



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds  
voortgezet onderwijs



# Rapport Uitval startende docenten

---

# Rapport – Uitval startende docenten

---

---

Auteurs: Etienne van Nuland, Simon Cornel en Jo Scheeren  
Datum: 20 april 2022

Uitgave:  
Voion  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag  
E-mail [info@voion.nl](mailto:info@voion.nl)  
[www.voion.nl](http://www.voion.nl)

## DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

---

---

# Inhoudsopgave

1.	INLEIDING .....	4
2.	THEORETISCH KADER.....	7
3.	RESULTATEN .....	10
4.	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN.....	19
5.	GERAADPLEEGDE LITERATUUR.....	21

# 1. Inleiding

## Doel

Een van de thema's waar Voion zich als onderwijsarbeidsmarktfonds actief mee bezighoudt, is uitval van startende docenten in het voortgezet onderwijs. Het onderzoek naar dit thema is begonnen met een literatuurverkenning. De literatuurstudie concludeert dat er hiaten zijn in de bestaande kennis over uitval van starters. Een van deze hiaten in de bestaande kennis betreft inzicht in invloed van schoolkenmerken op uitval van startende docenten. Inzicht in de invloed van kenmerken van scholen – waaronder kenmerken van het docentencorps en de omgeving – kan bijdragen aan beleid dat tot doel heeft de uitval van starters te beperken.

Om te komen tot een concrete aanpak om de invloed van schoolkenmerken op uitval te onderzoeken is een vooronderzoek uitgevoerd. In het vooronderzoek is de beschikbaarheid van relevante gegevens in kaart gebracht. Het vooronderzoek heeft daarmee gefungeerd als wegwijzer voor de uitvoering van dit onderzoek naar schoolkenmerken.

## Leeswijzer

Dit hoofdstuk beschrijft kort de onderzoeks aanpak. Hoofdstuk 2 schetst het theoretisch kader: wat is er bekend over uitval van startende docenten en wat zijn voor dit onderzoek relevante factoren die daarop van invloed zijn, zoals blijkt uit internationaal en Nederlands onderzoek? De resultaten van de analyses komen aan bod in hoofdstuk 3. De belangrijkste uitkomsten, conclusies en aanbevelingen voor beleid staan beschreven in hoofdstuk 4.

## Aanpak

Om te kunnen bepalen hoe schoolkenmerken van invloed zijn op uitval van startende docenten is, vanzelfsprekend, informatie nodig over starters en de school waar zij werken. Een gedegen analyse vergt niet alleen gegevens op schoolniveau – bijvoorbeeld over kenmerken van scholen en uitvalpercentages – maar ook gegevens op het niveau van docenten. De beschikbaarheid van gegevens op beide niveaus maakt het mogelijk om met behulp van statistische analyse te bepalen in hoeverre uitval is te relateren aan individuele baan- en persoonskenmerken van docenten en in hoeverre bepaalde schoolkenmerken er een rol in spelen.

Aan de hand van gegevens over uitval op het niveau van individuele docenten en scholen – zogenaamde microdata – is het mogelijk om te bepalen in hoeverre uitval tussen scholen verschilt. Verschilt dit maar in beperkte mate tussen scholen en zijn verschillen in uitval vooral toe te schrijven aan verschillen tussen startende docenten of zijn er grote verschillen in uitval tussen scholen? In het laatste geval is het mogelijk om op zoek te gaan naar kenmerken op schoolniveau die een deel van de verschillen in uitval tussen scholen helpen verklaren.

De analysemethode die zich bij uitstek leent om te bepalen of verschillen in uitval van startende docenten zijn toe te schrijven aan baan- of persoonskenmerken (individueel niveau) of kenmerken op schoolniveau

heet multilevel analyse. Multilevel ofwel multiniveau refereert aan het bestaan van meerdere niveaus in de data. Multilevel analyse wordt veel toegepast in onderwijsonderzoek, bijvoorbeeld waar het gaat om de analyse van leerlingprestaties, met relevante factoren op meerdere niveaus (leerling, klas, school). In dit onderzoek betreft het de niveaus van de startende docent, de school en het bestuur.

Uit de analyse volgt welke kenmerken *statistisch* samenhangen met uitval van startende docenten. In hoeverre sprake is van oorzakelijke relaties tussen deze kenmerken en uitval is op grond van het onderzoek niet te zeggen. Causaliteit vaststellen is complex. Dat niet is vast te stellen of er sprake is van oorzaak en gevolg tussen kenmerken die statistisch samenhangen met uitval neemt uiteraard niet weg dat hier wel sprake van kan zijn.

### **Beschikbaarheid van gegevens**

DUO beschikt over veel relevante informatie over werkenden in het voortgezet onderwijs. Een belangrijk deel van de relevante gegevens waarover DUO beschikt, wordt doorgegeven aan het CBS. Daarnaast beschikt het CBS over aanvullende relevante informatie. Het CBS biedt de mogelijkheid om – onder strikte voorwaarden in verband met het borgen van privacy – onderzoek te doen op microdata. Dit is mogelijk op afstand. Het onderzoek is uitgevoerd via deze ‘remote access’ faciliteit van het CBS.

Het voordeel van onderzoek via het CBS is dat een veelheid aan gegevensbronnen aan elkaar te koppelen is ten behoeve van de analyse. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om in één analyse informatie op te nemen over de baan op basis van polisgegevens die oorspronkelijk van de Belastingdienst afkomstig zijn, over vooropleiding aan de hand van diplomagegevens van DUO en over kenmerken van de buurt waar een school is gevestigd aan de hand van CBS-buurtstatistieken. Hoewel niet alle denkbare relevante variabelen beschikbaar zijn binnen de remote access omgeving van het CBS, is het CBS de meest complete bron van informatie voor een integrale analyse van schoolkenmerken in relatie tot uitval van startende docenten. Een aantal openbare bestanden van DUO met o.a. gegevens over verzuim en financiën zijn voor dit onderzoek door het CBS in de analyseomgeving beschikbaar gemaakt. De gehele analyse heeft plaatsgevonden binnen de remote access omgeving. De uitkomsten zijn geëxporteerd nadat een controle door het CBS heeft plaatsgevonden om de anonimiteit van individuen en organisaties te waarborgen.

### **Afbakening van het begrip uitval**

Uitval betreft in de analyse een persoon die in basisjaar 2018 een contract heeft als docent en in het jaar erna niet meer. Een startende docent is een docent met een contract als docent in 2018, maar in 2016 en/of in 2017 nog niet. Startende docenten in de analyse vallen daarmee ofwel binnen één (gestart in 2017) of binnen twee jaar (gestart in 2016) uit. Deze afbakening sluit grotendeels aan bij de definitie gehanteerd door Noordzij & van de Grift (2020). Docenten die van baan wisselen, maar als docent in het voortgezet onderwijs werkzaam blijven, worden niet gezien als uitvaller. Uitval betreft personen die in 2019 niet meer als docent werkzaam zijn in het voortgezet onderwijs. Een deel van deze personen keert mogelijk in latere jaren terug, maar data daarover zijn op het moment van analyse niet beschikbaar. De uitvalreden is in deze dataset niet bekend. Op basis van de data is daardoor niet vast te stellen in hoeverre een startende docent bijvoorbeeld uitvalt vanwege het niet verlengen van zijn of haar contract of in hoeverre er andere redenen aan ten grondslag liggen.

