Journal of Educational Research*, 102(6), 443-452.

Leisink, P. & Boselie, P. (2014). *Strategisch HRM voor Beter onderwijs: Een bijdrage aan de professionalisering van schoolleiders in Het voorgezet onderwijs*. Universiteit Utrecht, Departement voor Bestuurs- en Organisationswetenschap: Utrecht.

Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in human behavior*, 23(1), 825-841.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap (2015, 19 maart). *Uitstroom van beginnende leraren*. Geraadpleegd via: <https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/onderwijspersoneel/uitstroom-beginnende-leraren>

Ministerie Onderwijs, Cultuur & Wetenschap (2018). *Lerarentekort voortgezet onderwijs*. Geraadpleegd via: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren/lerarentekort-voortgezet-onderwijs>

Neefs, B. & Herremans, W. (2011). Werken bij maanlicht! M/V met meerdere jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Overwerk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, (3), 106-115.

Panos, G. A., Pouliakas, K. & Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 223-272.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.



Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.

Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, 27(6), 1029-1038.

Ter Hoeven, C. L., & Van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well - being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237-255.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230.

Van den Berghe, L., Soenens, B., Aelterman, N., Cardon, G., Tallir, I. B. & Haerens, L. (2014). Within-person profiles of teachers' motivation to teach: Associations with need satisfaction at work, need-supportive teaching, and burnout. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(4), 407-417.

Van der Velde, M., Jansen, P., & Dijkers, J. (2018). *Praktijkgericht onderzoek: opzetten, uitvoeren, analyseren en rapporteren*. Hilversum: Concept Uitgeefgroep.

VO-raad (2018, 5 december). *Meerjarig budget voor regionale aanpak lerarentekort en zij-instroom*. Geraadpleegd via: <https://www.voraad.nl/nieuws/meerjarig-budget-voor-regionale-aanpak-lerarentekort-en-zij-instroom>.

Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of public administration research and theory*, 14(1), 59-78.

Wu, Z., Baimbridge, M. & Zhu, Y. (2009). Multiple job holding in the United Kingdom: Evidence from the British household panel survey. *Applied Economics*, 41(21), 2751-2766.

## Bijlage 1: interview protocol

### **Interviewprotocol hybride docenten**

#### Opening

- Voorstellen
  - Toestemming vragen opname, uitleg rechten van respondent anonimiteit
  - Doel van masterscriptie uitleggen
  - Doel van interview uitleggen
  - Structuur van interview uitleggen
  - Vragen of er vooraf al vragen zijn en of alles duidelijk is
- Ik ben student aan de Universiteit Utrecht: bachelor Bestuurs- en Organisatiewetenschap, master Strategisch Human Resource Management
  - Zou ik dit interview op mogen nemen? De opname wordt alleen door mij beluisterd en de informatie die besproken wordt, zal ik volledig anoniem behandelen. Er wordt niet op individueel niveau gerapporteerd, dus er kan niet achterhaald worden wie welke informatie heeft gegeven
  - Het interview zal ongeveer een uur duren
  - Is het duidelijk of heeft u hierover of over iets anders nog vragen?

#### Topic 1 - introductie respondent

- persoonlijke informatie over combinatiebaan

- Kunt u wat over uzelf vertellen?
- Kunt u wat over uw loopbaan vertellen?
- Hoe ziet uw combinatiebaan eruit?

#### Topic 2 - motivatie combinatiebaan

- motieven om een baan te combineren met een andere baan

- Hoe bent u gekomen tot uw baan als docent?
- Waarom bent u twee banen gaan combineren?

#### Topic 3 – toekomst van de combinatiebaan

- hoe ziet de respondent zijn loopbaan in de toekomst

- Heeft u de intentie om de combinatiebaan voort te zetten?
- Zo ja: waarom?
- Zo niet: waarom niet?
- Zo niet: welke baan zou u opzeggen?
- Zou u ooit weer alleen een baan als docent hebben?
- Waarom wel/niet?
- Zou u ooit weer alleen een baan als niet-docent hebben?
- Waarom wel/niet?

#### Topic 4 - succesfactoren van combineren

- job resources van de combinatiebaan en gevolg daarvan

- Waar haalt u plezier uit in uw combinatiebaan?
- Wat vindt u fijn in uw baan als docent?
- Wat vindt u fijn in uw baan als niet-docent?
- Wat heb u nodig om twee banen te combineren?
- Hoe reageren collega's en leidinggevenden op uw combinatiebaan?

#### Topic 5 - faalfactoren van combineren

- job demands van de combinatiebaan en gevolg daarvan

- Waar loopt u tegenaan bij de combinatiebaan?
- Wat kan beter?
- Wat heeft u nodig?
- Werkt u wel eens over?

#### Afsluiting

- Vragen naar het missen van onderwerpen

- Vragen naar aanvullingen

- Vragen naar opmerkingen

- Vragen naar tips

- Vragen naar interesse in uitkomsten onderzoek

- Respondent bedanken voor het interview

- Heeft u nog onderwerpen gemist waar u nog iets over wilt vertellen?
- Heeft u nog aanvullingen op wat zojuist besproken is?
- Heeft u nog opmerkingen over het interview of over het onderzoek?
- Heeft u nog tips voor interviews in het vervolg of tips voor het onderzoek?
- Heeft u interesse in een overzicht van de uitkomsten van het onderzoek?
- Zo ja, hoe zal ik dit naar u opsturen?
- Ik wil u bedanken voor de informatie die u gegeven heeft tijdens dit interview en de tijd die u beschikbaar heeft gesteld.

## Bijlage 2: codeboom

### Omschrijving baan

- Omschrijving baan als docent

  - Onderwijsniveau

- Omschrijving andere baan

  - Onderwijsdomein gerelateerd

  - Vakinhoudelijk gerelateerd

  - Werken met kinderen

  - Lesgeven

- Weekverdeling dagen

  - Minder dagen op school, minder verantwoordelijkheid

  - Aaneengesloten

  - Niet aaneengesloten

### Motieven

- Afwisseling

- Uitdaging

  - Anders dan afwisseling

- Opleiding

  - Onbenut op school

- Ander niveau bijdragen aan onderwijs

  - Beleid

  - Onderzoek

- Financieel motief

  - Zekerheid en vrijheid

  - Financieel nadelig

### Toekomst

- Combineren

  - Niet weg uit het onderwijs

- Niet-combineren

- Fulltime baan als docent

## Fulltime baan als niet-docent

### Job resources

Afwisseling

Mensen

Werkzaamheden

Culturen

Autonomie

Schuiven in dagen

Uitwisseling

Van school naar andere werk

Van andere werk naar school

Waardering van studenten

Meer zelfvertrouwen in eigen kunnen

### Job demands

Schakelen

Mail

Whatsapp

Telefoontjes

Overwerken

Avond

Weekend

Inflexibiliteit van de school

Gelijkheidsdenken

Verwachtingen

Talenten van docenten

Onbegrip collega's

Onbegrip

Onwetendheid

Onbegrip leidinggevende

Afstemming