

Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo

Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW

ResearchNed

December 2023

Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo

Wouter van Casteren, Josien Lodewick, Janneke Lommertzen, Eline Luyten en Carly van Mensvoort

December 2023

© 2023 ResearchNed Nijmegen in opdracht van Ministerie van OCW

Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISO 27001:2017 voor informatiebeveiliging

Inhoud

Samenvatting en conclusies	4
1 Inleiding en opzet onderzoek	9
1.1 Doel onderzoek en onderzoeksvragen	9
1.2 Aanpak onderzoek	10
1.2.1 Begripsafbakening arbeidsmobiliteit	13
1.3 Leeswijzer	13
2 Vertrekredenen bij bevraagde leraren en docenten	14
2.1 Analyse en ordening van de resultaten	14
2.1.1 Werkdruk, stress, belasting van het beroep	18
2.1.2 Persoonlijke uitdaging, gebrek aan professionele ontwikkeling	20
2.1.3 De hiërarchische relatie met de schoolleiding/het schoolbestuur	23
2.1.4 Collegiale verhouding met team en/of teamleider, gebrek aan begeleiding	25
2.1.5 Onderwijskundige visie, professionele autonomie	27
2.1.6 Onvrede over (toepassing van) de arbeidsvoorwaarden	29
2.1.7 Frustraties over impact als leraar, leerlingen/studenten niet voldoende aandacht kunnen geven	31
2.1.8 Werk en privé, flexibiliteit	33
2.1.9 Autonome factoren: verhuizing, reistijd, gezondheid	35
2.1.10 Geen vaste plek, tijdelijk contract, einde contract	37
2.2 Algemene verbeterpunten volgens leraren en adviezen aan de minister van OCW	38
2.2.1 Algemene verbeterpunten die kunnen motiveren om weer leraar te worden	39
2.2.2 Adviezen aan de minister van OCW	39
2.3 Samenvatting en conclusies vertrekredenen bij leraren	41
3 Vertrekredenen: aanvullend kwantitatief verslag	44
3.1 Het belang van voorgelegde vertrekredenen	44
3.2 De impact van specifieke vertrekreden voor starters en zeer ervaren leraren	45
3.3 Kenmerken van de nieuwe baan	46
4 Arbeidsmobiliteit in het onderwijs en andere sectoren	47
4.1 Kerncijfers arbeidsmobiliteit in het onderwijs en elders	48
4.2 Samenvatting en conclusies arbeidsmobiliteit in het po, vo en mbo	51
Bijlage I - Respons	53
Bijlage II - Combinatie open en gesloten vragen	57
Bijlage III - Overige kwantitatieve resultaten	64
Bijlage IV - Interviewleidraad	67

Samenvatting en conclusies

In opdracht van het Ministerie van OCW, naar aanleiding van een motie van de Tweede Kamer, heeft ResearchNed onderzoek gedaan naar de redenen van leraren in het po en vo en docenten in het mbo (hierna als groep samen aangeduid als leraren) om van baan te wisselen of om het onderwijs helemaal verlaten. Ook is gevraagd wat de vertrokken leraren op de oude werkplek had kunnen houden en wat ex-leraren zou kunnen motiveren om weer leraar te worden. Voor dit onderzoek zijn 184 leraren geïnterviewd die recent van baan zijn gewisseld of buiten het onderwijs zijn gaan werken en hebben 129 leraren schriftelijk een toelichting gegeven op hun vertrekredenen.

Arbeidsmobiliteit betreft in dit onderzoek elke situatie dat een leraar van baan wisselt, binnen of buiten de onderwijssector of na een opzegging of ontslag nog werkzoekend is. Onder het onderzoek vallen niet uitstroom vanwege pensionering of arbeidsongeschiktheid en leraren die een andere hoofdfunctie kregen en deels hun lestaken behouden. Die laatsten zijn immers deels nog leraar; doel van dit onderzoek was om scherp te focussen op de redenen van leraren om hun oude werkplek helemaal te verlaten.

Nuancering beeld van het onderwijs

De voorliggende rapportage van vertrekredenen levert per saldo geen positief beeld op van het onderwijs en van schoolorganisaties. Nadrukkelijk zij gesteld dat dit enkel de ervaringen van de bevroegde leraren weerspiegelt en dat dit niet representatief is voor de ervaringen van alle nog zittende leraren; die zijn immers niet vertrokken en zijn vaak, blijkens onderzoek, per saldo tevreden over hun werk. Hierbij past ook de opmerking dat deze rapportage enkel uitgaat van de getuigenissen van leraren zelf. Een wederhoor bij betrokken leidinggevendenden - als die de bron van onvrede waren - was niet mogelijk en er kon dus niet worden geverifieerd of alles exact zo is gegaan zoals een bevroegde schetst. Dat is ook niet zo relevant voor dit onderzoek; het gaat er primair om hoe leraren zelf bepaalde situaties hebben ervaren.

Resultaten: tien hoofdmotieven voor vertrek

In alle open antwoorden is geturfd welke vertrekredenen zijn genoemd en hoe vaak. Daarna is bekeken welke motieven samen zijn te nemen tot een hoofdmotief. Aldus zijn tien hoofdmotieven onderscheiden, die we hieronder presenteren - inclusief het aandeel respondenten dat dit motief noemt (de meeste leraren noemen meerdere vertrekredenen; daardoor tellen percentages hoger op dan 100%). Doordat een hoofdmotief vaak meerdere (deel)motieven omvat, zijn hieronder in totaal feitelijk 24 motieven omschreven. Hieruit blijkt al de grote diversiteit aan vertrekmotieven bij leraren. De grote diversiteit aan vertrekredenen laat onverlet dat er een duidelijke 'kopgroep' van vertrekredenen is. Bijna de helft van de bevroegde leraren noemt *werkdruk* als vertrekreden en rond de 40 procent noemt een *gebrek aan professionele uitdaging of de relatie met de schoolleiding/management* als vertrekreden.

