

7

De invloed van schoolkenmerken, persoonskenmerken en arbeidsvoorwaarden op beroepsuitval en mobiliteit van jonge leraren in het primair onderwijs

Tijana Prokic-Breuer

Directeur Education Lab, ROA Universiteit Maastricht

Programmamanager, Onderwijsinspectie

Stan Vermeulen

Onderzoeker, Inspectie van het Onderwijs

Inge de Wolf

Bijzonder hoogleraar, Universiteit Maastricht

Directeur Education Lab

Programmamanager, NRO

Inleiding

Het lerarentekort vormt in toenemende mate een probleem voor scholen in het primair onderwijs (ministerie van OCW, 2020). Vooral scholen in de grote steden hebben grote moeite om voldoende goede leraren voor de klas te krijgen en te behouden (Inspectie van het Onderwijs, 2019; De Vos & Fontein, 2019). Hoewel er steeds meer wordt ingezet op alternatieve paden naar het leraarschap, betreft de voornaamste toevoer van po-docenten afgestudeerden van de pabo-opleidingen (CPB, 2017). Van deze groep verlaat bijna 20% het beroep binnen de eerste vijf jaar (Helms-Lorenz, 2014). Ook is de mobiliteit naar andere scholen onder jonge leraren hoger dan onder hun oudere collega's (De Vos & Fontein, 2019).

Hoewel er recent stappen zijn gezet in beschrijvende uitvals- en mobiliteitspatronen onder jonge leraren, is nog niet duidelijk wat hiervoor de verklarende factoren zijn. Inzicht in deze factoren is onmisbaar om beleid te ontwikkelen gericht op het behoud van jonge leraren om het lerarentekort in het primair onderwijs te bestrijden. In dit hoofdstuk onderzoeken we daarom welke persoonskenmerken, schoolkenmerken en arbeidsvoorwaarden gerelateerd zijn aan de mobiliteit naar andere scholen en uitval uit het lerarenberoep van jonge po-leraren. Vervolgens vergelijken we de uitkomsten van jonge leraren die na hun eerste jaar van school switchen in het jaar vóór en het jaar na de switch.



Gebruikte data

De data die voor dit onderzoek zijn gebruikt, bevatten informatie over de aanstellingen, baankenmerken en achtergrondkenmerken van leraren en de kenmerken van scholen en hun leerlingenpopulatie over de schooljaren 2009-2018. Data over de aanstellingen van leraren komen uit de 'functiemix' van DUO. Dit bestand koppelen we in een beveiligde CBS-microdata-omgeving op persoonsniveau aan verschillende CBS-registerbestanden met school-, persoons- en baaninformatie. We selecteren het onderwijzend personeel dat 30 jaar of jonger was in het jaar dat het voor het eerst in het onderwijspersoneelsbestand voorkomt. Deze groep vormt onze onderzoekspopulatie van jonge leraren in het po.

Tabel 1 Kenmerken van jonge leraren in het eerste jaar dat ze in het primair onderwijs werkzaam zijn – totaal.

Eerste jaar in het onderwijs werkzaam										
Variabelen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aantal observaties	5,126	3,538	2,695	2,587	2,534	3,065	3,492	4,029	3,867	4,348
Vrouw %	88.86	87.56	86.79	86.43	86.70	86.95	85.88	86.35	85.36	83.72
Niet-westerse migratieachtergrond %	4.41	4.13	3.86	3.98	3.75	4.14	3.89	4.10	4.76	4.30
Westerse migratieachtergrond %	4.51	4.95	4.04	4.52	3.91	3.78	4.41	4.00	4.11	4.58
Gemiddelde leeftijd	24.16	23.93	24.07	24.37	24.41	24.53	24.70	24.65	24.57	24.56
Vooropleiding onbekend %	6.94	5.46	6.49	3.98	4.97	3.95	4.30	4.67	4.94	6.07
Hoogste opleiding – hoger dan Hbo-bachelor %	6.55	5.54	5.83	7.27	7.26	9.20	10.05	9.58	7.76	6.92
Vooropleiding mbo %	28.58	29.40	30.65	30.50	30.82	31.29	30.47	28.32	28.19	28.38
Vooropleiding havo %	54.37	53.70	52.17	54.50	52.53	52.50	52.69	53.91	53.25	51.61
Vooropleiding vwo %	10.11	11.45	10.69	11.02	11.68	12.27	12.54	13.10	13.63	13.94
Gemiddeld uurloon ¹	14.03	13.88	15.30	15.35	15.08	15.06	15.40	15.60	15.47	16.25
Gemiddelde functieomvang in fte	0.62	0.55	0.52	0.56	0.57	0.60	0.61	0.67	0.72	0.75
Aandeel met vast contract	0.26	0.19	0.18	0.20	0.15	0.13	0.15	0.23	0.23	0.26
Gemiddeld aantal aanstellingen op verschillende scholen	1.12	1.11	1.11	1.08	1.06	1.06	1.07	1.09	1.08	1.09

Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, CBS-microdatabestanden over kenmerken van de bevolking (GBAPERSOONTAB), hoogst behaalde opleiding (HOOGSTEOPLTAB), vo-eindexamenvakkenbestanden (EXAMVOVAKTAB) en baankenmerken (SPOLISBUS).

