

Arbeidsmobiliteit van leraren primair onderwijs

datum	September 2019
auteur(s)	Klaas de Vos Peter Fontein
versie	1.3

© CentERdata, Tilburg, 2019

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
2	Literatuurstudie.....	3
3	Mobiliteit in cijfers	5
3.1	Mobiliteit tussen sectoren	5
3.2	Mobiliteit binnen het primair onderwijs	5
3.3	Mobiele versus niet-mobiele leraren	9
3.4	Samenhang mobiliteit met achtergrondfactoren: statistische analyse.....	12
4	Conclusie.....	14
5	Referenties	15
A	Resultaten statistische analyse	16



1 Inleiding

Er is op dit moment sprake van toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs. Toenemende krapte levert voor zittende leraren extra baankansen op. Zij kunnen kiezen voor een baan dicht bij huis, of een baan waarin zij meer of juist minder uren werken, of voor een school die qua onderwijsvisie beter bij hun past. Voor een schoolbestuur kan dat positief uitpakken als steeds meer leraren de voor hen beste baan vinden, maar kan mobiliteit ook leiden tot extra kosten, bijvoorbeeld op het vlak van werving en inwerktijd. De vraag is echter of leraren daadwerkelijk mobieler zijn wanneer de vraag naar leraren toeneemt, en of toenemende mobiliteit leidt tot grotere dan wel kleinere regionale verschillen in krapte.

In dit rapport gaan we op basis van de formatiebestanden van het primair onderwijs¹ na hoe de arbeidsmobiliteit van leraren zich de afgelopen vijf jaar heeft ontwikkeld, en welke factoren daarbij een rol spelen. De resultaten worden voorafgegaan door een korte literatuurstudie met betrekking tot de relatie tussen personeelstekorten en arbeidsmobiliteit in het onderwijs. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO.

¹ Bron: DUO, niet openbare gegevens afkomstig uit salarisadministraties



2 Literatuurstudie

Indien de onderwijsarbeidsmarkt de kenmerken van een vrije markteconomie zou hebben, dan zouden lerarentekorten leiden tot verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Daardoor zouden leraren van elders aangetrokken worden, maar ook de vraag zou dalen door de gestegen kosten. Uiteindelijk zou een nieuw evenwicht ontstaan waarbij geen sprake meer zou zijn van tekorten. In werkelijkheid is de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs een specifieke deelmarkt waarbij de vraag naar leraren grotendeels gegeven is (want bepaald door het aantal leerlingen), en het aanbod beperkt is omdat leraren aan specifieke opleidingseisen moeten voldoen. Een schoolbestuur dat geconfronteerd wordt met een vacature heeft weinig ruimte om met hogere lonen leraren van elders aan te lokken, omdat het loontraject van leraren in de cao geregeld is en de bekostigingsregels door OCW zijn vastgelegd. Niettemin kan verwacht worden dat lerarentekorten tot meer mobiliteit leiden omdat leraren uit een groter aanbod de voor hen aantrekkelijkste baan kunnen kiezen, bijvoorbeeld met betrekking tot de betrekkingsomvang of het profiel van de school, maar ook met betrekking tot de locatie. Wanneer sprake is van een ruime arbeidsmarkt zullen leraren daarentegen geneigd zijn te blijven zitten waar men zit, omdat het dan moeilijk is elders een aantrekkelijker baan te vinden.

Literatuur die specifiek gaat over de relatie tussen arbeidsmobiliteit en personeelstekorten in het onderwijs in Nederland is schaars. Waar het gaat om de relatie tussen arbeidsmobiliteit en personeelstekorten in het algemeen noemen we Van Ours (1991), die een zoektheoretische benadering van vrijwillige baanmobiliteit postuleert, waarbij de kans op baanmobiliteit afhankelijk is van de kans dat men een andere baan zoekt, de kans dat men een andere baan aangeboden krijgt en de kans dat men de aangeboden baan accepteert. Hij onderscheidt daarbij structurele en cyclische determinanten van de kans op mobiliteit, waarbij de werkloosheid c.q. personeelsoverschotten, de kans op mobiliteit verkleinen. Omgekeerd zullen personeelstekorten de kans op mobiliteit juist vergroten. Gesthuizen en Dagevos (2005) beschouwen arbeidsmobiliteit als smeermiddel voor het functioneren van werkenden en arbeidsmarkt. Werkenden gaan op zoek naar een betere baan als er (te veel) negatieve aspecten zitten aan de huidige baan. Sijstermann-Kokx et al. (2011) onderscheiden een uitgebreide serie mobiliteitsbevorderende *push*-factoren waartegenover ook een groot aantal mobiliteitsbelemmerende *pull*-factoren staat. In beide gevallen gaat het zowel om factoren die de werknemer betreffen als om factoren met betrekking tot de werkgever.

Stamet (2013) constateert dat de toegenomen mobiliteit in het primair onderwijs ten tijde van het onderzoek samenhangt met de ongunstige arbeidsmarkt (overschot aan leraren). Deze zorgt ervoor dat meer tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband worden gesloten waardoor degenen die in het po zijn ingestroomd binnen een jaar alweer op zoek moeten naar een andere baan. Dekker (2018) ziet arbeidsmobiliteit als een van de instrumenten die kunnen worden ingezet om om te gaan met een veranderende arbeidsmarkt. Dat de arbeidsmobiliteit in de ene sector groter is dan in de andere of dat de ene groep mobieler is dan de andere zegt op zichzelf nog niets over de vraag of het goed of slecht gaat. Het is sterk afhankelijk van de specifieke omstandigheden of meer (of minder) arbeidsmobiliteit nodig of wenselijk is.