Tien hoofdmotieven	Aandeel respondenten dat dit noemt
1. <i>Werkdruk, stress, belasting van het beroep</i>	47%
<ul style="list-style-type: none">• Onder werktijd geen rust hebben ('altijd moeten aanstaan')• Moeten overwerken, 24/7 beschikbaarheid	
2. <i>Gebrek aan persoonlijke uitdaging en professionele ontwikkeling</i>	41%
<ul style="list-style-type: none">• Zich vervelen, herhalend en routinematig werk hebben, te weinig inhoudelijke uitdaging ervaren• Toe zijn aan wat anders• 'Nu-of-nooit' argument, vrees om vast te roesten in het beroep	

3. <i>Onvrede over de leiding/het management en/of het schoolbestuur</i>	37%
<ul style="list-style-type: none"> • Gebrek aan begrip en waardering van de leiding, klachten worden niet serieus genomen • Gebrek aan ondersteuning bij persoonlijke problemen, zoals een burn-out of problemen met leerlingen/studenten of ouders 	
4. <i>Gebrek aan begeleiding en aan samenwerking in het team, teamsfeer</i>	27%
<ul style="list-style-type: none"> • Onvoldoende begeleiding bij de start als leraar • Gevoel er alleen voor te staan als leraar, gebrek aan contact met collega's, gebrek aan teamgeest • Buitensluiting, pesten, discriminatie, intimidatie 	
5. <i>Onvrede over de onderwijskundige visie, gebrek aan autonomie</i>	25%
<ul style="list-style-type: none"> • Oneens met onderwijskundige visie/lijn van de school • Geen ruimte voor innovatie zien, conservatisme ervaren • Geen professionele autonomie in de klas ervaren 	
6. <i>Onvrede over (toepassing van) de arbeidsvoorwaarden (salaris)</i>	22%
<ul style="list-style-type: none"> • Onvrede over de salarissen in het onderwijs en het salarisperspectief • Onduidelijk bevorderingsbeleid, idee dat de eigen prestaties niet gehonoreerd worden 	
7. <i>Frustraties over eigen impact als leraar</i>	22%
<ul style="list-style-type: none"> • Individuele leerlingen/studenten onvoldoende aandacht kunnen geven • Moeite hebben met leerlingen/studenten met motivatie- en gedragsproblemen (en hun ouders) 	
8. <i>Werk en privé niet kunnen combineren, gebrek aan flexibiliteit</i>	14%
<ul style="list-style-type: none"> • Vanwege vaste lestijden niet flexibel kunnen inspringen op privé zaken zoals een ziek kind 	
9. <i>Autonome factoren</i>	12%
<ul style="list-style-type: none"> • Verhuizing, reistijd • Gezondheid 	
10. <i>Contract, ontslag</i>	9%
<ul style="list-style-type: none"> • Vast contract zonder vastigheid (kleine aanstellingen, flexibele inzet) • Tijdelijk contract met onduidelijkheid of en wanneer het wordt verlengd • Ontslag vanwege geen plek/krimp • Ontslag vanwege disfunctioneren of een arbeidsconflict 	

Nader belicht: werkdruk, gebrek aan inhoudelijke uitdaging en de relatie met de schoolleiding

De drie vaakst genoemde hoofdmotieven lichten we hieronder nader toe. Het vaakst genoemde vertrekmotief - *werkdruk* - betreft feitelijk twee situaties. Ten eerste gaat om de werkdruk in de *reguliere* werktijd. Daarmee bedoelen leraren dat ze in de klas altijd 'aan moeten staan' en dat er nauwelijks momenten zijn om even rust te nemen. Deze leraren noemen vaak ook dat alles om het onderwijs heen veel energie opslokt, zoals 'themaweken' en ook wordt veel administratie en bureaucratie gemeld, met steeds meer tijd die nodig is voor verantwoording en vergaderen. Ten tweede gaat het om overwerken. Veel bevraagden noemen hierbij de *grenzeloosheid* van het werk, dat continu ('24/7') blijft doorgaan, 'nooit af is' en waarbij ook in de avond en/of in het weekend nog moet worden gewerkt.

Een tweede belangrijk cluster van motieven betreft onvrede over de eigen professionele rol en ontwikkeling. In deze groep zitten leraren die zijn uitgekeken op het beroep en die te weinig ruimte en tijd zien voor onderwijsontwikkeling, innovatie en verdieping. Daardoor missen ze (inhoudelijke) uitdaging en

dreigt verveling en is er vrees voor routinematige werk. In dit motief past ook dat het volgen van verdiepende nascholing of een opleiding niet werd gefaciliteerd door de schoolleiding of dat er niets werd gedaan met nieuw opgedane kennis en vaardigheden. De meest typerende vraag die de leraren in deze motiefgroep zich stellen is: *'Is dit wat ik de rest van mijn leven wil doen?'* Dit speelt zowel bij oudere leraren als bij jonge leraren die zich soms al snel in hun loopbaan gaan afvragen of ze tot hun pensioen leraar willen blijven.

Het derde motief in de kopgroep heeft te maken met een als negatief ervaren werkverhouding tussen leraar en de leiding, het management en/of het bestuur. Met name missen deze leraren ondersteuning, waardering en begrip bij de leiding en het bestuur. Leraren in deze groep klagen over incompetent leiderschap en vinden dat de leiding vooral bezig is met andere zaken en weinig aandacht en begrip heeft voor de problemen, behoeften en wensen van leraren. Leraren in deze groep melden ook een gebrek aan ondersteuning als ze persoonlijk problemen hebben, zoals een burn-out of problemen met leerlingen of studenten of hun ouders. Leraren in deze groep ervaren voorts een gebrek aan faciliteiten en ondersteuning om voor hen het werk als leraar te vergemakkelijken of om de taaklast te verminderen. In deze groep is een verschil te maken tussen enerzijds de direct leidinggevende/teamleider en anderzijds de hogere leidinggevende (schoolleiding of opleidingsmanager) en het schoolbestuur. De onvrede richt zich meestal op het hogere directie- en bestuursniveau.