1 'Gemiddeld uurloon' is berekend op basis van het brutomaandloon gedeeld door het aantal gewerkte uren in deze maand.

Tabel 1 toont de persoons- en baankenmerken van de uiteindelijke onderzoekspopulatie, uitgesplitst naar het jaar waarop de leraren zijn begonnen met werken. Bij de baankenmerken valt op dat de gemiddelde functieomvang in fte vanaf 2011 een stijgende trend laat zien, maar dat een groot gedeelte van de leraren ook aan het begin van hun carrière geen voltijdaanstelling heeft. Verder komt het regelmatig voor dat leraren in hun eerste jaar op meerdere scholen aanstellingen hebben.

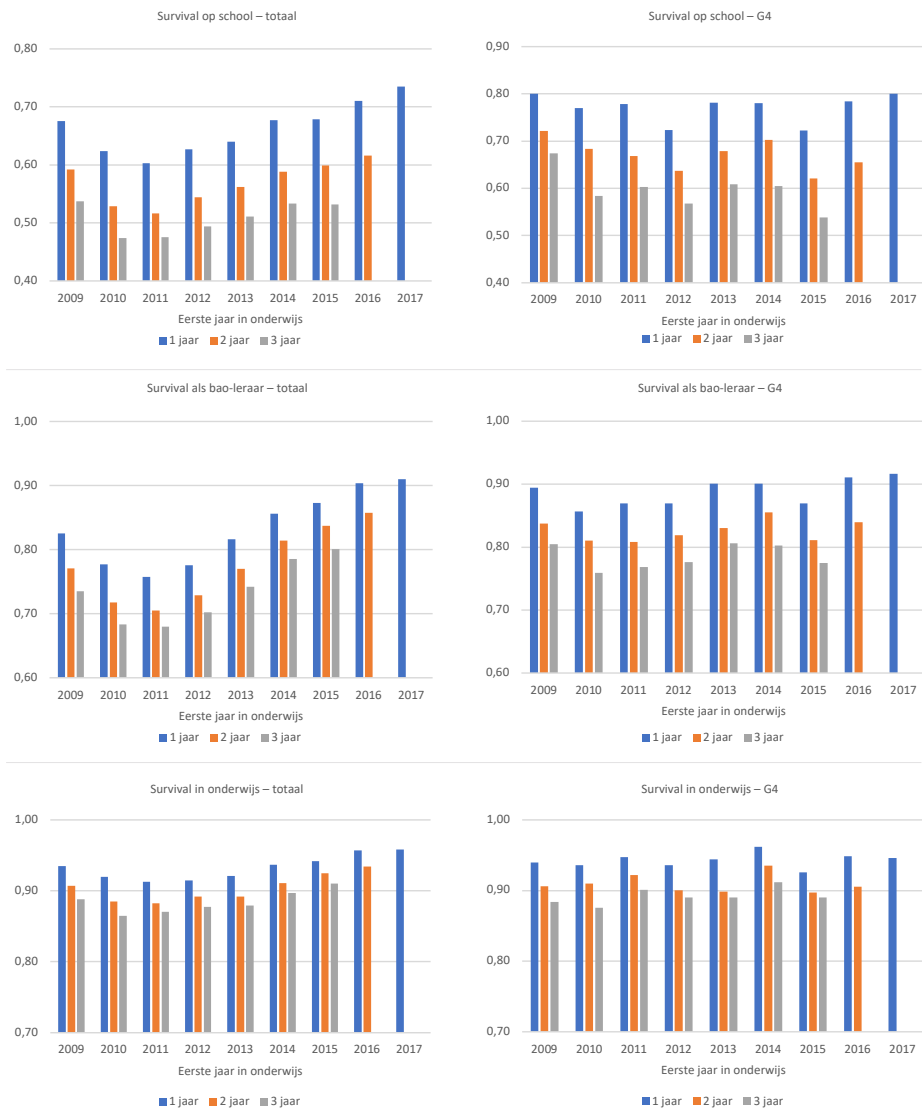
Resultaten

Survivalanalyses – trends

Figuur 1 toont van boven naar beneden respectievelijk de aandelen leraren die na een tot drie jaar nog werken op de school waarop ze als leraar zijn gestart, die werken als leraar in het basisonderwijs (bao) en die aanwezig zijn als werknemer binnen de sector onderwijs naar instroomjaar. In het linkerdeel van de figuur is dit weergegeven voor het totaal van de leraren, in het rechterdeel voor de leraren werkzaam in een school gelegen in een van de vier grote steden (G4: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht). De meeste mobiliteit doet zich voor gedurende het eerste jaar. Dit komt overeen met de bevindingen uit de ‘Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren’ van het ministerie van OCW (2020). Verder komt schoolswitch regelmatig voor. Na drie jaar werkt 51% van de jonge leraren nog op dezelfde school als waar ze zijn gestart (G4: 60%). Hierbij is het belangrijk om op te merken dat onbekend is of de schoolswitch het gevolg is van een beslissing van de leraar zelf of dat de school ervoor heeft gekozen niet met deze leraar verder te gaan. Het percentage leraren dat na drie jaar nog als leraar in het bao werkt, is 73% gemiddeld over de gehele onderzochte periode (G4: 78%). Het percentage leraren werkzaam in de hele sector onderwijs is 88% (G4: 89%). Het aandeel jonge leraren dat switcht of uitvalt, laat vanaf 2011 een dalende