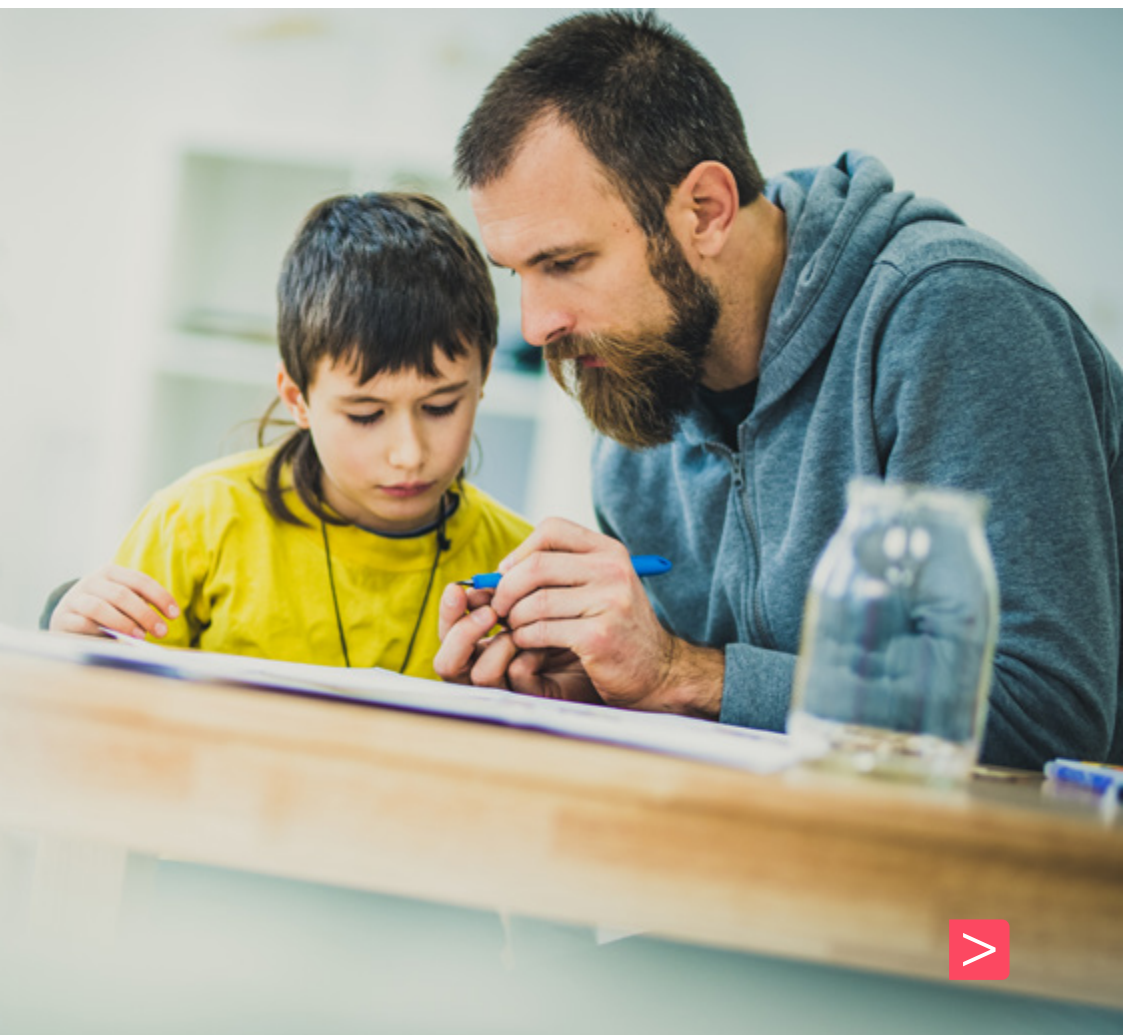


Wat drijft de mobiele leraar?

Verkenning naar de vertrekredenen van leraren in het primair onderwijs



Inleiding	2
Mobiliteit leraren stijgt	3
Verschillen tussen regio's	4
Meer zicht op vertrekredenen	5
Inhoud werk belangrijke pushfactor	5
Hoeveelheid werk reden om sector te verlaten	6
Inhoud werk ook belangrijke pullfactor	7
Werktijden reden om voor baan buiten sector te kiezen	7
Tot slot	8
Eigen resultaten in beeld?	8
Toelichting op onderzoeksopzet	9
Colofon	10

Wat drijft de mobiele leraar?