### Samenstellen van het analysebestand

Om te komen tot één analysebestand zijn acht typen bronbestanden bewerkt en gekoppeld in de analyseomgeving van het CBS. De meeste bestanden waren al beschikbaar via de remote access omgeving. Informatie uit een aantal openbare DUO-bestanden is door de onderzoekers gecombineerd en door het CBS in de analyseomgeving geplaatst. Het basisbestand met gegevens over alle medewerkers in het voortgezet onderwijs bevat gegevens waarmee is bepaald wie een startende docent is en wie er uitvalt. Andere bestanden die hieraan gekoppeld zijn bevatten adressen van scholen, kenmerken van docenten, baangegevens, diplomagegevens en een lijst met relevante lerarenopleidingen. De bestanden zijn gekoppeld aan het basisbestand met twee sleutelvariabelen: een versleuteld nummer van een instelling en een versleuteld nummer om personen te identificeren. Naast het koppelen zijn nieuwe variabelen aangemaakt om gegevens in te delen in categorieën en om gegevens te aggregeren naar het school- of instellingsniveau.

Figuur 1 - Schematische weergave gekoppelde informatie



### Kenmerken die niet beschikbaar zijn

Voor het onderzoek is er een lijst met relevante variabelen opgesteld, mede op basis van de literatuur. Grotendeels zijn deze variabelen beschikbaar en opgenomen in de analyses. Een deel is niet beschikbaar of om technische redenen niet in de analyse betrokken. Twee variabelen die niet in de analyse zijn opgenomen zijn schoolsoort en het hoogst behaalde diploma. Schoolsoort (vmbo, havo, vwo, combinaties daarvan) is om technische redenen niet opgenomen. Op schoolniveau – op vestigingsniveau ligt dat anders – geldt veelal dat verschillende schoolsoorten voorkomen, in velerlei combinaties. Het is niet mogelijk om per docent te bepalen op welke schoolsoort(en) hij of zij lesgeeft. De variabele hoogst behaalde diploma is niet in de analyse opgenomen doordat de informatie voor een deel van de startende docenten ontbreekt. De informatie is onvoldoende betrouwbaar geacht om in de analyse op te nemen. Hierdoor is het percentage eerstegraads docenten en het percentage onbevoegde docenten niet in de analyse opgenomen. De volgende kenmerken zijn om technische redenen eveneens niet opgenomen in de analyse: schooltype (vo of vso), percentage geslaagden, gemiddeld eindexamencijfer en percentage voortijdige schoolverlaters.

## 2. Theoretisch kader

### Inleiding

Dit hoofdstuk schetst eerst een algemeen beeld van hetgeen bekend is over uitval van startende docenten uit de literatuur. Vervolgens worden de kenmerken besproken die mogelijk van invloed zijn op uitval van startende docenten en relevant zijn voor dit onderzoek. Die kenmerken zijn onder te brengen in de volgende groepen: kenmerken van de baan en persoon, kenmerken van de school, de leerlingpopulatie en het bestuur en kenmerken van de omgeving. In de analyse zijn ook een behoorlijk aantal kenmerken opgenomen waarvoor in de literatuur niets is gevonden wat betreft de invloed ervan op uitval. Figuur 2 hieronder geeft een overzicht van alle in de analyse opgenomen kenmerken.

### Uitval in cijfers

In de overzichtsstudie van den Brok, Wubbels en van Tartwijk (2017) is de uitval van startende docenten in het voortgezet onderwijs onderzocht en staan redenen voor uitval centraal. De auteurs concluderen dat de uitval van startende docenten in Nederland ongeveer 15 procent bedraagt. In het onderzoek dat den Brok, Wubbels en van Tartwijk (2017) hebben geraadpleegd, is de bandbreedte in uitval 9 tot 25 procent. Uitval wordt daarbij soms over het eerste jaar bekeken, soms over een langere periode. De onderzoekers merken op dat de uitval in vergelijking met landen als het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten en Australië laag lijkt te zijn.

Onderzoek van Noordzij & Van de Grift (2020) laat zien dat uitval van beginnende docenten in het voortgezet onderwijs alleen hoog is in het eerste jaar van hun carrière. Ongeveer 20 procent valt uit in het eerste jaar. In de daaropvolgende jaren is de uitval veel lager. Uitval in het tweede of derde jaar verschilt weinig van uitval in de jaren daarna, waarin sprake is van uitval van zo'n vijf procent per jaar. Daarom, zo stellen de auteurs, is het logisch om de focus te leggen op het eerste jaar van startende docenten, niet op de eerste drie of vijf jaar. Noordzij & Van de Grift (2020) geven aan dat de uitval van startende docenten vergelijkbaar is met de uitval onder sociaal werkers en verpleegkundigen. De hogere uitval in het eerste jaar ten opzichte van latere jaren heeft mogelijk te maken met de overgang van studie naar werk en komt eveneens voor bij andere beroepen.

Cijfers van DUO laten zien dat onder docenten die in 2017 zijn gestart de uitval na één jaar 22 procent bedraagt. Dit loopt op tot 25 procent na twee jaar en 27 procent na drie jaar.<sup>1</sup> De uitval na één jaar is vrij stabiel volgens de DUO-gegevens, tussen 2013 en 2019 schommelt de uitval rond de twintig procent.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Zie <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-voortgezet-onderwijs/>

<sup>2</sup> Cijfers voor het primair onderwijs laten een opvallende daling zien in dezelfde periode, zie <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs/>

## Baan- en persoonskenmerken

Den Brok, Wubbels, & van Tartwijk (2017) benoemen verschillende redenen voor uitval van startende docenten. Kenmerken gerelateerd aan de baan, zoals de beschikbaarheid van alleen parttime banen en het niet krijgen van een vaste aanstelling, zijn redenen voor docenten om te stoppen met hun baan. Noordzij & Van de Grift (2020) schrijven dat jongere (< 30 jaar) en oudere docenten (> 50 jaar) vaker uitvallen. Het onderzoek dat ze aanhalen, gaat niet specifiek over uitval van startende docenten, maar docenten in voortgezet onderwijs het algemeen. Uit onderzoek van Helms-Lorenz et al. (2020) blijkt dat starters (>30) vaker uitvallen. Noordzij & Van de Grift (2020) merken op dat docenten die aan de start van hun loopbaan nog niet over een kwalificatie beschikken, vaker uitvallen. Verschillen tussen mannen en vrouwen komen in de geraadpleegde Nederlandse literatuur niet aan de orde. Uit internationale literatuur over uitval van docenten komt een hogere kans op uitval onder vrouwen naar voren (Borman & Dowling, 2008).

## Kenmerken van de school, de leerlingpopulatie en het bestuur

Centraal in het onderzoek is de vraag welke kenmerken op het niveau van de school en het schoolbestuur van invloed zijn op uitval van startende docenten.

Kenmerken die te maken hebben met de grootte van een school of bestuur, bijvoorbeeld het aantal leerlingen, het aantal vestigingen en het aantal docenten lijken samen te hangen met hogere uitval. Zo komt klassengrootte uit de literatuur naar voren als een factor die ertoe kan bijdragen dat docenten het beroep verlaten (den Brok, Wubbels, & van Tartwijk, 2017; Gonzalez, 1995). Een ander onderzoek gaat in op de begeleiding van startende docenten in het voortgezet onderwijs in Nederland (Helms-Lorenz, et al., 2020). Dit onderzoek laat zien dat vooral op scholen met meerdere vestigingen en een groter aantal leerlingen de organisatie van de benodigde begeleiding van starters meer aandacht verdient en dat de uitval van docenten op deze scholen hoger is.