Doordat deze drie vertrekmotieven zo vaak worden genoemd, zijn er ook bevraagde leraren die een combinatie van twee van deze motieven of alle drie deze motieven noemen. Meermaals is bijvoorbeeld de combinatie van hoge werkdruk én een gebrek aan persoonlijke uitdaging genoemd, nogal eens samengevat als een 'burn-out met een bore-out'. Door de combinatie van ook andere motieven ontstaan soms heftige persoonlijke casussen. De combinatie van hoge werkdruk en 'weinig persoonlijke impact hebben' is zo'n voorbeeld van een lastige combinatie. Als er dan ook nog eens een gebrek aan ondersteuning en waardering van de leiding is, ontstaat er een heel lastige mix van hoge werkdruk, toch verveling en weinig impact hebben. Dit soort heftige getuigenissen zijn echter zo eigen en specifiek en ook niet zo talrijk, dat hierin geen duidelijke rode draden zijn te herkennen.

Motieven die het sterkst leiden tot vertrek uit het onderwijs

In dit onderzoek zijn zowel leraren bevraagd die binnen het onderwijs van baan wisselden als leraren die het onderwijs helemaal verlaten hebben. Tussen deze groepen zijn verschillen in motieven zichtbaar. Sommige motieven leiden er bij de bevraagden vaker dan andere toe dat leraren het beroep helemaal verlaten. Dit komt erg vaak voor bij de motieven 'frustraties over de eigen impact als leraar' en 'gebrek aan flexibiliteit' en ook duidelijk vaker bij de motieven 'werkdruk' en 'gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging'. Deze motieven leiden aldus relatief sterk tot een capaciteitsverlies voor het onderwijs. De vertrekreden 'onvrede over de schoolleiding' leidt juist relatief vaak tot een overstap naar een andere school in *dezelfde* sector. Dat vertrek lijkt hiermee dus sterk verbonden aan de specifieke situatie op een school. Bij de andere motieven zien we geen vermeldenswaardige verschillen.

Verschillen tussen po, vo en mbo bij vertrekredenen

Bij de vertrekredenen zien we bij de bevraagden geen grote verschillen naar sector:

- In het po-groep is wat vaker genoemd frustraties over de eigen impact als leraar. En wat minder vaak onvrede over de schoolleiding en onvrede over de (toepassing van de) arbeidsvoorwaarden.
- In de vo-groep is wat vaker genoemd onvrede over de onderwijskundige visie/gebrek aan autonomie.
- In de mbo-groep is wat vaker genoemd onvrede over de schoolleiding/management. En wat minder vaak gebrek aan professionele ontwikkeling

Bij de overige motieven zijn er geen noemenswaardige verschillen tussen de po-, vo- en mbo-groepen.

Verschillen naar ervaringsjaren: starters versus (zeer) ervaren leraren

Naar ervaringsjaren zien we ook enkele verschillen in deze respondentengroep:

- Starters noemen vaker dan andere leraren gebrek aan begeleiding en frustraties over de eigen impact als leraar en wat minder vaak dan andere leraren werkdruk, onvrede over de schoolleiding, gebrek aan persoonlijke ontwikkeling/ uitdaging en onvrede over de onderwijsvisie/autonomie.
- Redelijk ervaren leraren noemen vaker dan andere leraren onvrede over de (toepassing van de) arbeidsvoorwaarden. Dat kan komen doordat deze leraren met name in de loopbaanfase zitten dat ze promoties en dergelijke verwachten.
- De zeer ervaren leraren noemen vaker dan de andere leraren onvrede over de onderwijskundige visie/gebrek aan professionele autonomie.

Ook hier zijn aantallen klein en dienen conclusies terughoudend geïnterpreteerd te worden.

De bevroegde leraren zijn vaak (toch) positief over en loyaal aan hun beroep

In het algemeen ontstaat uit de resultaten ook het beeld dat veel leraren trouw zijn aan hun beroep. De meeste bevroegde vertrekkers blijven in de (brede) onderwijssector werkzaam. En de meeste bevroegden die het onderwijs hebben verlaten, kijken per saldo *positief* terug op de onderwijstijd (60%). Het merendeel van degenen die geen leraar meer zijn, sluit een terugkeer als leraar ook niet uit. Opvallend in dit onderzoek is ook dat veel vertrekkers (80%) aangeven dat ze in principe behouden hadden kunnen worden op de oude werkplek, als daar bepaalde zaken anders waren geweest.

Wat leraren op de oude plek had kunnen houden

Bij de punten die anders of beter hadden moeten zijn om het vertrek te voorkomen, noemen de bevroegde leraren een vrij brede waaier aan verbeterpunten, naast dat logischerwijze in elke motiefgroep vaak het verbeterpunt is genoemd dat direct aansluit op het hoofdmotief (zoals: minder werkdruk als werkdruk de reden was om te vertrekken).

Wat motiveert de bevroegde ex-leraren om ooit weer les te geven?

De meeste bevroegde ex-leraren die nu buiten het onderwijs werken, gooien zoals gezegd de deur naar het onderwijs niet op slot. Wat deze groep extra zou kunnen motiveren om weer leraar te worden, is met name werkdrukverlaging. Ook vrij vaak zijn genoemd de mogelijkheid van een *hybride* aanstelling en een beter salaris. Bij een hybride aanstelling zien respondenten graag meer mogelijkheden om het lesgeven te combineren met andere taken binnen of buiten de school. Zo'n hybride aanstelling is mogelijk in het onderwijs en komt nu met name in het mbo ook al voor.