Verkenning naar de vertrekredenen van leraren in het primair onderwijs

Het lerarentekort in het primair onderwijs neemt de komende jaren fors in omvang toe. Dit tekort maakt het voor scholen in de sector steeds belangrijker om zittende leraren te binden en te boeien, maar ook om aantrekkelijk te zijn voor nieuwe leraren. Een krappe arbeidsmarkt zorgt namelijk voor grotere baankansen voor leraren. Het wordt voor hen daardoor makkelijker om te kiezen voor een baan dicht bij huis, voor een baan met minder of juist meer uren of voor een school die qua onderwijsvisie beter bij hen past.

Mobiliteit leraren stijgt

Leraren kiezen er de afgelopen jaren dan ook steeds vaker voor om op een andere school in de sector te gaan werken. Dat doen ze vooral op scholen binnen hetzelfde schoolbestuur. In 2013 koos bijna 4 procent (circa 5.000 personen) van de leraren voor een baan als leraar bij een andere school binnen hetzelfde schoolbestuur. In 2017 is dit aandeel toegenomen tot ruim 4,5 procent (circa 5.800 personen). Ook de stijging van het aantal leraren dat de overstap maakt naar een ander schoolbestuur en daar als leraar gaat werken, valt op: van bijna 1 procent van alle leraren in 2013 (circa 1.160 personen) naar ruim 4 procent (circa 5.410 personen) in 2017.¹ Hoeveel leraren het primair onderwijs achter zich laten en kiezen voor een baan buiten het onderwijs wordt in dit onderzoek niet benoemd.² Wel zijn er de afgelopen jaren iets meer leraren uit het primair onderwijs vertrokken naar het voortgezet onderwijs (377 in 2017 ten opzichte van 265 in 2013). Opvallender is echter de instroom van leraren die afkomstig zijn uit het voortgezet onderwijs. Hun aantal steeg van 92 in 2013 naar 359 in 2017.

Figuur 1
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%

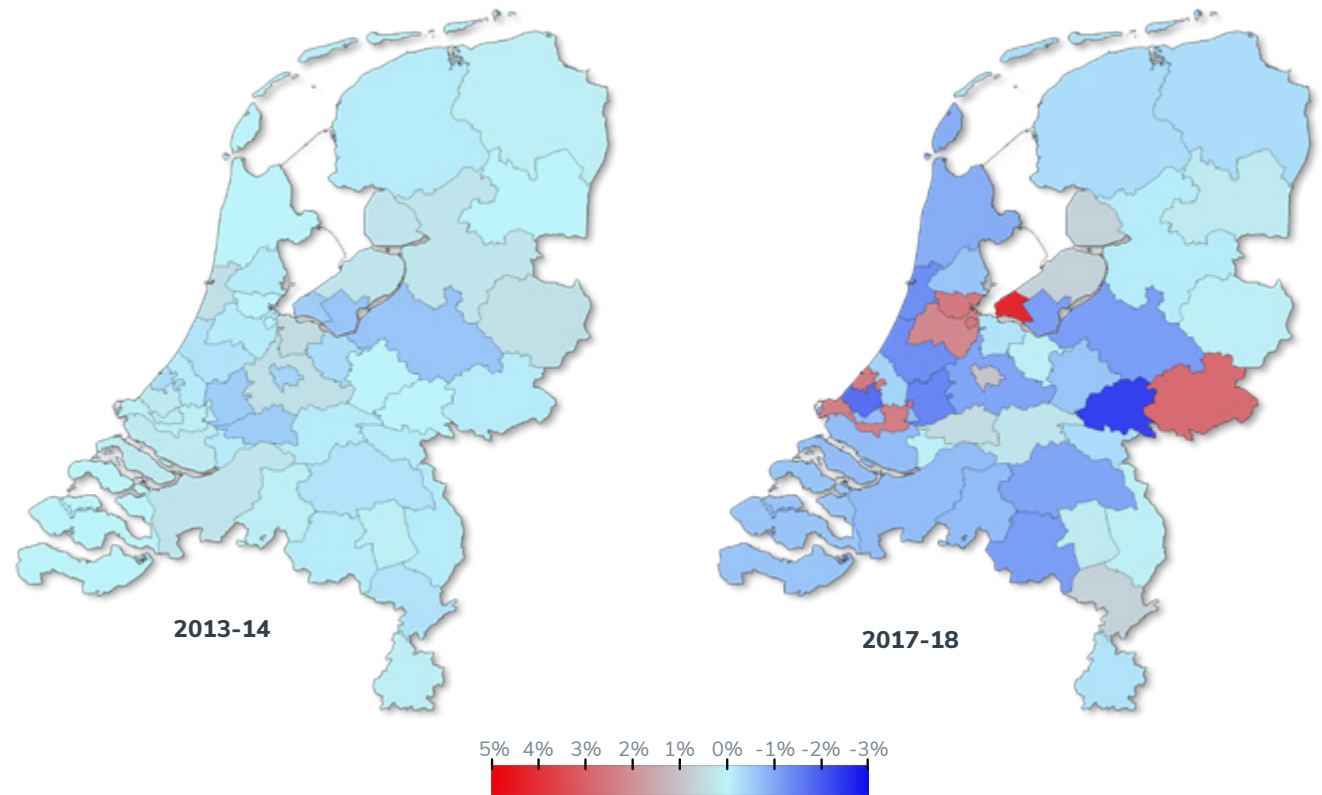
¹ Vos, K. de en P. Fontein (2019). *Arbeidsmobiliteit van leraren primair onderwijs*. CentERdata in opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO: Tilburg.