Ook de prestaties van leerlingen lijken invloed te hebben op uitval van docenten. Zo vonden Borman & Dowling (2008) dat een laag prestatieniveau van de leerlingen bijdraagt aan uitval van docenten, terwijl Gonzalez (1995) heeft gevonden dat scholen met veel leerlingen die weinig vooruitgang boeken een hogere uitval kennen. Het percentage op- en afstromers en het aandeel zittenblijvers zijn daar een indicator voor. Veel opstroom en weinig afstroom en zittenblijvers op een school kunnen zodoende een voorspeller zijn voor minder uitval.

## Kenmerken omgeving

Tot slot zijn er kenmerken van de omgeving van een school die relevant kunnen zijn voor uitval van startende docenten. De mate van stedelijkheid van de omgeving lijkt een rol te spelen in uitval van startende docenten. In een deel van de geraadpleegde literatuur is sprake van een U-vormige relatie met uitval. Dat wil zeggen dat er in heel stedelijke gebieden en heel rurale (landelijke) gebieden sprake is van meer uitval van docenten (Noordzij & van de Grift, 2020). Zo kunnen scholen onaantrekkelijke werkgevers worden door een krimpende leerlingpopulatie. Een andere oorzaak is de grotere kans op onaantrekkelijke werkomstandigheden in deze gebieden voor startende docenten zoals tijdelijke functies en een gebrek aan leeftijdsgenoten (ibid.). Dezelfde U-vormige relatie met uitval kan worden verwacht voor de bevolkingsdichtheid, omdat die sterk correleert met de mate van stedelijkheid. Een ander onderzoek laat een



positieve relatie tussen de mate van stedelijkheid en de hoogte van uitval zien. Het gaat daarbij om Amerikaans onderzoek, waarin meer uitval in stedelijke omgevingen naar voren komt (Borman & Dowling, 2008). In de (buitenlandse) literatuur zijn aanwijzingen dat docenten die lesgeven in een school met een relatief groot aandeel leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker het beroep verlaten (Den Brok, Wubbels & Van Tartwijk, 2017).

De figuur hieronder geeft een overzicht van de kenmerken die in de analyse zijn opgenomen. In het volgende hoofdstuk komen de kenmerken aan bod, nadat eerst een aantal kenmerken op persoonsniveau aan bod komen: de omvang van de baan, het type contract, leeftijd en geslacht.

Figuur 2 - Overzicht van in de analyse opgenomen kenmerken

Kenmerken docentpopulatie	Kenmerken school / leerlingpopulatie	Kenmerken omgeving
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentage jonge docenten</li> <li>• Percentage oudere docenten</li> <li>• Gemiddeld aantal jaar werkend voor hetzelfde bestuur</li> <li>• Percentage kort werkzaam</li> <li>• Percentage docenten met een vaste aanstelling</li> <li>• Gemiddelde deeltijdfactor</li> <li>• Man-vrouw verhouding</li> <li>• Verzuimpercentage</li> <li>• Meldingsfrequentie</li> <li>• Gemiddelde verzuimduur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denominatie</li> <li>• Aantal leerlingen</li> <li>• Aantal docenten</li> <li>• Ratio leerlingen/docenten</li> <li>• Aantal locaties</li> <li>• Percentage zittenblijvers</li> <li>• Percentage afstromers</li> <li>• Percentage opstromers</li> <li>• Rentabiliteit</li> <li>• Weerstandsvermogen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mate van stedelijkheid</li> <li>• Bevolkingsdichtheid</li> <li>• Aantal inwoners</li> <li>• Aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond</li> <li>• Gemiddeld inkomen per inwoner</li> <li>• Gemiddelde huishoudensgrootte</li> <li>• Gemiddelde woningwaarde</li> <li>• Percentage koopwoningen</li> <li>• Percentage huurwoningen in bezit woningcorporatie</li> </ul>

### 3. Resultaten

In dit hoofdstuk staan de uitkomsten van de analyses op de data centraal. Welke samenhang is er tussen de afzonderlijke kenmerken enerzijds en uitval van startende docenten anderzijds? Hoe ziet de samenhang eruit wanneer meerdere variabelen en niveaus gelijktijdig, in een multivariate analyse, worden onderzocht? Welke kenmerken van docenten en hun banen, scholen en hun omgeving doen er het meest toe als het gaat om uitval van startende docenten? Dit hoofdstuk gaat eerst in op baan- en persoonskenmerken met betrekking tot uitval. Vervolgens komt de vraag aan bod in hoeverre er verschillen in uitval tussen scholen bestaan. Daarna komen kenmerken op school- en bestuursniveau aan bod: kenmerken van de docentenpopulatie, kenmerken van de school en van de leerlingpopulatie. Tot slot komen omgevingskenmerken aan de orde.

#### Gemiddeld uitvalpercentage

Het gemiddelde uitvalpercentage van startende docenten dat uit de analyse naar voren komt, is 21,5 procent. Dit komt overeen met de bovengenoemde cijfers van DUO.

#### Individuele kenmerken: baan- en persoonskenmerken

##### **Baanomvang**

De uitval van startende docenten hangt (omgekeerd) samen met de omvang van het dienstverband. Startende docenten met een grotere aanstellingsomvang vallen minder vaak uit dan starters met een kleine aanstelling. De uitval is veruit het hoogst onder startende docenten met een aanstellingsomvang kleiner dan 0,5 fte en bedraagt 31,9 procent. De uitval van startende docenten met een grote deeltijdbaai, van 0,5 tot 0,8 fte, is 17,4 procent. Onder starters met een baan van 0,8 fte of meer is de uitval met 14,7 procent het laagst (zie Figuur 3). Deze uitkomst komt overeen met bevindingen uit de literatuur (den Brok, Wubbels, & van Tartwijk, 2017).

##### **Aard dienstverband**

Startende docenten met een tijdelijk contract vallen veel vaker uit dan startende docenten met een vaste aanstelling. Of sprake is van causaliteit en welk mechanisme werkzaam is – verlaat de docent het voortgezet onderwijs vanwege de onzekerheid die een tijdelijk dienstverband met zich meebrengt of bijvoorbeeld vanwege het aflopen van het contract en het niet kunnen vinden van een nieuwe baan – is niet vast te stellen op basis van de analyse. Wel is duidelijk dat het om een fors verschil gaat. De uitval onder startende docenten met een benoeming in tijdelijke dienst wegens vervanging is naar schatting vijf keer hoger ten opzichte van starters met een vast dienstverband. De geschatte kans op uitval onder startende docenten in tijdelijke dienst exclusief benoemingen vanwege vervanging is drie keer hoger dan de referentiegroep, bestaande uit startende docenten met een vaste aanstelling. Ook deze uitkomst komt overeen met uitkomsten uit eerder onderzoek (den Brok, Wubbels, & van Tartwijk, 2017).