Adviezen aan OCW

Bijna alle geïnterviewden hebben een advies richting OCW geformuleerd. Samengevat komen de adviezen vooral neer op een oproep om de werkdruk van leraren te verlagen en daarnaast om leraren beter te faciliteren om zich op hun kerntaak (het lesgeven) te focussen en hen in die taak ook meer loopbaanperspectief te bieden, zonder dat ze daarvoor een functie behoeven te accepteren waarin ze helemaal geen les meer geven. Dat gaat dus om inhoudelijke interessante, hybride aanstellingen. De valkuil hierbij is uiteraard dat leraren vanuit een aantrekkelijke hybride aanstelling vroeger of later toch de stap kunnen zetten om geen les meer te geven.

Kenmerken en duiding arbeidsmobiliteit onderwijs in vergelijking tot andere sectoren

Als slot van dit onderzoek is de arbeidsmobiliteit in het onderwijs vergeleken met die in enkele andere sectoren. Deze vergelijking is lastig gebleken, doordat cijfers niet goed vergelijkbaar zijn. Er zijn per

sector, branche of beroep vaak verschillende bronnen, met verschillende meetmethodes, definities en meetjaren die verschillende uitkomsten geven. Niettemin is op hoofdlijnen het volgende te concluderen. De arbeidsmobiliteit in het po, vo en mbo wordt met name gekenmerkt door (1) het relatief hoge aantal overstappers tussen scholen in het po en het juist lage aantal overstappers tussen scholen in het mbo, (2) de relatief lage mobiliteit onderling tussen po, vo en mbo, wat verklaarbaar is vanwege de verschillende bevoegdheids-, benoembaarheids- en bekwaamheidseisen in po, vo en mbo en (3) het relatief lage vertrek vanuit het leraarsberoep naar een andere branche/bedrijfstak, ook bij jonge leraren, vergeleken met andere sectoren. Dat betekent dat de onderwijsarbeidsmarkt in het algemeen relatief weinig personele capaciteit verliest aan andere branches.

Dat is echter niet het gehele verhaal. De onderwijsarbeidsmarkt wordt immers gekenmerkt door strikte opleidingseisen aan het beroep van leraar en door het feit dat leraar een cruciaal beroep is, waardoor tekorten sterk onwenselijk zijn. Hierdoor is het wenselijke vertrek uit het beroep van leraar relatief laag. Als we dan de mobiliteit in het onderwijs vergelijken met die in een andere cruciale sector met gereguleerde beroepen, namelijk de zorg, dan blijkt dat het vertrek in het onderwijs daartegen ook nog vrij gunstig lijkt af te steken, met een lagere uitstroom uit de sector.

Per saldo levert de analyse op dat het voorkomen van vertrek van leraren uit het onderwijs zinvol is. Zeker als het vertrek samenhangt met onvrede over zaken die in het belang van de leraar en van het onderwijs sowieso beter geregeld zouden kunnen zijn en waarmee het vertrek van een leraar kan worden voorkomen wiens hart feitelijk bij het onderwijs ligt. Doordat leraren relatief trouw zijn aan hun beroep en niet zo snel vertrekken uit het onderwijs, kan de inzet om hen vaker te behouden, echter niet zo heel veel extra capaciteit opleveren. De belangrijke bijdrage aan de oplossing van het lerarentekort ligt hierdoor vooral ook bij de aanwas van nieuwe leraren vanuit de lerarenopleidingen. Er is hierbij echter nadrukkelijk een relatie met de vertrekredenen van leraren. Immers, de negatieve situaties die een flink deel van de bevroegde leraren schetst, zijn waarschijnlijk ook mede bepalend voor het imago in het algemeen van het beroep van leraar (zoals het beeld van een hoge werkdruk). Aldus kan de hoofdconclusie zijn dat het mes aan twee kanten kan snijden: de aanpak van situaties die tot een vertrek van leraren leiden, kan ook bijdragen aan extra instroom in de lerarenopleidingen en in het beroep van leraar. De urgentie om de oorzaken van onnodig vertrek uit het leraarsberoep aan te pakken, blijft hiermee overeind staan.

Bij deze aanpak zijn met name de schoolleiders/managers en besturen aan zet. Uit dit onderzoek blijkt immers dat veel vertrokken leraren niet het idee hebben dat zij op de eerste plek komen binnen hun school. Die situatie en dat beeld veranderen, door leraren nauw bij de gezamenlijke onderwijsvisie te betrekken, hen te laten merken dat zij centraal staan binnen de schoolorganisatie en door de werkdruk van leraren te beheersen, is de belangrijkste uitdaging voor schoolleiders, managers en bestuurders die uit dit onderzoek komt.

1 Inleiding en opzet onderzoek

Het po, vo en mbo kampt met een tekort aan leraren en docenten¹ (hierna: leraren). Dat tekort kan verminderen als zittende leraren minder vaak het onderwijs verlaten voor een betrekking buiten het onderwijs. Het Ministerie van OCW heeft ResearchNed opdracht gegeven voor een onderzoek naar redenen van leraren om het onderwijs verlaten, wat redenen zouden zijn voor vertrekkende leraren om toch te blijven en in hoeverre vertrekkende leraren overwegen om later terug te keren in het onderwijs en wat hen daarbij kan motiveren.