Uit een eerste en beperkte verkenning van de internationale literatuur met betrekking tot de arbeidsmobiliteit van leraren blijkt eveneens dat behalve personeelstekorten ook andere factoren een rol spelen. Greenberg en McCall (1973) wijzen onder andere op de kosten van mobiliteit waardoor de reactie op veranderende marktomstandigheden (zoals lokale personeelstekorten) vertraagd kan worden. Zabalza (1978) constateert voor Engeland en Wales dat regionale loonverschillen de mobiliteit van leraren mede bepalen. Altonji en Paxson (1990) laten zien dat wensen met betrekking tot de betrekkingsomvang een factor van belang zijn bij arbeidsmobiliteit van leraren. De analyses van Bempah et al. (1994) leveren als meest opvallende conclusie op dat de mobiliteit van leraren mede afhankelijk is van de vraag of zij een eigen woning bezitten, en van de bestuursstijl van de school. Jackson (2010) concludeert dat mobiele leraren in het



algemeen een beter bij hen passende school zoeken (en vinden), hetgeen de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.



3 Mobiliteit in cijfers

3.1 Mobiliteit tussen sectoren

In deze sectie presenteren we cijfers met betrekking tot de mobiliteit van leraren primair onderwijs die vertrekken naar andere sectoren (vo, mbo) en vice versa. Hier en in het vervolg gaat het daarbij om mobiliteit tussen peildatum 1 oktober en 1 oktober van het jaar er op volgend. Uit Tabel 1 blijkt dat het bij deze vorm van mobiliteit slechts om kleine aantallen gaat. Meest opvallend is de stijging van het aantal nieuwe leraren po dat afkomstig is van het vo van 92 (0,1% van het totale aantal leraren in het po op 1 oktober) naar 359 (0,3%). Omdat het aantal naar het vo vertrekkende leraren veel minder stijgt, daalt het vertreksaldo naar het vo van 173 in 2013-14 tot 18 in 2017-18.

Tabel 1. Aantal en percentage leraren po die van onderwijssector wisselen

jaar	vertrekkende leraren po		nieuwe leraren po		vertreksaldo	
	naar vo	naar mbo	afkomstig uit vo	afkomstig uit mbo	naar vo	naar mbo
2013-14	265	76	92	48	173	28
2014-15	295	124	112	24	183	100
2015-16	359	114	146	29	213	85
2016-17	354	120	243	38	111	82
2017-18	377	135	359	81	18	54
2013-14	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
2014-15	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
2015-16	0,3%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
2016-17	0,3%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%
2017-18	0,3%	0,1%	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%

3.2 Mobiliteit binnen het primair onderwijs

Waar het gaat om de mobiliteit van leraren binnen het primair onderwijs onderscheiden we mobiliteit in de vorm van functiewijziging naar directeur op dezelfde school, leraren die directeur worden op een andere school van hetzelfde bestuur, mobiliteit van leraren naar een andere school binnen hetzelfde bestuur², leraren die directeur worden op een school van een ander bestuur, en leraren die leraar worden op een school van een ander bestuur. In vergelijking met de mobiliteit tussen sectoren blijkt uit Tabel 2 dat de omvang van de mobiliteit van leraren binnen het primair onderwijs een stuk groter is. De meest voorkomende vorm van mobiliteit blijkt mobiliteit van leraren binnen hetzelfde bestuur, deze neemt in de waarnemingsperiode toe van 3,9% naar 4,7% van het totale aantal leraren in het po. Een veel sterkere stijging constateren we echter bij de mobiliteit van leraren naar een ander bestuur: van 0,9% naar 4,4% van het totale aantal leraren.

² Mobiliteit tussen scholen die binnen een bestuur onder dezelfde brin vallen kunnen we niet onderscheiden.



Tabel 2. Aantallen en percentages leraren die mobiel zijn binnen het primair onderwijs

jaar	zelfde bestuur			ander bestuur		totaal
	wordt directeur, zelfde school	wordt directeur, andere school	blijft leraar, andere school	wordt directeur	blijft leraar	
2013-14	207	89	5.003	41	1.163	6.503
2014-15	271	118	5.142	59	1.575	7.165
2015-16	268	116	5.187	103	2.405	8.079
2016-17	265	106	5.462	126	3.362	9.321
2017-18	299	130	5.846	158	5.414	11.847
2013-14	0,2%	0,1%	3,9%	0,0%	0,9%	5,1%
2014-15	0,2%	0,1%	4,1%	0,0%	1,3%	5,7%
2015-16	0,2%	0,1%	4,2%	0,1%	1,9%	6,5%
2016-17	0,2%	0,1%	4,4%	0,1%	2,7%	7,5%
2017-18	0,2%	0,1%	4,7%	0,1%	4,4%	9,6%

Uit de databestanden kunnen we niet achterhalen waarom de mobiliteit zo sterk gestegen is. Een relatie met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor leraren in de periode 2013-2018, waardoor extra baankansen zijn ontstaan, lijkt echter voor de hand te liggen.