² Op <https://kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers/> vind je meer informatie over de uitstroom uit het primair onderwijs. Deze gegevens hebben echter betrekking op al het personeel in de sector.

Verschillen tussen regio's

Leraren die er voor kiezen om van baan te wisselen, zijn over het algemeen jonger dan niet-mobiele leraren. Dat geldt ook voor leraren met een salaris in de laagste periodieken, vaak startende leraren, en ook mannen zijn mobieler dan hun vrouwelijke collega's.¹ Ook zijn er verschillen tussen regio's: net als het lerarentekort kenmerkt ook de mobiliteit van leraren zich door grote regionale verschillen. Vooral de grote steden, steden met een forse tekortproblematiek, worden geconfronteerd met een groeiend vertrekoverschot. In 2017 verlieten 818 leraren de G4, terwijl er slechts 448 binnenkwamen. In 2013 lag het aantal vertrekkende leraren in de G4 nog op 128 en kwamen er 141 nieuwkomers bij (zie ook figuur 2).

Figuur 2
Vertrekoverschotten (+) en vestigingsoverschotten (-) leraren primair onderwijs

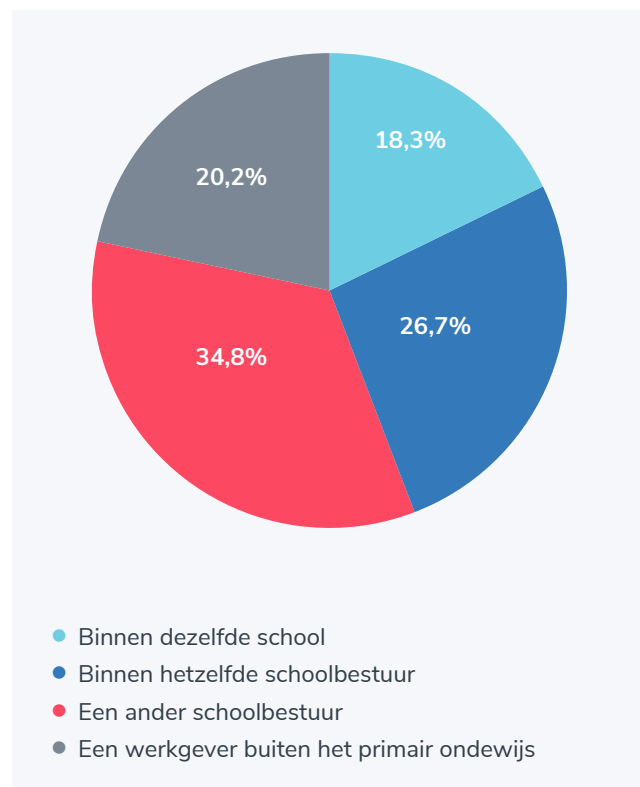


Meer zicht op vertrekredenen

Waarom meer leraren de afgelopen jaren van baan zijn veranderd is onbekend, maar het is goed mogelijk dat het lerarentekort hier een rol in speelt. Door het tekort zijn er meer baankansen voor leraren, waardoor zij eerder kunnen kiezen voor een baan dicht bij huis of een school die qua onderwijsvisie beter bij hen past. Dit is voor het Arbeidsmarktplatform PO aanleiding geweest een verkenning uit te voeren naar de vertrekredenen van leraren in de sector. Waarom besluiten leraren van baan te wisselen? Welke pushfactoren ervaren zij in hun oude baan en wat trekt leraren aan in hun nieuwe baan?

Om dit in beeld te brengen, heeft het Arbeidsmarktplatform PO in november 2019 420 mobiele leraren³ in de sector bevestigd naar hun vertrekredenen. Bijna 35 procent van de leraren die aan deze verkenning hebben meegewerkt, is op een school bij een ander schoolbestuur gaan werken (146 personen). Ruim 26 procent van de mobiele leraren is op een andere school bij hetzelfde schoolbestuur (112 personen) gaan werken, terwijl ruim een vijfde bij een werkgever buiten het primair onderwijs is gaan werken (85 personen). Leraren die besluiten het onderwijs te verlaten, gaan vooral in een andere onderwijssector werken (16 personen), in de gezondheids- en welzijnszorg (14 personen) of de overige zakelijke/commerciële dienstverlening en overige niet-commerciële dienstverlening (allebei 10 personen). Tot slot is zo'n 18 procent van de leraren binnen dezelfde school van baan veranderd (77 personen, zie figuur 3).