Aanleiding voor het onderzoek is de motie² van de leden Peters en Paul van de Tweede Kamer, met de oproep om de vertrekredenen van leraren nader te onderzoeken. De motie stelt dat de uitstroom van starters en zij-instromers in het onderwijs hoog is en dat tegen deze uitval niet valt op te leiden. De minister heeft in de Kamer als reactie op deze motie aangegeven dat het niet alleen belangrijk is om te achterhalen waarom mensen uit het onderwijs vertrekken, maar ook wat voor hen redenen zouden zijn om te blijven. Ook is relevant in hoeverre ex-leraren overwegen om later terug te keren in het onderwijs³.

Het onderzoek dient scholen en beleidsmakers te helpen om leraren vaker te behouden voor het vak. Ook kan het onderzoek aanknopingspunten opleveren om het onderwijs aantrekkelijker te maken voor potentiële toetreders tot het beroep van leraar en aldus leiden tot meer instroom in de lerarenopleidingen.

Meerwaarde van dit onderzoek: gesprekken met feitelijk vertrokken leraren

In dit onderzoek hebben ruim 300 leraren die van baan zijn gewisseld input geleverd. Dit is een belangrijk verschil met onderzoeken naar vertrekredenen van leraren die gebaseerd zijn op de vraag aan zittende leraren wat hen zou bewegen om een andere baan te zoeken of de vraag wat zij als vertrekmotief zien bij vertrekkende collega's. Dat is nog wat anders dan zelf concreet een baan opzeggen. Bovendien kan een vertrek een reden hebben die een zittende leraar niet ziet - of niet kan zien - aankomen, zoals een burn-out of een oplopend meningsverschil met een leidinggevende. Ook hierdoor kan de bevraging van feitelijk vertrokken leraren andere resultaten en accenten opleveren dan de bevraging van nog zittende leraren.

1.1 Doel onderzoek en onderzoeksvragen

Hoofdvragen in dit onderzoek zijn:

1. Waarom vertrekken leraren uit het beroep?
2. Hoe kunnen zij voor het onderwijs behouden blijven?
3. Waarom vertrekken leraren van specifieke scholen en wat is nodig om ze daar te behouden?

Deelvragen zijn onderscheiden in twee clusters⁴.

¹ In het mbo is de term *docent* gangbaar. Voorts mogen in het mbo ook instructeurs zelfstandig lesgeven, onder de verantwoordelijkheid van een docent of een onderwijsteam. In het onderzoek is dit niet exact bevraagd, maar de indruk is dat er ook enkele instructeurs meededen aan het onderzoek. De gehele groep onderwijsgeevenden in het po, vo en mbo is in de navolgende tekst kortshalve aangeduid met leraren.

² Kamerstukken II 2022–2023, 27 923, nr. 452.

³ Zie de motie van de leden Kwint en Westerveld, Kamerstukken II 2022–2023, 27 923, nr. 451.

⁴ De oorspronkelijk ook voorgelegde onderzoeksvragen 'Welke kenmerken van scholen hangen samen met een hogere uitstroom/mobiliteit?' en 'Welke patronen zijn zichtbaar in de mobiliteit van leraren binnen het onderwijs?' zijn niet meegenomen in het onderzoek en de rapportage. Reden is dat deze vragen niet vanuit de interviews met een relatief beperkte groep vertrokken leraren zijn te beantwoorden en een grootschalig kwantitatief onderzoek vergen.

1. Vertrekredenen van leraren en factoren om hen te behouden

- a. Welke redenen geven leraren uit po, vo en mbo die het onderwijs hebben verlaten voor hun vertrek?
- b. Welke redenen geven leraren uit po, vo en mbo die **van school of onderwijssoort of - sector wisselen** voor hun vertrek?
- c. Wat zou er voor deze leraren nodig zijn om hen wel voor de klas te houden?
- d. Hoe is dit voor leraren in de onderscheiden verschillende fases van hun loopbaan?
- e. In hoeverre verwachten vertrekkende leraren later weer terug te keren in het onderwijs?

2. Context en duiding van trends en cijfers

- a. Welke cijfers zijn er over de uitstroom van leraren in verschillende fases van hun loopbaan (jonge starters, zij-instromers, ervaren leraren en leraren aan het einde van hun carrière)?
- b. Welke cijfers zijn er over de mobiliteit van leraren *binnen* de onderwijssector?
- c. Hoe is de ontwikkeling van deze cijfers te duiden binnen een breder arbeidsmarktperspectief, c.q. hoe verhoudt het arbeidsmarktgedrag van leraren zich tot werkenden in andere sectoren?

1.2 Aanpak onderzoek

Dit onderzoek is aangepakt met de volgende methoden:

1. Interviews met leraren in het po, vo en mbo die recent (in de afgelopen 2, 3 jaar) het onderwijs hebben verlaten, bij een andere school zijn gaan werken of een andere functie bij hun school hebben gekregen.
2. Een aanvullende mogelijkheid voor leraren die zich hadden aangemeld voor een interview, om schriftelijk input te leveren.
3. Een deskresearch die de arbeidsmobiliteit binnen en buiten het onderwijs beschrijft.

Ad 1. Interviews met vertrokken leraren

De interviews zijn aangepakt met een sterk gestructureerde opzet, met tegelijkertijd veel ruimte voor open antwoorden. De kern van het interview bestond in feite uit één hoofdvraag, die steeds aan het begin van het interview is gesteld en die de geïnterviewde uitnodigde om in eigen bewoordingen de reden(en) voor het vertrek naar een andere baan toe te lichten. Daarna is een aantal aanvullende vragen gesteld, onder meer de vraag of er iets was geweest op de oude plek (een verandering/verbetering) die de leraar op die plek had kunnen behouden en de vraag welke algemene verandering of verbetering in het onderwijs de ex-leraar zou kunnen motiveren om weer leraar te worden. De volledige interviewleidraad is als bijlage bij dit rapport gevoegd.