Tabel 3. Verdeling mobiliteit van leraren po tussen mobiliteit binnen arbeidsmarktregio's, naar naburige arbeidsmarktregio's en naar elders

jaar	mobiel binnen arbeidsmarktregio	naar naburige arbeidsmarktregio	naar elders	totaal
2013-14	5.190	802	196	6.188
2014-15	5.501	1.021	246	6.768
2015-16	5.770	1.500	395	7.665
2016-17	6.358	1.862	670	8.890
2017-18	7.542	2.903	867	11.312
2013-14	83,9%	13,0%	3,2%	100,0%
2014-15	81,3%	15,1%	3,6%	100,0%
2015-16	75,3%	19,6%	5,2%	100,0%
2016-17	71,5%	20,9%	7,5%	100,0%
2017-18	66,7%	25,7%	7,7%	100,0%

In Tabel 3 tonen we hoe de mobiliteit van leraren po uit Tabel 2 zich verdeelt over mobiliteit binnen arbeidsmarktregio's, mobiliteit naar naburige arbeidsmarktregio's en mobiliteit naar elders. Functiewijziging op dezelfde school blijft daarbij buiten beschouwing omdat dit per definitie mobiliteit binnen de arbeidsmarktregio betreft. Tevens zijn personen die tegelijkertijd aanstellingen in meer dan één arbeidsmarktregio hebben weggelaten. Duidelijk is dat mobiliteit in het po voor het grootste deel mobiliteit binnen de eigen arbeidsmarktregio betreft. Met de toenemende mobiliteit naar een ander bestuur neemt echter ook de mobiliteit naar buiten de eigen arbeidsmarktregio toe. Het aandeel van mobiliteit naar naburige regio's neemt daarbij toe



van 13 naar bijna 26%, terwijl het aandeel van mobiliteit naar elders stijgt van ruim 3% naar bijna 8%.

Binnen de arbeidsmarkt voor leraren po nemen de grote steden (g4) een bijzondere plaats in. Uit het veld komen geluiden dat vacatures hier bijzonder moeilijk zijn in te vullen, in het bijzonder op scholen met veel achterstandsleerlingen. Tabel 4 toont de verdeling van de mobiliteit uit de vorige tabel in mobiliteit binnen, tussen, uit en naar de vier grote steden, en de resterende mobiliteit. Meest opmerkelijk in deze cijfers is dat in 2013-14 128 leraren de g4 verlieten, terwijl er 141 binnenkwamen, en dat in 2017-18 818 leraren vertrokken en er slechts 448 binnenkwamen. Het vestigingsoverschot van 13 leraren is dus omgeslagen in een vertrekoverschot is van 370 leraren. Een groot deel van dat overschot zal opgevangen moeten worden door (extra) instroom van de pabo of uit de stille reserve.

Tabel 4. Verdeling mobiliteit van leraren po in mobiliteit van, naar, binnen, tussen, en exclusief g4

jaar	exclusief g4	binnen g4	tussen g4	uit g4	naar g4	totaal
2013-14	5.312	573	34	128	141	6.188
2014-15	5.862	543	32	158	173	6.768
2015-16	6.424	642	36	302	261	7.665
2016-17	7.274	728	49	522	317	8.890
2017-18	9.015	968	63	818	448	11.312
2013-14	85,8%	9,3%	0,5%	2,1%	2,3%	100,0%
2014-15	86,6%	8,0%	0,5%	2,3%	2,6%	100,0%
2015-16	83,8%	8,4%	0,5%	3,9%	3,4%	100,0%
2016-17	81,8%	8,2%	0,6%	5,9%	3,6%	100,0%
2017-18	79,7%	8,6%	0,6%	7,2%	4,0%	100,0%

Tabel 5 presenteert de ontwikkeling van de vertrekoverschotten in de laatste vijf waarnemingsjaren per arbeidsmarktregio³. Figuur 1 geeft de vertrekoverschotten in het eerste en het laatste waarnemingsjaar grafisch weer. Met name in het laatste jaar is in een aantal regio's sprake van vertrekoverschotten van meer dan 2% van de formatie leraren. Het gaat daarbij om de regio's Groot Amsterdam, Amsterdam, Almere, 's-Gravenhage, Rotterdam en de Achterhoek. Van de vier grote steden valt Utrecht hier met een vertrekoverschot van 1% dus buiten. Almere is de arbeidsmarktregio met het grootste vertrekoverschot (meer dan 4%). Met een vestigingsoverschot van meer dan 2% komt Midden Gelderland uit de bus als meest aantrekkelijke regio.

³ Naast de 35 arbeidsmarktregio's onderscheiden we ook de vier grote steden en Almere.

