

# HOE WORD IK DÉ TOPWERKGEVER IN HET

ONDERWIJS



# Introductie

Het onderwijs is een van de pijlers van onze samenleving. Dagelijks zetten leerkrachten, docenten en ondersteunend personeel zich in om leerlingen en studenten te begeleiden, inspireren en opleiden. Achter deze belangrijke missie schuilen echter grote uitdagingen: werkdruk, personeelstekort, administratieve lasten en de noodzaak om continu te innoveren.

Maar hoe zorg je ervoor dat medewerkers in het onderwijs tevreden, gemotiveerd en betrokken blijven in een sector waar flexibiliteit, passie en kennisdeling centraal staan? Het antwoord ligt niet alleen in het verlichten van de werkdruk. Werkplezier, erkenning, professionele ontwikkeling en samenwerking maken het verschil. Want één ding is zeker: tevreden medewerkers zorgen voor beter onderwijs en een sterke leeromgeving.

Daarom hebben we het whitepaper "Hoe word je een topwerkgever in het onderwijs?" ontwikkeld.

In deze whitepaper ontdek je:

- De **nieuwste cijfers** over medewerkerstevredenheid binnen het onderwijs.
- De zeven **belangrijkste bouwstenen** voor goed werkgeverschap in het onderwijs/.
- **Praktische tips** en direct toepasbare adviezen om werkplezier en betrokkenheid te vergroten.
- **Inspirerende praktijkvoorbeelden** van organisaties die het verschil maken.
- Een handige **checklist** om direct met verbeteringen aan de slag te gaan.

# 30%

## Branche verloop

---

Het personeelsverloop in het onderwijs is hoger dan het gemiddelde van 9% (HRpraktijk).

Of je nu werkt aan het verminderen van verloop, het aantrekken van jong talent of het verbeteren van de werk-privébalans: met dit whitepaper krijg je de inzichten en tools die je nodig hebt.

# Inhouds- opgave

Trends en ontwikkelingen	<b>04</b>
De beste worden	<b>05</b>
De 7 belangrijkste bouwstenen	<b>06</b>
Best practices	<b>07</b>
Checklist	<b>10</b>
Wij helpen je verder	<b>11</b>
Over Fan Factory	<b>12</b>

# Trends en ontwikkelingen

Uit het medewerkeronderzoek van Fan Factory blijkt dat medewerkers in het onderwijs over het algemeen tevreden zijn met hun werk. De collegialiteit en werksfeer binnen teams scoren hoog **(8,1)**, evenals het gevoel van verantwoordelijkheid **(8,1)** en de mate waarin medewerkers hun werk als nuttig en zinvol ervaren **(8,3)**. Toch zijn er aandachtspunten: de communicatie tussen afdelingen scoort lager **(7,0)** en medewerkers geven aan dat de informatievoorziening vanuit de organisatie **(7,1)** kan verbeteren. De ruimte voor nieuwe ideeën **(7,4)** en doorgroeimogelijkheden **(6,5)** laat ruimte voor verbetering.

## Dienstverbanden

Ongeveer **40%** van de medewerkers in het onderwijs werkt met een tijdelijk contract, terwijl **18%** op uitzendbasis of als invaller werkt. Gemiddeld blijven medewerkers **3,8 jaar** bij dezelfde werkgever.

## Blijven of vertrekken

Waarom medewerkers blijven:

- Prettige werksfeer en collegialiteit **(85%)**.
- Gevoel van verantwoordelijkheid **(80%)**.
- Zinvol en impactvol werk **(78%)**.
- Flexibiliteit in werktijden **(78%)**.

Waarom medewerkers vertrekken:

- Hoge werkdruk en administratieve lasten **(40%)**.
- Weinig doorgroeimogelijkheden **(35%)**.
- Gebrek aan feedback en begeleiding **(30%)**.
- Beperkte inspraak in beleidskeuzes **(27%)**.

## Personeelsverloop

Het gemiddelde personeelsverloop in het onderwijs bedraagt **30% per jaar**, wat fors hoger is dan het landelijke gemiddelde. De belangrijkste redenen voor vertrek zijn hoge administratieve lasten, beperkte doorgroeimogelijkheden en een gebrek aan erkenning. Tegelijkertijd geeft een groot deel van de medewerkers aan langer te willen blijven als er meer aandacht is voor werk-privébalans, professionele ontwikkeling en waardering.

