

# Drijfveren van leraren in het primair onderwijs

Effectiviteit van financiële en  
niet-financiële prikkels op  
de uitstroom van leraren en  
de herintrede van ex-leraren

Arbeidsmarktplatform PO. Van en voor werkgevers en werknemers



# **Drijfveren van leraren in het primair onderwijs**

## **Effectiviteit van financiële en niet-financiële prikkels op de uitstroom van leraren en de herintrede van ex-leraren**

Luc Cobben (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Maastricht University)

Frank Cörvers (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en TeacherLab, Maastricht University)

Raymond Montizaan (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Maastricht University)

Juni 2023

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, cd, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

# Samenvatting en conclusie

In dit onderzoek staat de vraag centraal in welke mate een financiële prikkel in de vorm van een structurele loonsverhoging effectief is om de uitstroom van leraren uit het primair onderwijs af te remmen en de herintrede van ex-leraren te bevorderen. De loonsverhoging is daarbij vergeleken met andere financiële en niet-financiële prikkels. Het achterliggende idee is om in dit onderzoek naar de drijfveren van leraren en ex-leraren te kijken om te bepalen welke investeringen in arbeidsvoorwaarden (waaronder een eventuele arbeidsmarkttoelage) het meest effectief zijn bij de besteding van de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs.

Uit de literatuurverkenning blijkt dat er vooral veel onderzoek met data uit de VS is gedaan naar het causale effect van een loonsverhoging op het behoud en het aantrekken van leraren. Een loonsverhoging lijkt op basis van de literatuur één van de meest effectieve maatregelen ten opzichte van andere mogelijke maatregelen, bijvoorbeeld maatregelen gericht op een meer ondersteunende en stimulerende werkomgeving. Daarbij is het empirisch bewijs zwakker voor maatregelen ter verbetering van mentoring, support, professionele ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden, hoewel we daaruit niet kunnen concluderen dat deze geen effect kunnen hebben.

Door aan meer dan 1.000 leraren en meer dan 300 ex-leraren van het primair onderwijs elk 12 vignetten voor te leggen met zes verschillende extra arbeidsvoorwaarden, konden we bepalen of deze arbeidsvoorwaarden een causaal effect hebben op de beperking van de uitstroom voor leraren en de bevordering van de herintrede van ex-leraren. Er is gekeken naar de effecten van een verbetering van de volgende zes arbeidsvoorwaarden op de uitstroom en herintrede.

1. Structurele extra netto loonsverhoging (0% ;5%; 10%)
2. Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren (0%; 10%; 20%)
3. Toekomstige promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD) (niet; binnen 6 jaar; binnen 3 jaar)
4. Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren (0%; 50%; 100%)
5. Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren (0%; 50%; 100%)
6. Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren (0%; 10%; 20%)

We schatten de effecten van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket op de kans dat een leraar in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een andere baan dan de baan als leraar binnen het primair onderwijs. Voor de ex-leraren is geschat of men op

basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leraar binnen het primair onderwijs. Voor zowel leraren als ex-leraren zijn de antwoordcategorieën van 0% tot 100% met intervallen van 10%.

In de meest basale regressievergelijkingen is voor de leraren alleen naar de kans gekeken dat men niet op zoek gaat naar een andere baan (0%) versus de mogelijkheid om uit te stromen met een bepaalde kans (van 10% tot en met 100% uitstroomkans). Het gaat hierbij om ca. 12.500 observaties met betrekking tot de beoordeling van de vignetten. Het blijkt dat 25,9% van alle leraren met zekerheid wil blijven en helemaal niet overweegt om uit te stromen door het zoeken van een andere baan binnen 5 jaar. Dat betekent dat 74,1% dus wel in ten minste in enige mate overweegt over te stappen naar een andere baan. Dit wordt de overstapkans genoemd. We zien hierbij de sterkste effecten voor de loonsverhoging en de inzet van een onderwijsassistent. Een loonsverhoging van 10% leidt tot een 4,1%-punt lagere kans dat leraren mogelijk op zoek gaan naar een andere baan. Voor een loonsverhoging van 5% is het effect ruim de helft minder (1,6%-punt). Een loonsverhoging als financiële prikkel om leraren te behouden moet dus substantieel zijn om een aanzienlijk effect te genereren. Een onderwijsassistent gedurende de lestijden van de leraar is eveneens een substantiële maatregel, die net iets effectiever is dan een loonsverhoging van 10%: het reduceert de overstapkans met 4,7%-punt. De maatregelen voor extra tijd en keuzevrijheid laten effecten zien die ongeveer de helft zijn van het effect van een 10%-loonsverhoging, waarbij het minder lijkt uit te maken of men nu 10% of 20% meer tijd of keuzevrijheid krijgt. Daarentegen werkt bij promotie en gratis kinderopvang alleen de meest intense variant. Het effect is voor deze maatregelen ongeveer de helft is van een 10%-loonsverhoging. Voor de 9.500 observaties met een positieve kans om te blijven, dus exclusief de ca. 3.000 observaties waarbij leraren met zekerheid aangeven uit te stromen binnen 5 jaar, i.e. de uitstroomkans, zijn de effecten wat groter dan hiervoor genoemd. De rangorde wat betreft effectiviteit is echter min of meer hetzelfde.

Bij het aanbieden van extra aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor leraren zijn de effecten op de uitstroom nogal verschillend naar doelgroep. Zo is gebleken dat mannen veel gevoeliger dan vrouwen zijn voor het effect van een loonsverhoging, terwijl er voor de overige verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden weinig verschillen in de uitstroom zijn tussen mannen en vrouwen. Het aanbieden van gratis kinderopvang is vanzelfsprekend veel effectiever voor leraren met een jong kind of een kindwens. Verder zijn een loonsverhoging, betere promotiekansen, gratis kinderopvang, en de inzet van een onderwijsassistent vooral belangrijk om de uitstroom van de jongere leraren te beperken. Voor de oudere leraren zijn juist meer ambulante en ontwikkeltijd, alsook meer keuzevrijheid in werktijden iets belangrijker. Het is dus relevant dat beleidsmakers, voordat zij verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden introduceren, eerst de kenmerken en omstandigheden van de doelpopulatie in kaart brengen, naar bijvoorbeeld leeftijd en geslacht maar ook overige omstandigheden zoals kinderen of een kindwens.

Bij de ex-leraren van het primair onderwijs hebben we de effectiviteit van een verbetering van de arbeidsvoorwaarden op een terugkeer binnen 5 jaar onderzocht. Het effect op de herintrede als leraar in het primair onderwijs is het grootst voor een loonsverhoging en de inzet van een onderwijsassistent. Hierbij is weer eerst gekeken

naar of er enige kans is om terug te keren ten opzichte van helemaal geen kans om terug te keren, de zogenoemde overstapkans. Van de ex-leraren denkt 35,5% niet in te stromen als leraar in het primair onderwijs. Dat betekent dat 64,5% hier wel ten minste enige kans aan toekent. Een loonsverhoging van 10% leidt tot een 8,4%-punt hogere overstapkans om in te stromen terwijl een voltijds onderwijsassistent leidt tot een 9,8%-punt hogere overstapkans naar het beroep van leraar in het primair onderwijs. Ook een kleinere loonsverhoging van 5% is nog redelijk effectief om ex-leraren te bewegen weer te laten overwegen om in te stromen (6,4%-punt). Dit geldt dan met name vergeleken met het effect van een 5% loonsverhoging op het afremmen van de uitstroom van leraren. De instroom van ex-leraren is dus gevoeliger voor een loonsverhoging dan de uitstroom van leraren. Het effect van een promotie is ook relatief groot ten opzichte van de leraren. Tevens is voor de ex-leraren die overwegen terug te keren (dus met een positieve instroomkans, exclusief de leraren die helemaal niet willen terugkeren) gekeken naar de effectiviteit van onder meer de loonsverhoging en de inzet van een onderwijsassistent. Ook nu zijn dit de meest effectieve arbeidsvoorwaarden, een loonsverhoging zelfs nog meer dan de inzet van een onderwijsassistent.

Concluderend blijkt vooral een substantiële loonsverhoging (van 10%) effectief te zijn om de uitstroom van leraren af te remmen of de herintrede onder ex-leraren te doen toenemen. Een voltijds onderwijsassistent gedurende de lessen van de leraren heeft een vergelijkbaar effect, maar is waarschijnlijk veel duurder dan een dergelijke loonsverhoging. De effectiviteit van een loonsverhoging is voor leraren aanzienlijk minder wanneer deze kleiner is. De overige hier onderzochte maatregelen (extra ontwikkeltijd, meer promotiekansen, gratis kinderopvang, meer keuzevrijheid in werktijden) zijn over het algemeen beduidend minder effectief dan een loonsverhoging.

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting en conclusie</b>	<b>2</b>
<b>Introductie</b>	<b>6</b>
Aanleiding	6
Onderzoeksvraag en doelgroepen	7
<b>Literatuurverkenning</b>	<b>10</b>
<b>Dataverzameling en methodiek</b>	<b>15</b>
Gebruikte panels	15
Vragenlijsten	15
Opzet vignetten	16
Beoordeling van de arbeidsvoorwaardenpakketten	17
Dataverzameling	18
Descriptieve kenmerken van de steekproeven	19
Kans op uitstroom van leraren en herintrede van ex-leraren	20
Schattingsmethodiek	24
<b>Resultaten van het vignettenexperiment</b>	<b>26</b>
Leraren	26
Ex-leraren	30
Heterogene effecten op uitstroomkans onder leraren: geslacht	35
Heterogene effecten op uitstroomkans onder leraren: kind of kindervens	36
Heterogene effecten op uitstroomkans onder leraren: leeftijd	36
<b>Literatuur</b>	<b>40</b>
<b>Appendix A: vragenlijst leraren (DUO)</b>	<b>42</b>
<b>Appendix B: vragenlijst ex-leraren (Kantar)</b>	<b>43</b>

# Introductie

## Aanleiding

Voor het primair onderwijs is er sprake van een onevenwichtige situatie op de arbeidsmarkt voor leraren. Al jaren is de arbeidsvraag groter dan het arbeidsaanbod op de lerarenmarkt. De openstaande vacatures die hiervan het gevolg zijn, worden doorgaans aangeduid als het 'tekort' aan leraren. Het primair onderwijs omvat het regulier basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs. Adriaens et al. (2022) rapporteren een landelijk tekort in het primair onderwijs van 9.700 fte, wat gelijk staat aan 9,5% van de (geschatte) werkgelegenheid in 2022 (bestaande uit regulier 6,1% en vervanging 3,4%). In het speciaal basisonderwijs is dit met ca. 15% van de werkgelegenheid veel hoger. Ook in de grote steden (G5: Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Almere) is het tekort ca. 15% van de werkgelegenheid. Ook hebben scholen met een meer uitdagende leerlingenpopulatie meer moeite leraren te vinden en vast te houden dan andere scholen. Dit zet de kwaliteit van het onderwijs onder druk en kan de onderwijsachterstanden op de betreffende scholen vergroten.

Om deze ontwikkeling te keren is in het Nationaal Programma Onderwijs (NP Onderwijs) ruimte gecreëerd voor een arbeidsmarkttoelage bij de achterstandsscholen. De arbeidsmarkttoelage beoogt het aantrekkelijker maken van het werken op scholen met relatief veel leerlingen met hoge achterstandsscores. Het achterliggende doel is om op die wijze het herstel van kansengelijkheid tussen groepen van leerlingen te bevorderen. Voor de arbeidsmarkttoelage is een budget beschikbaar van € 375 miljoen (schooljaren 2021/2022 en 2022/2023) voor het uitbetalen van een arbeidsmarkttoelage aan personeel op de 15% scholen met de hoogste achterstandsscores in het PO. Deze regeling is ook van toepassing op het VO. Terwijl de arbeidsmarkttoelage als onderdeel van het NP Onderwijs een tijdelijk karakter (twee jaar) heeft, is in het Onderwijsakkoord (voorjaar 2022) afgesproken dat de bekostiging van de toelage structureel wordt. De sociale partners maken hier cao-afspraken over.

De arbeidsmarkttoelage gericht op alle medewerkers binnen een school met een specifiek kenmerk is voor Nederlandse begrippen een relatief unieke maatregel om meer balans te brengen op de onderwijsarbeidsmarkt. Bij de invoering van de arbeidsmarkttoelage gaat men ervan uit dat het arbeidsmarktgedrag van onderwijspersoneel in belangrijke mate wordt bepaald door financiële overwegingen. De veronderstelling is dat scholen die leraren bovenop het reguliere salaris een toelage kunnen bieden beter in staat zijn om leraren te vinden en te behouden dan de vestigingen die geen toelage ontvangen. In

meer algemene zin leeft bij het bestuur van Arbeidsmarktplatform PO de vraag welke effecten een arbeidsmarkttoelage kan hebben op het behoud en de eventuele terugkeer van leraren in het primair onderwijs.

## Onderzoeksvraag en doelgroepen

In het voorliggende rapport doen we verslag van een onderzoek over de voorkeuren van leraren en ex-leraren bij de mogelijke besteding van de middelen van het NP Onderwijs aan onder meer een arbeidsmarkttoelage. De algemene onderzoeksvraag voor dit onderzoek gaat over het relatief gewicht van financiële maatregelen zoals een loonsverhoging (bijvoorbeeld in de vorm van een arbeidsmarkttoelage) in vergelijking met andere financiële en niet-financiële maatregelen bij de verklaring van het arbeidsmarktgedrag van leraren en ex-leraren (dat wil zeggen instroom en herintrede).

Het onderzoek richt zich op twee doelgroepen:

1. Zittende leraren in het primair onderwijs - onder te verdelen naar (regulier) basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs.
2. Personeel dat eerder als leraar in het primair onderwijs werkzaam is geweest en mogelijk geïnteresseerd is in een terugkeer naar een baan als leraar in het primair onderwijs.

Meer specifiek richten we ons in dit onderzoek op het afremmen van de uitstroom en het stimuleren van de herintrede voor de twee bovengenoemde doelgroepen. We onderzoeken welk effect een arbeidsmarkttoelage naast andere maatregelen heeft om als leraar te blijven werken in de sector primair onderwijs of om weer terug te komen.

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

**Wat zijn de (relatieve) effecten van financiële ten opzichte van niet-financiële maatregelen in de arbeidsvoorwaarden op het afremmen van de uitstroom van zittende leraren in het primair onderwijs, dan wel het bevorderen van de terugkeer van voormalige leraren in het primair onderwijs?**

## Dataverzameling

Om antwoord te krijgen op onze onderzoeksvraag hebben we leraren en ex-leraren van het primair onderwijs bevroegd. Deels is dat gegaan via gewone enquêtevragen, deels via zogeheten vignetten die aan respondenten zijn voorgelegd (zie hieronder voor meer toelichting). De dataverzameling voor de vragen en de vignetten is via twee enquêtebureaus verlopen. Daarbij is getracht om het werkveld niet onnodig extra te belasten door gebruik te maken van bestaande panels van leraren bij DUO Onderwijsonderzoek en van ex-leraren bij Kantar. Dit zijn voor zover ons bekend de grootste representatieve panels voor de doelgroepen van ons onderzoek. Het streven was de vragenlijsten af te nemen bij in totaal circa 1.500 respondenten, zowel leraren in het primair onderwijs, met daarbinnen basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (speciaal) voortgezet onderwijs, als ex-leraren die nu buiten het onderwijs werkzaam zijn, maar in de toekomst kunnen besluiten om weer als leraar in het onderwijs terug te keren (dus potentiële herintreders). In het vignetonderzoek is de respondenten via een



vragenlijsttechniek gevraagd om vergelijkingen te maken tussen de aan hen voorgelegde opties (zie kader).

#### **Kader 1 Toelichting op de vignettenmethode**

Een nadeel van standaard vragenlijstonderzoek is dat antwoorden vrijblijvend zijn en niet altijd werkelijk gedrag hoeven te weerspiegelen, waardoor ze vaak sociaal wenselijk gedrag laten zien en bovendien ook niet causaal geïnterpreteerd kunnen worden.