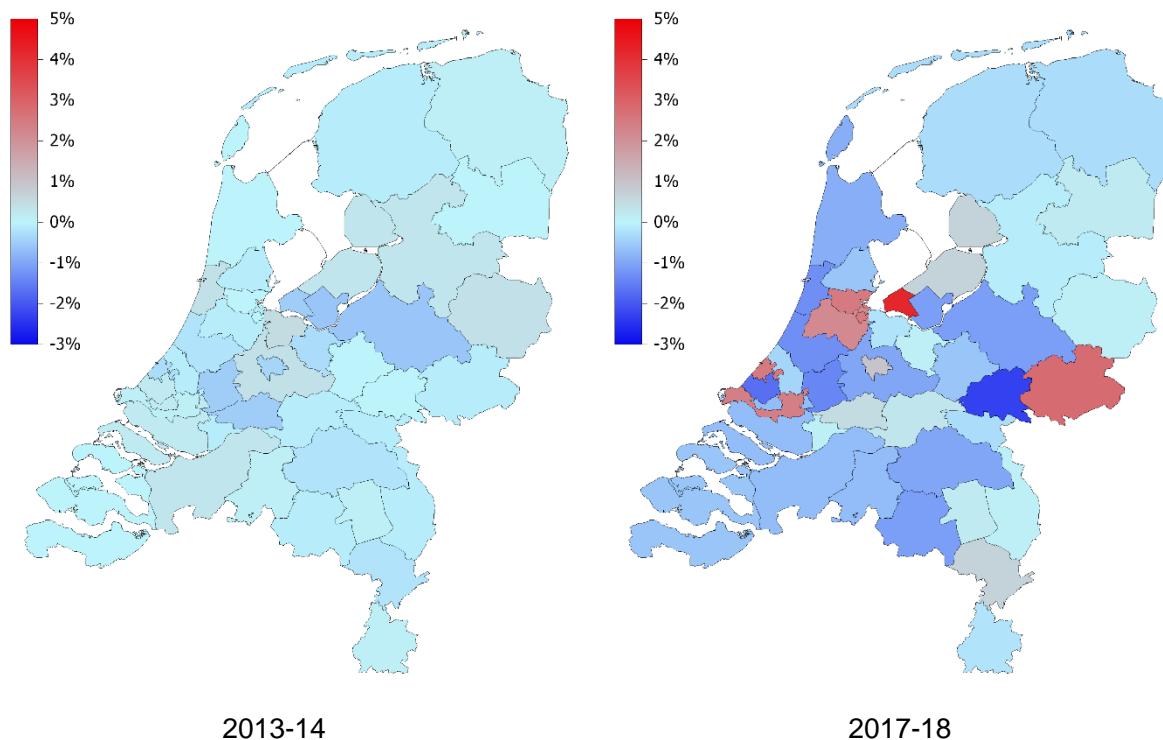


Tabel 5. Vertrekoverschotten (+)/vestigingsoverschotten(-) mobiliteit leraren per arbeidsmarktregio als percentage van het aantal leraren po in het basisjaar.

Arbeidsmarktregio	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Groningen	0,1%	0,2%	-0,4%	0,3%	-0,3%
Friesland	-0,1%	0,0%	0,1%	-0,6%	-0,3%
Drenthe	0,0%	-0,2%	0,5%	0,3%	0,2%
Regio Zwolle	0,3%	-1,3%	0,7%	0,3%	-0,1%
Twente	0,4%	0,3%	-0,1%	0,5%	0,1%
Noord-Holland-Noord	0,0%	0,1%	-0,6%	-0,9%	-0,9%
Zaanstreek/Waterland	-0,1%	0,2%	-0,6%	-0,4%	-0,6%
Zuid-Kennemerland en IJmond	0,4%	-0,8%	0,4%	0,3%	-1,3%
Groot Amsterdam	-0,1%	0,6%	0,3%	0,7%	2,2%
Gooi en Vechtstreek	0,5%	-0,2%	-0,5%	-1,1%	-0,2%
Amsterdam	0,0%	-0,5%	0,6%	1,6%	2,5%
Flevoland	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,7%
Almere	-0,5%	-0,1%	1,0%	2,2%	4,2%
Stedendriehoek en NW-Veluwe	-0,6%	0,8%	-1,1%	-0,7%	-1,1%
FoodValley	0,0%	0,7%	-0,1%	0,1%	-0,6%
Amersfoort	-0,3%	0,2%	-0,3%	-1,5%	0,1%
Midden-Utrecht	0,4%	0,1%	0,7%	0,4%	-1,0%
Stad Utrecht	-0,4%	-0,4%	-0,5%	0,6%	1,0%
Holland Rijnland	-0,2%	0,3%	0,7%	-0,4%	-1,3%
Zuid-Holland Centraal	-0,1%	-0,4%	-1,0%	-0,9%	-0,4%
Haaglanden	0,2%	-0,2%	-0,5%	-0,8%	-1,7%
Midden-Holland	-0,5%	0,6%	-0,4%	-0,1%	-1,4%
's-Gravenhage	-0,3%	0,0%	0,3%	1,3%	2,5%
Rijnmond	0,2%	-0,2%	0,4%	-0,2%	-0,7%
Drechtsteden	-0,1%	-0,4%	-0,7%	-0,9%	0,1%
Gorinchem	-0,5%	0,2%	0,5%	-1,1%	0,5%
Rotterdam	0,1%	0,4%	0,2%	1,0%	2,4%
Rivierenland	-0,1%	0,2%	0,1%	0,8%	0,3%
Rijk van Nijmegen	-0,1%	-0,1%	0,0%	0,5%	-0,3%
Midden-Gelderland	0,0%	0,0%	-0,1%	-0,7%	-2,3%
Achterhoek	-0,1%	-0,4%	0,4%	-0,9%	2,8%
Zeeland	0,0%	0,1%	-0,3%	-0,1%	-0,6%
West-Brabant	0,3%	0,0%	0,1%	0,2%	-0,7%
Midden-Brabant	0,1%	-0,1%	-0,1%	0,5%	-0,7%
Noordoost-Brabant	-0,2%	0,1%	-0,2%	-1,2%	-1,0%
Zuidoost-Brabant	-0,1%	0,0%	0,4%	-0,4%	-1,1%
Helmond-De Peel	0,1%	-0,2%	-0,1%	0,9%	0,2%
Noord-Limburg	-0,1%	-0,3%	0,1%	-0,5%	0,1%
Midden-Limburg	-0,2%	0,1%	-2,0%	-0,1%	0,7%
Zuid-Limburg	0,1%	0,0%	0,4%	0,2%	-0,2%