trend zien. Het patroon voor de G4 is minder duidelijk. Hier is voor 2015 juist een stijging te zien van het percentage dat na drie jaar is geswitcht of uitgestroomd. In 2016 en 2017 lijkt dit weer te dalen, maar deze cohorten kunnen we nog niet lang genoeg op de arbeidsmarkt observeren om deze uitkomsten na drie jaar te bekijken.



Figuur 1 Survival jonge leraren in de eerste 3 jaar per jaar over de instroomcohorten 2009-2017.



Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix en CBS-microdatabestanden over bedrijfsinformatie (BETAB).

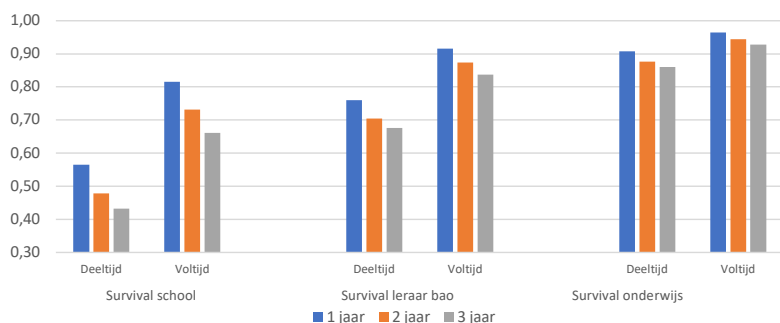
Survivalanalyses – splitsing naar kenmerken

De verschillen in schoolswitch en uitval naar persoonskenmerken zijn klein. Tussen mannen en vrouwen zijn er nauwelijks verschillen. Dit in tegenstelling tot de bevindingen van De Vos en Fontein (2019), die kijkend naar het gehele lerarenbestand zien dat mannen vaker mobiel zijn dan vrouwen. Mogelijk wordt het verschil tussen mannen en vrouwen gedreven door verschillen in mobiliteit

in de latere fase van de carrière. Ook naar vooropleiding (mbo, havo, vwo) van de jonge leraar die van de pabo komt, zijn er nauwelijks verschillen. De verschillen naar migratieachtergrond zijn iets groter. Jonge leraren met een niet-westerse migratieachtergrond werken na drie jaar vaker op dezelfde school als waar ze begonnen: 58% tegenover 51%.

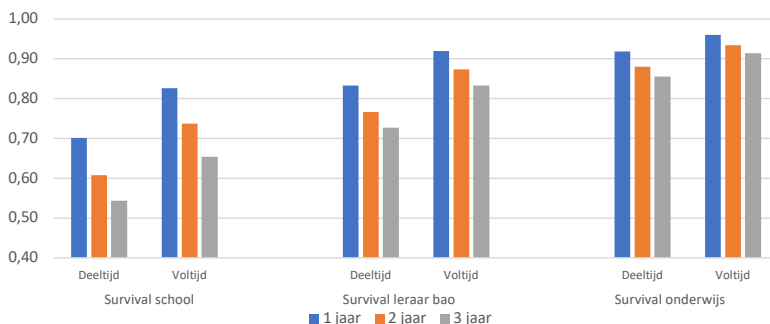
Grotere verschillen in de kans op schoolswitch en beroepsuitval zien we naar betrekkingsomvang. Uit figuur 2 blijkt dat schoolswitch binnen drie jaar minder vaak voorkomt bij jonge leraren die een voltijdaanstelling (>0.8 fte) hebben gekregen tijdens het eerste jaar van hun leraarschap: 66% tegenover 43% is na drie jaar nog werkzaam binnen de school. Ook de kans om na drie jaar als leraar in het bao werkzaam te zijn verschilt: 84% tegenover 68%. Binnen de G4 zijn deze verschillen ook aanwezig, maar zijn deze iets minder groot: 65% tegenover 54% voor schoolbehoud, 83% tegenover 73% voor behoud als leraar in het bao (zie figuur 3).