##### **Leeftijd**

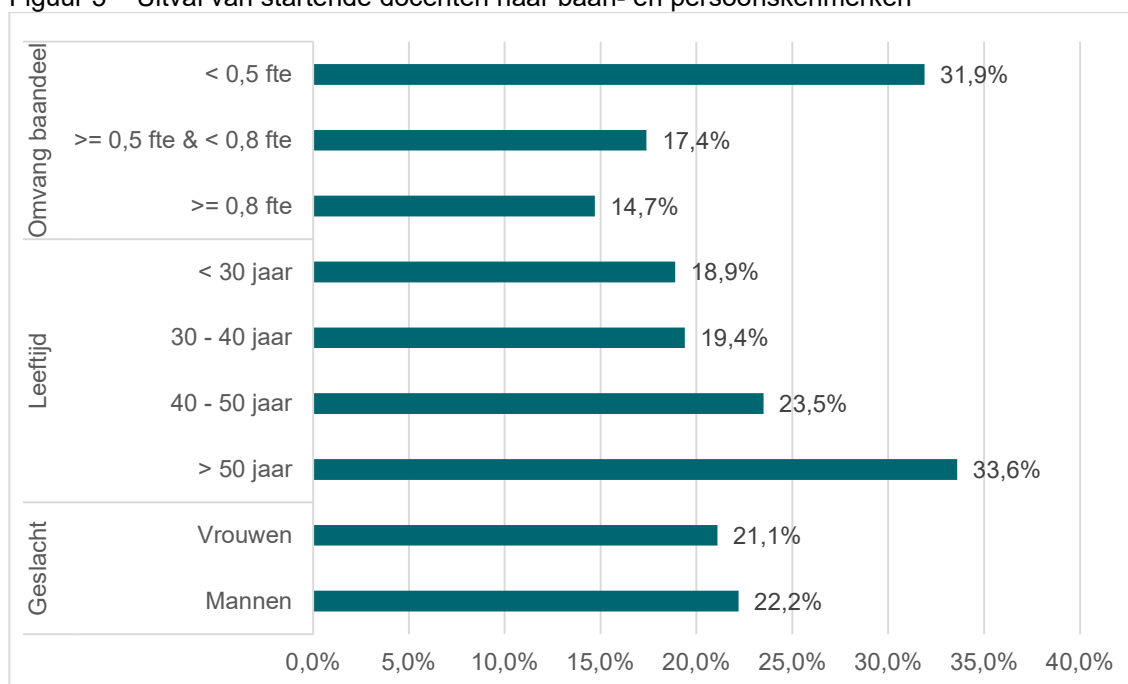
Er bestaat een duidelijke samenhang tussen uitstroom en leeftijd. Docenten die op een hogere leeftijd instromen (zij-instroom) hebben een hogere kans om uit te vallen. De uitvalpercentages van de groepen

jonger dan 30 jaar, 30 tot 40 jaar, 40 tot 50 jaar en 50 jaar en ouder zijn respectievelijk 18,9, 19,4, 23,5 en 33,6 procent (zie Figuur 3). Deze uitkomst komt overeen met bevindingen uit de literatuur (Helms-Lorenz, et al., 2020).

### Geslacht

Het percentage startende docenten dat uitvalt is marginaal hoger voor mannen (22,2%) dan voor vrouwen (21,1%) (zie Figuur 3). Het verschil is niet statistisch significant.

Figuur 3 – Uitval van startende docenten naar baan- en persoonskenmerken<sup>3</sup>



### Verschillen in uitval van startende docenten tussen scholen

Hoewel er scholen zijn met erg lage uitvalcijfers en scholen met uitvalpercentages van meer dan 40 procent is het verschil tussen scholen in uitval van startende docenten relatief beperkt. De meerderheid van de scholen kent uitvalcijfers die dicht rond het gemiddelde van 22 procent liggen. Er is veel meer variantie in uitval binnen scholen dan tussen scholen. Wel is er voldoende variantie tussen scholen om verschillen tussen scholen aan de hand van kenmerken op school- en bestuursniveau te analyseren.

### Schoolniveau: kenmerken van de docentenpopulatie

#### Percentage jonge docenten op een school

Op scholen met een relatief groot contingent jongere docenten (35 jaar of jonger) is de uitval van startende docenten enigszins lager dan gemiddeld. Dit effect is niet langer statistisch significant wanneer ook het aandeel oudere docenten in de analyse wordt meegenomen.

<sup>3</sup> Vanwege de richtlijn van het CBS voor het werken met microdata en ontsluiten van resultaten kunnen de uitkomsten voor het kenmerk 'Aard dienstverband' niet in bovenstaande figuur worden opgenomen. Een van de categorieën voldoet niet aan de richtlijn met betrekking tot groepsomhulling. Zie [www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/export-van-gegevens](http://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/export-van-gegevens)

### ***Percentage oudere docenten op een school***

Op scholen met een relatief groot aandeel docenten van 55 jaar en ouder is de uitval hoger dan gemiddeld. Deze relatie tussen het aandeel oudere docenten op een school en uitval van startende docenten houdt stand wanneer rekening wordt gehouden met kenmerken op persoonsniveau: de omvang en aard (vast of tijdelijk contract) van de aanstelling en met de leeftijd van startende docenten. Het effect is niet erg groot. Op scholen met veel oudere docenten (een standaarddeviatie boven het gemiddelde) is de geschatte kans op uitval onder startende docenten 8 procent hoger.

### ***Gemiddeld aantal jaar in dienst bij hetzelfde bestuur***

Wanneer de docenten op een school gemiddeld genomen lang werkzaam zijn voor hetzelfde bestuur, is de uitval van startende docenten iets hoger dan gemiddeld. Dit kenmerk hangt sterk samen met het percentage oudere docenten. Wanneer beide kenmerken tegelijk in een analyse worden opgenomen, is er geen effect meer zichtbaar van de gemiddelde duur van het dienstverband van docenten en uitval van startende docenten.

### ***Het percentage docenten met een vaste aanstelling***

Er is heel lichte samenhang tussen het aandeel docenten op een school dat een vaste aanstelling heeft en uitval van startende docenten. Op scholen met een relatief hoog percentage docenten met een vaste aanstelling is de uitval ietwat hoger. De samenhang is erg klein en verdwijnt wanneer ook baan- en persoonskenmerken in de analyse worden betrokken.

Het gaat hier om het aandeel docenten op schoolniveau met een vaste aanstelling in relatie tot uitval van startende docenten op die school. Hierboven is beschreven hoe het al dan niet hebben van een vast contract – op individueel niveau – samenhangt met uitval van de betreffende startende docent.

### ***Aandeel docenten met een deeltijdbaan op een school***

Op scholen met een groot aandeel docenten met een kleine deeltijdbaan (< 0,5 fte) is de uitval van startende docenten iets lager dan gemiddeld. Een startende docent op een school waar relatief veel docenten een kleine deeltijdbaan hebben, heeft een grotere kans op uitval. Dit effect houdt stand wanneer rekening wordt gehouden met kenmerken op persoonsniveau, zoals leeftijd, de omvang van de eigen baan van de betreffende docent of soort contract. Hoeveel docenten met een grote deeltijdbaan (> 0,5 fte en < 0,8 fte) er naar verhouding op een school zijn, heeft volgens de analyse geen relatie met de uitval van startende docenten.