Figuur 1. Vertrekoverschotten (+) dan wel vestigingsoverschotten (-) leraren per arbeidsmarktregio 2013-14 en 2017-18



3.3 Mobiele versus niet-mobiele leraren

In Tabel 6 vergelijken we enkele karakteristieken van niet-mobiele leraren in het po met die van leraren die wel op een van de in Tabel 1 en Tabel 2 onderscheiden manieren mobiel zijn. Het gaat daarbij om de gemiddelde leeftijd, het percentage mannen, en om de gemiddelde betrekkingsomvang en het gemiddelde schaalbedrag per maand per fte in het basisjaar en het daarop volgende jaar (jaar 2).

Wat opvalt is dat van alle onderscheiden groepen, de niet-mobiele leraren gemiddeld het oudst zijn (ca 43 jaar). Ook het percentage vrouwen is in deze groep bijna steeds het hoogst. Gemiddeld het jongst zijn de leraren po die als leraar mobiel zijn naar een ander bestuur. Wel wordt deze groep in de loop van de waarnemingsperiode duidelijk ouder, en neemt het percentage mannen duidelijk af.

De hoogste percentages mannen worden gevonden bij de leraren po die mobiel zijn naar vo en mbo. Ook leraren die directeur worden in het po zijn relatief vaak mannen, of dat nu op dezelfde school, op een andere school binnen hetzelfde bestuur, of bij een ander bestuur is. Het percentage mannen onder leraren die binnen het bestuur mobiel zijn als leraar ligt vrijwel even hoog als het percentage mannen onder niet-mobiele leraren. Wel zijn deze mobiele leraren gemiddeld een paar jaar jonger dan niet-mobiele leraren.

De betrekkingsomvang van leraren die mobiel zijn naar vo en mbo ligt voor hun vertrek gemiddeld iets hoger dan die van niet-mobiele leraren. Hun nieuwe aanstellingsomvang ligt in de meeste jaren gemiddeld net iets lager dan die van niet-mobiele leraren. Leraren die directeur worden hebben gemiddeld een duidelijk hogere betrekkingsomvang dan niet-mobiele leraren. Als ze directeur worden op dezelfde school of binnen hetzelfde bestuur stijgt hun gemiddelde



betrekkingsomvang nog iets, gaan ze naar een ander bestuur dan daalt hun gemiddelde betrekkingsomvang licht.

De betrekkingsomvang van leraren die als leraar mobiel zijn binnen hetzelfde bestuur ligt voor hun verandering van school (jaar t) duidelijk onder het gemiddelde van niet-mobiele leraren. Op hun nieuwe school (jaar 2) ligt de gemiddelde betrekkingsomvang vrijwel even hoog of zelfs iets hoger dan die van niet-mobiele leraren. Leraren die als leraar mobiel zijn naar een ander bestuur hebben in het basisjaar gemiddeld de laagste betrekkingsomvang van alle onderscheiden groepen. Op hun nieuwe school hebben zij gemiddeld een wat hogere betrekkingsomvang, al ligt deze nog steeds onder het gemiddelde van de niet-mobiele leraren. Een grotere betrekkingsomvang is waarschijnlijk een belangrijke reden om een andere baan te zoeken.

Het gemiddelde salaris van leraren po die vertrekken naar het vo of het mbo ligt gemiddeld vrijwel even hoog als dat van niet-mobiele leraren. Hun nieuwe betrekking levert gemiddeld meestal wel een wat hoger salaris op dan dat van niet-mobiele leraren. Het gemiddelde salaris van leraren die directeur worden ligt voor hun functiewijziging gemiddeld al wat hoger dan dat van niet-mobiele leraren, en na de functiewijziging zijn de verschillen duidelijk groter geworden. Leraren die als leraar mobiel zijn binnen hetzelfde bestuur verdienen gemiddeld iets minder dan niet-mobiele leraren. Hun full-time salaris laat gemiddeld ongeveer dezelfde stijging zien als dat van niet-mobiele leraren. Leraren die als leraar mobiel zijn naar een ander bestuur hebben op hun oude school gemiddeld het laagste full-time salaris van alle onderscheiden groepen. Ook hun salaris stijgt gemiddeld vrijwel even hard als dat van niet-mobiele leraren.

Voor mobiele leraren geldt dus dat hun full-time salaris in het algemeen niet veel meer stijgt dan dat van niet-mobiele leraren. Als mobiele leraren bij hun oorspronkelijke werkgever net zo veel kunnen verdienen zal het salarisaanbod dus veelal niet doorslaggevend zijn als reden om van baan te veranderen. Andere factoren die daarbij een rol kunnen spelen komen in de volgende sectie aan de orde.