Figuur 2 Survival jonge leraren in de eerste 3 jaar uitgesplitst naar betrekkingsomvang – totaal.



Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, CBS-microdatabestanden over baankenmerken (SPOLISBUS), bedrijfsinformatie (BETAB).

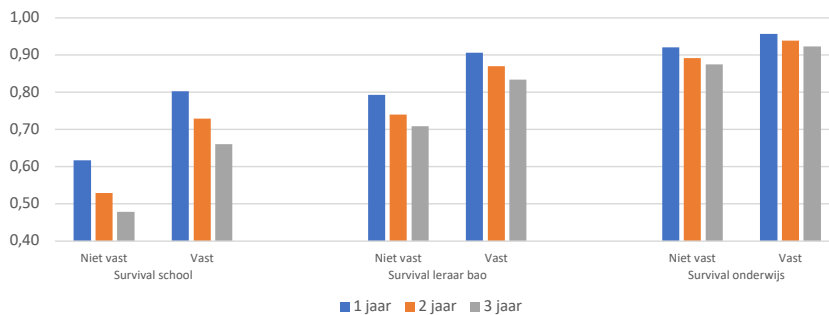
Figuur 3 Survival jonge leraren in de eerste 3 jaar uitgesplitst naar betrekkingsomvang – G4.



Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, CBS-microdatabestanden over baankenmerken (SPOLISBUS), bedrijfsinformatie (BETAB).

Hiermee is niet gezegd dat wanneer leraren een voltijdaanstelling zouden krijgen, ze ook minder snel het beroep zouden verlaten. Het kan zijn dat leraren met een deeltijdaanstelling juist hiervoor hebben gekozen omdat ze het lerarenberoep minder aantrekkelijk vinden. Ook kan het zijn dat scholen die jonge leraren deeltijdcontracten geven, zo ruim in hun personeelsbestand zitten dat ze geen groter betrektingsverband kunnen aanbieden, en leraren dus ook minder vaak kunnen behouden. Ondanks deze nuanceringen zijn de verschillen in mobiliteit naar betrekkingsomvang relatief groot, en is het voor vervolgonderzoek een belangrijke factor om aandacht aan te besteden. Op dit punt is er namelijk wellicht winst te behalen als het gaat om het behoud van jonge leraren voor de school of het (basis)onderwijs.

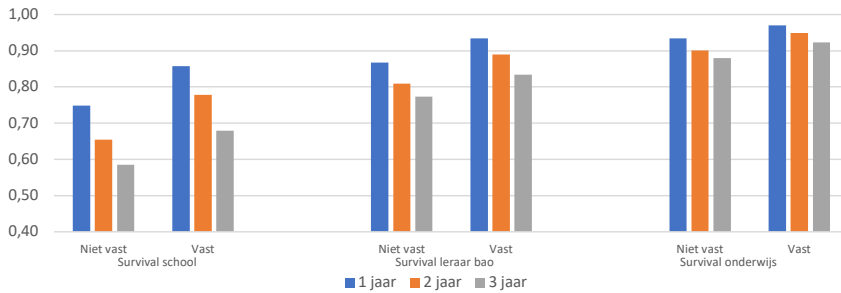
Figuur 4 Survivalkans jonge leraren naar contractsoort – totaal.



Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, CBS-microdatabestanden over baankenmerken (SPOLISBUS), bedrijfsinformatie (BETAB).

Figuur 4 laat de verschillen zien tussen leraren die met of zonder vaste aanstelling zijn begonnen tijdens het eerste jaar dat ze werkzaam zijn als leraar. Net als bij de betrekkingsomvang is het verschil tussen deze groepen aanzienlijk. Leraren zonder vast contract werken na drie jaar minder vaak op dezelfde school dan leraren met een vast contract (48% tegenover 66%). De kans is ook kleiner dat ze als leraar op een andere school binnen het reguliere basisonderwijs werkzaam zijn (71% tegenover 83%), evenals dat ze elders binnen het onderwijs werkzaam zijn. Net als bij de betrekkingsomvang zijn de verschillen naar contractsoort kleiner binnen de G4 (zie figuur 5). Ook bij deze verschillen moet worden opgemerkt dat scholen die hun jonge leraren geen vast contract aanbieden, dit ook kunnen doen omdat ze deze leraar niet willen behouden. De beslissing om de school te verlaten is dan vanuit de school genomen in plaats van vanuit de leraar.

Figuur 5 Survivalkans jonge leraren naar contractsoort – G4.