### ***Man-vrouw verhouding***

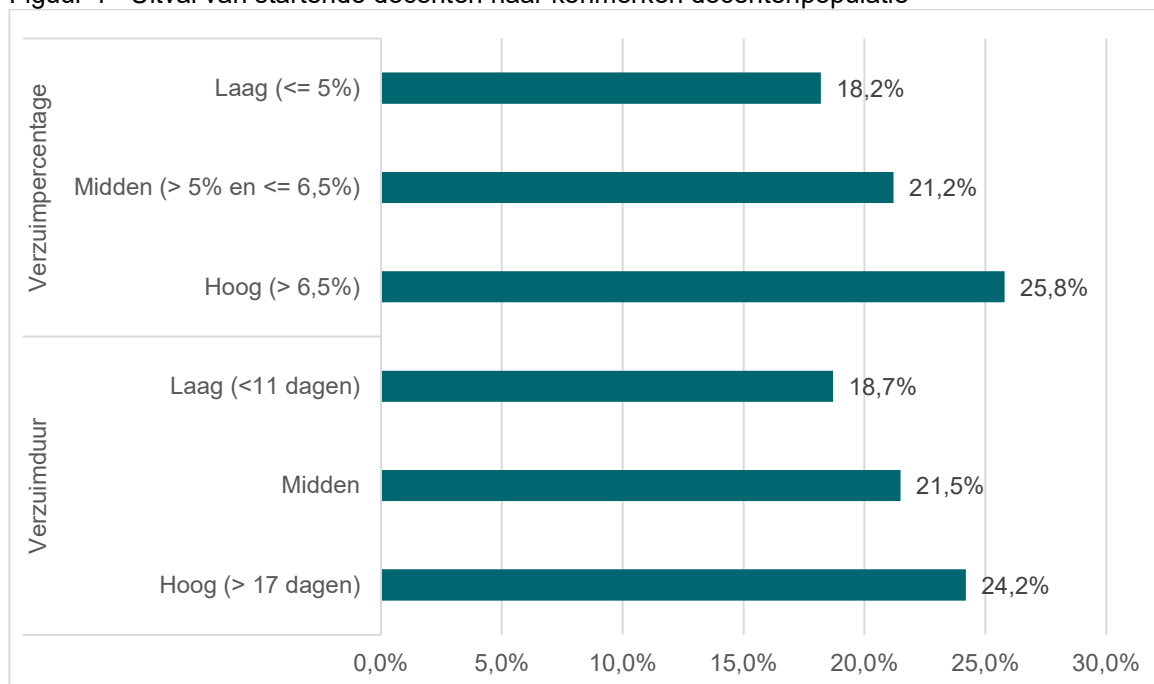
De verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke docenten op een school heeft volgens de analyse geen relatie met uitval van startende docenten.

### ***Verzuim***

Op scholen met een hoog verzuimpercentage (> 6,5%) en een hoge gemiddelde verzuimduur (> 17 dagen) is de uitval van startende docenten hoger dan gemiddeld (zie Figuur 4). Echter, in een analyse waarin rekening wordt gehouden met individuele kenmerken (soort aanstelling, omvang aanstelling en leeftijd) is het

effect van verzuimpercentage en –duur niet langer significant. De verzuimfrequentie op een school laat hoe dan ook geen verband met uitval van startende docenten zien.

Figuur 4 - Uitval van startende docenten naar kenmerken docentenpopulatie



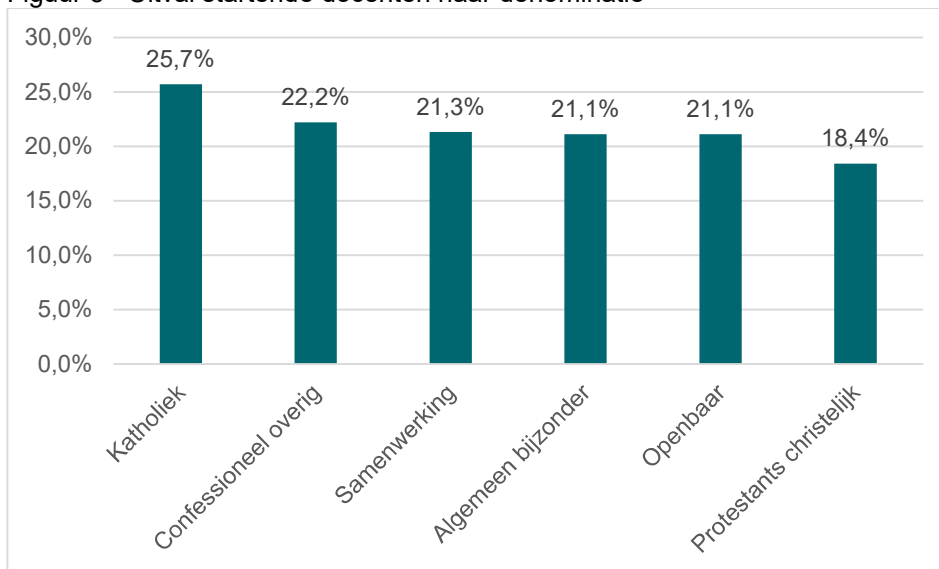
### School- en bestuursniveau: kenmerken van de school, het bestuur en de leerlingpopulatie

#### **Denominatie**

Onderwijsinstellingen zijn ingedeeld in categorieën op basis van de indeling van Scholen op de kaart.<sup>4</sup> Er zijn verschillen tussen de denominaties in uitval van startende docenten (zie Figuur 5). Zo is het uitvalpercentage gemiddeld genomen het hoogst binnen katholieke onderwijsinstellingen (25,7%) en het laagst binnen protestants christelijke scholen (18,4%). Voor de andere categorieën, algemeen bijzonder, confessioneel overig, openbaar en samenwerking, ligt het uitvalpercentage tussen 21,1 en 22,2 procent en zijn de verschillen gering. Alleen het verschil in uitval tussen katholieke en overige scholen is statistisch significant. Er is sprake van correlatie tussen denominatie en uitval. Uit de analyse volgt niet dat er een causaal verband is tussen denominatie en uitval. Causaliteit is in het onderzoek niet vast te stellen. Mogelijk spelen andere, niet in de analyse opgenomen onderliggende factoren een rol.

<sup>4</sup> [scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/denominatie/](http://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/denominatie/)

Figuur 5 - Uitval startende docenten naar denominatie



### **Aantal leerlingen**

Het aantal leerlingen op een school en uitval van startende docenten hebben volgens de analyse geen onderling verband.

### **Aantal docenten en aantal vestigingen**

Het totaal aantal docenten binnen een onderwijsinstelling laat een zwak verband zien met uitval van startende docenten (zie Figuur 6). Bij scholen met een klein ( $\leq 150$ ) of een groot aantal docenten ( $> 250$ ) is de uitval enkele procentpunten lager dan scholen die qua totaal aantal docenten daar tussenin zitten ( $> 150$  en  $\leq 250$ ). Tussen het aantal vestigingen waaruit een school bestaat en uitval komt geen verband naar voren uit de analyse. Beide kenmerken zijn, net als het aantal leerlingen, te zien als indicator voor de grootte van de school.

### **Leerling-leraar ratio**

Uit de analyses blijkt dat de leerling-leraar ratio – de verhouding tussen het aantal leerlingen en docenten op een school – geen samenhang vertoont met uitval van startende docenten. Dit geldt zowel voor de univariate analyse waarbij een indeling is gemaakt naar scholen met een lage, gemiddelde en hoge leerling-leraar ratio als de multivariate analyse waarin ook andere kenmerken zijn opgenomen.

### **Percentage zittenblijvers, opstomers en afstromers**

Zittenblijvers zijn leerlingen die in hetzelfde leerjaar zijn gebleven in hetzelfde of een lager schooltype.<sup>5</sup> Het percentage zittenblijvers op schoolniveau heeft geen significant effect op uitval van startende docenten. Opstomers zijn leerlingen die naar een hoger schooltype zijn gegaan.<sup>5</sup> Ook het percentage opstomers is niet van invloed op uitval van startende docenten. Afstromers zijn leerlingen die naar een lager schooltype zijn gegaan, maar naar een volgend leerjaar.<sup>5</sup> Het aandeel afstromers op schoolniveau is eveneens niet van invloed op uitval van startende docenten, blijkt uit de analyse. De verwachting, op basis van de literatuur, dat

<sup>5</sup> [duo.nl/open\\_onderwijsdata/images/toelichting-05-zittenblijvers-niveau-vestiging.pdf](https://duo.nl/open_onderwijsdata/images/toelichting-05-zittenblijvers-niveau-vestiging.pdf)

meer afstroom en zittenblijven samenhangt met meer uitval en meer opstroom met minder uitval, komt niet uit.