Figuur 3
Waar zijn leraren primair onderwijs, die van baan zijn veranderd, gaan werken? (N = 420)



³⁾ Deze leraren zijn de afgelopen twee jaar van baan veranderd.

Inhoud werk belangrijke pushfactor

Leraren in het primair onderwijs veranderen vooral van baan vanwege (onvrede over) de inhoud van hun werk: de helft van alle vertrekkende leraren ziet dit als belangrijke push-factor. Ook onvrede over de ontwikkelingsmogelijkheden (ruim 45 procent), de wijze waarop leiding wordt gegeven (ruim 44 procent), de hoeveelheid werk (zo'n 43 procent) en de aandacht van de organisatie voor het persoonlijk welzijn van medewerkers (ruim 41 procent) zijn voor een grote groep leraren een belangrijke reden om van baan te veranderen. Onvrede over de mogelijkheid om meer of juist minder te werken weegt het minst vaak mee in de overweging om de huidige baan te verlaten (zie figuur 4).

Leraren die nog een andere drijfveer hebben, geven vooral aan hun baan te hebben verlaten omdat zij ergens anders een vaste aanstelling konden krijgen of geconfronteerd werden met verplichte mobiliteit (22 personen). Een deel van deze leraren geeft tot slot aan zelf op zoek te zijn gegaan naar een nieuwe uitdaging (20 personen).

Figuur 4

Ik besloot van baan te veranderen vanwege onvrede over ...

(aandeel (helemaal) mee eens, meerdere antwoorden mogelijk, N = 334)



Hoeveelheid werk reden om sector te verlaten

Pushfactoren hoeven niet voor alle leraren hetzelfde te zijn. De pushfactoren van mobiele leraren hangen bijvoorbeeld deels samen met hun nieuwe baan en werkgever. Zo verlaten leraren die binnen hetzelfde schoolbestuur blijven werken (op dezelfde of een andere school) hun oude baan vaak om werkinhoudelijke redenen, terwijl leraren die besluiten om over te stappen naar een ander schoolbestuur relatief vaak gedreven worden door de wijze waarop op de oude school leiding werd gegeven. En kijken we meer specifiek naar de leraren die het primair onderwijs verlaten, dan blijken de hoeveelheid werk en de beloning een belangrijke trigger om de sector te verlaten. Ook mannen geven vaker dan hun vrouwelijke collega's aan dat de hoeveelheid werk een belangrijke pushfactor is, terwijl oudere leraren vaker dan hun jongere collega's hun baan verlaten vanwege de wijze van leidinggeven. Leraren in de leeftijd van 25 – 34 jaar zijn juist vaker ontevreden over hun ontwikkelingsmogelijkheden.