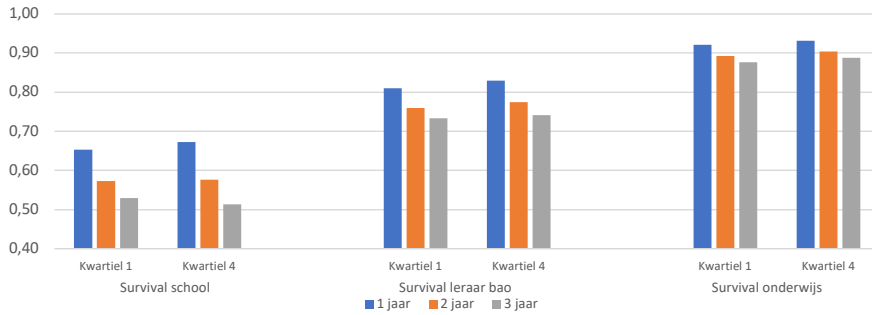
Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, CBS-microdatabestanden over baankenmerken (SPOLISBUS), bedrijfsinformatie (BETAB).

De verschillen naar uurloon zijn kleiner dan die op basis van betrekkingssomvang en contractsoort, maar wel aanwezig. Jonge leraren die in hun eerste jaar een uurloon hebben beneden het mediane uurloon van alle jonge leraren die in dat jaar zijn begonnen, zijn na drie jaar minder vaak op dezelfde school (48% tegenover 54%) en minder vaak als leraar in het reguliere basisonderwijs (71% tegenover 75%) werkzaam.



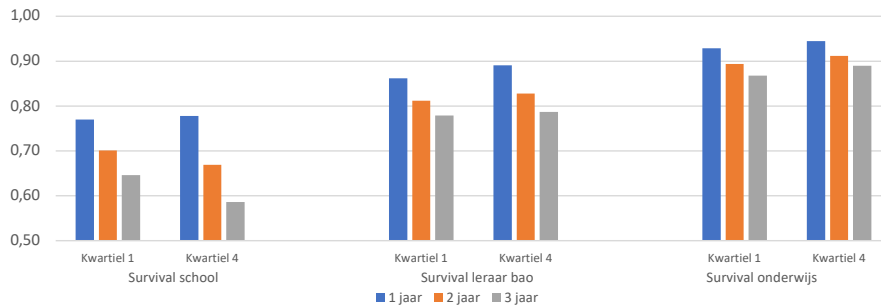
Ten slotte brengen we in kaart hoe de kans op schoolswitch en beroepsuitval samenhangt met enkele kenmerken van de schoolpopulatie. Hiertoe verdelen we de scholen in kwartielen op basis van het percentage leerlingen op de school met een bepaald achtergrondkenmerk. Het eerste (vierde) kwartiel bevat de 25% scholen met het laagste (hoogste) percentage leerlingen met dit kenmerk. In de grafieken vergelijken we het eerste kwartiel met het vierde kwartiel. Figuren 6 tot en met 9 laten respectievelijk de resultaten zien voor het verschil naar percentage gewichtleerlingen en naar percentage leerlingen met wo-opgeleide ouders. Figuren 6 en 8 tonen de resultaten voor heel Nederland, figuren 7 en 9 voor de G4 apart.

Figuur 6 Survivalkans jonge leraren naar percentage gewichtleerlingen (weinig/veel gewichtleerlingen kwartiel 1/kwartiel 4) – totaal.



Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, DUO-1 cijfer PO, CBS-microdatabestanden over bedrijfsinformatie (BETAB).

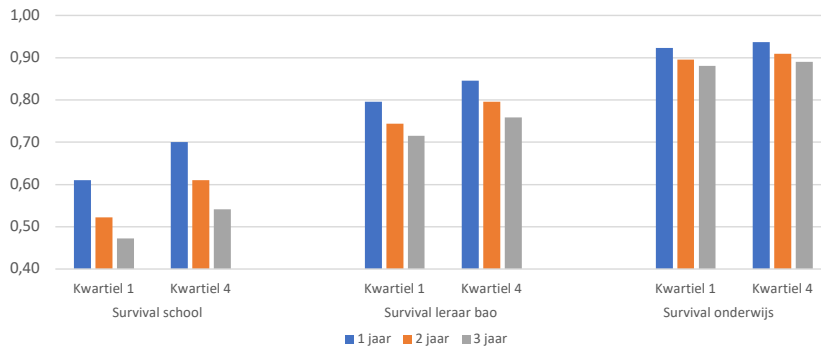
Figuur 7 Survivalkans jonge leraren naar percentage gewichtleerlingen (weinig/veel gewichtleerlingen kwartiel 1/kwartiel 4) – G4.



Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, DUO-1 cijfer PO, CBS-microdatabestanden over bedrijfsinformatie (BETAB).