Als deelgroepen in dit onderzoek onderscheiden we jonge starters, zij-instromers en ervaren leraren die in de afgelopen paar jaar van baan zijn gewisseld of nog op hun plek zitten maar al wel hun oude functie hebben opgezegd. Jonge startende leraren zijn relevant, omdat hun ervaringen zaken kunnen blootleggen die voor dit onderzoek belangrijk zijn, zoals problemen rond begeleiding en werkdruk. Jonge leraren hebben anderzijds minder tijd gehad om bepaalde nadelen die mogelijk aan het leraarschap verbonden zijn, goed te ervaren. Daarom zijn de ervaren leraren ook belangrijk in dit onderzoek. Motieven om het onderwijs te willen verlaten, kunnen immers gedurende de loopbaan *opstapelen* of in intensiteit *toenemen*. Of er kunnen zich later in de loopbaan andere motieven aandienen.

Als derde groep onderscheiden we zij-instromers. In dit onderzoek verstaan we onder zij-instromers *alle* personen die voordat ze leraar werden minimaal enkele jaren werkervaring buiten het onderwijs hadden⁵. Zij-instromers verschillen in sommige opzichten van jonge starters die direct na hun opleiding zijn begonnen als leraar. Zij-instromers hebben vaak bewust gekozen voor een loopbaanswitch nadat ze - blijkbaar - de afweging hebben gemaakt dat lesgeven beter bij hen past dan het werk dat ze voorheen deden. Zij-instromers weten daarom vermoedelijk gemiddeld beter dan jonge leraren welke arbeidsomstandigheden hen minder aanstaan en wat zij dan wèl zoeken in een baan. De invalshoek van de zij-instromers kon in dit onderzoek echter niet goed uit de verf komen. Het aantal *recente* zij-instromers (respondenten die zowel starter als zij-instromer zijn) in de respons is te klein om daarop conclusies te baseren. Bij de overige zij-instromers (personen die langer geleden andere werkervaring hebben opgedaan voordat ze leraar werden) bleek in de interviews dat die eerdere werkervaring geen duidelijke invloed heeft op de motieven en ervaringen van vertrokken leraren. De *duur* van de werkervaring is daarvoor in het algemeen meer bepalend dan het feit dat iemand, soms lang geleden, ander werk heeft gedaan. Om deze reden focust de rapportage hierna vooral op de verschillen tussen starters en (zeer) ervaren leraren.

Benadering respondenten

De doelgroep van dit onderzoek is op diverse manieren benaderd:

- De oproep plus een aanmeldlink is door ResearchNed verspreid (met de oproep die weer verder te verspreiden) via LinkedIn en andere kanalen.
- De vakbonden in het onderwijs (CNVO, AOb, Leraren in Actie) en de werkgeversorganisaties in het po, vo en mbo zijn gevraagd om de oproep te verspreiden op hun fora en via hun sociale kanalen.
- ResearchNed beheert een panel met daarin (ex-)studenten van diverse opleidingen. In dat bestand is een selectie gemaakt van alle personen die tot 2018 zich hadden ingeschreven bij een lerarenopleiding in het hbo en wo. Aan die personen is de oproep via een directe mail gestuurd. De veronderstelling was hierbij dat het merendeel van die groep inmiddels is toegetreden tot de arbeidsmarkt, waarvan een groot deel als leraar is gaan werken. Het deel daarvan dat vervolgens weer is vertrokken, vormt de doelgroep van dit onderzoek.
- Aan het LOBO (het overleg van alle pabo's) en ADEF (het overleg van de tweedegraads opleidingen in het hbo) is gevraagd om via de lerarenopleidingen alumni te benaderen. Aan de aldus benaderde alumni is gevraagd of ze in het onderwijs zijn gaan werken en, zo ja, of ze na hun start van baan zijn gewisseld.

Via deze kanalen is begin september een aanmeldmodule verspreid. Via een digitale link konden geïnteresseerden een aantal achtergrondvragen beantwoorden (zoals de sector waar ze als leraar werkten en kenmerken van de nieuwe functie), hun contactgegevens achterlaten en twee data voor een interview opgeven. Deze inzet heeft er toe geleid dat er in enkele weken ongeveer 500 aanmeldingen voor een interview waren. Streefcijfer bij de interviews was een aantal van 180, verdeeld over starters, zij-instromers en (zeer) ervaren leraren en over de sectoren po, vo en mbo. In overleg met het ministerie is daarom de aanmeldmodule medio september afgesloten voor nieuwe aanmeldingen. Omdat er nog wel behoefte was aan aanmeldingen van startende leraren die zijn vertrokken, is voor die groep aanmelding wel mogelijk gebleven. Voorts zijn de nog geplande oproepen tot deelname aan het onderzoek afgelast. In de groep aanmelders zijn uiteindelijk 184 personen geselecteerd en geïnterviewd.

⁵ Binnen de groep zij-instromers is nog onderscheid te maken tussen 'zij-instromers in het beroep van leraar' en overige zij-instromers. Zij-instromers in het beroep van leraar combineren – na een geschiktheidsonderzoek - een gesubsidieerd verkort opleidingstraject tot leraar met een aanstelling als leraar op een school. Overige zij-instromers zijn alle volwassenen die een reguliere voltijdse of deeltijdse lerarenopleiding of een andere route volgden en veelal pas na diplomering een aanstelling kregen als leraar op een school. De groep bevroegden is te klein om binnen de groep zij-instromers dit onderscheid te maken.