## Arbeidsmarkt-ontwikkelingen

Het onderwijs heeft te maken met een veranderende arbeidsmarkt. Er is een groeiende vraag naar flexibel inzetbaar personeel, terwijl de instroom van nieuwe leerkrachten vanuit de opleidingen achterblijft. Digitalisering en blended learning veranderen de functie-eisen, waarbij didactische vaardigheden en digitale competenties steeds belangrijker worden.

Tegelijkertijd groeit de aandacht voor duurzame inzetbaarheid en werkplezier. Onderwijsinstellingen zetten steeds vaker in op vitaliteit en werkgeluk om medewerkers gezond, betrokken en gemotiveerd te houden.

# De beste woorden

Om inzicht te krijgen in de uitdagingen en prestaties van het onderwijs, is het nuttig om benchmarks te gebruiken die de zorg vergelijken met andere sectoren in Nederland. Deze benchmarks helpen het onderwijs te begrijpen hoe hun personeelsverloop, werkdruk, ziekteverzuim en medewerkerstevredenheid zich verhouden tot het landelijk gemiddelde. Het biedt tevens een waardevolle basis om gerichte maatregelen te ontwikkelen, waarmee het onderwijs aantrekkelijker kan worden gemaakt voor huidige en toekomstige medewerkers. Hieronder worden enkele belangrijke benchmarkgegevens gepresenteerd die inzicht geven in de positie van het onderwijs ten opzichte van de arbeidsmarkt in Nederland.

Stelling	Onderwijs	Nederland algemeen
Ik vind dat ik nuttig en zinvol werk doe.	8,3	8,0
Collegialiteit / de werksfeer in je team.	8,1	8,1
De verantwoordelijkheid die je krijgt.	8,1	8,0
Ik voel me thuis op mijn werk.	8,1	7,9
Ik voel me veilig op mijn werk (met respect behandeld, niet geïntimideerd).	8,0	8,1

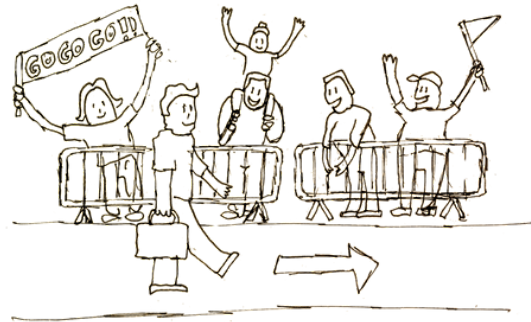
Stelling	Onderwijs	Nederland algemeen
Nieuwe collega's worden voldoende ingewerkt om hun werkzaamheden uit te kunnen voeren.	6,1	6,3
Ik kan mijn werk uitvoeren zonder dat ik belemmerd word door regels en procedures.	6,4	7,0
Ik bespreek mijn functioneren vaak genoeg met mijn direct leidinggevende.	6,4	6,7
De werkdruk (hoeveel tijd die je hebt om taken uit te voeren).	6,4	6,9
De begeleiding en coaching door jouw direct leidinggevende.	6,5	7,0

# De 7 belangrijkste bouwstenen

## 1. Collegialiteit en werksfeer

Met een score van **8,1** blijkt dat medewerkers in het onderwijs de collegialiteit en werksfeer binnen hun team als zeer positief ervaren. Een hecht team en een prettige werkcultuur zorgen voor meer werkplezier en motivatie.

- **Stimuleer onderlinge samenwerking door regelmatig teambuildingactiviteiten te organiseren**, zoals gezamenlijke lunches, borrels of teamuitjes. Dit versterkt de onderlinge band en verlaagt de werkstress.
- **Introduceer een mentorprogramma**, waarbij nieuwe docenten gekoppeld worden aan ervaren collega's. Dit versnelt de onboarding, bevordert kennisdeling en helpt startende leerkrachten zich sneller thuis te voelen in het team.
- **Creëer informele contactmomenten** door gezamenlijke pauzes te stimuleren, zodat medewerkers op een laagdrempelige manier met elkaar kunnen bijpraten en relaties opbouwen.
- **Vier successen als team**, groot of klein. Dit kan door complimenten uit te delen, een gezamenlijke beloning na een drukke verkoopdag of door medewerkers te laten stemmen op 'collega van de maand'. Een klein gebaar, zoals een handgeschreven kaartje of een traktatie, kan al veel betekenen voor het teamgevoel.



## 2. Kwaliteit van werk

Met een score van **7,2** blijkt dat medewerkers in het onderwijs het belangrijk vinden dat hun inzet en vakmanschap worden erkend. Hoewel dit redelijk positief is, laat het zien dat er nog ruimte is om waardering en erkenning verder te versterken.