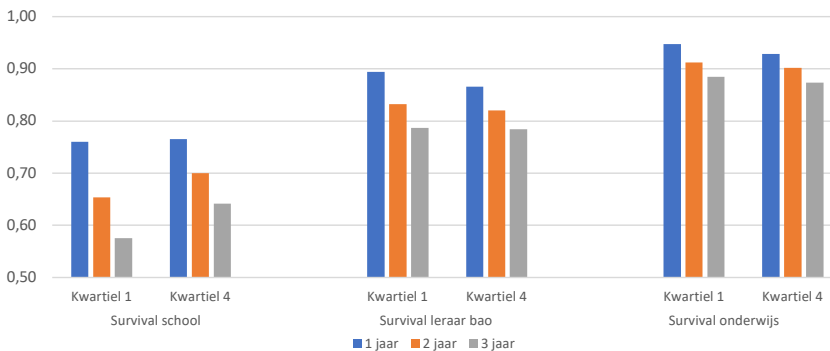
Wat opvalt is dat wanneer we kijken naar heel Nederland, het percentage gewichtleerlingen nauwelijks gerelateerd is aan de kans op schoolswitch, maar dat binnen de G4 leraren wel vaker van school switchen uit scholen met een hoger percentage gewichtleerlingen. Een mogelijke verklaring is dat het percentage switchende jonge leraren in de G4 lager is dan in heel Nederland (zie ook figuur 1), en dat scholen met een hoog percentage gewichtleerlingen ook meer in deze steden zijn geconcentreerd. Hierdoor ontstaat een mogelijk kunstmatige relatie tussen schoolswitch en leerlinggewicht, die verdwijnt wanneer we corrigeren voor regionale verschillen. De relatie tussen het percentage leerlingen met wo-opgeleide ouders en schoolswitch is wel hetzelfde voor heel Nederland en de G4. Jonge leraren switchen minder vaak als ze op een school werken met een hoog percentage leerlingen met wo-opgeleide ouders.

Figuur 8 Survivalkans jonge leraren naar percentage leerlingen met wo-opgeleide ouders (weinig/veel wo opgeleide-ouders kwartiel 1/kwartiel 4) – totaal.



Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, DUO-1 cijfer PO, CBS-microdatabestanden over bedrijfsinformatie (BETAB).

Figuur 9 Survivalkans jonge leraren naar percentage leerlingen met wo-opgeleide ouders (weinig/veel wo-ouders kwartiel 1/kwartiel 4) – G4.



Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, DUO-1cijfer PO, CBS-microdatabestanden over bedrijfsinformatie (BETAB).

Uitkomsten van switchers

Uit het voorgaande blijkt dat de meeste arbeidsmarkt mobiliteit plaatsvindt gedurende het eerste jaar dat jonge leraren op een school zijn begonnen. In deze sectie gaan we dieper in op de uitkomsten van jonge leraren die na dit eerste jaar niet meer op hun oorspronkelijke school werkzaam zijn. We onderscheiden deze leraren in vier categorieën: leraren die op een andere school in het bao gaan werken; leraren die niet in het bao als leraar werkzaam zijn, maar wel nog in de sector onderwijs werken; leraren die een baan buiten het onderwijs hebben, en leraren van wie we geen baaninformatie hebben. Tabel 2 laat de ontwikkeling van deze categorieën over de tijd zien.

Tabel 2 Uitkomsten van jonge leraren die na hun eerste jaar van school zijn geswitcht in het volgende jaar naar instroomjaar.

Eerste jaar in het onderwijs werkzaam	Leraar op andere school %	Geen leraar in bao, wel in onderwijs %	Baan buiten onderwijs %	Onbekend %
2009	42.66	36.33	12.60	8.42
2010	37.98	41.26	12.75	8.02
2011	30.88	43.57	16.30	9.25
2012	34.33	40.74	15.54	9.39
2013	43.82	32.13	16.25	7.79
2014	50.53	28.65	11.92	8.90
2015	57.25	23.22	11.61	7.92
2016	64.52	19.06	9.30	7.11
2017	66.10	18.17	9.49	6.24

Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, CBS-microdatabestanden over baankenmerken (SPOLISBUS) en bedrijfsinformatie (BETAB).

Noot: omdat 2018 het laatste jaar is waarover we data hebben over de aanstellingen van leraren, is 2017 het laatste instroomjaar waarvan we met zekerheid kunnen zeggen of leraren in het jaar erna op een andere school in het bao werkzaam zijn.

Opvallend is dat er in de laatste jaren een stijging is van het aandeel leraren dat na hun eerste jaar op een andere school in het bao als leraar aan het werk gaat, maar dat het percentage leraren dat de onderwijssector verlaat juist daalt. Deze ontwikkeling hangt waarschijnlijk samen met de toenemende vraag naar basisschoolleraren en het groeiende lerarentekort (ministerie van OCW, 2020).