Voordelen van de vignettenmethode zijn:

1. De vignettenmethode is een experimentele methode waarin mensen gevraagd worden om keuzes te maken in gedrag of respons. Doordat de opties voor de attributen in de vignetten worden gerandomiseerd, is het mogelijk om de resultaten wel causaal te interpreteren.
2. Daarnaast wordt, door het geven van keuzemogelijkheden, een vorm van gedrag gemeten (in plaats van uitspraken over mogelijk gedrag bij gewone surveyvragen). Dit leidt ertoe dat de resultaten van vignettenmethoden een veel sterkere link hebben met werkelijk gedrag dat geobserveerd wordt in experimenten die direct op de praktijk worden toegepast. Er zijn diverse studies die laten zien dat de vignettenmethode leidt tot resultaten die vergelijkbaar zijn aan die van veldexperimenten.
3. Ook kunnen de elasticiteiten beter worden onderzocht (oftewel de grootte van het precieze effect van specifieke beleidsinstrumenten).
4. Met vignetonderzoek kunnen beleidsopties onderzocht worden die in de praktijk nog niet geïntroduceerd zijn (voordeel ten opzichte van de veel duurdere veldexperimenten).

In het vignetonderzoek hebben we de ondervraagden via een online vragenlijst een aantal combinaties van een beperkt aantal attributen (de financiële en niet-financiële maatregelen) voorgelegd waarover zij hun waardering uitspreken. Op voorhand weten we dat in een vignetonderzoek met het aantal respondenten dat we kunnen bevragen (via de panels van DUO en Kantar) een aantal van zes attributen (i.e. arbeidsvoorwaarden) redelijk is om nog statistisch significante resultaten te kunnen behalen. Elke combinatie van attributen is feitelijk te beschouwen als een arbeidsvoorwaardenpakket met enkele extra arbeidsvoorwaarden die bovenop de bestaande arbeidsvoorwaarden komen. Elk attribuut heeft drie opties voor de betreffende arbeidsvoorwaarde (geen verbetering, enige verbetering, sterke verbetering). Door de combinaties telkens steekproefsgewijs te veranderen is het mogelijk om causaal te bepalen welke arbeidsvoorwaarden een hogere waardering krijgen, dat wil zeggen dat men hetzij minder snel uitstroomt uit het lerarenberoep in het primair onderwijs, hetzij juist met een grotere kans terugkeert als leraar in het primair onderwijs.

Met behulp van econometrische analyses wordt het relatieve belang van elk van de attributen ten opzichte van elkaar bepaald. Bij de twee onderscheiden doelgroepen kunnen apart de effecten op de uitstroom dan wel de herintrede bepaald worden. Ook worden er zogeheten 'heterogene effecten' geschat, om na te gaan of de effecten van de financiële versus de niet-financiële anders zijn naar bijvoorbeeld geslacht of leeftijd. Er

wordt tevens gekeken naar de heterogeniteit van deze effecten voor de subgroep van leraren met een kind van ten hoogste 4 jaar oud of leraren met een kindervens.

## **Arbeidsvoorwaarden: financiële en niet-financiële prikkels**

Aan de hand van onder meer een korte literatuurverkenning hebben we drie financiële en drie niet-financiële maatregelen gekozen die kunnen bijdragen aan aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in het PO voor (ex-)leraren. De financiële prikkels gaan over een structurele netto loonsverhoging, een promotie naar een hogere schaal en gratis kinderopvang. De niet-financiële prikkels beogen de werkdruk van leraren te verlagen of hun werk-privébalans te verbeteren. Deze prikkels bevatten het aanstellen van een extra onderwijsassistent in de klas van de leraar, extra ambulante of ontwikkeltijd (i.e. meer ruimte voor andere dan lesgevendende of -voorbereidende taken, zoals taken op basis van specifieke expertise of talent), en meer autonomie over werkzaamheden naar indeling en tijdstip. Ook meer mogelijkheden om kinderopvang te regelen kan gezien worden als een niet-financiële maatregel gericht op het verbeteren van de privé-werkbalans.

## **Opbouw rapport**

Dit rapport is als volgt ingedeeld. In hoofdstuk 2 wordt een beknopte weergave van de literatuur gegeven ten behoeve van de onderbouwing van de zes arbeidsvoorwaarden die in het vignetonderzoek zijn opgenomen. In hoofdstuk 3 wordt nader ingegaan op de dataverzameling aan de hand van de twee eerdergenoemde panels van leraren en ex-leraren en worden de vignettenmethode en het analysekader nader besproken. In hoofdstuk 4 worden voor de leraren en de ex-leraren de resultaten gepresenteerd van de regressieanalyses volgens verschillende econometrische schattingsmethodes. Daarbij worden tevens verschillende subgroepen van leraren onderscheiden.

# Literatuurverkenning

## Effecten loonsverhoging

Op basis van de beleids- en onderzoeksliteratuur kan er een indruk worden gegeven over de mogelijke effectiviteit van de diverse maatregelen om het aanbod van leraren te vergroten en daarmee het lerarentekort te verlichten. De belangrijkste hypothese in het huidige onderzoek is dat hogere lonen de uitwijkmogelijkheden op de arbeidsmarkt minder aantrekkelijk maken ten opzichte van het leraarschap, en meer leraren worden aangetrokken tot hun beroep en derhalve bereid zijn les te blijven geven. Dolton (2006) geeft een overzicht van 46 empirische studies met de invloed van loonstijging op het aanbod van leerkrachten (voornamelijk VS en VK). Het blijkt dat het effect van een procentuele loonsverhoging op een procentuele toename van het aanbod van leraren (i.e. arbeidsaanbodelasticiteit) klein maar positief is. Een hoger loon levert dus een (gering) hoger aanbod van leraren op.

Minne & Webbink (2009) onderzoeken eveneens deze arbeidsaanbodelasticiteit van leraren, waarbij de nadruk ligt op een premie voor verschillende loopbaanfasen (hoger loon voor begin, midden of einde carrière). Zij concluderen dat extra loon leidt tot een stijging van het aanbod van leraren, maar ook dat de empirische schattingen sterk variëren naar leeftijd, ervaring, geslacht en opleiding. Zo zijn mannelijke leraren iets gevoeliger voor een loonstijging dan vrouwelijke leraren. Dit geldt ook voor jongere leraren ten opzichte van meer ervaren leraren. Lonsdale & Ingvarson (2003) concluderen in hun reviewstudie dat maatregelen met financiële prikkels (naast een vast dienstverband) het meest effectief zijn om leraren te stimuleren in bepaalde regio's te werken. De OECD (2019, op basis van eerder OECD-onderzoek uit 2005) concludeert dat het salaris van leraren een directe invloed heeft op de aantrekkelijkheid van het beroep. Volgens de OECD beïnvloedt het loon zowel de kans om een lerarenopleiding te volgen en leraar te worden na afstuderen als de kans om leraar te blijven of terug te keren naar het onderwijs (als herintreder).

Ook andere internationale en meer recente studies tonen resultaten in de veronderstelde richting: Als de lonen stijgen nemen de instroompercentages toe en de uitstroompercentages af. Cabrera en Webbink (2020) laten zien dat een salarisverhoging van 26% op achterstandsscholen in Uruguay gericht op ervaren leraren de gemiddelde ervaringsgraad van leraren op deze scholen inderdaad doet toenemen. Aansluitend hierop, voor Nederland, constateren Van der Aa et al. (2021) in een onderzoek onder ruim 1.000 leraren en onderwijsondersteuners in Den Haag dat leraren op achterstandsscholen meer waarde hechten aan een arbeidsmarktoelage dan leraren op

scholen met minder achterstanden onder leerlingen. Falch (2011; 2017) vindt een toename van het arbeidsaanbod nadat leraren op onderbezette scholen in het Noorden van Noorwegen een loonsverhoging van 10% kregen. Hij schat vanwege de loonsverhoging een daling van 6,5%-punt in het uitstroompercentage en een stijging van 5,7%-punt in het instroompercentage. Bueno en Sass (2019) concluderen dat een loonsverhoging van leraren in onderbezette vakken hun kans op uitstroom verkleint. Hendricks (2014) gebruikt registratiegegevens over leraren van schooldistricten in Texas en schat een verloopelasticiteit van -1,4%; dat wil zeggen dat een 1% stijging van het loon een daling van het verloop van 1,4% bewerkstelligt (oftewel 0.16%-punt minder uitstroom bij een gemiddeld verloop van 11,9%). Hij vindt het grootste effect voor onervaren leraren en het effect neemt af met het aantal jaren ervaring (tot nul bij 19 jaar ervaring). Aan de andere kant zijn er ook studies die geen of geringe effecten vinden. Zo wordt er voor het voortgezet onderwijs in Nederland slechts een klein effect gevonden van een hogere beloning (Gerritsen et al., 2015). Hogere beloningen voor leraren in het voortgezet onderwijs in de Randstad hebben geen effect op hun uitstroom vergeleken met leraren van buiten de Randstad. De hogere beloning leidt er wel toe dat een iets groter deel van de leraren binnen de Randstad les blijft geven.

Uit de derde implementatiemonitor (peildatum vragenlijst augustus 2022), die het ministerie van OCW naar het NP Onderwijs in het funderend onderwijs heeft laten verrichten (Van den Berg et al. 2022), blijkt dat verreweg de meeste schoolleiders positieve effecten van de besteding van de middelen van het NP Onderwijs verwachten op het aantrekken en behouden van personeel. Ongeveer vier op de vijf schoolleiders verwachten een positief effect op de mogelijkheden om nieuw personeel aan te trekken en op de kans dat hun personeel op dezelfde school blijft werken. Van personeelsleden die de arbeidsmarkttoelage ontvangen blijkt dat de helft een positief effect verwacht op de kans om op dezelfde school te blijven werken. Zowel schoolleiders als personeelsleden verwachten ook enkele positieve neveneffecten van de arbeidsmarkttoelage, zoals op de kans om in de sector onderwijs te blijven werken en op de werkdruk en de werktevredenheid van het personeel.

## **Effecten niet-financiële omstandigheden**

Naast financiële maatregelen kunnen uiteraard ook niet-financiële maatregelen getroffen worden die invloed hebben op het aanbod van leraren. In veel onderzoek wordt de werkomgeving gerelateerd aan de uitstroom of uitval van medewerkers. Cörvers & Goedhart (2020) schatten met een empirisch model de invloed van verklarende factoren op de vertrekintenties van werknemers in de publieke sector in Nederland. Zij noemen als belangrijkste factoren om de uitstroom tegen te gaan een lagere werkdruk (vooral voor het onderwijs), het cultiveren van de bevlogenheid van medewerkers, het zorgen voor goed leiderschap en het bieden van voldoende ontwikkelingsmogelijkheden voor de loopbaan van medewerkers. De reviewstudie van Borman & Dowling (2008) laat uiteenlopende factoren zien voor de uitstroom van leraren uit het leraarschap. Er is een grotere kans dat leraren stoppen als ze lesgeven aan leerlingen met een lage sociaaleconomische status of een laag prestatieniveau, i.e. de zogeheten achterstandsleerlingen. Voor leraren leidt een lage ten opzichte van hoge beloning eveneens tot een grotere kans op uitstroom uit het leraarschap. Voorts is de

schoolorganisatie van belang (zie verder hieronder) en leidt een stedelijke omgeving van scholen tot een hogere uitstroom van leraren dan een niet-stedelijke omgeving. Tot slot zullen minder gekwalificeerde leraren eerder uitstromen dan gemiddeld.

Kraft et al. (2016) onderzoeken vier dimensies van het schoolklimaat (leiderschap, verwachtingen, relaties en veiligheid) en hun effect op de uitstroom van leraren. Zij vinden dat een verbeterd schoolklimaat het verloop van leraren vermindert. Leiderschap op school is de sterkste dimensie in het voorspellen van de uitstroom. In Van den Berg en Van den Berg (2021) wordt nagegaan welke factoren invloed kunnen hebben op de werktevredenheid en de perceptie van de werkomgeving. Het blijkt dat naast de persoonlijke ontwikkelmogelijkheden en de autonomie (zoals deze wordt ervaren) de ervaring van de werkomgeving mede afhangt van de kwaliteit van de relaties met collega's, de manier van leidinggeven en de waarden die binnen de school worden aangehangen. De verbondenheid met leerlingen en collega's lijkt eveneens van belang te zijn voor het welzijn, evenals sterk leiderschap en goed leidinggeven en een goede match met het schoolteam, de schoolcultuur en de organisatie (strategie, doelen, HR).

Ander onderzoek voor Nederland (Den Brok et al., 2017) concludeert dat de relatief grote uitstroom onder startende leraren (in zowel PO als VO) is te herleiden tot de volgende vier categorieën van redenen: persoonlijke omstandigheden (persoonlijke problemen, gezondheidsproblemen); kenmerken van het beroep (werkdruk, (on)tevredenheid, (emotionele) stress, laag salaris); kenmerken van de school (onduidelijke verwachtingen, ontbreken van doorgroeimogelijkheden, ontbreken van communicatie); (minder goede) relaties binnen de school (ontbreken van steun en feedback, slechte relatie met het management en collega's, gevoel van isolatie).

Een reviewstudie door See et al. (2020) maakt onderscheid tussen werving en behoud van leraren op scholen met personeelstekorten ('challenging schools'). Deze reviewstudie neemt alleen eerdere studies op (26 in totaal, bijna allemaal uit de VS) die op enigszins overtuigende wijze causale verbanden kunnen vaststellen. Financiële prikkels lijken de enige effectieve maatregel om meer leraren aan te trekken. Om leraren te behouden en te binden op deze scholen concluderen ze dat er een ondersteunende en stimulerende werkomgeving nodig is. Ze vinden echter geen sterk bewijs voor de effectiviteit van niet-financiële maatregelen zoals mentoring, support of professionele ontwikkeling. Er zou volgens de auteurs meer hoogwaardig onderzoek gericht op causale verbanden moeten worden verricht om inzicht te krijgen in wat helpt om leraren aan te trekken en te binden. Verder zijn de resultaten niet zonder meer van toepassing op de Nederlandse situatie.

## **Keuze voor zes maatregelen**

Het gaat in het onderzoek in dit rapport met name om de effectiviteit van maatregelen ter besteding van de middelen van het NP Onderwijs die de uitstroom van leraren kunnen afremmen en de herintrede kunnen bevorderen. In deze studie kunnen we slechts zes mogelijke maatregelen in de vignetten opnemen om voldoende verklaringskracht ('power') te hebben voor de analyses. Uit de bovenstaande korte literatuurverkenning komt naar voren dat in elk geval financiële prikkels zouden kunnen werken om leraren te

behouden of over te halen om terug te keren naar het onderwijs. Naast een structurele salarisverhoging blijken ook doorgroeimogelijkheden, die vaak een financiële component hebben, in de literatuur te worden genoemd als een factor van betekenis. Daarom hebben we in overleg met het Arbeidsmarktplatform PO ook de kans op promotie naar een hogere functie/schaal binnen vijf jaar als extra arbeidsvoorwaarde, dus als attribuut in de vignetten, opgenomen.

Uit de bovenstaande literatuurverkenning blijkt tevens dat veel belangrijke niet-financiële factoren die bijdragen aan een aantrekkelijke werkomgeving, zoals goed leiderschap en een fijne omgang met collega's, van groot belang kunnen zijn om het verloop van leraren tegen te houden. Deze factoren zijn echter niet eenvoudig te beïnvloeden met arbeidsvoorwaarden die gefinancierd worden met middelen uit het NP Onderwijs.