- **Geef structureel persoonlijke en gerichte complimenten** tijdens teamoverleggen of 1-op-1 gesprekken. Erken niet alleen behaalde resultaten, maar ook de inzet, het doorzettingsvermogen en de klantgerichtheid van medewerkers.
- **Vier belangrijke mijlpalen en successen**, zoals het behalen van verkoopdoelen, certificeringen of jubileums. Dit kan door middel van een feestelijke aankondiging, een bonus of een kleine attentie.
- **Gebruik interne communicatiekanalen** zoals een nieuwsbrief of een digitaal prikbord om medewerkers in het zonnetje te zetten en bijzondere prestaties uit te lichten. Dit zorgt voor extra erkenning binnen de organisatie.
- **Organiseer werkvloergesprekken** waarin managers en leidinggevenden in gesprek gaan met medewerkers over hun ervaringen en uitdagingen. Door actief te luisteren en feedback ter harte te nemen, voelen medewerkers zich gehoord en gewaardeerd.

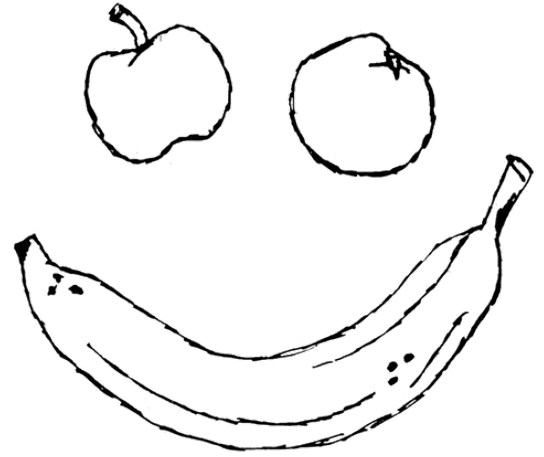


# De 7 belangrijkste bouwstenen

## 3. Samenwerking en ondersteuning

Met een score van **7,8** geven onderwijsmedewerkers aan dat ze over het algemeen goede ondersteuning krijgen van collega's. Samenwerking en kennisdeling spelen een essentiële rol in een dynamische en veeleisende onderwijsomgeving.

- **Stimuleer een cultuur van samenwerking waarin docenten**, ondersteunend personeel en leidinggevenden elkaar actief helpen. Dit kan door intervisiesessies, teamuitdagingen en gezamenlijke onderwijsdoelen te stellen.
- **Zorg voor een sterk inwerkprogramma**, waarbij nieuwe medewerkers gekoppeld worden aan een ervaren collega als mentor of buddy. Dit bevordert niet alleen een soepele onboarding, maar versterkt ook het teamgevoel en de kennisoverdracht.
- **Organiseer kennissessies en intervisiemomenten** waarin medewerkers hun expertise kunnen delen en samen leren. Dit kan gaan over lesmethodes, leerlingbegeleiding of innovatieve onderwijstechnieken.
- **Stimuleer gezamenlijke reflectiemomenten**, zoals wekelijkse vakgroepoverleggen waarin collega's elkaar feedback geven, successen delen en uitdagingen bespreken.



## 4. Innovatie

Met een score van **7,4** geven onderwijsmedewerkers aan dat ze redelijk tevreden zijn over de ruimte die ze krijgen om nieuwe ideeën aan te dragen.

- **Organiseer gestructureerde brainstormsessies** waarin docenten en ondersteunend personeel ideeën kunnen delen over lesmethodes, digitalisering en onderwijsvernieuwing. Maak dit een vast onderdeel van teamoverleggen om continu vernieuwing te stimuleren.
- **Beloon en implementeer de beste ideeën** om medewerkers te motiveren actief mee te denken. Dit kan door een 'idee van de maand'-verkiezing of een beloningssysteem waarbij succesvolle initiatieven in de praktijk worden gebracht.
- **Stimuleer feedback en verbeterinitiatieven** door een laagdrempelig platform te bieden, zoals een ideeënbus of een digitaal suggestietool.

## 5. Duidelijkheid over werkzaamheden

Met een score van **7,3** geven onderwijsmedewerkers aan dat ze redelijk tevreden zijn over de duidelijkheid van hun taken en verantwoordelijkheden. Toch is er nog ruimte voor verbetering.