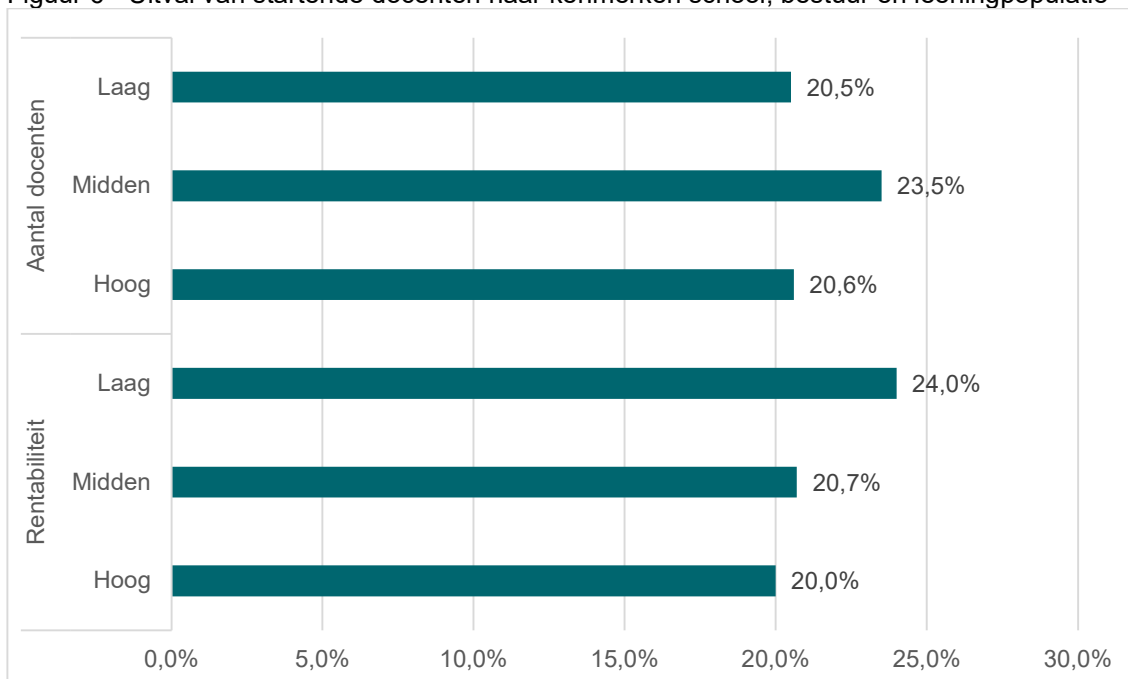
### **Rentabiliteit**

Een lage rentabiliteit van een schoolbestuur hangt samen met een wat hogere uitval onder startende docenten. Rentabiliteit is het deel van de baten dat overblijft na aftrek van de kosten en een van de financiële kengetallen die schoolbesturen rapporteren aan ministerie van OCW.<sup>6</sup> De rentabiliteit van besturen is in de analyse onderverdeeld in drie categorieën: laag ( $\leq 1,5\%$ ), gemiddeld ( $1,5\% - 3\%$ ) en hoog ( $> 3\%$ ). Het uitvalpercentage is 24 procent voor schoolbesturen met een lage rentabiliteit, 20,7 procent voor besturen met een gemiddelde rentabiliteit en 20,0 procent voor schoolbesturen met een hoge rentabiliteit (zie Figuur 6). Ook in de multivariate analyse houdt het effect stand. Het effect is niet erg groot. Op scholen binnen besturen met een relatief hoge rentabiliteit (een standaarddeviatie boven het gemiddelde) is de geschatte kans op uitval onder startende docenten 10 procent lager.

### **Weerstandsvermogen**

Het weerstandsvermogen van een bestuur, het eigen vermogen afgezet tegen de baten, heeft geen significant effect op uitval van startende docenten.<sup>7</sup> Ook zijn er geen significante verschillen als het wordt gecategoriseerd in drie groepen.

Figuur 6 - Uitval van startende docenten naar kenmerken school, bestuur en leerlingpopulatie



<sup>6</sup> duo.nl/open\_ onderwijsdata/images/definities-kengetallen-2020.pdf

<sup>7</sup> Ibid.

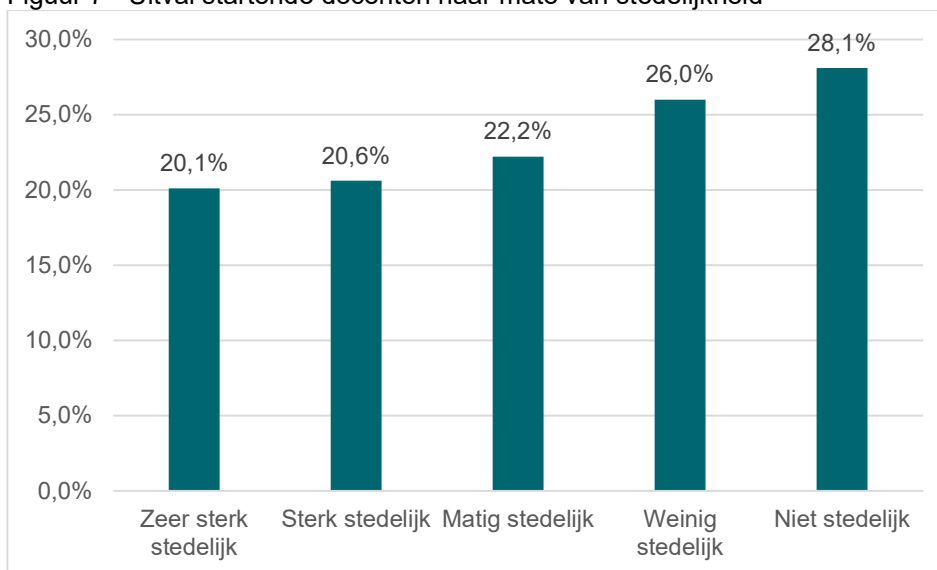
## Kenmerken omgeving

### **Mate van stedelijkheid**

Hoe minder stedelijk gebieden zijn, hoe hoger de uitval van startende docenten is. Het uitvalpercentage van startende docenten loopt op naarmate de stedelijkheid daalt (zie Figuur 7).<sup>8</sup> In zeer sterk, sterk en matig stedelijke gebieden is de uitval respectievelijk 20,1, 20,6 en 22,2 procent. Het uitvalpercentage van startende docenten in weinig en niet stedelijke gebieden is aanmerkelijk hoger met respectievelijk 26,0 procent en 28,1 procent. Ook uit de multivariate analyse met baan- en persoonskenmerken komt dit verband naar voren. Deze uitkomst komt niet overeen met de Nederlandse literatuur, waarin sprake is van een hogere uitval in zowel zeer stedelijke als zeer rurale gebieden (Noordzij & van de Grift, 2020). Schoolbesturen in niet-stedelijke gebieden hebben in sterkere mate te maken met (verwachte) leerlingdaling. Deze context kan een mogelijke verklaring bieden voor de hogere uitvalcijfers in rurale gebieden. Leerlingdaling kan namelijk een rol spelen in de aard en omvang van het contract dat besturen in krimpgebieden een startende docent kunnen bieden.