Eén van de arbeidsvoorwaarden die wel beïnvloed kan worden, mogelijk bijdraagt aan een aantrekkelijke werkomgeving en daarmee de uitstroom zou kunnen afremmen is het beschikbaar stellen van gratis kinderopvang tijdens werkuren. Dit is uiteraard slechts van belang voor degenen met jonge kinderen of een kindwens. Hoewel we daarover in de literatuurverkenning over leraren geen studies hebben gevonden, valt hiervan een gunstig effect op het behoud van leraren te verwachten vanwege zowel financiële als niet-financiële motieven. Enerzijds is gratis kinderopvang een aanzienlijke kostenbesparing voor leraren met kinderen, anderzijds kan kinderopvang helpen om de balans tussen werk en privé beter in evenwicht te brengen.

Factoren die ook in de eerdergenoemde implementatiemonitor (Van den Berg et al., 2022) veel genoemd werden als interventie voor de besteding van middelen uit het NP Onderwijs zijn een extra onderwijsassistent voor de klas ter ondersteuning van de leraar en tijd voor scholing en professionalisering. Vanzelfsprekend kan een extra onderwijsassistent bijdragen aan de verlichting van de werkdruk, terwijl tijd voor scholing en professionalisering kan bijdragen aan de persoonlijke ontwikkelmogelijkheden van leraren. Beide factoren worden in de literatuur genoemd. Daarnaast wordt ook de autonomie van leraren genoemd als mogelijke relevante factor om de uitstroom af te remmen. De autonomie kan bijvoorbeeld gestimuleerd worden als er keuzevrijheid is in de werktijden voor leraren. Voor al deze factoren hebben we daarom, in samenspraak met het Arbeidsmarktplatform PO, drie verschillende arbeidsvoorwaarden in de vignetten opgenomen.

We komen wat betreft het extra arbeidsvoorwaardenpakket uit op de volgende zes arbeidsvoorwaarden met zowel financiële als niet-financiële prikkels. Zoals gezegd wordt aan respondenten per arbeidsvoorwaarde telkens één uit drie opties voorgelegd (met geen verbetering, enige verbetering, of sterke verbetering).

## Kader 2 Overzicht van maatregelen in extra arbeidsvoorwaardenpakket voor leraren

Maatregel voor primair onderwijs (i.e. attribuut)	Financiële prikkel Voor (ex-)leraren	Niet-financiële prikkel voor (ex-)leraren gericht op werkdruk en werk-privébalans
Structurele extra netto loonsverhoging	X	
Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	X	
Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	X	X
Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren		X
Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren		X
Keuzevrijheid in werktijden als percentage van gewerkte uren		X

# Dataverzameling en methodiek

## Gebruikte panels

Voor het genereren van de respons onder leraren in het primair onderwijs is samengewerkt met DUO Onderwijsonderzoek. Op basis van hun Online Panel Leerkrachten PO met 3.000 leraren was het streven om een netto-respons van  $n = 1.000$  leraren te realiseren (evenredig verdeeld over de groepen 1/2 tot en met groep 8). Ook is de steekproef representatief naar onder meer de kenmerken schoolgrootte (uitgedrukt in het aantal leerlingen), denominatie (katholiek, openbaar, protestantschrijstelijk en overig) en naar regio (Noord, Midden en Zuid).

Potentiële herintreders, dat wil zeggen personen die eerder als leraar in het primair onderwijs hebben gewerkt, worden in een aparte enquête bevraagd. Voor het genereren van respons onder ex-leerkrachten is Kantar Public benaderd. De dataverzameling is via hun panel NIPObase verlopen. Er werd gestreefd naar het ondervragen van netto  $n = 500$  ex-leraren. Deze ex-leraren werken zowel binnen als buiten het (primair) onderwijs.

## Vragenlijsten

De vragenlijsten voor de leraren en ex-leraren zijn grotendeels gelijk (zie Appendix A). Dat geldt in elk geval voor de vignetten. In de vragenlijsten is naast de voorkeuren voor vignetten ook gevraagd naar baankenmerken en persoons- en persoonlijkheidskenmerken. Deze worden in de analyses gebruikt als hetzij controlevariabele, hetzij moderator (dat wil zeggen een variabele die invloed uitoefent op de interactie tussen de verklarende arbeidsvoorwaarden en de te verklaren variabelen uitstroom en herintrede van leraren). Baankenmerken zijn onder meer het huidige salaris, de werktijdfactor, de gemaakte overuren en ook (zelfgerapporteerde) baantevredenheid. Een baankenmerk is ook of de vestiging waar men werkt onder de arbeidsmarkttoelage van NPO valt. Persoonskenmerken zijn onder meer geslacht, leeftijd, ervaring, kinderen en kindwens. Voor sommige variabelen als geslacht en kindwens bestond de mogelijkheid om niet of 'anders' te antwoorden. Persoonlijheids- en psychologische kenmerken die bevraagd zijn betreffen onder meer tijdsvoorkeur, risico-aversie, algemene tevredenheid, bevlogenheid, en zelfgerapporteerde gezondheid. De genoemde variabelen zijn in dit rapport alleen opgenomen in de analyses (en dus ook tabellen) voor zover ze bij de eerste verkenning daadwerkelijk van belang leken te zijn bij de uitkomsten.



## Opzet vignetten

Dit onderzoek heeft als doel om door middel van een vignettenstudie de invloed van verschillende financiële en niet-financiële beleidsmaatregelen op het behoud van leraren voor het primair onderwijs en de terugkeer van ex-leraren naar primair onderwijs vast te stellen. Daarbij worden de zes maatregelen met elkaar vergeleken door middel van een 'pakket' van zes extra arbeidsvoorwaarden (dus bovenop de bestaande) om de relatieve effectiviteit te bepalen van deze voorwaarden. Om het effect van iedere arbeidsvoorwaarde op de uitstroom of herintrede te achterhalen (i.e. de elasticiteit) worden drie verschillende niveaus onderscheiden. In het onderstaande kader zijn de arbeidsvoorwaarden weergegeven met alle mogelijke opties die in een 'arbeidsvoorwaardenpakket' kunnen worden voorgelegd.

### Kader 3 Attributen met drie opties in de vignetten

A. Structurele netto loonsverhoging, dat wil zeggen eenmalig maar permanent (bovenop een voor alle sectoren gelijke inflatiecorrectie).

- a) 0%
- b) 5%
- c) 10%

B. Meer ruimte voor andere dan lesgevende of -voorbereidende taken, zoals taken op basis van specifieke expertise of talent (i.e. ambulante of ontwikkeltijd, bijvoorbeeld directie-ondersteuning, coaching, onderwijsontwikkeling, intervisie, leerlingzorg, werkgroep-activiteiten).

- a) Geen extra ruimte
- b) 10% extra van de gewerkte uren
- c) 20% extra van de gewerkte uren

C. Doorgroeimogelijkheden als leraar binnen het primair onderwijs naar hogere functie en schaal (LC/LD), waarbij je wel leraar blijft (met een breder of complexer takenpakket).

- a) Niet
- b) Binnen 6 jaar
- c) Binnen 3 jaar

D. Gratis kinderopvang (beschikbaar zonder wachtlijsten) tijdens gewerkte uren.

- a) Er is geen gratis kinderopvang
- b) 50% van de gewerkte uren is er gratis kinderopvang beschikbaar, dus kosten voor kinderopvang worden voor de helft van de werktijd helemaal vergoed
- c) 100% van de gewerkte uren, dus kinderopvang beschikbaar en helemaal vergoed voor de totale werktijd

E. Aanwezigheid van onderwijsassistent (o.a. ter verlichting van de werkdruk).

- a) Er is geen onderwijsassistent
- b) 50% van de gewerkte uren is er een onderwijsassistent beschikbaar in de klas
- c) 100% van de gewerkte uren is er een onderwijsassistent beschikbaar in de klas

F. Autonomie over indeling en tijdstip van uit te voeren werkzaamheden.

- a) 0% van de gewerkte uren
- b) 10% van de gewerkte uren
- c) 20% van de gewerkte uren

### Beoordeling van de arbeidsvoorwaardenpakketten

Er wordt qua methode aangesloten bij eerder vignetonderzoek dat door het ROA is uitgevoerd (Elsayed et al., 2018). Omdat elke van de zes arbeidsvoorwaarden drie opties heeft, zijn er  $3^6 = 729$  mogelijke vignetten. Er moeten dus voldoende observaties zijn om al deze vignetten meerdere keren te kunnen beoordelen zodat de invloed van elke van de zes arbeidsvoorwaarden op de uitkomsten voor uitstroom en herintrede geschat

kan worden. De volgorde van de attributen is 'gerandomiseerd' aangeboden, en er worden geen twee dezelfde vignetten aan één respondent voorgelegd. Iedere leraar en ex-leraar heeft 12 vignetten ter beoordeling voorgelegd gekregen. De keuze voor 12 vignetten heeft onder meer te maken met de lengte van de vragenlijst, die niet meer dan 10 à 12 minuten invultijd van de respondenten kon vergen. Deze 12 vignetten werden zoals gezegd willekeurig geselecteerd voor de respondenten. Verder is het van belang dat vooraf werd uitgegaan van een netto respons van 1.000 voor leraren en 500 voor ex-leraren, waardoor het aantal observaties naar verwachting op 12.000 respectievelijk 6.000 zou uitkomen. Uit ervaring en eerdere zogeheten 'power' analyses (waarbij een inschatting wordt gemaakt van de mogelijke statistische significantie van de veronderstelde effecten) werd verwacht dat dit ruim voldoende zou moeten zijn om de 729 vignetten met de zes attributen te beoordelen.

De zes attributen (i.e. arbeidsvoorwaarden) in de vignetten zijn gelijk voor leraren en ex-leraren. De uitkomstvariabele verschilt wel tussen leraren en ex-leraren. De uitkomstvariabele is voor de leraren de kans dat men, op basis van de aangegeven zes extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket van het voorgelegde vignet, **in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een andere baan dan de baan als leraar binnen het primair onderwijs**. Voor de ex-leraren is een soortgelijke vraag gesteld. Bij hen gaat het om de kans dat men, op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket van het voorgelegde vignet, **in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leraar binnen het primair onderwijs**. Voor zowel leraren als ex-leraren zijn de antwoordcategorieën van 0% tot 100% met intervallen van 10%.

Bij het invullen van de beoordeling van de arbeidsvoorwaardenpakketten is aan de respondenten gevraagd om zich voor te stellen dat er niets verandert in de baan of de werkomgeving, behalve de aangegeven arbeidsvoorwaarden en eventueel de persoonlijke omstandigheden (een verwachte verandering in de huishoudens- of gezinssituatie). Dit laatste zorgt ervoor dat de variatie in de uitkomsten van het vignettenexperiment theoretisch volledig kan worden toegeschreven aan de gerandomiseerde variatie in de arbeidsvoorwaardenpakketten.

## Dataverzameling

De DUO-dataset bevat de gegevens uit het vignettenexperiment om te meten in welke mate de zes arbeidsvoorwaarden ertoe bijdragen dat leraren minder snel uitstromen uit het lerarenberoep in het primair onderwijs. De Kantar-dataset bevat gegevens uit het vignettenexperiment voor ex-leraren om de kans te schatten om weer in te stromen als leraar in het primair onderwijs. Bij de steekproef selecteren we op mensen die onder de 65 jaar zijn, om te voorkomen dat (vervroegde) pensionering de inschatting van de toekomstige uitstroom of herintrede onder invloed van een verbetering van het arbeidsvoorwaardenpakket vertekent.

In totaal hebben 1050 leraren en 307 ex-leraren de vragen van het vignettenexperiment ingevuld. Aangezien de vignetten 12 keer zijn ingevuld hebben we derhalve in totaal 12.598 observaties voor de leraren en 3.684 observaties voor de ex-leraren. Dat is iets

meer dan verwacht voor leraren, en minder dan verwacht voor ex-leraren. Dat betekent dat vooral de kleine effecten voor de verschillende arbeidsvoorwaarden mogelijk soms een lagere of geen statistische significantie laten zien. Ook zijn er door het kleinere aantal observaties minder mogelijkheden om de analyses uit te splitsen, bijvoorbeeld naar sector waar ex-leraren werken.

## Descriptieve kenmerken van de steekproeven

Hieronder staan enkele descriptieve kenmerken van de leraren en ex-leraren. De vragenlijst in Appendix A geeft aan hoe de verschillende variabelen zijn gemeten. In Tabel 1 is een overzicht opgenomen van de gegevens over de steekproef van leraren. De leraren zijn voor 84% vrouw (3 mensen geven aan geen geslacht te willen noemen). De gemiddelde leeftijd is 45 jaar. In het algemeen zijn leraren heel tevreden met hun leven (8,6 op een schaal van 1 t/m 11) en werk (7,8 op een schaal van 1 t/m 11). De gemiddelde herstelbehoefte, die meet in welke mate iemand vermoeid is aan het eind van de werkdag, ligt op de rechterhelft van de schaal, wat impliceert dat deze relatief hoog is (3,2 op een schaal van 1 t/m 5). Leraren scoren gemiddeld genomen op hun gezondheid wel positief (3,8 op een schaal van 1 t/m 5).

**Tabel 1 Descriptieve kenmerken leraren**

Variabele	Obs	Gemiddelde	Std. Dev.	Min	Max
Bevlogenheid	1.050	4,64	0,998	1	7
Herstelbehoefte	1.050	3,21	0,838	1	5
Sociale vergelijking	1.050	2,433	0,865	1	5
Tijdsvoorkeur	1.050	7,762	1,783	1	11
Risicozoekend	1.050	6,541	2,131	1	11
Levenstevredenheid	1.050	8,635	1,171	1	11
Werktevredenheid	1.050	7,871	1,448	1	11
Gezondheid	1.050	3,799	0,74	1	5
Leeftijd in jaren	1.050	44,98	9,703	24	64
Aandeel vrouw	1.047	0,839		0	1

In Tabel 2 is het overzicht voor de ex-leraren opgenomen. De steekproef van ex-leraren wijkt op een aantal kenmerken af van die van de leraren. Ex-leraren zijn wat ouder (gemiddeld 48 jaar) en het percentage vrouwen is lager (65% i.p.v. 84%). De levenstevredenheid onder ex-leraren ligt iets lager (8.3), maar de werktevredenheid is vrijwel gelijk aan die van de leraren. De gezondheid van ex-leraren is eveneens vrijwel gelijk aan die van de leraren in onze steekproef. Opvallend is wel dat de gemiddelde herstelbehoefte onder ex-leraren met een score van 2,8 veel lager ligt dan die van de leraren. Uit de verzamelde gegevens is hiervoor geen eenduidige oorzaak af te leiden. Het kan veroorzaakt worden door het verschil in de geslachts- en leeftijdsverdeling en andere persoonskenmerken, maar het kan ook door verschillen in de werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden worden veroorzaakt.