- **Stel duidelijke functiebeschrijvingen op**, waarin de taken, verantwoordelijkheden en verwachtingen helder worden gedefinieerd. Dit helpt nieuwe medewerkers sneller in te werken en voorkomt misverstanden over wie waarvoor verantwoordelijk is.
- **Introduceer een overzichtelijk takenpakket per functie** door gebruik te maken van een digitaal systeem of een interne handleiding. Dit geeft medewerkers snel inzicht in wat van hen verwacht wordt en voorkomt onnodige onzekerheid.
- **Zorg voor regelmatige evaluatiegesprekken** waarin medewerkers en leidinggevenden de taakverdeling kunnen bespreken. Dit biedt ruimte om onduidelijkheden te verhelpen en de werkzaamheden af te stemmen op de sterke punten van de medewerker.

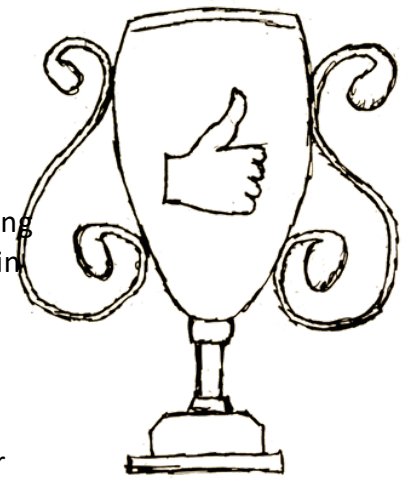
# De 7 belangrijkste bouwstenen

---

## 6. Verantwoordelijkheid en eigenaarschap

Met een score van **8,1** geven onderwijsmedewerkers aan dat zij veel verantwoordelijkheid ervaren in hun werk. Dit is een positieve indicator, omdat het tonen van vertrouwen in medewerkers bijdraagt aan motivatie, betrokkenheid en professionele groei. Toch is het belangrijk om verantwoordelijkheid te koppelen aan de juiste ondersteuning, zodat medewerkers zich gesteund voelen en niet overbelast raken.

- **Geef docenten en ondersteunend personeel autonomie** in de uitvoering van hun werk. Door hen de vrijheid te geven om zelf keuzes te maken in lesmethodes, aanpak en begeleiding, ontstaat er meer werkplezier en eigenaarschap.
- **Stimuleer initiatief en innovatie** door medewerkers aan te moedigen om nieuwe onderwijsmethoden, lesprogramma's of digitale tools voor te stellen. Dit vergroot niet alleen de kwaliteit van het onderwijs, maar ook de betrokkenheid van medewerkers.
- **Zorg voor een ondersteunende leiderschapstijl**, waarbij leidinggevendenden hun team faciliteren in plaats van strikt controleren. Dit kan door coachend leiderschap, waarbij medewerkers ruimte krijgen om zelf beslissingen te nemen, maar ook begeleiding ontvangen wanneer nodig.



## 7. De aansluiting van je werkzaamheden bij wat je goed kan

Met een score van **7,6** geven onderwijsmedewerkers aan dat hun werkzaamheden grotendeels aansluiten bij hun talenten en vaardigheden. Dit is een belangrijke factor voor werkplezier en motivatie, omdat medewerkers beter presteren en zich meer betrokken voelen wanneer zij werk doen dat past bij hun capaciteiten.

- **Breng talenten en sterke punten in kaart** door middel van functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelplannen. Hierdoor krijgen medewerkers inzicht in hun kwaliteiten en kunnen zij hun werkzaamheden hier beter op afstemmen.
- **Stimuleer interne mobiliteit**, zodat medewerkers de kans krijgen om zich te ontwikkelen in rollen en taken die beter bij hun vaardigheden en interesses passen. Dit kan door job rotation, uitbreiding van taken of doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie.
- **Laat medewerkers zelf input geven op hun takenpakket** en stimuleer hen om taken op te pakken waarin zij uitblinken of die zij graag willen ontwikkelen. Dit vergroot het eigenaarschap en motivatie.
- **Zorg voor een dynamische werkomgeving** waarin medewerkers de ruimte krijgen om hun werk te verrijken met aanvullende taken of projecten die aansluiten bij hun vaardigheden. Denk aan extra verantwoordelijkheden in curriculumontwikkeling, coaching van collega's of innovatieprojecten.

Met deze zeven bouwstenen werk je aan een aantrekkelijke, gezonde en toekomstbestendige werkomgeving waar medewerkers zich gewaardeerd, gehoord en gemotiveerd voelen. Organisaties die hierop inzetten, zien niet alleen hogere medewerkerstevredenheid, maar profiteren ook van lager personeelsverloop en een sterker werkgeversmerk.