Tabel 6. Leeftijd, geslacht, betrekkingsovervang en schaalbedragen mobiele vs niet-mobiele leraren po

	gem. leeftijd, basisjaar	% mannen	gemiddelde betrekkingsovervang basisjaar	gemiddelde schaalbedrag jaar 2	gemiddelde schaalbedrag basisjaar	gemiddelde schaalbedrag jaar 2
niet mobiel						
2013-14	43,3	13,4%	0,742	0,738	3.138	3.217
2014-15	43,3	12,9%	0,738	0,733	3.188	3.268
2015-16	43,2	12,5%	0,733	0,734	3.234	3.394
2016-17	43,1	12,3%	0,736	0,736	3.351	3.392
2017-18	43,0	12,0%	0,739	0,733	3.346	3.733
naar vo						
2013-14	36,9	33,6%	0,742	0,716	3.099	3.321
2014-15	38,3	33,2%	0,761	0,720	3.149	3.403
2015-16	38,7	35,3%	0,753	0,735	3.228	3.530
2016-17	39,4	34,1%	0,770	0,706	3.435	3.626
2017-18	39,6	36,1%	0,762	0,707	3.365	3.707
naar mbo						
2013-14	38,5	41,1%	0,784	0,778	3.165	3.349
2014-15	38,3	33,3%	0,735	0,720	3.196	3.423
2015-16	37,1	33,3%	0,746	0,690	3.164	3.482
2016-17	38,1	43,1%	0,760	0,713	3.365	3.601
2017-18	37,6	29,5%	0,761	0,721	3.401	3.810
wordt directeur, zelfde school						
2013-14	42,1	22,6%	0,857	0,874	3.532	3.742
2014-15	42,0	18,8%	0,856	0,865	3.478	3.754
2015-16	42,4	24,4%	0,857	0,889	3.540	3.918
2016-17	41,9	25,1%	0,838	0,865	3.678	3.947
2017-18	40,6	25,0%	0,864	0,869	3.641	4.102
wordt directeur, andere school, zelfde bestuur						
2013-14	37,5	28,8%	0,838	0,856	3.189	3.496
2014-15	40,0	26,4%	0,808	0,866	3.340	3.634
2015-16	38,8	18,1%	0,812	0,823	3.372	3.798
2016-17	39,1	13,9%	0,797	0,832	3.513	3.810
2017-18	38,2	27,4%	0,825	0,837	3.479	3.955
wordt directeur, ander bestuur						
2013-14	40,4	44,7%	0,887	0,826	3.451	3.764
2014-15	37,0	22,4%	0,786	0,840	3.265	3.629
2015-16	39,3	37,4%	0,857	0,839	3.384	3.783
2016-17	38,6	32,0%	0,818	0,851	3.578	3.877
2017-18	39,0	29,0%	0,816	0,836	3.512	4.041
leraar op andere school, zelfde bestuur						
2013-14	40,7	14,5%	0,709	0,735	3.076	3.140
2014-15	40,4	14,5%	0,699	0,720	3.125	3.188
2015-16	39,9	13,8%	0,691	0,729	3.152	3.293
2016-17	39,9	12,8%	0,695	0,735	3.254	3.280
2017-18	40,1	13,1%	0,708	0,748	3.276	3.634
leraar ander bestuur						
2013-14	34,6	16,8%	0,657	0,705	2.889	2.953
2014-15	35,8	18,8%	0,663	0,713	2.989	3.045
2015-16	35,7	16,5%	0,661	0,717	3.020	3.157
2016-17	36,3	12,2%	0,688	0,712	3.155	3.195
2017-18	37,3	12,0%	0,706	0,712	3.194	3.568



3.4 Samenhang mobiliteit met achtergrondfactoren: statistische analyse

In het algemeen kunnen bij de keuze om van baan te veranderen een groot aantal factoren een rol spelen. Naast kenmerken van de oude en de nieuwe baan (waaronder betrekkingsomvang en salaris) kan het daarbij gaan om kenmerken van de oude en de nieuwe school (omvang, denominatie, locatie, samenstelling leerlingenpopulatie, personeelssamenstelling), kenmerken van de betrokken leraar (leeftijd, geslacht, vooropleiding), en de huishoudensamenstelling. Soms kan bijvoorbeeld het feit dat de partner elders een nieuwe baan krijgt ook de leraar ertoe brengen mobiel te worden. Ook het aanbod van een vaste baan elders kan tot mobiliteit leiden als de huidige baan een tijdelijke aanstelling betreft.

In deze sectie willen we van een aantal factoren vaststellen of ze een rol spelen bij mobiliteit van leraren. Het gaat daarbij met name om kenmerken van de huidige baan, de huidige school en persoonskenmerken. Kenmerken van de nieuwe baan worden niet in de analyse meegenomen omdat we niet weten of, en zo ja, welke (nieuwe) banen zijn aangeboden aan niet-mobiele leraren. Bij de factoren die we wel kunnen meenemen zijn we beperkt tot informatie die in de formatiebestanden van DUO en/of de schoolleerlingenbestanden aanwezig is. Mogelijk relevante kenmerken van het huishouden van de betrokken leraren vallen daar bijvoorbeeld buiten. In Tabel 7 zijn de factoren die we meenemen in de statistische analyse samengevat.