Inhoud werk ook belangrijke pullfactor

De inhoud van het werk is voor leraren niet alleen een belangrijke reden om een baan te verlaten, de inhoud van het werk speelt ook een belangrijke rol in hun keuze voor een nieuwe baan. Bijna driekwart van de leraren ziet dit als belangrijke pullfactor (zie figuur 5). Leraren kiezen ook relatief vaak voor een nieuwe baan vanwege de mate van zelfstandigheid (circa 61 procent) en de samenwerking met collega's (zo'n 57 procent). Leraren die (ook) om een andere reden voor hun nieuwe baan hebben gekozen, geven vooral aan met een andere (doel)groep leerlingen te willen werken of zijn overgestapt naar een school die qua identiteit beter bij hen past (14 personen).

Werktijden reden om voor baan buiten sector te kiezen

Leraren die kiezen voor een baan buiten het primair onderwijs, kiezen vaker dan leraren die in de sector blijven werken voor hun nieuwe baan vanwege de werktijden. Dit is, samen met de inhoud van het werk, een belangrijke pullfactor voor deze groep leraren. Voor mannen is de beloning, vaker dan voor vrouwen, juist een belangrijke drijfveer.

Figuur 5
Ik heb voor mijn nieuwe baan gekozen vanwege ...

(aandeel (helemaal) mee eens, meerdere antwoorden mogelijk, N = 334)



Tot slot

Leraren kiezen er de afgelopen jaren steeds vaker voor om van baan te wisselen. Vooral het stijgende aantal leraren dat overstapt naar een ander schoolbestuur valt daarbij op, maar ook binnen hetzelfde schoolbestuur wisselen steeds meer leraren van baan. Leraren blijven over het algemeen wel trouw aan hun eigen beroep. De inhoud van het werk blijkt voor een grote groep leraren niet alleen een belangrijke reden om hun oude baan te verlaten, maar speelt ook een belangrijke rol in de keuze voor hun nieuwe baan. Ook onvrede over de ontwikkelingsmogelijkheden en de wijze waarop leiding wordt gegeven, zijn voor een aanzienlijke groep leraren belangrijke redenen om van baan te wisselen.

Op basis van deze verkenning kan een aantal aanbevelingen worden gedaan aan scholen in de sector:

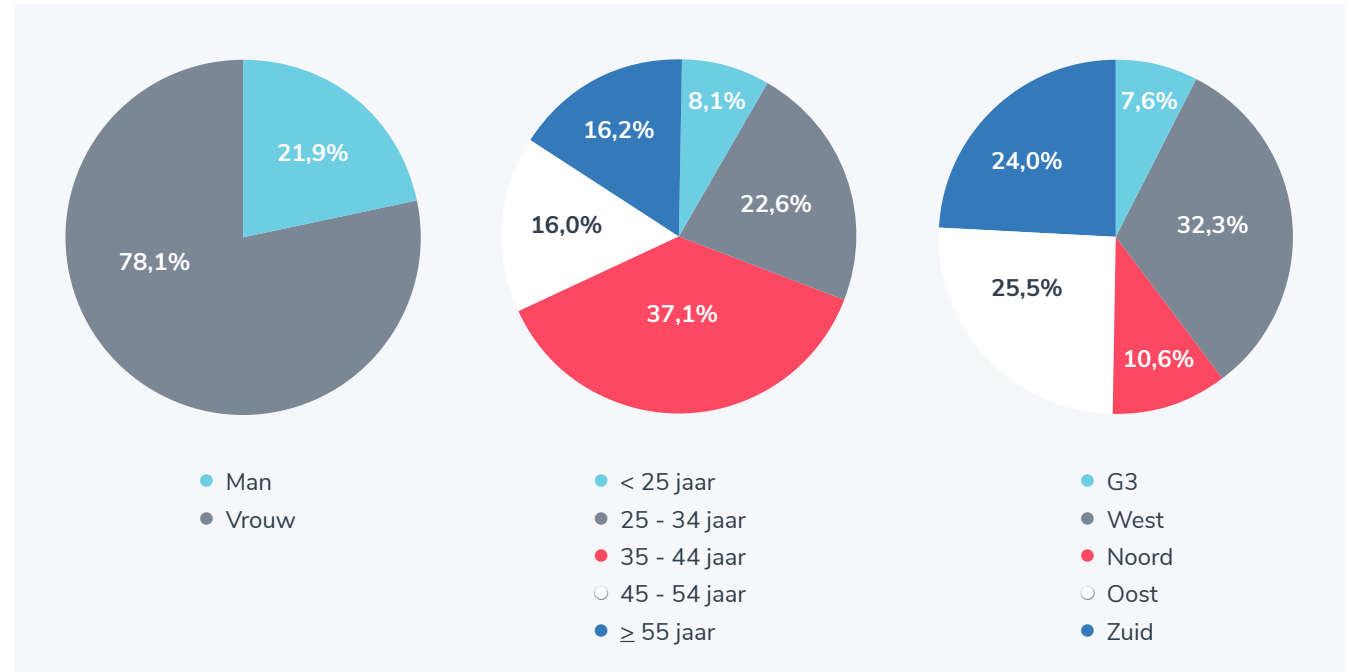
- Ga met het personeel in gesprek over hun vertrekredenen en kijk welke conclusies je hieruit kunt trekken voor de eigen organisatie. Stel, leraren zijn vooral ontevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden, wat kun je hier in de organisatie dan mee? Door als organisatie, bijvoorbeeld in het HR-beleid, meer te focussen op dit aspect kan mogelijk een belangrijke stap gezet worden in het voorkomen van uitstroom. Maar ook als leraren de school verlaten, is het belangrijk op een fijne manier afscheid te nemen. Zij blijven ambassadeurs voor je organisatie.
- Ook de dialoog met het overige personeel is van belang: zo kan eventuele onvrede al in een vroeg stadium besproken en, waar mogelijk, opgepakt worden.
- Vraag in deze gesprekken door. Als het personeel ontevreden is over de direct leidinggevende, wat betekent dit dan precies? Betekent dit dat leraren meer contact willen met hun leidinggevende of geven zij de voorkeur aan een andere manier van leidinggeven? Niet iedereen zal hier hetzelfde beeld of dezelfde verwachtingen bij hebben. De dialoog over dit onderwerp blijft daarom van belang.

Toelichting op onderzoekopzet

Voor de gegevens over de mobiliteit van leraren is gebruik gemaakt van de publicatie van De Vos & Fontein naar Arbeidsmobiliteit van leraren primair onderwijs. Dit onderzoek is in 2019 door onderzoeksbureau CentERdata uitgevoerd in opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO. De gegevens die in deze factsheet betrekking hebben op dit onderzoek hebben 1 oktober als peildatum. Zo betekent '2013' van 1 oktober 2013 tot 1 oktober 2014.

Voor de verkenning naar de vertrekredenen van leraren heeft het Arbeidsmarktplatform PO gebruik gemaakt van het panel van Kantar, waarin (ex-)leraren in het primair onderwijs breed vertegenwoordigd zijn. In totaal hebben 420 leraren de vragenlijst in november 2019 ingevuld. In figuur 6 vind je meer informatie over de leraren die aan deze verkenning hebben meegewerkt:

Figuur 6
Responsverdeling vragenlijst vertrekredenen leraren primair onderwijs naar geslacht, leeftijd en regio (N=420)





Colofon

Het Arbeidsmarktplatform PO is het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv.

Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarktzoekstukken en zoekstukken op het gebied van de professionele werkomgeving.

Wilt u meer informatie over het Arbeidsmarktplatform PO?

Bezoek dan onze website op www.arbeidsmarktplatformpo.nl.

© Februari 2020

Inhoud



Nieuwsbrief

[Schrijf je in voor onze maandelijkse nieuwsbrief](#)

Blijf op de hoogte van onze publicaties en ontwikkelingen in het primair onderwijs.

Infographic

Wil je de vertrekredenen van jouw school in kaart brengen? Onze [infographic](#) geeft een beknopte weergave van de onderzoeksresultaten van dit rapport en biedt de mogelijkheid om je eigen cijfers in te vullen.

PO^{RAAD}

AOb · AVS

cnv ONDERWIJS

FvOv
Federatie van
Onderwijsorganisaties

ARBEIDSMARKTPLATFORM
PO. Van en voor
werkgevers en werknemers