In de analyse is eveneens gekeken naar bevolkingsdichtheid en het aantal inwoners van de gemeente waar de school zich bevindt. Deze kenmerken lijken conceptueel op de mate van stedelijkheid en laten overeenkomstige uitkomsten zien. Voor het aandeel inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond geldt dat het sterk samenhangt met stedelijkheid en het aantal inwoners van een gemeente. Daardoor is de invloed ervan niet te isoleren in een analyse.

Figuur 7 - Uitval startende docenten naar mate van stedelijkheid



### **Gemiddeld inkomen per inwoner**

Het gemiddelde inkomen per inwoner in de gemeente waar een school zich bevindt, hangt samen met uitval van startende docenten. Naarmate het gemiddeld inkomen per inwoner hoger is, is de kans op uitval lager. Dit is ook te zien wanneer scholen worden ingedeeld in drie groepen gemeenten, laag ( $\leq 25.000$  euro), midden ( $25.000 >= 27.500$  euro) en hoog ( $> 27.500$  euro). Het percentage startende docenten dat uitvalt,

<sup>8</sup> Het CBS hanteert de volgende klassenindeling: 1 = zeer sterk stedelijk,  $\geq 2.500$  adressen per  $\text{km}^2$ ; 2 = sterk stedelijk, 1.500-2.500 adressen per  $\text{km}^2$ ; 3 = matig stedelijk, 1.000-1.500 adressen per  $\text{km}^2$ , 4 = weinig stedelijk, 500-1.000 adressen per  $\text{km}^2$  en 5 = niet stedelijk,  $< 500$  adressen per  $\text{km}^2$ .



bedraagt 23,8 procent voor scholen in gemeenten met een laag gemiddeld inkomen, 20,5 procent voor de middengroep en 19,1 procent voor scholen in gemeenten met hoge gemiddelde inkomens (zie Figuur 8).

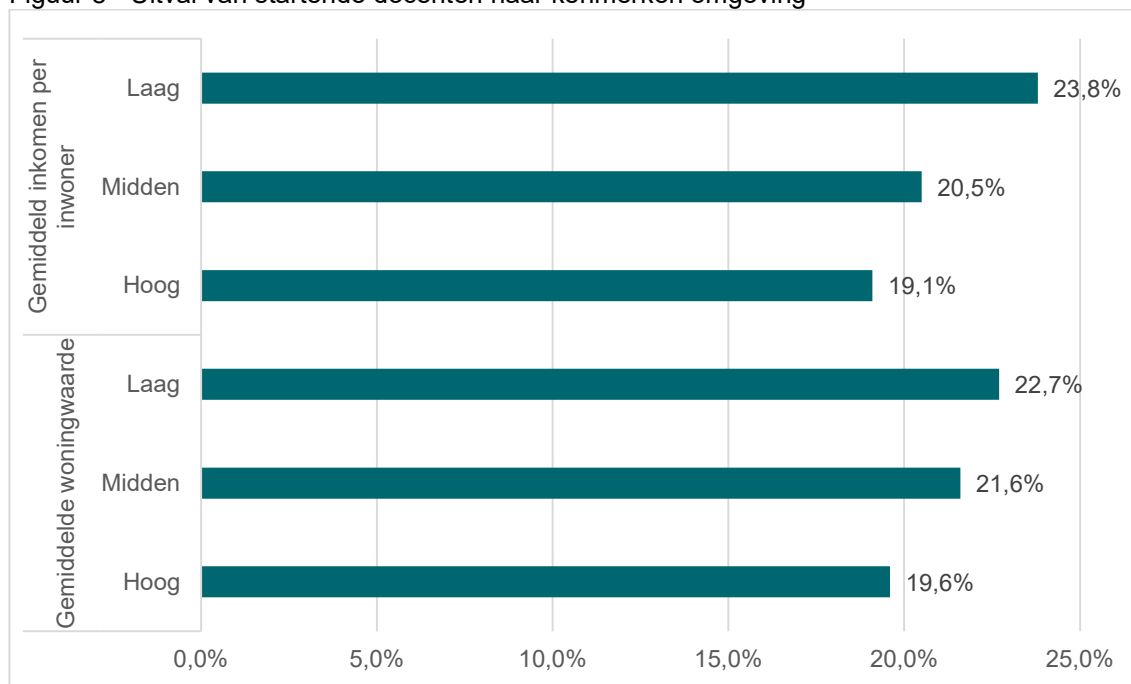
### **Gemiddelde woningwaarde**

De gemiddelde woningwaarde in de gemeente waar de school zich bevindt, het percentage koopwoningen en het aandeel huurwoningen in het bezit van een woningcorporatie zijn andere sociaaleconomische indicatoren voor de omgeving van de school. Net als het gemiddelde inkomen is de gemiddelde woningwaarde een voorspeller van uitval. Een hogere gemiddelde woningwaarde hangt samen met een wat lagere uitval van startende docenten (zie Figuur 8). Het aandeel koopwoningen en huurwoningen in een gemeente hangt niet samen met uitval.

### **Gemiddelde grootte huishoudens**

In gemeenten met gemiddeld grotere huishoudens is de uitval van startende docenten wat lager. De gemiddelde huishoudensgrootte hangt (omgekeerd) samen met bevolkingsdichtheid en het aantal inwoners, in verstedelijkte gebieden zijn huishoudens gemiddeld kleiner. In analyses waarin rekening wordt gehouden met bevolkingsdichtheid en het aantal inwoners komt nog steeds een licht effect van gemiddelde huishoudgrootte naar voren.

Figuur 8 - Uitval van startende docenten naar kenmerken omgeving

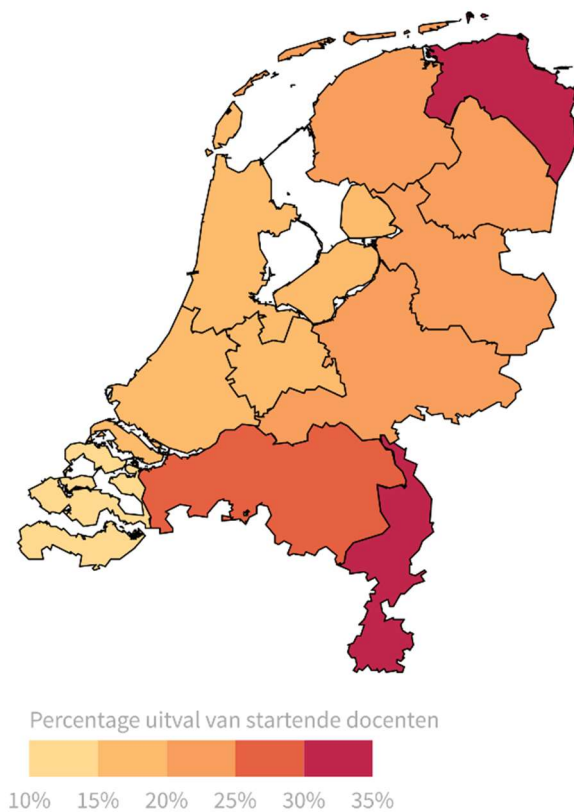


### Uitval per provincie

Uitval van startende docenten verschilt behoorlijk per provincie (zie Figuur 9). Het uitvalpercentage is het hoogst in Groningen (31,6%), Limburg (30,3%) en Noord-Brabant (26,5%). De uitval onder startende docenten is het laagst in Zeeland (14,2%). Daarnaast is uitval ook laag in de Randstadprovincies, namelijk 18,3 procent in Noord-Holland, 18,5 procent in Utrecht en 18,9 procent in Zuid-Holland.