# Best practice

## Hogeschool Utrecht - Verbeteren van onboarding en professionele ontwikkeling

Hogeschool Utrecht (HU) merkte dat nieuwe docenten moeite hadden om hun weg te vinden binnen de organisatie en dat er behoefte was aan een gestructureerd inwerk- en ontwikkelingsprogramma. Daarnaast bleek uit interne analyses dat docenten behoefte hadden aan meer begeleiding en ontwikkelingskansen.

Om dit te verbeteren, introduceerde HU het HU Talentprogramma, een combinatie van een digitaal onboardingtraject en doorlopende professionalisering voor docenten. Dit programma biedt nieuwe medewerkers direct toegang tot een digitale leeromgeving, waarin e-learningmodules beschikbaar zijn over onderwijsmethoden, toetsing en studentbegeleiding. Daarnaast werd een buddy-systeem geïntroduceerd, waarbij ervaren docenten nieuwe collega's begeleiden in hun eerste maanden.

### **Resultaten:**

- ✓ 90% van de nieuwe docenten voelt zich binnen drie maanden goed ingewerkt.
- ✓ 75% van de docenten geeft aan meer grip te hebben op hun professionele ontwikkeling.
- ✓ Het personeelsverloop daalde met 12% door verbeterde onboarding en ontwikkelingsmogelijkheden.
- ✓ Meer samenwerking en kennisdeling tussen ervaren en nieuwe docenten.

## ROC van Amsterdam - Meer autonomie en werkplezier door flexibele roosters

Het ROC van Amsterdam zag dat docenten en ondersteunend personeel regelmatig klaagden over starre roosters en een gebrek aan flexibiliteit in hun werktijden. Dit leidde tot een hogere werkdruk en verminderde motivatie, vooral onder jongere docenten die een betere werk-privébalans zochten.

Om dit probleem aan te pakken, introduceerde het ROC de FlexDocent App, een digitale tool waarmee docenten zelf hun lessen en taken beter kunnen inplannen en onderling kunnen ruilen. Via de app kunnen docenten aangeven wanneer zij beschikbaar zijn, voorkeuren doorgeven en last-minute wijzigingen efficiënt verwerken.

### **Resultaten:**

- ✓ 80% van de docenten geeft aan meer controle te hebben over hun werkrooster.
- ✓ Het werkplezier steeg met 20% in deelnemende teams.
- ✓ Het personeelsverloop daalde met 15%, vooral onder jongere docenten.
- ✓ Studenten ervaren meer continuïteit, omdat er minder last-minute roosterwijzigingen zijn.

# Checklist

## Erkenning

- Geef regelmatig persoonlijke en gerichte complimenten aan medewerkers.
- Betrek medewerkers actief bij kwaliteitsverbeteringen en procesoptimalisatie.
- Laat medewerkers hun expertise delen via workshops of trainingen.
- Gebruik interne communicatiekanalen om successen te vieren.

## Werksfeer

- Organiseer maandelijkse teamactiviteiten zoals gezamenlijke lunches of borrels.
- Moedig teamleden aan elkaar te ondersteunen en successen te vieren.
- Start een buddyprogramma om nieuwe medewerkers snel te laten integreren.
- Zet een waarderingsbord of digitale tool in waar collega's positieve berichten kunnen delen.

## Innovatie

- Organiseer gestructureerde brainstormsessies waarin docenten en ondersteunend personeel ideeën kunnen delen.
- Stimuleer feedback en verbeterinitiatieven.
- Beloon en implementeer de beste ideeën.

## Samenwerking

- Stimuleer een cultuur van samenwerking door collega's actief aan te moedigen elkaar te helpen.
- Zorg voor een sterk inwerkproces waarbij er gebruik gemaakt wordt van buddy's.
- Organiseer kennisdelingen door medewerkers hun expertise te laten delen.

## Aansluiting

- Breng talenten en sterke punten in kaart door middel van functioneringsgesprekken
- Laat medewerkers zelf input geven op hun takenpakket.
- Stimuleer interne mobiliteit, zodat medewerkers de kans krijgen om zich te ontwikkelen

# Wij helpen je verder!

## Wil jij weten hoe jouw organisatie scoort op werkgeverschap?

De Fan Scan, hét medewerkertevredenheidsonderzoek van Fan Factory, biedt diepgaand inzicht in de beleving van je medewerkers. Met deze tool krijg je snel en overzichtelijk inzicht in de verbeterpunten binnen jouw organisatie. In combinatie met de Fan App – een communicatie- en betrokkenheidsplatform – versterk je de verbinding met je medewerkers en creëer je een positieve werkcultuur.