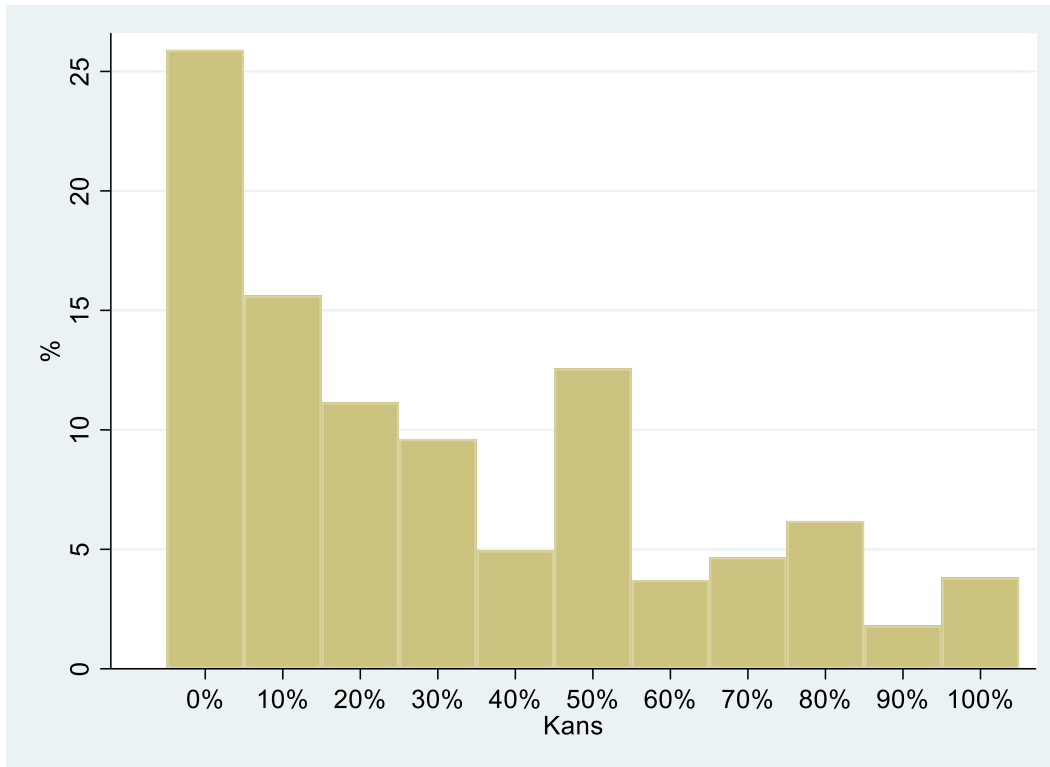
**Tabel 2** Descriptieve kenmerken ex-leraren

Variabele	Obs	Gemiddelde	Std. Dev.	Min	Max
Bevlogenheid	307	4,476	1,178	1	7
Herstelbehoefte	307	2,824	0,91	1	5
Sociale vergelijking	307	2,388	0,899	1	5
Tijdsvoorkeur	307	7,671	1,85	1	11
Risicozoekend	307	6,866	1,896	1	11
Levenstevredenheid	307	8,283	1,657	1	11
Werktevredenheid	307	7,909	1,843	1	11
Gezondheid	307	3,697	0,822	1	5
Leeftijd in jaren	307	48,075	11,219	19	64
Aandeel vrouw	307	0,645		0	1

### Kans op uitstroom van leraren en herintrede van ex-leraren

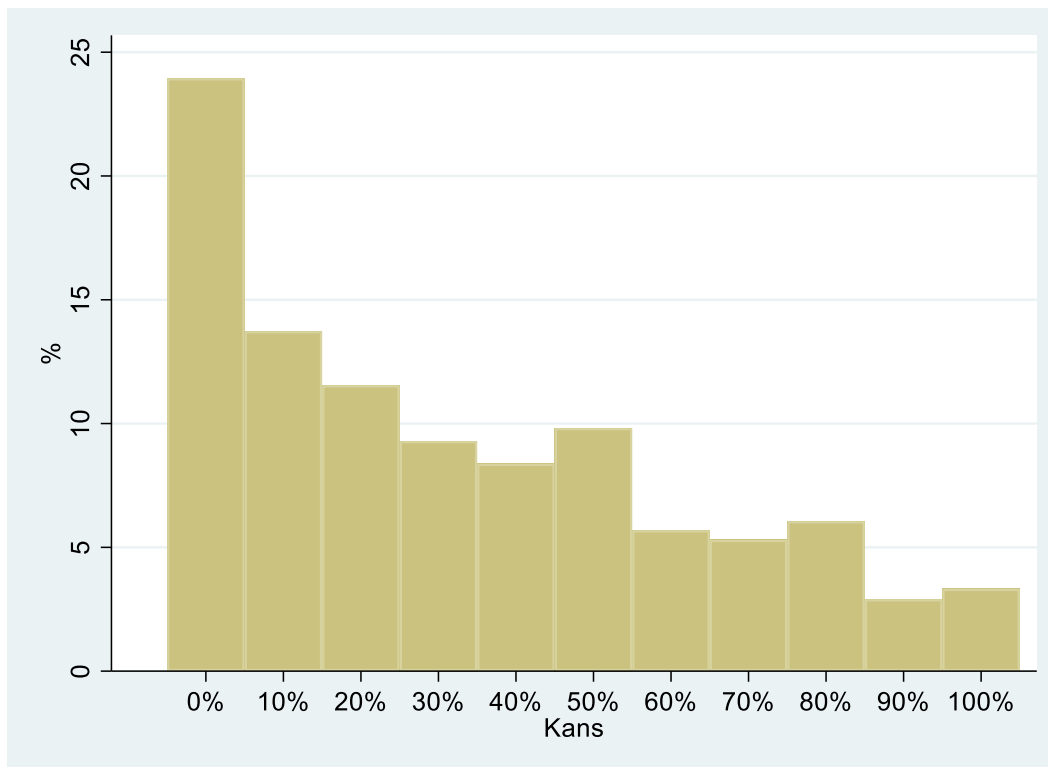
Figuur 1 laat de distributie zien van de kansen op uitstroom uit het primair onderwijs die leraren aangeven zonder dat er sprake is van een verandering in de arbeidsvoorwaarden. Het blijkt dat 25,9% van alle leraren niet overweegt uit te stromen. Dat betekent dat 74,1% in ten minste in enige mate overweegt over te stappen naar een andere baan. Dit wordt de overstapkans genoemd. Ongeveer 15% kent er slechts een hele kleine kans aan toe van 10%. Zo'n 30% van alle leraren verwacht echter een kans van 50% of meer om uit te stromen uit het primair onderwijs.

**Figuur 1 Uitstroomkans van leraren zonder verbetering in arbeidsvoorwaarden**



Figuur 2 laat de distributie in de kansen op uitstroom zien die leraren aangeven bij de verschillende vignetten. Dat wil zeggen dat de figuur de uitstroomkansen weergeeft als leraren deze schatten bij de verbeterde arbeidsvoorwaarden die op de vignetten staan. Het gaat hierbij om het totaal over alle observaties van de aan leraren voorgelegde vignetten. Figuur 2 lijkt op Figuur 1 wat betreft de verdeling in uitstroomkansen, maar er zijn belangrijke verschillen te ontdekken. Allereerst lijken de arbeidsvoorwaarden succesvol te zijn voor het behoud van leraren voor het primair onderwijs. De distributie is namelijk meer verschoven naar links, dus in de richting van een lagere uitstroomkans. Dit is plausibel bij een verbetering van de arbeidsvoorwaarden. In ongeveer 24% van alle observaties in het experiment overwegen leraren niet om uit te stromen. Ten tweede valt op dat in het experiment er een minder duidelijke piek is waar te nemen bij een 50% uitstroomkans.

**Figuur 2 Uitstroomkans van leraren met verbeteringen in arbeidsvoorwaarden (i.e. het vignettenexperiment)**

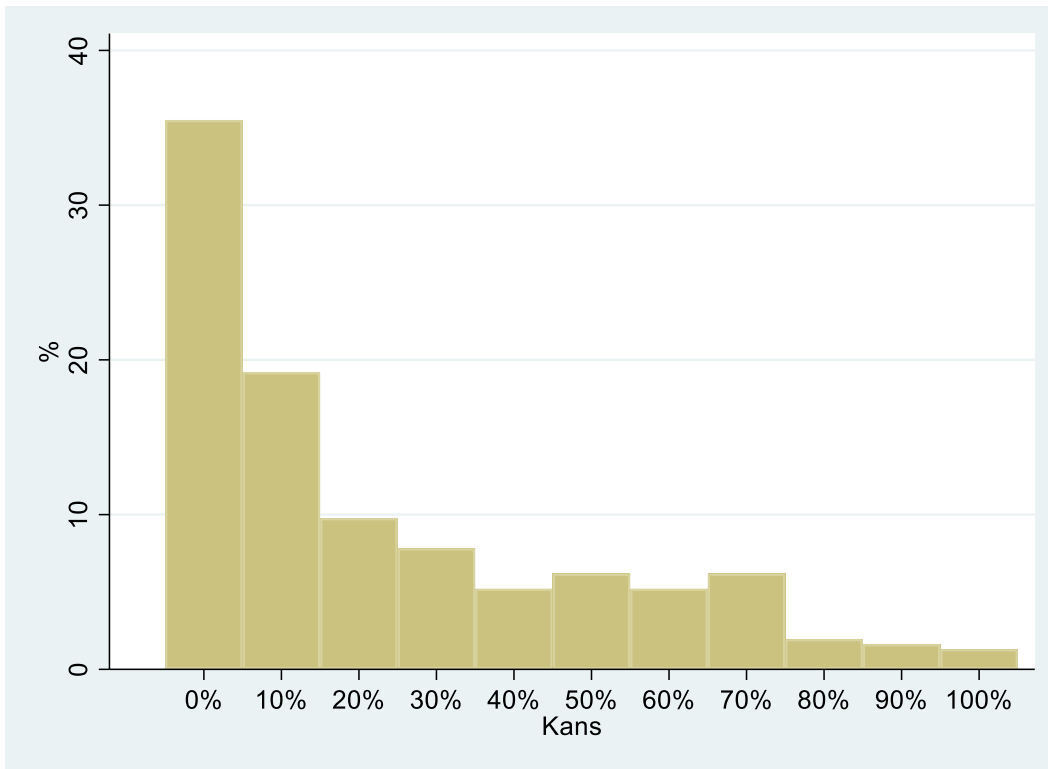


Figuur 3 laat de kansenverdeling zien dat ex-leraren weer instromen als leraar in het primair onderwijs zonder verbetering in het arbeidsvoorwaardenpakket voor leraren. Figuur 4 laat voor ex-leraren de kansenverdeling zien onder invloed van verbeteringen in het arbeidsvoorwaardenpakket voor leraren volgens het uitgevoerde vignettenexperiment. Nu geldt dat in de kansenverdeling een verschuiving naar rechts een grotere kans weergeeft om terug te keren als leraar in het primair onderwijs. Dit is eveneens plausibel bij een verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor leraren.

Ten opzichte van de distributies van de uitstroomkansen voor leraren lijken de verschillen in de instroomkansen zonder en met extra arbeidsvoorwaarden (i.e. het vignettenexperiment) op het eerste gezicht minder sterk te verschillen. Dat zou betekenen dat ex-leraren wat minder gevoelig zijn voor verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden dan leraren. Van de ex-leraren denkt 35,5% niet in te stromen als leraar in het primair onderwijs. Dat betekent dat 64,5% hier wel ten minste enige kans aan toekent. In het midden van de distributie zijn er echter wel kleine verschillen zichtbaar tussen Figuur 3 en Figuur 4. Er lijkt een lichte verschuiving naar rechts zichtbaar in de instroomkans, en dan specifiek naar het midden van de distributie. Dit betekent dat gunstigere arbeidsvoorwaarden voor leraren mogelijk een gering effect zullen hebben om ex-leraren te bewegen om weer in te stromen in het primair onderwijs indien zij deze kans reeds klein inschatten zonder verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Het effect van gunstigere arbeidsvoorwaarden lijkt op de kans om weer in te stromen daarentegen wat groter te zijn voor degenen die reeds spelen met de

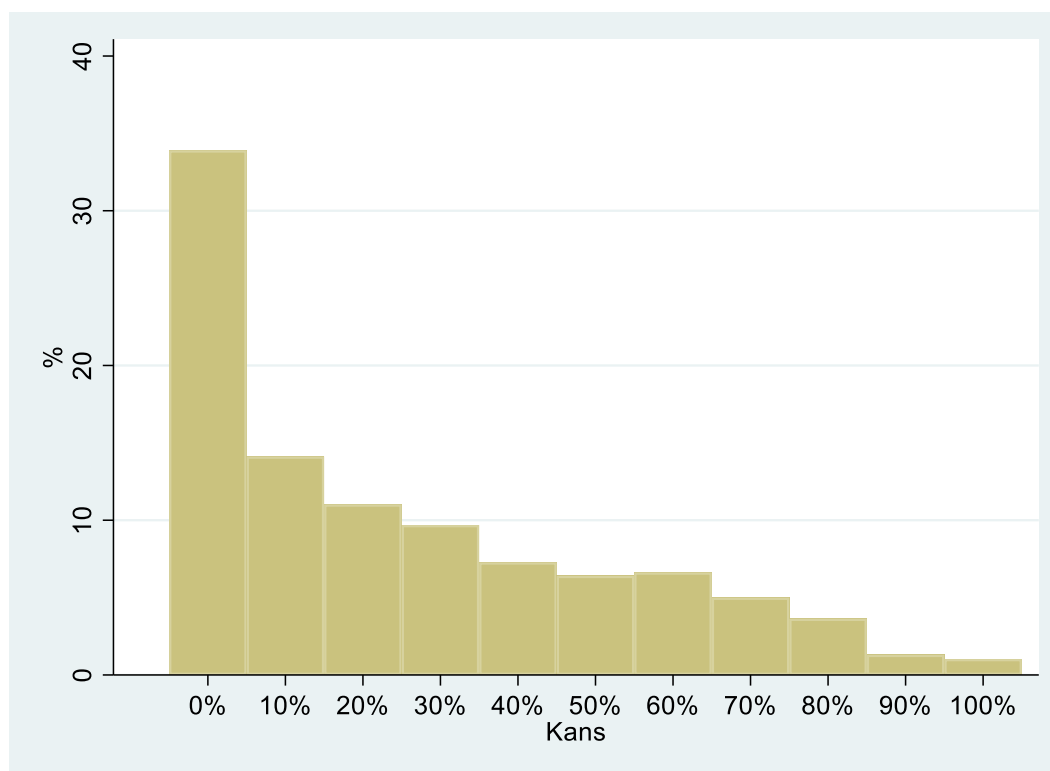
gedachte om terug te keren als leraar in het primair onderwijs. Echter kan deze conclusie alleen getrokken worden door in meer detail te kijken naar de resultaten van het vignettenexperiment.

**Figuur 3 Instroomkans van ex-leraren als leraar in het primair onderwijs zonder verbetering in de arbeidsvoorwaarden voor leraren**





**Figuur 4 Instroomkans van ex-leraren als leraar in het primair onderwijs met verbetering in de arbeidsvoorwaarden voor leraren (i.e. het vignettenexperiment)**



## Schattingsmethodiek

De bovenstaande distributies van kansen op uitstroom en herintrede laten zien dat het voor het meten van de effectiviteit van financiële prikkels om het arbeidsaanbod van leraren te vergroten van belang is om onze analyses uit te splitsen. We hebben daarom twee aparte schattingsanalyses uitgevoerd. In de eerste fase willen we weten in welke mate de arbeidsvoorwaarden leraren kunnen helpen om leraren te bewegen om te blijven werken als leraar of om ex-leraren alsnog te doen overwegen om weer in te stromen als leraar in het primair onderwijs. Daartoe schatten wij of er een positieve kans is of geen kans is dat leraren uitstromen dan wel ex-leraren opnieuw instromen.<sup>1</sup> We noemen dit de overstapkans, waarmee wordt aangegeven of leraren door betere arbeidsvoorwaarden een overstap maken van een positieve uitstroomkans naar geen kans om uit te stromen naar een ander beroep dan leraar. Voor ex-leraren gaat het dan om de overstap van het niet overwegen om terug te keren als herintreder naar een positieve kans om terug in te stromen als leraar. In een tweede fase schatten we voor degenen die een positieve kans op vertrek hebben ingevuld de effecten van de verschillende arbeidsvoorwaarden op uitstroomkans voor leraren en de instroomkans voor ex-leraren.<sup>2</sup> Door deze opsplitsing kunnen we kijken in welke mate de arbeidsvoorwaardenpakketten ook effectief kunnen bijdragen aan het verkleinen van de uitstroomkans of het vergroten van de instroomkans

<sup>1</sup> We doen dit door 'lineaire probability modellen (LPM)' te schatten waarin we de arbeidsvoorwaardenpakketten regresseren op een dummy variabele die meet of mensen in een vignettenscenario 0% invullen of een positieve waarde (van de uitstroomkans voor leraren en instroomkans voor ex-leraren).