Tabel 3 toont de gemiddelde baankenmerken in de jaren voor en na de switch voor de leraren uit de verschillende categorieën over alle onderzochte jaren gemiddeld. Leraren die op een andere school in het reguliere basisonderwijs aan het werk gaan, gaan er qua kans op een vast contract op vooruit en werken gemiddeld twaalf uur per maand meer nadat ze zijn geswitcht. Deze stijging in het aantal gewerkte uren na de schoolswitch wordt ook door de Vos en Fontein (2019) voor de gehele populatie leraren in het primair onderwijs gevonden. Hun uurloon gaat ook omhoog, al is deze vergelijking minder goed te interpreteren, aangezien deze gemiddelde bedragen niet zijn gecorrigeerd voor inflatie.

De leraren die na switch een baan buiten het onderwijs krijgen, gaan er qua kans op een vast contract wel op vooruit, maar minder dan degenen die als leraar in het reguliere basisonderwijs op een andere school gaan werken. Wat betreft het gemiddelde uurloon gaan ze er zelfs op achteruit.

Tabel 3 Baanuitkomsten van jonge leraren die na hun eerste jaar van school zijn geswitcht in het volgende jaar.

Status		Vast contract %	Gewerkte uren (maand)	Uurloon
Leraar op andere school	Voor switch	11.69	140	15.04
	Na switch	36.49	152.5	15.75
Geen leraar in bao, wel in onderwijs	Voor switch	8.31	134.11	14.91
	Na switch	12.46	134	15.39
Baan buiten onderwijs	Voor switch	11.90	128	14.83
	Na switch	25.17	128	14.03

Bron: eigen berekeningen op basis van DUO-functiemix, CBS-microdatabestanden over baankenmerken (SPOLISBUS), bedrijfsinformatie (BETAB).



Al met al lijkt het qua arbeidsvoorwaarden, in ieder geval op korte termijn, gunstiger te zijn om als jonge leraar na een schoolswitch als leraar in het reguliere basisonderwijs werkzaam te blijven. Het feit dat het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand gemiddeld ook hoger is in het jaar na de schoolswitch doet vermoeden dat de betrekkingssomvang inderdaad een rol speelt in de switchbeslissing.

Voor de leraren die na hun eerste jaar op een andere school in het reguliere basisonderwijs leraar worden, verandert ook de leerlingenpopulatie van de school waarop ze werkzaam zijn. Het zou kunnen dat leraren die van school switchen, dit ook deels doen omdat de leerlingenpopulatie van hun nieuwe school beter bij hen past. In tabel 4 laten we per instroomjaar in het onderwijs de gemiddelde leerlingenkenmerken voor en na de switch zien. Uit deze tabel blijkt dat leraren die van school switchen, dit gemiddeld doen naar scholen met een hogere gemiddelde citoscore, een lager percentage gewichtleerlingen en een hoger percentage leerlingen met hoogopgeleide ouders.

Tabel 4. Leerlingenpopulatie voor en na switch van de scholen waarop jonge leraren die na hun eerste jaar switchen werkzaam zijn.

Eerste jaar in het onderwijs werkzaam										
Variabelen		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gemiddelde Citoscore	Voor switch	534.7	535.0	534.8	534.5	534.2	534.3	533.8	535.1	535.1
	Na switch	534.6	534.9	534.7	534.0	534.6	534.0	534.7	535.4	536.0
	Na - Voor	-0.09	-0.09	-0.13	-0.5	0.43	-0.33	0.9	0.24	0.9
Gewicht-leerlingen %	Voor switch	14.97	14.32	13.9	13.61	12.37	10.69	10.73	10.07	9.19
	Na switch	14.63	13.59	11.88	12.37	10.91	10.22	9.58	8.94	7.71
	Na - Voor	-0.35	-0.74	-2.02	-1.24	-1.46	-0.47	-1.14	-1.13	-1.47
Opleiding-niveau ouders - wo %	Voor switch	13.80	14.81	15.84	16.68	17.04	17.49	18.02	17.99	18.72
	Na switch	15.29	15.38	18.26	21.20	18.08	19.15	19.10	19.31	20.21
	Na - Voor	1.49	0.56	2.42	4.52	1.04	1.66	1.08	1.33	1.49
Opleidings-niveau ouders - max. mbo2 %	Voor switch	29.92	28.20	27.64	27.10	23.88	22.36	22.37	21.32	19.34
	Na switch	29.16	27.19	23.93	23.50	21.74	21.84	20.26	18.92	17.45
	Na - Voor	-0.76	-1.01	-3.71	-3.60	-2.14	-0.52	-2.11	-2.40	-1.89

Bron: eigen berekeningen op basis van DUO Functiemix, DUO 1cijferPO, CBS

Microdatabestanden over kenmerken van de bevolking (GBAPERSOONTAB) en hoogst behaalde opleiding (HOOGSTEOPLTAB)

Conclusie

Vanwege het oplopende lerarentekort is het niet alleen belangrijk om de instroom in het lerarenberoep te verhogen, maar ook om zoveel mogelijk jonge leraren voor het beroep te behouden. In dit hoofdstuk analyseren we daarom de trends in schoolswitch en beroepsuitval van jonge leraren in het reguliere basisonderwijs, de factoren die gerelateerd zijn aan een hogere of lagere kans op deze uitkomsten, en de uitkomsten van jonge leraren in het jaar na de schoolswitch.