Ad 2. Aanvullend onderzoek: schriftelijke opgave van vertrekredenen

Na het stopzetten van de aanmelding voor interviews is in overleg met het ministerie van OCW vastgesteld dat de input van alle 500 aanmelders waardevol zou zijn voor het onderzoek. Echter, al deze personen interviewen zou te veel tijd kosten en de oplevering van het eindrapport vertragen. Daarom is besloten om elke aanmelder die niet geïnterviewd kon worden, de mogelijkheid te geven om via een digitale link de persoonlijke motieven achter de baanwissel of het vertrek als leraar door te geven (alle starters kregen wel een uitnodiging voor een telefonisch interview). Daartoe is het interviewprotocol ten behoeve van de digitale vragenlijst beperkt tot drie hoofdvragen: (1) Waarom is iemand van baan gewisseld?, (2) Had iets (een verandering, een verbetering) op de oude werkplek het vertrek kunnen voorkomen? En (3) Welke verandering(en) in het onderwijs in het algemeen kan de vertrekkende motiveren om weer leraar te worden?

Respons interviews en aanvullende digitale link

In totaal zijn 184 personen online of telefonisch geïnterviewd en hebben 129 personen input gegeven via de digitale link. Het totale responsoverzicht is opgenomen in Bijlage I van dit rapport. Een verkort responsoverzicht is hieronder weergegeven.

In totaal hebben dus 313 personen input voor dit onderzoek geleverd. Hiervan waren er 128 werkzaam in het po, 133 in het vo en 52 in het mbo. Van alle 313 respondenten werkt 17% nu nog als leraar binnen dezelfde onderwijssector (15% in po, 21% in vo en 10% in mbo), werkt 11% als leraar binnen een andere onderwijssector, werkt 21% nog binnen het onderwijs in een andere functie of als zzp'er, heeft 11% momenteel geen werk en werkt 41% momenteel buiten het onderwijs (38% in po, 40% in vo en 50% in mbo).

Tabel 1 Responsoverzicht: percentages alle (ex-)leraren naar huidige functie

	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal, en uitgesplitst naar huidige functie:	Binnen het onderwijs: leraar dezelfde sector	Binnen het onderwijs: leraar andere sector	Binnen het onderwijs: andere functie, zzp	Buiten het onderwijs	Geen werk
Alle (ex-)leraren	Totaal	Totaal	100%	100%	17%	11%	21%	41%	11%
	Onderwijssector	Basisonderwijs	41%	100%	15%	11%	28%	38%	9%
		Voortgezet onderwijs	42%	100%	21%	10%	17%	40%	12%
		Middelbaar beroepsonderwijs	17%	100%	10%	13%	12%	50%	15%
	Aantal jaren ervaring	Ontbrekende informatie	2%	100%	60%	0%	20%	20%	0%
		Starter (3 jaar of minder)	20%	100%	18%	5%	15%	58%	5%
		Ervaren (4 t/m 10 jaar)	31%	100%	16%	14%	21%	38%	10%
		Zeervaren (>10 jaar)	48%	100%	15%	11%	23%	36%	15%
	Type contract	Ontbrekende informatie	1%	100%	50%	0%	0%	50%	0%
		Vast contract	75%	100%	16%	12%	23%	38%	11%
		Tijdelijk contract	23%	100%	18%	7%	14%	48%	13%
		Anders	1%	100%	0%	0%	25%	75%	0%

Zij-instromers vertrekken minder vaak helemaal uit het onderwijs

Uit het responsoverzicht blijkt voorts dat de ruim 80 zij-instromers in de responsgroep (alle bevestigden die ooit ander werk deden dan leraar) vooral in de mbo-groep zijn te vinden. In de mbo-groep heeft circa 60 procent eerdere werkervaring. In de po-groep en de vo-groep is dat respectievelijk 15 procent en 25 procent. Dat is ook niet vreemd; in het mbo komen nieuwe docenten vaak vanuit een eerdere beroepsachtergrond binnen en volgen ze daarna een traject dat leidt tot een Pedagogisch Didactisch

Getuigschrift met bevoegdheid tot lesgeven in het mbo. Al genoemd is dat in de mbo-groep ook het vaakst (bij de helft) voorkomt dat een leraar het onderwijs helemaal verlaat. Dat zou kunnen samenhangen met het feit dat de mbo-groep relatief veel zij-instromers telt. Die kunnen immers mogelijk relatief gemakkelijk weer terugkeren in hun oude beroep. Echter, uit een nadere blik blijkt dat de zij-instromers in de mbo-groep ongeveer net zo vaak (circa 40%) als de andere respondenten een functie buiten het onderwijs hebben gekregen. Het blijkt dat in deze groep bevroegden juist de mbo-docenten die *geen* zij-instromer zijn wat vaker buiten het onderwijs gaan werken. Datzelfde zien we overigens ook in de po- en vo-groep: ook daarin gaan de bevroegde zij-instromers wat minder vaak (een derde deel) dan de andere leraren buiten het onderwijs werken. Aantallen zijn echter te klein voor harde conclusies.

Ad 3. Deskresearch

Op basis van de onderzoeksvragen is de arbeidsmobiliteit in het onderwijs en in andere sectoren zoals met name de sectoren zorg & welzijn en het openbaar bestuur beschreven en vergeleken. De resultaten hiervan zijn weergegeven in hoofdstuk 4.

1.2.1 Begripsafbakening arbeidsmobiliteit

Arbeidsmobiliteit betreft in dit onderzoek elke situatie dat een werknemer van functie of baan wisselt. Hieronder valt in dit onderzoek het volgende *niet*:

- De uitstroom uit een beroep/sector vanwege *pensionering* of *arbeidsongeschiktheid*. Bij de vergelijking tussen het onderwijs en andere sectoren hebben we ook steeds enkel gekeken naar de uitstroom exclusief pensionering en arbeidsongeschiktheid.
- Personen die een andere hoofdfunctie krijgen en deels hun oude taken behouden. In het onderwijs betreft dat bijvoorbeeld de situatie dat een leraar schoolleider wordt en daarbij blijft lesgeven. Deze personen hebben we niet meegeteld en ook niet in de interviews betrokken, omdat ze feitelijk niet zijn vertrokken uit hun oude betrekking.