<sup>2</sup> Dit gebeurt met zogenaamde Ordinary Least Squares (OLS) modellen waarin wij de arbeidsvoorwaardenpakketten regresseren op de uitstroom-/instroomkans.

van degenen die daadwerkelijk al over de barrière heen zijn om dit te overwegen. Voor beide typen regressiemodellen geldt dat we de standaardfouten clusteren op het niveau van individuen.

Er worden in beide fases (dus voor de overstapkans en de uit-/instroomkans) drie specificaties geschat. Ten eerste schatten wij een model zonder controlevariabelen. Ten tweede schatten we een model waarin gecontroleerd is voor de meest relevante controlevariabelen (zie Tabel 1 en 2 voor een overzicht van de variabelen) en voor de zogeheten random effects (RE) om voor de niet-geobserveerde heterogeniteit te corrigeren die niet door de controlevariabelen wordt opgepakt. Ten derde schatten we een model waarin gecontroleerd is voor alle tijdsconstante individuele kenmerken over verschillende rondes door het opnemen van zogenaamde fixed effects (FE). We verwachten dat de modelering weinig effect zal hebben op de uitkomsten aangezien de individuele kenmerken niet variëren tussen de 12 verschillende vignetrondes en de vignetattributen op een willekeurige wijze steekproefsgewijs zijn aangeboden aan de respondenten. Het is echter wel belangrijk om deze verschillende schattingsmethodes om de robuustheid van de uitkomsten na te gaan.

# Resultaten van het vignettenexperiment

## Leraren

Tabel 3 laat voor de regressievergelijking met de overstapkans (i.e. de LPM regressievergelijking) als afhankelijke variabele zien wat voor leraren in het primair onderwijs de kans is om uit te stromen. Uit de tabel blijkt dat alle arbeidsvoorwaarden in meer of mindere mate een effect hebben op de overstap van leraren naar een ander beroep. Aangezien de coëfficiënten negatief zijn zorgen de arbeidsvoorwaarden gemiddeld genomen ervoor dat minder leraren twijfelen over een mogelijke overstap binnen enkele jaren, oftewel willen er meer leraren met zekerheid leraar blijven. De sterkste effecten zijn waar te nemen voor de loonsverhoging en onderwijsassistent; een 10% loonsverhoging leidt tot een 4,1%-punt lagere kans dat leraren overstappen naar een ander beroep. Relevant is daarbij om op te merken dat een 5% loonsverhoging de overstapkans slechts vermindert met 1,6%-punt. Dit leert ons dat als er wordt gekozen om een loonsverhoging in te zetten als beleidsinstrument, deze dan ook substantieel moet zijn.

Een fulltime onderwijsassistent is net iets effectiever dan een loonsverhoging van 10% en verkleint de overstapkans met 4,7%-punt. Extra tijd en keuzevrijheid hebben eveneens een significant effect, weliswaar met een kleinere omvang van ongeveer 1,5%-punt tot 2,5%-punt. Bovendien is hier niet veel verschil tussen de minder en meer intense maatregel (i.e. 10% of 20%). Bij de maatregelen rond promotie en kinderopvang is alleen de meest intense variant significant effectief met een omvang van ongeveer 2%-punt.

**Tabel 3 Regressieresultaten voor overstapkans van leraren (LPM met afhankelijke dummyvariable: geen kans versus een positieve uitstroomkans)**

<b>Afhankelijke variabele: overstapkans dummy</b>	<b>(1) OLS</b>	<b>(2) RE</b>	<b>(3) FE</b>
Loonsverhoging - 5%	-0,0115 (0,00944)	-0,0156*** (0,00599)	-0,0156*** (0,00597)
Loonsverhoging - 10%	-0,0437*** (0,0105)	-0,0413*** (0,00747)	-0,0414*** (0,00747)
Extra tijd buiten lestaken - 10% van uren	-0,0118 (0,00933)	-0,0170*** (0,00598)	-0,0170*** (0,00599)
Extra tijd buiten lestaken - 20% van uren	-0,0336*** (0,00954)	-0,0250*** (0,00624)	-0,0243*** (0,00625)
Promotie - binnen 6 jaar	-0,0254*** (0,00963)	-0,0116* (0,00612)	-0,0114* (0,00613)
Promotie - binnen 3 jaar	-0,0192* (0,00999)	-0,0195*** (0,00662)	-0,0194*** (0,00663)
Kinderopvang - 50% van uren	0,00165 (0,00944)	-0,00465 (0,00562)	-0,00468 (0,00562)
Kinderopvang - 100% van uren	-0,0146 (0,01000)	-0,0170** (0,00685)	-0,0170** (0,00684)
Onderwijsassistent - 50% van uren	-0,0252** (0,0104)	-0,0240*** (0,00749)	-0,0241*** (0,00750)
Onderwijsassistent - 100% van uren	-0,0474*** (0,0108)	-0,0474*** (0,00824)	-0,0471*** (0,00823)
Keuzevrijheid - 10% van uren	-0,00761 (0,00898)	-0,0152*** (0,00560)	-0,0148*** (0,00562)
Keuzevrijheid - 20% van uren	-0,0216** (0,00970)	-0,0160** (0,00639)	-0,0152** (0,00640)
Bevlogenheid		-0,0375*** (0,0128)	
Herstelbehoefte		0,0138 (0,0139)	
Sociale vergelijking		-0,000843 (0,0125)	
Tijdsvoorkeur		0,00292 (0,00635)	
Risicozoekend		0,00524 (0,00532)	
Levenstevredenheid		-0,0110 (0,0114)	
Werktevredenheid		-0,0473*** (0,00941)	
Gezondheid		0,0121 (0,0163)	
Leeftijd		-0,00922***	

		(0,00117)	
Man		0,0425	
		(0,0278)	
Constante	0,847***	1,748***	0,844***
	(0,0189)	(0,141)	(0,0133)
Observaties	12.598	12.562	12.598
R-kwadraat	0,006	0,122	0,016
Aantal individuen	1.047	1.047	1.050

Robuust standaardfouten geclusterd op individueel niveau

\*\*\* p<0,01; \*\* p<0,05; \* p<0,1

Tabel 3 laat verder zien dat drie van de controlevariabelen in de random effects (RE) schatting significant zijn: leeftijd, bevlogenheid en werktevredenheid. Intuïtief zijn dit logische effecten: oudere leraren en leraren die meer betrokken zijn bij en meer tevreden zijn over hun werk zijn minder geneigd om uit te stromen uit het beroep van leraar.

**Tabel 4 Regressieresultaten voor uitstroomkans van leraren (OLS met afhankelijke continue variabele: positieve uitstroomkans)**

<b>Afhankelijke variabele: uitstroomkans</b>	<b>(1) OLS</b>	<b>(2) RE</b>	<b>(3) FE</b>
Loonsverhoging - 5%	-0,0458*** (0,00703)	-0,0516*** (0,00471)	-0,0524*** (0,00470)
Loonsverhoging - 10%	-0,0569*** (0,00782)	-0,0734*** (0,00547)	-0,0749*** (0,00547)
Extra tijd buiten lestaken - 10% van uren	-0,0236*** (0,00662)	-0,0306*** (0,00429)	-0,0310*** (0,00430)
Extra tijd buiten lestaken - 20% van uren	-0,0329*** (0,00735)	-0,0393*** (0,00449)	-0,0398*** (0,00448)
Promotie - binnen 6 jaar	-0,0249*** (0,00707)	-0,0345*** (0,00447)	-0,0355*** (0,00447)
Promotie - binnen 3 jaar	-0,0438*** (0,00718)	-0,0521*** (0,00506)	-0,0530*** (0,00506)
Kinderopvang - 50% van uren	-0,0275*** (0,00686)	-0,0371*** (0,00438)	-0,0376*** (0,00438)
Kinderopvang - 100% van uren	-0,0269*** (0,00744)	-0,0399*** (0,00545)	-0,0408*** (0,00544)
Onderwijsassistent - 50% van uren	-0,0629*** (0,00752)	-0,0683*** (0,00531)	-0,0689*** (0,00531)
Onderwijsassistent - 100% van uren	-0,0828*** (0,00796)	-0,0956*** (0,00614)	-0,0964*** (0,00614)
Keuzevrijheid - 10% van uren	-0,0205*** (0,00678)	-0,0283*** (0,00405)	-0,0288*** (0,00405)
Keuzevrijheid - 20% van uren	-0,0338*** (0,00710)	-0,0353*** (0,00449)	-0,0353*** (0,00449)
Bevlogenheid		-0,00554 (0,00883)	
Herstelbehoefte		-0,00951 (0,0101)	
Sociale vergelijking		-0,00447 (0,00840)	
Tijdsvoorkeur		0,00440 (0,00401)	
Risicozoekend		0,0182*** (0,00338)	
Levenstevredenheid		-0,000932 (0,00721)	
Werktevredenheid		-0,0507*** (0,00665)	
Gezondheid		0,00655 (0,0102)	
Leeftijd		-0,00240***	

		(0,000747)	
Man		0,0299	
		(0,0191)	
Constante	0,587***	0,993***	0,624***
	(0,0154)	(0,0974)	(0,00912)
Observaties	9.581	9.547	9.581
R-kwadraat	0,038	0,139	0,140
Aantal individuen	906	906	909

Robuust standaardfouten geclusterd op individueel niveau

\*\*\* p<0,01; \*\* p<0,05; \* p<0,1

Tabel 4 toont de resultaten voor degenen die een positieve kans rapporteren om uit te stromen. Voor circa 9.500 van de observaties geldt dat respondenten een positieve kans hebben ingevuld. Uit de tabel blijkt dat alle arbeidsvoorwaardenmaatregelen een sterk significante negatieve impact hebben op de uitstroomkans. De effecten zijn doorgaans significanter dan in de analyses op de dummyvariabele voor de overstapkans die meet of er geen kans is versus een positieve uitstroomkans. Dat kan komen doordat het moeilijker is om een leraar met betere arbeidsvoorwaarden over te halen om uit te sluiten te stoppen als leraar (i.e. 0% overstapkans), dan om deze leraar te laten aangeven dat er een kleinere kans is om uit te stromen.

Ook hier geldt dat de aanwezigheid van een voltijds onderwijsassistent het meest effectief is om de uitstroomkans van leraren te verkleinen. Een voltijds onderwijsassistent verkleint de kans dat een leraar binnen 5 jaar op zoek gaat naar een ander beroep met 9,6%-punt. Buiten de onderwijsassistent is ook een loonsverhoging een effectieve maatregel met, afhankelijk van de grootte van de verhoging, een effect van 5,2%-punt tot 7,5%-punt. Promotie en gratis kinderopvang zijn in iets mindere mate effectief met een effect van 3,5%-punt tot 5,3%-punt. Extra tijd en keuzevrijheid zijn het minst effectief, deze effecten bedragen rond de 3%-punt.

Wanneer we kijken naar de tweede specificatie inclusief de controlevariabelen valt op te merken dat risicozoekende individuen eerder op zoek gaan naar een andere baan, terwijl individuen die meer tevreden zijn met hun baan minder snel weg willen. Dit ligt in de lijn der verwachting. Bevlogenheid speelt in deze specificatie geen significante rol, waarbij dat in Tabel 3 wel zo was. Wel blijkt dat wederom oudere respondenten minder geneigd zijn om een andere baan te zoeken alsmede werknemers die tevredener zijn met hun baan.

## Ex-leraren

De resultaten van het vignetonderzoek voor ex-leraren tonen een gespiegeld beeld ten opzichte van die voor leraren. Bijna alle arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de kinderopvang, hebben een positief significant effect om ex-leraren te bewegen van een 0%-kans om terug te keren naar een positieve kans, de zogeheten overstapkans naar herintrede. De aanwezigheid van een voltijds onderwijsassistent en 10% loonsverhoging lijken, net als bij de huidige leraren, de grootste rol te spelen. Een loonsverhoging van

10% leidt tot een 8,4%-punt hogere overstapkans naar herintrede terwijl dit voor een voltijds onderwijsassistent 9,8%-punt is. Opvallend is dat een relatief kleine loonsverhoging van 5% ook relatief effectief is om ex-leraren te bewegen weer te laten overwegen om in te stromen (6,4%-punt), dus over te stappen naar een baan als leraar. De instroom van ex-leraren is dus gevoeliger voor een loonsverhoging dan de uitstroom wat betreft de overstapkans.

Het effect van promotie op de instroomkans onder ex-leraren is ook relatief groot, van 5,3%-punt tot 6,7%-punt. Dit is in tegenstelling tot de leraren waar een promotie maar een relatief beperkt effect heeft op de uitstroomkans. De coëfficiënten van keuzevrijheid en extra tijd zijn het kleinst.

Wanneer we naar de RE-specificatie kijken zien we dat individuen met een grotere herstelbehoefte en een lagere levenstevredenheid minder snel overtuigd worden om over te stappen naar de baan van leraar. Mensen die zich meer vergelijken met anderen en meer risicozoekend zijn worden eerder overtuigd om over te stappen. Oudere respondenten zijn wederom minder welwillend om te solliciteren naar een baan als leraar. Evenals bij de analyses voor de leraren is er hier ook geen waarneembaar verschil tussen mannen en vrouwen, ondanks dat de steekproef hier meer mannen bevat.



**Tabel 5 Regressieresultaten voor overstapkans van ex-leraren (LPM met afhankelijke dummyvariable: geen kans versus een positieve instroomkans)**

<b>Afhankelijke variabele: overstapkans dummy</b>	<b>(1) OLS</b>	<b>(2) RE</b>	<b>(3) FE</b>
Loonsverhoging - 5%	0,0682*** (0,0215)	0,0639*** (0,0133)	0,0637*** (0,0133)
Loonsverhoging - 10%	0,107*** (0,0216)	0,0846*** (0,0135)	0,0838*** (0,0135)
Extra tijd buiten lestaken - 10% van uren	0,0262 (0,0200)	0,0286** (0,0114)	0,0289** (0,0114)
Extra tijd buiten lestaken - 20% van uren	0,0380** (0,0188)	0,0409*** (0,0118)	0,0408*** (0,0117)
Promotie - binnen 6 jaar	0,0246 (0,0193)	0,0524*** (0,0112)	0,0532*** (0,0112)
Promotie - binnen 3 jaar	0,0569*** (0,0188)	0,0667*** (0,0115)	0,0668*** (0,0115)
Kinderopvang - 50% van uren	0,0230 (0,0209)	0,0250** (0,0110)	0,0249** (0,0110)
Kinderopvang - 100% van uren	-0,0125 (0,0204)	0,0153 (0,0113)	0,0159 (0,0113)
Onderwijsassistent - 50% van uren	0,0975*** (0,0209)	0,0806*** (0,0128)	0,0799*** (0,0127)
Onderwijsassistent - 100% van uren	0,117*** (0,0210)	0,0981*** (0,0140)	0,0975*** (0,0140)
Keuzevrijheid - 10% van uren	0,0330* (0,0192)	0,0434*** (0,0114)	0,0436*** (0,0114)
Keuzevrijheid - 20% van uren	0,0469** (0,0209)	0,0518*** (0,0117)	0,0520*** (0,0117)
Bevlogenheid		-0,0389 (0,0279)	
Herstelbehoefte		-0,0550** (0,0274)	
Sociale vergelijking		0,0681** (0,0289)	
Tijdsvoorkeur		0,00785 (0,0124)	
Risicozoekend		0,0408*** (0,0130)	
Levenstevredenheid		-0,0565*** (0,0192)	
Werktevredenheid		0,0196 (0,0204)	
Gezondheid		0,0581* (0,0300)	
Man		0,0241	

		(0,0475)	
Leeftijd		-0,00517***	
		(0,00199)	
Constante	0,454***	0,610**	0,445***
	(0,0404)	(0,245)	(0,0230)
Observaties	3.684	3.684	3.684
R-kwadraat	0,026	0,140	0,075
Aantal individuen	307	307	307

Robuust standaardfouten geclusterd op individueel niveau

\*\*\* p<0,01; \*\* p<0,05; \* p<0,1

Tabel 6 toont de resultaten van de geschatte regressievergelijkingen voor de ex-leraren die een positieve kans rapporteren om in te stromen. Ook hier valt weer op dat de resultaten een gespiegeld beeld vertonen ten opzichte van die van de leraren. De loonsverhoging en een onderwijsassistent zijn de meest effectieve arbeidsvoorwaarden, met respectievelijk effectgroottes van 8,2%-punt en 7,0%-punt voor de meest intense maatregelen. Ten opzichte van de leraren valt op te merken dat het effect van de loonsverhoging hier groter is terwijl het effect van de onderwijsassistent kleiner is; dit leidt dan ook tot een wisseling van de wacht tussen deze twee wat betreft de meest effectieve maatregel. Kinderopvang is net als in het andere overstapmodel voor ex-leraren een relatief zwakke maatregel. In vergelijking met de leraren reageren de ex-leraren minder sterk op extra tijd en keuzevrijheid, terwijl de effecten van promotie vergelijkbaar zijn qua omvang.