Tabel 7. Factoren opgenomen in statistische analyse mobiliteit

Persoonskenmerken	leeftijd, leeftijd**2, leeftijd**3, geslacht, interactie geslacht*leeftijd
Baankenmerken	salaris, betrekkingsomvang
Schoolkenmerken	bao/sbao/(v)so, denominatie, formatie, (groei) aantal leerlingen
Omgevingskenmerken	regionale werkloosheid, regio
Overige	trend

In Bijlage A presenteren we de resultaten van een logistische regressie die de kans weergeeft dat leraren po een baan als leraar bij een ander bestuur aannemen, afhankelijk van een aantal kenmerken van de betrokken leraar en van de (oude) school. De geschatte coëfficiënten geven weer dat er verschillen zijn in de mobiliteit van leraren, afhankelijk van de betrokken variabelen, indien alle andere variabelen gelijk zijn. Hoe groot deze verschillen zijn is niet onmiddellijk af te lezen van de grootte van de geschatte coëfficiënten, en het voert voor deze rapportage te ver om daar uitgebreid op in te gaan. We volstaan hier met de conclusie dat er inderdaad significante verschillen zijn in de mobiliteit van leraren afhankelijk van een groot aantal kenmerken van de betrokken leraren en de betrokken scholen. Dit betreft bijvoorbeeld geslacht en leeftijd en de interactie tussen deze beide kenmerken, de betrekkingsomvang, en het salarisniveau. Ook zijn leraren in salarisschaal LB *ceteris paribus* mobieler, terwijl leraren in het hoogste periodiek van salarisschaal LA juist minder mobiel zijn. Leraren die met een salaris in de laagste periodieken (veelal beginnende leraren) zijn duidelijk mobieler dan anderen.

Kenmerken van de school die samenhangen met verschillen in mobiliteit zijn: denominatie, type school (bao/sbao/(v)so), omvang formatie (leraren, directeuren, oop/obp), aantal leerlingen, groei aantal leerlingen. Ook zijn er significante verschillen samenhangend met de regionale werkloosheid en los daarvan ook tussen de regio's. Daarbij vertonen leraren in Almere, Amsterdam en Rotterdam de grootste kans om mobiel te zijn, gevolgd door leraren in Den Haag, Groot-Amsterdam en de Stad Utrecht. Dit zijn allemaal regio's waar relatief grote tekorten voorspeld worden. Leraren in Zeeland en Limburg, waar minder grote tekorten voorspeld worden, zijn *ceteris paribus* het minst mobiel.



Tenslotte is er duidelijk sprake van een significant stijgende trend in de mobiliteit. Daarbij moet worden opgemerkt dat niet uitgesloten kan worden dat ook de interactie van de trendvariabele met een aantal andere verklarende variabelen significante effecten oplevert, met andere woorden dat er coëfficiënten zijn die significante verschillen vertonen tussen het eerste en het laatste waarnemingsjaar. Het onderzoek daarnaar valt echter buiten het bestek van dit rapport.



4 Conclusie

Een van de mogelijke gevolgen van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs is een toename van de mobiliteit van leraren. Ook op basis van literatuur betreffende de relatie tussen mobiliteit en tekorten is zo'n toename te verwachten. Daarbij kunnen echter ook een groot aantal andere factoren een rol spelen, en zijn er ook omstandigheden waarbij juist een ruime arbeidsmarkt meer mobiliteit in de hand werkt.

De mobiliteit van leraren in het primair onderwijs blijkt de laatste jaren inderdaad aanzienlijk te zijn toegenomen. Daarbij gaat het om mobiliteit naar andere sectoren (vo, mbo), mobiliteit in de vorm van functiewijziging, mobiliteit als leraar naar een andere school binnen hetzelfde bestuur, maar in het bijzonder om de mobiliteit als leraar naar een ander bestuur. Op zijn minst voor een deel moet deze toename dus waarschijnlijk worden toegeschreven aan de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor leraren.

Verder onderzoek toont aan dat mannen in het algemeen vaker mobiel zijn naar andere sectoren of naar de functie van directeur dan vrouwen, dat jongeren vaker mobiel zijn dan ouderen, en dat leraren die mobiel zijn binnen het primair onderwijs gemiddeld niet veel meer gaan verdienen dan leraren die niet mobiel zijn. De gemiddelde betrekkingsomvang van mobiele leraren neemt wel toe.

Ook wanneer naar de invloed op de mobiliteit van verschillende factoren in samenhang wordt gekeken blijkt dat er niet één allesbepalende verklaring voor de toegenomen mobiliteit is, maar dat van een groot aantal factoren kan worden aangetoond dat er een verband bestaat met de mobiliteit van leraren, ook als alle andere factoren constant worden gehouden.

Een punt van zorg is dat met de toegenomen mobiliteit in de grote steden en in Almere in toenemende mate sprake is van een netto vertrekoverschot, waarvan het maar zeer de vraag is of dat door extra inspanningen om voldoende bevoegde leraren voor de klas te krijgen kan worden opgevangen.



5 Referenties

Altonji, J.G. en C.H. Paxson (1990), "Labor supply, hours constraints and job mobility", NBER Working Paper 3474, Cambridge (Ma).

Bempah, E.O., M.S. Kaylen, D.D. Osburn en R.J. Birkenholz (1994), "An econometric analysis of teacher mobility", *Economics of Education Review*, vol. 13, pp. 69-77.