Schoolswitch en beroepsuitval zijn met name hoog na (of tijdens) het eerste jaar dat jonge leraren werkzaam zijn op een bepaalde school. In de meer recente jaren, waarin het lerarentekort zich sterker doet gelden, switchen jonge leraren minder vaak van school en is ook de uitval uit het beroep lager. Het lijkt dus alsof schoolswitch en beroepsuitval ook ten dele vraag-gedreven fenomenen zijn. De factoren die het sterkst gerelateerd zijn aan de kans op schoolswitch en beroepsuitval voor jonge leerlingen, zijn betrekkingssomvang en contractsoort. Leraren met een voltijdaanstelling en met een vast contract blijven vaker behouden voor zowel school als beroep. In de G4 zien we verder dat leraren iets vaker van school switchen als ze op een school werkzaam zijn met een relatief hoog percentage gewicht leerlingen. Verder zien we dat wanneer leraren switchen, ze dit steeds vaker doen naar een andere school in plaats van een andere beroepssector, en dat wanneer ze van school switchen, ze dit gemiddeld doen naar scholen met meer leerlingen met hoogopgeleide ouders, een lager gemiddeld schoolgewicht, en een hogere gemiddelde citoscore. Ook zien we dat wanneer leraren naar een andere school switchen na hun eerste jaar, ze gemiddeld genomen meer uren in de maand gaan werken.

Een belangrijke nuancering bij de bevindingen uit dit onderzoek is dat de resultaten betrekking hebben op de periode 2009-2018. In deze periode was het lerarentekort (zeker in de eerdere jaren) minder nijpend dan in de jaren hierna, en ook de mogelijke gevolgen van de Covid-19 crisis op de arbeidsmarktbevingen van leraren in het po hebben we in dit onderzoek niet mee kunnen nemen. In de uitsplitsingen naar instroomjaar zien we wel bepaalde trends die verklaard zouden kunnen worden door een grotere vraag naar leraren (minder switch en uitval, een gemiddeld grotere betrekkingssomvang), maar het is niet met zekerheid te zeggen of deze zich in de meest recente jaren heeft doorgezet, of wat de gevolgen van de Covid-19 crisis (en alle samenhangende onderwijsveranderingen) op deze trend zijn geweest.



Desalniettemin zijn de relaties tussen betrekkingssomvang en contractsoort en schoolswitch en beroepsbehoud interessant voor beleidsmakers en bestuurders. Dit zijn gebieden waarop ze ook invloed kunnen uitoefenen, door bijvoorbeeld voltijd- en vaste aanstellingen aan te moedigen. De effectiviteit hiervan hangt ervan af of het in de huidige situatie de school of de leraar zelf is die het initiatief neemt om niet met elkaar verder te gaan. Als scholen hun leraren geen vaste aanstelling of meer uren willen geven, is dit waarschijnlijk niet het geval. Als het de leraar is die vanwege deze arbeidsvoorwaarden niet meer terug wil komen, kan beleid gericht op betere arbeidsvoorwaarden wat betreft duur en omvang van de aanstelling wel helpen. Daarom is het belangrijk om in vervolgonderzoek naar switch en beroepsbehoud van jonge leraren informatie te verzamelen over welke partij (school of leraar) het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en de beleidsinterventies te richten op de factoren die samenhangen met switch en uitval op initiatief van de leraar. Op basis van de resultaten uit dit onderzoek lijken met name betrekkingssomvang en contractsoort hiervoor de meest kansrijke kandidaten.

Literatuur

Centraal Planbureau. (2017). *Paden naar leraarschap*. Den Haag: CPB.

Helms-Lorenz, M. (2014). *Factsheet uitstroom van beginnende leraren*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur, en Wetenschap. Geraadpleegd 5 november 2019 op <http://www.voion.nl/downloads/ae58a97f-c569-4ebd-9344-29539f80284b>.

Inspectie van het Onderwijs. (2019). *De Staat van het Onderwijs. Onderwijsverslag 2017/2018*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2020). *Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2020*. Den Haag: Ministerie van OCW.

Vos, de, K., & Fontein, P. (2019). *Arbeidsmobiliteit van leraren primair onderwijs*. Tilburg: Centerdata.