Kijkend naar de RE-variant valt op dat, zoals ook verwacht kan worden, risicozoekende en gezonde individuen eerder overwegen over te stappen naar het beroep van leraar. Mensen die tevredener zijn over hun leven alsook oudere respondenten hebben minder snel de neiging om te wisselen van beroep, wat eveneens verwacht kon worden. Er is een zwak significant effect van geslacht. Mannen zijn iets vaker geneigd om weer terug te keren als leraar in het primair onderwijs.

**Tabel 6 Regressieresultaten voor instroomkans van ex-leraren (OLS met afhankelijke continue variabele: positieve instroomkans)**

<b>Afhankelijke variabele: instroomkans</b>	<b>(1) OLS</b>	<b>(2) RE</b>	<b>(3) FE</b>
Loonsverhoging - 5%	0,0247*	0,0472***	0,0487***
	(0,0139)	(0,00864)	(0,00868)
Loonsverhoging - 10%	0,0594***	0,0800***	0,0816***
	(0,0143)	(0,00988)	(0,00989)
Extra tijd buiten lestaken - 10% van uren	0,0128	0,0188***	0,0198***
	(0,0125)	(0,00667)	(0,00668)
Extra tijd buiten lestaken - 20% van uren	0,0163	0,0237***	0,0240***
	(0,0125)	(0,00748)	(0,00755)
Promotie - binnen 6 jaar	0,0268**	0,0385***	0,0394***
	(0,0126)	(0,00807)	(0,00807)
Promotie - binnen 3 jaar	0,0386***	0,0482***	0,0492***
	(0,0121)	(0,00786)	(0,00787)
Kinderopvang - 50% van uren	0,00805	0,0141*	0,0143*
	(0,0118)	(0,00794)	(0,00800)
Kinderopvang - 100% van uren	0,0151	0,0257***	0,0261***
	(0,0138)	(0,00875)	(0,00880)
Onderwijsassistent - 50% van uren	0,0301**	0,0407***	0,0413***
	(0,0125)	(0,00823)	(0,00829)
Onderwijsassistent - 100% van uren	0,0512***	0,0687***	0,0701***
	(0,0148)	(0,00979)	(0,00983)
Keuzevrijheid - 10% van uren	0,00542	0,0184**	0,0196***
	(0,0116)	(0,00724)	(0,00725)
Keuzevrijheid - 20% van uren	0,00814	0,0270***	0,0281***
	(0,0126)	(0,00758)	(0,00759)
Bevlogenheid		0,00287	
		(0,0170)	
Herstelbehoefte		0,00516	
		(0,0185)	
Sociale vergelijking		0,0104	
		(0,0176)	
Tijdsvoorkeur		-0,00459	
		(0,00861)	
Risicozoekend		0,0205**	
		(0,00865)	
Levenstevredenheid		-0,0221**	
		(0,0111)	
Werktevredenheid		-9,98e-06	
		(0,0131)	
Gezondheid		0,0458**	

		(0,0180)	
Man		0,0505*	
		(0,0291)	
Leeftijd		-0,00243**	
		(0,00121)	
Constante	0,280***	0,151	0,223***
	(0,0260)	(0,165)	(0,0150)
Observaties	2.435	2.435	2.435
R-kwadraat	0,022	0,122	0,124
Aantal individuen	242	242	242

Robuust standaardfouten geclusterd op individueel niveau

\*\*\* p<0,01; \*\* p<0,05; \* p<0,1

## Heterogene effecten op uitstroomkans onder leraren: geslacht

Voor diverse arbeidsvoorwaarden is het aannemelijk dat de effecten op de instroom verschillen tussen subgroepen binnen de lerarenpopulatie. Zo is bekend uit de literatuur dat mannen doorgaans gevoeliger zijn voor financiële prikkels dan vrouwen, terwijl naar verwachting de effecten van gratis kinderopvang groter zullen zijn voor leraren die jonge kinderen of een kindervens hebben. Om dit soort verschillen binnen de populatie te onderzoeken hebben we enkele extra uitsplitsingen gemaakt van de lerarenpopulatie. De populatie van ex-leraren is te klein voor dergelijke analyses.

We analyseren of de effecten van de zes arbeidsvoorwaarden (i.e. attributen) in het vignettenexperiment verschillen tussen mannen en vrouwen, tussen leeftijdsgroepen, en voor leraren met kinderen of een kindervens.<sup>3</sup> Aangezien de resultaten nauwelijks verschillen tussen de OLS, RE en FE modellen, schatten we de heterogene effecten alleen voor de FE specificatie. Bovendien laten we voor elke uitsplitsing de overstapkans (dummy variabele) en de uitstroomkans (continue variabele voor positieve waarden) in één tabel zien.

Tabel 7 toont de resultaten voor de leraren uitgesplitst naar geslacht. Uit de tabel blijkt dat de overstap- en uitstroomkans van mannen en vrouwen op veelal dezelfde wijze door de verschillende arbeidsvoorwaarden worden beïnvloed. Er is één belangrijke uitzondering. Mannen zijn veel gevoeliger voor een loonsverhoging. Een loonsverhoging van 10% leidt tot een 3,5%-punt lagere overstapkans dat vrouwen overwegen om uit te stromen. Voor mannen is dit effect met 7,2%-punt nagenoeg twee keer zo groot. Eenzelfde verschil zien we als we inzoomen op de leraren die de uitstroomkans positief inschatten. Een 10% hoger loon leidt tot een 6,4%-punt lagere uitstroomkans voor vrouwen om uit te stromen, terwijl dit voor mannen ruim 12,9%-punt is.

<sup>3</sup> We hebben ook aparte schattingen gemaakt voor leraren in het speciaal onderwijs. De groep leraren in het speciaal onderwijs is echter te klein om de resultaten op betrouwbare wijze te interpreteren. Daarnaast vonden we tussen leraren met en zonder arbeidsmarkttoelage geen significante verschillen.

## Heterogene effecten op uitstroomkans onder leraren: kind of kindervens

Tabel 8 laat vervolgens de resultaten zien uitgesplitst naar leraren met of zonder een jong kind of kindervens. Ook hier blijkt dat de meeste arbeidsvoorwaarden ongeveer dezelfde effecten op de overstap- en uitstroomkans hebben voor de twee groepen. Zoals kan worden verwacht wordt het positieve effect van de kinderopvang vooral gedreven door de mensen die een kind of een kindervens hebben. Voltijds kinderopvang leidt tot een 5,3%-punt lagere overstapkans dat leraren met een kind of kindervens overwegen om uit te stromen, terwijl dit effect 0%-punt is voor de andere groep. Ook als we inzoomen op de leraren die de uitstroomkans positief inschatten zien we eenzelfde beeld. Voltijds kinderopvang leidt tot een 8,1%-punt lagere uitstroomkans voor leraren met een kind of kindervens om uit te stromen, terwijl dit voor de andere groep slechts 2,8%-punt is.

## Heterogene effecten op uitstroomkans onder leraren: leeftijd

We maken verder een uitsplitsing van de resultaten voor leraren met een leeftijd boven en onder de mediaan van de steekproefpopulatie (44 jaar). Tabel 9 laat zien dat de effecten van de arbeidsvoorwaarden behoorlijk heterogeen zijn met de leeftijd van de leraren. Een loonsverhoging, promotiekansen, kinderopvang, en een onderwijsassistent zijn relatief belangrijker om de uitstroomkans van de jongere leraren te beperken. Een loonsverhoging van 10% leidt tot een 5,0%-punt lagere uitstapkans van jongere leraren, terwijl dit effect 3,3%-punt is voor de oudere leraren. Als we kijken naar de leraren die de uitstroomkans positief inschatten dan leidt een 10% loonsverhoging tot een 7,4%-punt lagere kans voor de jongere leraren, terwijl dit voor de oudere leraren slechts 5,3%-punt is. Voor de promotiekansen zien we dat de coëfficiënten voor de jongere leraren ongeveer twee keer zo groot zijn als voor de oudere leraren. Interessant is verder dat oudere leraren relatief iets gevoeliger zijn voor het hebben van keuzevrijheid. Zij stromen iets minder vaak uit dan jongeren als zij voor 20% van hun uren keuzevrijheid krijgen. Daarnaast is de uitstroomkans van oudere leraren iets gevoeliger voor het krijgen van extra tijd buiten lestaken dan voor jongeren.

Resumerend is leeftijd dus een niet-verwaarloosbare factor die de effectiviteit van de arbeidsvoorwaarden kan vergroten of verkleinen. Het is derhalve relevant dat beleidsmakers, voordat zij financiële en niet-financiële prikkels introduceren, ook de leeftijdsverdeling van de doelpopulatie kijken.

**Tabel 7 Resultaten voor overstap- en uitstroomkans van leraren uitgesplitst naar geslacht**

	(1) Afhankelijke variabele: Uitstroomkans Vrouw	(2) Afhankelijke variabele: Uitstroomkans Man	(3) Afhankelijke variabele: Uitstroomkans Vrouw	(4) Afhankelijke variabele: Uitstroomkans Man
Loonsverhoging - 5%	-0,0153** (0,00652)	-0,0160 (0,0151)	-0,0466*** (0,00499)	-0,0795*** (0,0132)
Loonsverhoging - 10%	-0,0352*** (0,00794)	-0,0716*** (0,0212)	-0,0642*** (0,00571)	-0,129*** (0,0157)
Extra tijd buiten lestaken - 10% van uren	-0,0173*** (0,00662)	-0,0183 (0,0144)	-0,0308*** (0,00473)	-0,0330*** (0,0105)
Extra tijd buiten lestaken - 20% van uren	-0,0252*** (0,00694)	-0,0239* (0,0144)	-0,0421*** (0,00483)	-0,0276** (0,0116)
Promotie - binnen 6 jaar	-0,00757 (0,00642)	-0,0278 (0,0181)	-0,0352*** (0,00487)	-0,0391*** (0,0113)
Promotie - binnen 3 jaar	-0,0194*** (0,00693)	-0,0211 (0,0199)	-0,0533*** (0,00547)	-0,0538*** (0,0135)
Kinderopvang - 50% van uren	-0,00644 (0,00603)	0,00314 (0,0157)	-0,0372*** (0,00483)	-0,0447*** (0,0102)
Kinderopvang - 100% van uren	-0,0169** (0,00738)	-0,0180 (0,0185)	-0,0413*** (0,00610)	-0,0452*** (0,0117)
Onderwijsassistent - 50% van uren	-0,0260*** (0,00779)	-0,0181 (0,0230)	-0,0716*** (0,00566)	-0,0604*** (0,0149)
Onderwijsassistent - 100% van uren	-0,0548*** (0,00898)	-0,00856 (0,0205)	-0,0994*** (0,00672)	-0,0853*** (0,0154)
Keuzevrijheid - 10% van uren	-0,0129** (0,00606)	-0,0267* (0,0146)	-0,0259*** (0,00445)	-0,0450*** (0,00989)
Keuzevrijheid - 20% van uren	-0,0124* (0,00670)	-0,0323 (0,0196)	-0,0378*** (0,00491)	-0,0238** (0,0113)
Constant	0,839*** (0,0143)	0,874*** (0,0358)	0,616*** (0,00986)	0,673*** (0,0240)
Observaties	10.547	2.015	7.972	1.575
R-kwadraat	0,017	0,021	0,140	0,168
Aantal individuen	879	168	753	153

Robuuste standaardfouten geclusterd op individueel niveau

\*\*\* p<0,01; \*\* p<0,05; \* p<0,1

**Tabel 8 Resultaten voor overstap- en uitstroomkans van leraren uitgesplitst naar het hebben van een jong kind of kindervens**

	(1) Afhankelijke variabele: Uitstroomkans dummy	(2) Afhankelijke variabele: Uitstroomkans	(3) Afhankelijke variabele: Uitstroomkans	(4) Afhankelijke variabele: Uitstroomkans
	Kind of kindervens	Geen kind of kindervens	Kind of kindervens	Geen kind of kindervens
Loonsverhoging - 5%	-0,0210*	-0,0157**	-0,0550***	-0,0531***
	(0,0116)	(0,00730)	(0,00911)	(0,00568)
Loonsverhoging - 10%	-0,0496***	-0,0415***	-0,0694***	-0,0789***
	(0,0142)	(0,00911)	(0,0103)	(0,00676)
Extra tijd buiten lestaken - 10% van uren	-0,0197	-0,0171**	-0,0326***	-0,0303***
	(0,0123)	(0,00700)	(0,00893)	(0,00512)
Extra tijd buiten lestaken - 20% van uren	-0,0299**	-0,0246***	-0,0323***	-0,0436***
	(0,0130)	(0,00730)	(0,00915)	(0,00538)
Promotie - binnen 6 jaar	-0,00504	-0,0130*	-0,0396***	-0,0345***
	(0,0126)	(0,00739)	(0,00938)	(0,00519)
Promotie - binnen 3 jaar	-0,0279*	-0,0131*	-0,0559***	-0,0527***
	(0,0151)	(0,00744)	(0,0110)	(0,00579)
Kinderopvang - 50% van uren	0,00740	-0,0111*	-0,0618***	-0,0304***
	(0,0120)	(0,00657)	(0,00946)	(0,00498)
Kinderopvang - 100% van uren	-0,0533***	-0,00645	-0,0810***	-0,0279***
	(0,0167)	(0,00725)	(0,0136)	(0,00553)
Onderwijsassistent - 50% van uren	-0,0156	-0,0290***	-0,0620***	-0,0711***
	(0,0140)	(0,00929)	(0,0105)	(0,00626)
Onderwijsassistent - 100% van uren	-0,0516***	-0,0473***	-0,0851***	-0,100***
	(0,0146)	(0,0103)	(0,0110)	(0,00763)
Keuzevrijheid - 10% van uren	-0,00617	-0,0176***	-0,0214**	-0,0313***
	(0,0119)	(0,00657)	(0,00855)	(0,00466)
Keuzevrijheid - 20% van uren	-0,00879	-0,0188**	-0,0125	-0,0437***
	(0,0125)	(0,00769)	(0,00855)	(0,00549)
Constant	0,937***	0,815***	0,652***	0,616***
	(0,0303)	(0,0150)	(0,0209)	(0,0102)
Observaties	3.180	8.842	2.679	6.461
R-kwadraat	0,031	0,015	0,132	0,153
Aantal individuen	265	737	250	618

Robuust standaardfouten geclusterd op individueel niveau

\*\*\* p<0,01; \*\* p<0,05; \* p<0,1

**Tabel 9 Resultaten voor overstap- en uitstroomkans van leraren uitgesplitst naar boven en onder de mediane leeftijd (44 jaar oud)**