Zoals hierboven genoemd bij het kenmerk 'stedelijkheid' geldt mogelijk een samenhang met leerlingdaling. Schoolbesturen in provincies buiten de Randstad hebben in sterkere mate te maken met (verwachte) leerlingdaling. Dit kan een mogelijke verklaring bieden voor de hogere uitvalcijfers in provincies buiten de Randstad (Zeeland uitgezonderd). Leerlingdaling kan een rol spelen in de aard en omvang van het contract dat besturen in krimpgebieden een startende docent in staat zijn te bieden.

Figuur 9 - Uitval van startende docenten per provincie



## 4. Conclusies en aanbevelingen

### Conclusies

In het onderzoek zijn vier typen kenmerken onderscheiden:

- Baan- en persoonskenmerken van individuele docenten
- Kenmerken van de docentpopulatie van een school
- Kenmerken van de school en de leerlingpopulatie
- Kenmerken van de omgeving van de school

De baan- en persoonskenmerken hebben betrekking op individuele docenten, de overige kenmerken op alle docenten binnen een school of het schoolbestuur.

Uit de analyse blijkt dat een aantal individuele kenmerken sterk samenhangt met uitval van startende docenten. Het hebben van een tijdelijk contract, een kleine aanstelling of hogere leeftijd bij de start van het docentschap laten een sterke correlatie zien met uitval. Een startende docent met een tijdelijk contract, een kleine aanstelling en/of hogere leeftijd heeft een hogere verwachte kans om te stoppen met werken als docent in het voortgezet onderwijs. De effecten van individuele kenmerken zoals baanomvang en leeftijd zijn in het algemeen groter dan die voor kenmerken op schoolniveau zoals het aantal docenten op een school of de rentabiliteit. Doordat er meer variatie is in uitval (tussen docenten) binnen scholen dan tussen scholen is dit een te verwachten uitkomst.

Kenmerken van de docentpopulatie vertonen deels geen en deels een beperkte samenhang met uitval van startende docenten. Of een startende docent werkzaam is op een school met relatief veel jongere docenten, op een school met veel mannen of veel vrouwen of collega-docenten vaak een vast contract hebben en of het docentencorps gemiddeld genomen lang of slechts kort in dienst is bij het bestuur, is niet van invloed op uitval. Nieuwe docenten op scholen met relatief veel oudere docenten en op scholen met veel docenten in een kleine deeltijdbaan hebben een iets hogere kans op uitval. Het verzuim op de school van de startende docent heeft wel invloed op uitval, maar deze invloed is verhoudingsgewijs beperkt en verdwijnt na correctie voor individuele factoren.

Een aantal kenmerken van de school, denominatie, het aantal docenten (grootte) en de rentabiliteit van het bestuur waar de school onder ressorteert, laten een relatie zien met uitval van startende docenten. De overige kenmerken van scholen – het aantal leerlingen, aantal vestigingen, aandeel zittenblijvers, op- en afstromers en het weerstandsvermogen – zijn niet van invloed op uitval van startende docenten.

Een behoorlijk aantal van de onderzochte omgevingskenmerken van scholen hangt samen met uitval van startende docenten. Op scholen in weinig en niet stedelijke gebieden is de uitval van docenten ruimschoots hoger dan gemiddeld. Mogelijk heeft dit te maken met leerlingdaling in deze gebieden. De relatie tussen (verwachte) leerlingdaling en uitval is niet in het onderzoek meegenomen. Ook het gemiddeld inkomen en de gemiddelde woningwaarde van de gemeente waar een school zich bevindt, hangt samen met uitval van startende docenten. Op scholen in gemeenten met hoge inkomens en hoge woningwaarden is de uitval wat

lager. Tussen provincies zijn behoorlijke verschillen in uitvalpercentages, variërend van ruim 30 procent in Groningen en Limburg tot minder dan 20 procent in Utrecht, Noord- en Zuid-Holland. Ook deze verschillen laten zich mogelijk door leerlingdaling verklaren.

### **Aanknopingspunten voor vervolgonderzoek**

Het onderzoek biedt de nodige aanknopingspunten voor vervolgonderzoek. Op basis van de kwantitatieve data is niet vast te stellen in hoeverre een startende docent uitvalt vanwege het niet verlengen van zijn of haar contract door de werkgever – en het vervolgens niet kunnen vinden van een andere aanstelling als docent – of in hoeverre de oorzaak is gelegen bij de docent zelf. Meer inzicht in uitvalredenen kan eventueel beleid informeren: wat zijn beweegredenen van docenten om de sector te verlaten en in hoeverre zijn die beïnvloedbaar via beleid? En vallen startende docenten met een tijdelijk contract vaker uit doordat het hebben van een tijdelijk contract ertoe bijdraagt dat ze in andere sectoren werk zoeken of spelen daarbij andere factoren een rol?

Verschillen tussen omgevingskenmerken als stedelijkheid en tussen provincies laten zich vanuit het onderzoek niet verklaren. Verdiepend onderzoek kan meer inzicht bieden in de achterliggende redenen van deze verschillen. Heeft dit te maken met verschillen in vraag naar docenten (krimp), met pull-factoren vanuit andere sectoren of zijn er andere factoren die een rol spelen?

Ook kan in een vervolgonderzoek een verbinding worden gelegd tussen uitval van startende docenten en gegevens van de onderwijsinspectie. Is er een relatie tussen de beoordeling en prestatie van scholen enerzijds en uitval van docenten anderzijds?

### **Aanknopingspunten voor beleid**

De drie kenmerken met de sterkste relatie met uitval van startende docenten zijn de baanomvang, de aard van het contract en leeftijd bij instroom. Het aanbieden van grotere contracten en het aanbieden van vaste contracten aan startende docenten draagt mogelijk bij aan het verminderen van uitval. Bij kleine deeltijdbanen is de uitval van starters hoog.<sup>9</sup> Dat geldt ook voor tijdelijke contracten, met name als het gaat om vervanging. Deze uitkomsten kunnen aanleiding zijn om hier via beleid, op bestuurs- of op sectoraal niveau, op in te spelen.

Voor starters die op hogere leeftijd de sector instromen, geldt eveneens dat de uitval naar verhouding hoog is. Dit gegeven kan aanleiding zijn voor gericht beleid voor deze groep. HR-adviseurs en schoolleiders kunnen met deze informatie mogelijk stappen zetten om deze groep zij-instromers extra in het oog te houden of ruimte te geven om daarmee de kans op uitval te verkleinen.

---

<sup>9</sup> In artikel 9.4 van de cao vo 2020 is een bepaling opgenomen over de minimale omvang van de aanstelling voor startende docenten.

## 5. Geraadpleegde literatuur

- Borman, G., & Dowling, N. (2008). Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review. *Review of Educational Research*, 367-409.
- den Brok, P., Wubbels, T., & van Tartwijk, J. (2017). Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 881-895.
- Gonzalez, P. (1995). Factors That Influence Teacher Attrition. *NSTEP Information Brief* .
- Helms-Lorenz, M., Pers, M., Moorer, P., Lugthart, E., van der Lans, R., & Maulana, R. (2020). *Begeleiding Startende Leraren 2014-2019*.
- Noordzij, T., & van de Grift, W. (2020). Attrition of certified teachers in secondary education during the induction phase. *Pedagogische Studiën*, 96-107.

.....

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

.....

[www.voion.nl](http://www.voion.nl)

Voion is een initiatief van de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

 AOB

 CNV ONDERWIJS

 FOV

 FNV

 VO RAAD

 Voion  
Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds  
voortgezet onderwijs