Dekker, F. (2018), *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing?*, Publicatie nr. 17, De Burcht/Regioplan, Amsterdam.

Gesthuizen, M. en J. Dagevos (2005), *Arbeidsmobiliteit in goede banen*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

Greenberg, D. en J. McCall (1973), *Analysis of the educational personnel system: II. A theory of labor mobility with applications to the teacher market*, Rand, Santa Monica.

Jackson, C.K. (2010), "Match quality, worker productivity, and worker mobility: direct evidence from teachers", NBER Working Paper 15990, Cambridge (Ma).

Ours, J.C. van (1991), "Een internationale vergelijking van arbeidsmobiliteit", *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, jaargang 7, pp. 4-18.

Sijstermann-Kokx, E., M. von Bergh en M. van Tits (2011), *Van baan zekerheid naar werkzekerheid*, IVA, Tilburg.

Stamet, Y. (2013), *Duurzaam inzetbaar en mobiel*, Secundaire analyse POMO 2012 voor het primair onderwijs, CAOP Research & Europa, maart, Den Haag.

Zabalza, A. (1978), "Internal labour mobility in the teaching profession", *The Economic Journal*, vol. 88, pp. 314-330.



A Resultaten statistische analyse

Tabel 8. Schattingsresultaten logistische regressie mobiliteit: kans dat leraren po een baan als leraar aannemen bij een ander bestuur

Variabele	Coeff.	Std.Dev.	t ⁴
man	-1,419	0,356	-3,99
man*leeftijd/10	0,886	0,187	4,75
man*(leeftijd/10)**2	-0,105	0,023	-4,54
leeftijd/10	-5,045	0,408	-12,35
(leeftijd/10)**2	1,313	0,102	12,84
(leeftijd/10)**3	-0,116	0,008	-14,01
totale betrekkingsovervang	-1,234	0,039	-31,74
salarisschaal LB	0,141	0,028	5,09
einde salarisschaal LA	-0,140	0,031	-4,50
salaris/1000, gedefleerd	-0,927	0,181	-5,12
(salaris/1000, gedefleerd)**2	0,103	0,034	3,00
periodiek 1/2	0,463	0,037	12,45
denominatie: rk	-0,114	0,023	-4,91
overig bijzonder	0,155	0,024	6,44
trend	0,307	0,021	14,57
regionale werkloosheid	-0,144	0,023	-6,28
(v)so	0,268	0,040	6,76
sbao	0,305	0,043	7,05
formatie leraren	0,005	0,001	5,36
formatie directeuren	0,030	0,004	6,75
formatie oop/obp	-0,008	0,001	-5,40
aantal leerlingen	-0,001	0,000	-8,56
groei aantal leerlingen	-0,896	0,101	-8,90
constante	6,515	0,572	11,39
arbeidsmarktregio (in vergelijking met Amsterdam)			
Almere	0,079	0,060	1,30
Rotterdam	0,012	0,086	0,14
's-Gravenhage	-0,285	0,064	-4,44
Groot Amsterdam	-0,511	0,065	-7,87
Stad Utrecht	-0,582	0,062	-9,35
Gooi en Vechtstreek	-0,713	0,074	-9,64
Flevoland	-0,778	0,071	-10,94
Zaanstreek/Waterland	-0,821	0,074	-11,05
Midden-Utrecht	-0,838	0,064	-13,00
Amersfoort	-0,856	0,070	-12,21
Zuid-Holland Centraal	-0,862	0,071	-12,09
Zuid-Kennemerland en IJmond	-0,867	0,071	-12,23

⁴ Coëfficiënten met een t-waarde groter dan 1,96 of kleiner dan -1,96 geven een significant effect weer.



Variabele	Coeff.	Std.Dev.	t ⁴
Haaglanden	-0,889	0,079	-11,30
Rijnmond	-0,936	0,060	-15,68
Holland Rijnland	-0,966	0,064	-15,20
Midden-Gelderland	-0,971	0,072	-13,49
Friesland	-1,001	0,056	-17,78
Groningen	-1,111	0,057	-19,39
Rivierenland	-1,177	0,084	-14,03
Regio Zwolle	-1,227	0,062	-19,70
Stedendriehoek en NW-Veluwe	-1,237	0,064	-19,43
Noord-Holland-Noord	-1,253	0,067	-18,61
FoodValley	-1,254	0,075	-16,72
Midden-Holland	-1,286	0,100	-12,83
Drechtsteden	-1,294	0,086	-15,06
Midden-Brabant	-1,347	0,081	-16,68
Gorinchem	-1,353	0,126	-10,71
Noordoost-Brabant	-1,426	0,073	-19,64
West-Brabant	-1,480	0,073	-20,42
Rijk van Nijmegen	-1,515	0,096	-15,75
Twente	-1,529	0,068	-22,42
Drenthe	-1,552	0,098	-15,86
Achterhoek	-1,574	0,090	-17,55
Zuid-Oost Brabant	-1,601	0,083	-19,34
Helmond-De Peel	-1,640	0,111	-14,81
Zeeland	-1,763	0,096	-18,35
Noord-Limburg	-1,875	0,126	-14,93
Midden-Limburg	-1,953	0,144	-13,58
Zuid-Limburg	-2,055	0,109	-18,78
Pseudo-r ²	0,109	N =	633.009