	(1) Afhankelijke variabele: Overstapkans dummy Leeftijd tot 44 jaar	(2) Leeftijd vanaf 44 jaar	(3) Afhankelijke variabele: Uitstroomkans Leeftijd tot 44 jaar	(4) Leeftijd vanaf 44 jaar
Loonsverhoging - 5%	-0,0248*** (0,00795)	-0,00690 (0,00884)	-0,0516*** (0,00605)	-0,0312*** (0,00592)
Loonsverhoging - 10%	-0,0502*** (0,0101)	-0,0332*** (0,0109)	-0,0744*** (0,00744)	-0,0527*** (0,00727)
Extra tijd buiten lestaken - 10% van uren	-0,0179** (0,00877)	-0,0170** (0,00825)	-0,0246*** (0,00601)	-0,0294*** (0,00504)
Extra tijd buiten lestaken - 20% van uren	-0,0200** (0,00862)	-0,0286*** (0,00902)	-0,0284*** (0,00601)	-0,0396*** (0,00532)
Promotie - binnen 6 jaar	-0,00749 (0,00851)	-0,0144* (0,00875)	-0,0331*** (0,00643)	-0,0183*** (0,00480)
Promotie - binnen 3 jaar	-0,0257*** (0,00972)	-0,0126 (0,00892)	-0,0516*** (0,00759)	-0,0308*** (0,00541)
Kinderopvang - 50% van uren	-0,00748 (0,00797)	-0,00147 (0,00787)	-0,0378*** (0,00641)	-0,0151*** (0,00476)
Kinderopvang - 100% van uren	-0,0397*** (0,0108)	0,00493 (0,00835)	-0,0556*** (0,00903)	-0,0104* (0,00541)
Onderwijsassistent - 50% van uren	-0,0201** (0,0101)	-0,0269** (0,0109)	-0,0624*** (0,00743)	-0,0494*** (0,00630)
Onderwijsassistent - 100% van uren	-0,0483*** (0,0108)	-0,0455*** (0,0124)	-0,0904*** (0,00836)	-0,0708*** (0,00759)
Keuzevrijheid - 10% van uren	-0,0130 (0,00815)	-0,0170** (0,00775)	-0,0193*** (0,00568)	-0,0264*** (0,00444)
Keuzevrijheid - 20% van uren	-0,0112 (0,00904)	-0,0192** (0,00908)	-0,0276*** (0,00606)	-0,0330*** (0,00518)
Constant	0,943*** (0,0199)	0,750*** (0,0176)	0,566*** (0,0150)	0,410*** (0,0109)
Observaties	6.131	6.467	6.131	6.467
R-kwadraat	0,024	0,013	0,115	0,093
Aantal individuen	511	539	511	539

Robuust standaardfouten geclusterd op individueel niveau

\*\*\* p<0,01; \*\* p<0,05; \* p<0,1



# Literatuur

Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2022). *Personeelstekorten primair onderwijs, Peildatum 1 oktober 2022*, december, Versie 1.1, Centerdata: Tilburg.

Borman, G.D., & Dowling, N.M. (2008). Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.

Bueno, C., & Sass, T.R. (2019). The Effects of Differential Pay on Teacher Recruitment and Retention. Working Paper No. 219-0519. *National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research (CALDER)*.

Cabrera, J.M., & Webbink, D. (2020). Do higher salaries yield better teachers and better student outcomes? *Journal of Human Resources*, 55(4), 1222-1257.

Cörvers, F., & Goedhart, R. (2020). Uitstroom van personeel uit de publieke sector: baanmobiliteit met verlies aan kwaliteit? *Over.Werk*, (1/2020), 128-137.

Den Brok, P., Wubbels, T., & Van Tartwijk, J. (2017). Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands, *Teachers and Teaching*, 23(8), 881-895.

Dolton, P.J. (2006). Teacher supply, in: E. Hanushek & F. Welch (eds), *Handbook of Economics of Education*, Vol. 2, Chapter 19, pp. 1079-1161.

Elsayed, A., De Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2018). Gradual retirement, financial incentives, and labour supply of older workers: Evidence from a stated preference analysis, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 150, 277-294.

Falch, T. (2011). Teacher Mobility Responses to Wage Changes: Evidence from a Quasi-natural Experiment. *American Economic Review*, 101(3), 460-465.

Falch, T. (2017). Wages and Recruitment: Evidence from External Wage Changes. *ILR Review*, 70(2), 483-518.

Gerritsen, S., Kuijpers, S., & Van der Steeg, M. (2015). *Leidt een hogere beloning tot behoud van leraren in het voortgezet onderwijs?* CPB: Den Haag.

Hendricks, M.D. (2014). Does it pay to pay teachers more? Evidence from Texas. *Journal of Public Economics*, 109, 50-63.

Kraft, M.A., Marinell, W.H., & Shen-Wei Yee, D. (2016). School Organizational Contexts, Teacher Turnover, and Student Achievement: Evidence From Panel Data. *American Educational Research Journal*, 53(5), 1411-1449.

Lonsdale, M., & Ingvarson, L. (2003). Initiatives to address teacher shortage. *ACER Policy Briefs*, issue 5, november 2003.

Minne, B., & Webbink, D. (2009). Hogere lonen voor leerkrachten: wat levert het op? *TPEdigitaal*, Vol. 3, pp. 46-64.

OECD (2019). *Education at a Glance*. OECD Indicators. OECD Publishing: Paris.

See, B.H., Morris, R., Gorard, S., & El Soufi, N. (2020). What works in attracting and retaining teachers in challenging schools and areas? *Oxford Review of Education*, 46(6), 678-697.

Van den Berg, D., & Van den Berg, D. (2021). *Wat maakt een werkomgeving aantrekkelijk? Verkenning van aantrekkelijke werkomgeving in het primair onderwijs*. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

Van den Berg, E., Van Eijkern I., Van den Broek, A., & Van der Wel, J. (2022). *Implementatiemonitor Nationaal Programma Onderwijs, Derde meting in het funderend onderwijs*. 10 november, Publicatienr. 21082c. ResearchNed, SEO, Regioplan: Amsterdam.

Van der Aa, R., Kools, M., Marthaler, J., & Van Nuland, E. (2021). *Een aantrekkelijke werkomgeving voor onderwijspersoneel in Den Haag, Verkennend onderzoek naar de rol van school- en wijkgebonden kenmerken voor de werkomgeving voor onderwijspersoneel*. Definitief rapport. CAOP: Den Haag.

# **Appendix A: vragenlijst leraren (DUO)**

## **Toelichting voor de leraren die de (online) vragenlijst gaan invullen**

Welkom in deze vragenlijst over arbeidsvoorwaarden en werkdruk!

De Universiteit Maastricht wil graag weten hoe we leerkrachten langer kunnen behouden voor het primair onderwijs. Daarom voert de Universiteit Maastricht een onderzoek uit naar hoe we het best tegemoet kunnen komen aan de wensen van de leerkrachten.

Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 10-12 minuten duren.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

## Achtergrondvraag

Aan welke groepen geeft u les?

*Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.*

- Groep 1
- Groep 2
- Groep 3
- Groep 4
- Groep 5
- Groep 6
- Groep 7
- Groep 8
- Ik geef geen les → *screenout*

## Vraag 1

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een andere baan dan de baan als leraar binnen het primair onderwijs?

- 0%
- 10%
- 20%
- 30%
- 40%
- 50%
- 60%
- 70%
- 80%
- 90%
- 100%

**Inleidende tekst voorafgaand aan de beoordeling van de vignetten.**

Deze tekst is aan alle leraren getoond voordat zij de vignetten voorgelegd kregen.

U heeft zojuist aangegeven wat de kans is dat u in de loop van de komende vijf jaar naar een andere baan dan leraar in het primair onderwijs gaat zoeken, binnen of buiten het onderwijs. We willen nu graag van u weten in welke mate een aantal arbeidsvoorwaarden invloed zou kunnen hebben op deze kans.

U krijgt 12 keer een 'pakketje' van zes arbeidsvoorwaarden voorgelegd. Daarbij wordt voor elk arbeidsvoorwaardenpakket gevraagd aan te geven hoe groot de kans is dat u in de komende vijf jaar naar een baan buiten het primair onderwijs gaat zoeken. Veronderstel daarbij dat niets verandert in uw baan of uw werkomgeving, behalve de aangegeven arbeidsvoorwaarden en eventueel uw persoonlijke omstandigheden (zoals een verwachte verandering in de huishoudens- of gezinssituatie).

*Hieronder ziet u de arbeidsvoorwaarden met de opties die u straks in een 'arbeidsvoorwaardenpakketje' voorgelegd kunt krijgen.*

**A. Structurele netto loonsverhoging, dat wil zeggen eenmalig maar permanent (bovenop een voor alle sectoren gelijke inflatiecorrectie).**

- a) 0%
- b) 5%
- c) 10%

**B. Meer ruimte voor andere dan lesgevende of -voorbereidende taken, zoals taken op basis van uw specifieke expertise of talent (i.e. ambulante of ontwikkeltijd, bijvoorbeeld directie-ondersteuning, coaching, onderwijsontwikkeling, intervisie, leerlingzorg, werkgroep-activiteiten).**

- a) Geen extra ruimte
- b) 10% extra van de gewerkte uren
- c) 20% extra van de gewerkte uren

**C. Doorgroeimogelijkheden als leraar binnen het primair onderwijs naar hogere functie en schaal (LC/LD), waarbij je wel leraar blijft (met een breder of complexer takenpakket).**

- a) Niet
- b) Binnen 3 jaar
- c) Binnen 6 jaar

**D. Gratis kinderopvang (beschikbaar zonder wachtlijsten) tijdens gewerkte uren.**

- a) Er is geen gratis kinderopvang
- b) 50% van de gewerkte uren is er gratis kinderopvang beschikbaar, dus kosten voor kinderopvang worden voor de helft van de werktijd helemaal vergoed
- c) 100% van de gewerkte uren, dus kinderopvang beschikbaar en helemaal vergoed voor de totale werktijd

**E. Aanwezigheid van onderwijsassistent (o.a. ter verlichting van de werkdruk).**

- a) Er is geen onderwijsassistent
- b) 50% van de gewerkte uren is er een onderwijsassistent voor u beschikbaar in de klas
- c) 100% van de gewerkte uren is er een onderwijsassistent voor u beschikbaar in de klas

**F. Autonomie over indeling en tijdstip van uit te voeren werkzaamheden.**

- a) 0% van de gewerkte uren
- b) 10% van de gewerkte uren
- c) 20% van de gewerkte uren

### Beoordeling van de arbeidsvoorwaardenpakketten

In totaal waren er 729 unieke arbeidsvoorwaardenpakketten te vormen uit de mogelijkheden die op de vorige pagina zijn beschreven. Iedere leerkracht heeft 12 vignetten ter beoordeling voorgelegd gekregen. Deze 12 vignetten werden willekeurig geselecteerd. Hierbij is ervoor gezorgd dat er geen dubbele vignetten aan een leerkracht zijn voorgelegd. De leerkrachten hebben dus 12 unieke vignetten beoordeeld.

Een vertaaltabel van de inhoud van de 729 vignetten is te vinden in een separate bijlage (in Excel).

Arbeidsvoorwaardenpakket X	
Structurele extra netto loonsverhoging	a) 0% b) 5% c) 10%
Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	a) Geen extra ruimte b) 10% extra van de gewerkte uren c) 20% extra van de gewerkte uren
Toekomstige promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	a) Niet b) Binnen 3 jaar c) Binnen 6 jaar
Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	a) Er is geen gratis kinderopvang b) 50% van de gewerkte uren is er gratis kinderopvang beschikbaar c) 100% van de gewerkte uren is er gratis kinderopvang beschikbaar
Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	a) Er is geen onderwijsassistent b) 50% van de gewerkte uren is er een onderwijsassistent voor u beschikbaar in de klas c) 100% van de gewerkte uren is er een onderwijsassistent voor u beschikbaar in de klas
Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	a) 0% van de gewerkte uren b) 10% van de gewerkte uren c) 20% van de gewerkte uren

### Arbeidsvoorwaardenpakket X

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een andere baan dan de baan als leraar binnen het primair onderwijs op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Vraag 2

Wat is uw huidige netto maandloon?

- Minder dan 2000 euro
- Tussen de 2000 en 2200 euro
- Tussen de 2200 en 2400 euro
- Tussen de 2400 en 2600 euro
- Tussen de 2600 en 2800 euro
- Tussen de 2800 en 3000 euro
- Tussen de 3000 en 3200 euro
- Tussen de 3200 en 3400 euro
- Tussen de 3400 en 3600 euro
- Tussen de 3600 en 3800 euro
- Tussen de 3800 en 4000 euro
- Tussen de 4000 en 4200 euro
- Tussen de 4200 en 4400 euro
- Tussen de 4400 en 4600 euro
- Tussen de 4600 en 4800 euro
- Tussen de 4800 en 5000 euro
- Meer dan 5000 euro
- Wil ik niet zeggen/ weet ik niet

## Vraag 3

Wat denkt u dat de verandering in uw netto maandloon zou zijn wanneer u zou overstappen naar een baan op vergelijkbaar functieniveau buiten het primair onderwijs? Ga uit van een gelijkblijvend aantal contracturen.

- Achteruitgang van meer dan 1000 euro
- Achteruitgang van 500 tot 1000 euro
- Achteruitgang van 100 tot 500 euro
- Weinig verandering (+/- 100 euro)
- Vooruitgang van 100 tot 500 euro
- Vooruitgang van 500 tot 1000 euro
- Vooruitgang van meer dan 1000 euro
- Wil ik niet zeggen/ weet ik niet

## Vraag 4

Hoeveel uren per week bent u volgens uw huidige arbeidscontract werkzaam?

## Vraag 5

Hoeveel overuren heeft u in de afgelopen maand gemaakt? Wanneer u het aantal niet precies weet, probeert u dan een schatting te maken. Vul 0 in als u geen overuren heeft gemaakt.

## Vraag 6

Hoeveel werkdagen heeft u zich de afgelopen 12 maanden ziek gemeld?



## Vraag 7

Krijgt de vestiging of een van de vestigingen waarop u werkzaam bent een arbeidsmarkttoelage van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO)?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

## Vraag 8

In hoeverre komt het volgende voor in uw werk?

	Nooit	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Zeer vaak	Altijd
Op mijn werk bruis ik van energie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben enthousiast over mijn baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ga helemaal op in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Vraag 9

In hoeverre komt het volgende voor in uw werk?

	Nooit	Zelden	Soms	Meestal	Altijd
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Vraag 10

Hoe vaak vergelijkt u zich met anderen?

	Nooit	Zelden	Soms	Meestal	Altijd
Hoe vaak vergelijkt u zichzelf met anderen die <i>slechter</i> presteren dan u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe vaak vergelijkt u zichzelf met anderen die <i>beter</i> presteren dan u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Vraag 11

In hoeverre bent u van nature iemand die bereid is om...?

*U kunt antwoord geven op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat u helemaal niet bereid bent en 10 dat u zeer bereid bent om dit te doen.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
...vandaag van iets af te zien om daar later voordeel van te hebben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...om risico's te nemen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Vraag 12

Hoe tevreden bent u met uw persoonlijke situatie?

*U kunt uw antwoord aangeven op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat u zeer ontevreden bent en 10 betekent dat u zeer tevreden bent.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u tegenwoordig met uw leven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe tevreden bent u met uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Vraag 13

	Zeer slecht	Slecht	Neutraal	Goed	Zeer goed
Hoe is in het algemeen uw gezondheid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Vraag 14

Hoe lang bent u in totaal werkzaam als leraar in het primair onderwijs?

## Vraag 15

Op welk type primair onderwijs geeft u les?

*Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.*

- Basisonderwijs
- Speciaal basisonderwijs
- Speciaal onderwijs

## Vraag 16

Wat is uw leeftijd?

## Vraag 17

Wat is uw geslacht?

- Vrouw
- Man
- Anders
- Zeg ik liever niet

## Vraag 18

Heeft u kinderen en heeft u binnen de komende 5 jaar een kinderwens?