## Succesverhaal: Spring Kinderopvang en Fan Factory

JSpring Kinderopvang zet zich actief in voor medewerkerbetrokkenheid en werkplezier. Met de Fan Scan behaalde de organisatie een 87% respons onder 800 medewerkers. Medewerkers kregen een persoonlijk fanrapport, terwijl managers een managerrapport ontvingen met concrete verbeterpunten. Powersessies hielpen managers om actieplannen op te stellen en werkplezier te versterken. Dankzij deze aanpak voelen nieuwe collega's zich sneller thuis, blijven medewerkers langer en is de medewerkerstevredenheid gestegen.

### De resultaten:

- **Snellere integratie:** Nieuwe collega's voelen zich sneller welkom en betrokken.
- **Betere retentie:** Medewerkers blijven langer met plezier bij Spring werken.
- **Hogere medewerkerstevredenheid:** Tevreden medewerkers zorgen voor een positieve werkomgeving.
- **Sterker draagvlak:** Managers weten precies waar de prioriteiten liggen en kunnen hierop sturen.



Mark Udink, bestuurder bij Spring Kinderopvang, deelt zijn ervaring: "We zijn tevreden met de Fan Scan en gebruiken het al jaren. Fan Factory gebruikt een leuke invalshoek om de medewerkertevredenheid te meten. De Fan Scan heeft ertoe geleid dat Spring in haar strategische doelen om een aantrekkelijke werkgever te zijn, weet waar prioriteiten liggen en hier acties op kan zetten."

### Deze organisaties gingen je al voor:

# Verhoog medewerkerbetrokkenheid, verlaag verloop

## De gids voor het optimaliseren van je medewerkerbetrokkenheid

In HRBAZEN lees je alles over zeven actuele trends binnen HR. Wil jij concreet op weg geholpen worden om onder andere talentmanagement, vitaliteit, diversiteit & inclusie of recruitment aan te pakken? Wij helpen je op weg met concrete tips, facts, figures en cijfers waarmee jij je plannen onderbouwt. Te bestellen via [Fanfactory.nl](http://Fanfactory.nl) of [Bol.com](http://Bol.com).



## Jouw alles in 1 medewerkerapp

Alles voor het werk in één app! De Fan App biedt jouw medewerkers **één app** voor het werk. Helemaal in jouw huisstijl en gekoppeld aan de andere systemen waar je mee werkt. Bepaal welke functionaliteiten je gebruikt én of je Fan Factory inzet om de app te vullen, lanceren en het gebruik hoog te houden.

- Onboarding, interne communicatie, online leren én medewerkerbetrokkenheid meten
- Modulair in te zetten
- Alles voor het werk in één app
- Te koppelen aan andere systemen
- Maak content zelf of maak gebruik van onze experts
- Verbeter effectief binding en betrokkenheid

## Jouw verfrissende medewerkeronderzoek

Maak je mtu laagdrempelig en krijg iedereen in beweging. Meet diepgaand of kortcyclisch **medewerkerbetrokkenheid**. Krijg prioriteiten scherp en krijg je organisatie laagdrempelig en effectief in beweging. Laat zowel leidinggevenden, directie/HR als medewerkers zelf actief werken aan meer **werkplezier**.

- Minimaal 80% respons
- Haarscherp inzicht in prioriteiten middels overzichtelijke dashboards
- Persoonlijk rapport voor iedereen
- Workshop voor leidinggevenden
- Ondersteuning bij vervolgstappen
- Kies voor uitgebreide óf korte frequente metingen
- Verdien het Beste Werkplek keurmerk



## Jouw eigen onboardingprogramma

Jouw eigen digitale pre- & onboardingprogramma dat geactiveerd wordt zodra jouw medewerker jouw onboardingapp downloadt; klinkt fijn, toch? Met een onboardingprogramma -ondersteund door een onboardingapp in jouw huisstijl- ben je verzekerd van iets **unieks**. Met één druk op de knop zorg jij ervoor dat elke nieuwkomer goed onboard wordt. Gedoseerd en geautomatiseerd, maar tóch persoonlijk. Vergroot **ambassadeurschap** vanaf het eerste moment en verlaag **ongewenst verloop** in de eerste periode.

Fan Factory helpt je met het bedenken, ontwikkelen en uitrollen van jouw **gepersonaliseerde** onboardingprogramma.