- Ja, niet van plan om binnen 5 jaar mijn gezin uit te breiden
- Ja, wel van plan om binnen 5 jaar mijn gezin uit te breiden
- Nee, niet van plan om binnen 5 jaar mijn gezin uit te breiden → *einde vragenlijst*
- Nee, wel van plan om binnen 5 jaar mijn gezin uit te breiden → *einde vragenlijst*
- Weet ik niet / zeg ik liever niet → *einde vragenlijst*

## Vraag 19

Wat is de leeftijd van uw jongste kind?

## **Appendix B: vragenlijst ex-leraren (Kantar)**

# CAWI Questionnaire

Name of survey

**ROA ex-leerkrachten**

**KANTAR PUBLIC**

**Q001 - Q1: Inleiding****Text****Not back**

Hartelijk dank voor uw deelname aan het onderzoek over arbeidsvoorwaarden en werkdruk! We willen graag weten hoe we voormalige leerkrachten weer kunnen terugwinnen als leerkracht voor het primair onderwijs. Daarom voert de Universiteit Maastricht een onderzoek uit naar hoe we tegemoet kunnen komen aan de wensen van de ex-leerkrachten. De vragenlijst duurt ongeveer 10 minuten.

**Q002 - Q2:****Single coded****Not back**

Volgens onze informatie heeft u in het verleden als leerkracht gewerkt in het primair onderwijs. Klopt dat?

**Normal**

- 1 Ja
- 2 Nee

**→ GO TO SCREEN OUT****Scripter notes:** Only show this question If Sample variable 'Leraar' = 1**Q003 - Q3:****Single coded****Not back**

Volgens onze informatie heeft u in het verleden gewerkt als leerkracht en bent u nu nog steeds werkzaam in het primair onderwijs. Klopt dat?

**Normal**

- 1 Ja
- 2 Nee

**→ GO TO SCREEN OUT****Scripter notes:** Only show this question If Sample variable 'Leraar' = 2**Q004 - Q4:****Left-right slider****Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs?

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

## Q005 - Q5: Instructie

Text

[Not back](#)

U heeft zojuist aangegeven wat de kans is dat u in de loop van de komende vijf jaar naar een baan als leraar in het primair onderwijs gaat zoeken. We willen nu graag van u weten in welke mate een aantal arbeidsvoorwaarden invloed zou kunnen hebben op deze kans.

U krijgt 12 keer een 'pakketje' van zes arbeidsvoorwaarden voorgelegd. Daarbij wordt voor elk arbeidsvoorwaardenpakket gevraagd aan te geven hoe groot de kans is dat u in de komende vijf jaar naar een baan als leerkracht in het primair onderwijs gaat zoeken. Veronderstel daarbij dat niets verandert in uw baan of uw werkomgeving, behalve de aangegeven arbeidsvoorwaarden en eventueel uw persoonlijke omstandigheden (zoals een verwachte verandering in de huishoudens- of gezinssituatie).

**Hieronder ziet u de arbeidsvoorwaarden met de opties die u straks in een 'arbeidsvoorwaardenpakketje' voorgelegd kunt krijgen.**

<b>A.</b> Structurele netto loonsverhoging, dat wil zeggen eenmalig maar permanent (bovenop een voor alle sectoren gelijke inflatiecorrectie).	<b>a)</b> 0% <b>b)</b> 5% <b>c)</b> 10%
<b>B.</b> Meer ruimte voor andere dan lesgevende of -voorbereidende taken, zoals taken op basis van uw specifieke expertise of talent (i.e. ambulante of ontwikkeltijd, bijvoorbeeld directie-ondersteuning, coaching, onderwijsontwikkeling, intervisie, leerlingzorg, werkgroep-activiteiten).	<b>a)</b> Geen extra ruimte <b>b)</b> 10% extra van de gewerkte uren <b>c)</b> 20% extra van de gewerkte uren
<b>C.</b> Doorgroeimogelijkheden als leraar binnen het primair onderwijs naar hogere functie en schaal (LC/LD), waarbij je wel leraar blijft (met een breder of complexer takenpakket).	<b>a)</b> Niet <b>b)</b> Binnen 3 jaar <b>c)</b> Binnen 6 jaar
<b>D.</b> Gratis kinderopvang (beschikbaar zonder wachtlijsten) tijdens gewerkte uren.	<b>a)</b> Er is geen gratis kinderopvang <b>b)</b> 50% van de gewerkte uren is er gratis kinderopvang beschikbaar, dus kosten voor kinderopvang worden voor de helft van de werktijd helemaal vergoed <b>c)</b> 100% van de gewerkte uren, dus kinderopvang beschikbaar en helemaal vergoed voor de totale werktijd
<b>E.</b> Aanwezigheid van onderwijsassistent (o.a. ter verlichting van de werkdruk).	<b>a)</b> Er is geen onderwijsassistent <b>b)</b> 50% van de gewerkte uren is er een onderwijsassistent voor u beschikbaar in de klas <b>c)</b> 100% van de gewerkte uren is er een onderwijsassistent voor u beschikbaar in de klas
<b>F.</b> Autonomie over indeling en tijdstip van uit te voeren werkzaamheden	<b>a)</b> 0% van de gewerkte uren <b>b)</b> 10% van de gewerkte uren <b>c)</b> 20% van de gewerkte uren

*(Volgorde componenten A t/m F in de tabel worden per persoon gerandomiseerd. Het inladen van de juiste volgorde van de componenten begint al bij de uitleg vraag Q5. Hiervoor moet worden bepaald in welke volgorde de respondent de componenten A t/m F te zien krijgen.)*

**Q006 - Q6: Vignet 1**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q007 - Q7: Vignet 2**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.



**Q008 - Q8: Vignet 3**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q009 - Q9: Vignet 4**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q010 - Q10: Vignet 5**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q011 - Q11: Vignet 6**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q012 - Q12: Vignet 7**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q013 - Q13: Vignet 8**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q014 - Q14: Vignet 9**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q015 - Q15: Vignet 10**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q016 - Q16: Vignet 11**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**Q017 - Q17: Vignet 12**

Left-right slider

**Not back | Number of rows: 1**

Hoe groot is de kans dat u in de komende 5 jaar op zoek gaat naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs **op basis van de aangegeven extra's in het arbeidsvoorwaardenpakket?**

	<b>Arbeidsvoorwaardenpakketje</b>
<b>A.</b> Structurele extra netto loonsverhoging	< random waarde uit <b>A</b> >
<b>B.</b> Extra ambulante of ontwikkeltijd als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>B</b> >
<b>C.</b> Promotie naar hogere functie/schaal (LC/LD)	< random waarde uit <b>C</b> >
<b>D.</b> Gratis kinderopvang op werkdagen als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>D</b> >
<b>E.</b> Extra onderwijsassistent als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>E</b> >
<b>F.</b> Keuzevrijheid in je werktijden als percentage van gewerkte uren	< random waarde uit <b>F</b> >

**Normal**

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 100%

**Scripter notes:** Let the slider run from 0 to 100 with intervals of 10.

**B001 - B1: Vignetten****End block****B002 - B2: Arbeidsrelatie****Begin block**

**Q018 - Q18: Netto maandloon**

Single coded

**Not back**Wat is uw huidige netto maandloon?**Normal**

- 1 Minder dan 2000 euro
- 2 Tussen de 2000 en 2200 euro
- 3 Tussen de 2200 en 2400 euro
- 4 Tussen de 2400 en 2600 euro
- 5 Tussen de 2600 en 2800 euro
- 6 Tussen de 2800 en 3000 euro
- 7 Tussen de 3000 en 3200 euro
- 8 Tussen de 3200 en 3400 euro
- 9 Tussen de 3400 en 3600 euro
- 10 Tussen de 3600 en 3800 euro
- 11 Tussen de 3800 en 4000 euro
- 12 Tussen de 4000 en 4200 euro
- 13 Tussen de 4200 en 4400 euro
- 14 Tussen de 4400 en 4600 euro
- 15 Tussen de 4600 en 4800 euro
- 16 Tussen de 4800 en 5000 euro
- 17 Meer dan 5000 euro
- 18 Wil ik niet zeggen.

**Scripter notes:** Show answeroptions in a dropdown menu.**Q019 - Q19: Verandering netto maandloon**

Single coded

**Not back**Wat denkt u dat de verandering in uw netto maandloon zou zijn wanneer u zou overstappen naar een baan als leerkracht binnen het primair onderwijs? Ga uit van een gelijkblijvend aantal contracturen.**Normal**

- 1 Achteruitgang van meer dan 1000 euro
- 2 Achteruitgang van 500 tot 1000 euro
- 3 Achteruitgang van 100 tot 500 euro
- 4 Weinig verandering (+/- 100 euro)
- 5 Vooruitgang van 100 tot 500 euro
- 6 Vooruitgang van 500 tot 1000 euro
- 7 Vooruitgang van meer dan 1000 euro

**Scripter notes:** Please show answer options in dropdown menu**Q020 - Q20: Uren per week**

Numeric

**Not back | Min = 0 | Max = 60**

Hoeveel uren per week bent u volgens uw huidige arbeidscontract werkzaam?

Vul hieronder het aantal (afgeronde) uren in.  
(Als u geen arbeidscontract heeft vul dan het gemiddelde aantal uren in dat u doorgaans werkt.)

**Scripter notes:** Show the below text behind the answerfield:

[answerfield] 'uren'

**Q021 - Q21: Over uren per maand****Numeric****Not back | Min = 0 | Max = 240**

Hoeveel overuren heeft u in de afgelopen maand gemaakt? Wanneer u het aantal niet precies weet, probeert u dan een schatting te maken.

Vul 0 in als u geen overuren heeft gemaakt.

**Scripter notes:** Show the below text behind the answerfield:

[answerfield] 'uren'

**Q022 - Q22: aantal werkdagen ziek gemeld****Numeric****Not back | Min = 0 | Max = 240**

Hoeveel werkdagen heeft u zich de afgelopen 12 maanden ziek gemeld?

Vul hieronder het aantal dagen in.

999 Weet niet / zeg ik liever niet \*Fixed \*Exclusive

**Scripter notes:** Show the below text behind the numericfield:

[numericfield] 'werkdagen'

Please add an answerbutton with 'Weet niet / zeg ik liever niet'

**B002 - B2: Arbeidsrelatie****End block****B003 - B3: Moderators****Begin block****Q023 - Q23: Bevlogenheid (work engagement)****Matrix****Not back | Number of rows: 3 | Number of columns: 7**

In hoeverre komt het volgende voor in uw werk?

**Rows: Normal | Columns: Normal****Rendered as Dynamic Grid**

	Nooit	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Zeer vaak	Altijd
Op mijn werk bruis ik van energie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben enthousiast over mijn baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ga helemaal op in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q024 - Q24: Herstelbehoefte (need for recovery)**

Matrix

**Not back | Number of rows: 3 | Number of columns: 5**

In hoeverre komt het volgende voor in uw werk?

**Rows: Normal | Columns: Normal****Rendered as Dynamic Grid**

	Nooit	Zelden	Soms	Meestal	Altijd
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q025 - Q25: Social Comparison**

Matrix

**Not back | Number of rows: 2 | Number of columns: 5**

Hoe vaak vergelijkt u zich met anderen?

**Rows: Normal | Columns: Normal****Rendered as Dynamic Grid**

	Nooit	Zelden	Soms	Meestal	Altijd
Hoe vaak vergelijkt u zichzelf met anderen die slechter presteren dan u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe vaak vergelijkt u zichzelf met anderen die beter presteren dan u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Scripter notes:** "Make the following text bold:  
Row 1: 'slechter'  
Row 2: 'beter'"

**Q026 - Q26: Time Discounting & Risk Aversion**

Matrix

**Not back | Number of rows: 2 | Number of columns: 11**

In hoeverre bent u van nature iemand die bereid is om...?

U kunt antwoord geven op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat u helemaal niet bereid bent en 10 dat u zeer bereid bent om dit te doen.

**Rows: Normal | Columns: Normal****Rendered as Dynamic Grid**

	0 - Helemaal niet bereid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 - Zeer bereid
vandaag van iets af te zien om daar later voordeel van te hebben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
risico's te nemen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**Q027 - Q27: Persoonlijke Tevredenheid (Job Satisfaction & Life Satisfaction)**

Matrix

**Not back | Number of rows: 2 | Number of columns: 11**

Hoe tevreden bent u met uw persoonlijke situatie?

U kunt uw antwoord aangeven op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat u zeer ontevreden bent en 10 betekent dat u zeer tevreden bent.

**Rows: Normal | Columns: Normal****Rendered as Dynamic Grid**

	0 - Zeer ontevreden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 - Zeer tevreden
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u tegenwoordig met uw leven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe tevreden bent u met uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q028 - Q28: Health**

Single coded

**Not back**

Hoe is in het algemeen uw gezondheid?

**Normal**

- 1 Zeer slecht
- 2 Slecht
- 3 Neutraal
- 4 Goed
- 5 Zeer goed

**B003 - B3: Moderators****End block****B004 - B4: Afbakeninging respondentent aanvullend****Begin block****Q029 - Q29: Opleiding**

Multi coded

**Not back | Min = 1**

Welke opleiding heeft u afgerond?

Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

**Normal**

- 1 PABO
- 2 ALPO
- 3 Andere opleiding met bevoegdheid tot leraar in het primair onderwijs
- 4 Andere opleiding zonder bevoegdheid tot leraar voor het primair onderwijs

**Q030 - Q30: Aantal jaar werkzaam als leerkracht****Numeric****Not back | Min = 0 | Max = 40**

Hoe lang bent u in totaal werkzaam geweest als leerkracht in het primair onderwijs?

Vul hieronder het aantal jaar in.

**Scripter notes:** Show the below text behind the numeric field:

[Numeric field] 'jaar'

**Q031 - Q31: Aantal jaar geleden werkzaam****Numeric****Not back | Min = 0 | Max = 40**

Hoe lang geleden was u voor het laatst werkzaam als leerkracht in het primair onderwijs?

Vul hieronder het aantal jaar in.

**Scripter notes:** Show the below text behind the numeric field:

[Numeric field] 'jaar'

**Q032 - Q32: Type onderwijs****Multi coded****Not back | Min = 1**

Op welk type primair onderwijs gaf u les?

Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

**Normal**

- 1 Basisonderwijs
- 2 Speciaal basisonderwijs
- 3 Speciaal onderwijs

**Q033 - Q33: Welke groepen les****Multi coded****Not back | Min = 1**

Aan welke groepen gaf u les?

Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

**Normal**

- 1 Groep 1
- 2 Groep 2
- 3 Groep 3
- 4 Groep 4
- 5 Groep 5
- 6 Groep 6
- 7 Groep 7
- 8 Groep 8

**B004 - B4: Afbakening respondenten aanvullend****End block**

## Q036 - Q36: Kinderwens

Single coded

**Not back**

Heeft u kinderen en heeft u binnen de komende 5 jaar een kinderwens?

**Normal**

- 1 Ja, niet van plan om binnen 5 jaar mijn gezin uit te breiden
- 2 Ja, wel van plan om binnen 5 jaar mijn gezin uit te breiden
- 3 Nee, niet van plan om binnen 5 jaar mijn gezin uit te breiden
- 4 Nee, wel van plan om binnen 5 jaar mijn gezin uit te breiden
- 5 Weet ik niet / zeg ik liever niet

Ask only if **Q036 - Q36,1,2**

## Q037 - Q37: Leeftijd jongste kind

Numeric

**Not back | Min = 0 | Max = 60**

Wat is de leeftijd van uw jongste kind?

**Scripter notes:** Show the below text behind the numeric field:

[numeric field] 'jaar'



## Contact

### Postadres

Postbus 556

2501 CN Den Haag

### Bezoekadres

Lange Voorhout 13

2514 EA Den Haag

T 070 376 57 70

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

[info@arbeidsmarktplatformpo.nl](mailto:info@arbeidsmarktplatformpo.nl)