Voor het overige vallen *alle* baanwissels, binnen en buiten de sector, binnen de scope van dit onderzoek. Ook nemen we de leraren mee die na de opzegging of het ontslag nog werkzoekend zijn.

Bij de vergelijking met andere beroepen en sectoren moet in acht worden genomen dat het in arbeidsmarktonderzoek vaak om *uitval* of *uitstroom* gaat. Daarmee wordt bedoeld dat een werknemer helemaal niet meer in de sector of het beroep werkt. Bij startende leraren bijvoorbeeld wordt met uitval doorgaans bedoeld het aandeel jonge leraren dat na een bepaalde periode (1, 2 of 3 jaar) niet meer in het onderwijs werkt. Startende leraren die van school wisselen vallen niet onder deze uitval, maar wel onder de baanmobiliteit. Leraren die een andere functie (niet-lesgevend) binnen hun school krijgen, vallen evenmin onder deze definitie van uitstroom, maar zij zijn niettemin geen leraar meer. We focussen in dit onderzoek zowel op de baanmobiliteit (kernvraag: waarom ben je bij je vorige werkgever vertrokken?) als op de uitstroom uit het beroep (kernvraag: waarom ben je geen leraar meer?).

1.3 Leeswijzer

- Hoofdstuk 2 beschrijft op kwalitatieve wijze de resultaten van de bevraging van vertrokken leraren.
- Hoofdstuk 3 bevat een meer gekwantificeerd verslag van de bevraging van leraren.
- Hoofdstuk biedt een nadere, cijfermatige duiding van de arbeidsmobiliteit in het po, vo en mbo.

De samenvatting en conclusies zijn aan het begin van dit rapport opgenomen.

2 Vertrekredenen bij bevraagde leraren en docenten

Dit hoofdstuk doet verslag van de hoofdmoot van het onderzoek: de gesprekken met en de schriftelijke input van leraren die recent van baan zijn gewisseld. Het gaat om leraren die overstappen naar een andere school binnen dezelfde sector, leraren die een andere baan krijgen in dezelfde sector, die leraar worden in een andere sector, of die een andere functie dan leraar buiten de sector kregen. Bij de diverse hoofdmotieven bekijken we hierna ook waarheen de leraren met dat motief vertrokken zijn; dat levert enkele typerende verschillen op tussen motiefgroepen.

We starten met drie opmerkingen die de resultaten in context zetten.

Mogelijke bias: negatieve respondenten

In dit onderzoek waren we afhankelijk van degenen die zich voor een interview hebben aangemeld. Een voorbehoud bij de resultaten is dat vooral leraren met (heel) negatieve ervaringen zich voor een interview kunnen hebben gemeld. In de interviews bleek inderdaad soms dat een respondent sterk gemotiveerd was om de eigen negatieve ervaring te delen. Om te voorkomen dat we vooral deze groep spraken, is in de communicatie rond dit onderzoek benadrukt dat we een beeld wilden krijgen van alle ervaringen, ook de positieve. Naast negatieve verhalen is in de interviews inderdaad ook vaak gebleken dat respondenten, onverlet hun vertrek, per saldo positief waren over hun werk als leraar. Een flink deel van de respondenten werkt ook nog in het onderwijs, bij een andere school of in een andere onderwijssector. Per saldo lijkt de oververtegenwoordiging van negatieve ervaringen bij vertrekkers niet groot, maar moet bij het navolgende wel worden bedacht dat negatieve ervaringen toch overbelicht kunnen zijn.

Resultaten zijn niet representatief voor de ervaringen bij alle nog zittende leraren

Ten overvloede: de ervaringen van de bevraagde leraren zijn in ieder geval *niet* representatief voor de ervaringen bij alle, zittende leraren. De bevraagde leraren zijn immers vertrokken, andere leraren zitten, vaak per saldo tevreden met hun werk zo blijkt uit onderzoek, nog op hun oude werkplek. Hierbij past ook de opmerking dat deze rapportage enkel uitgaat van de getuigenissen van leraren zelf. Een wederhoor bij betrokken leidinggevenden - als die de bron van onvrede waren - was niet mogelijk en er kon dus niet worden geverifieerd of alles exact zo is gegaan zoals een bevraagde schetst. Dat is ook niet zo relevant voor dit onderzoek; het gaat er primair om hoe leraren zelf bepaalde situaties hebben ervaren.

Onderzoek is een momentopname in een turbulente periode (COVID-19)

Dit onderzoek richt zich op leraren die voor een belangrijk deel zijn vertrokken tijdens of in de nasleep van de COVID-19 pandemie. Zij hadden hierdoor te maken met de extra werkdruk die dit opleverde en met extra complexiteit vanwege verschillende, tijdelijke regels die vaak ook snel weer werden veranderd. Dit kan de resultaten hebben beïnvloed en bijvoorbeeld het aspect werkdruk in de vertrekmotieven hebben versterkt.

2.1 Analyse en ordening van de resultaten

De opdrachtgever heeft aangegeven vooral benieuwd te zijn naar de persoonlijke motieven van leraren. In de rapportage hebben we die - vaak samengestelde - motieven daarom zoveel mogelijk proberen te behouden. Het is echter niet zinvol om ruim 300 persoonlijke motieven te presenteren, zonder analyse of ordening. We hebben daarom bij de analyse van alle motieven de volgende stappen gezet.

- We hebben in de resultaten van de open vragen een scheiding aan proberen te brengen tussen een *hoofdmotief* c.q. een *directe aanleiding* voor het vertrek en andere motieven die ook een rol

speelden. In de analyse van de resultaten van de interviews en de digitale vragenlijst bleek dit echter vaak niet goed mogelijk. Veel respondenten gaven meerdere motieven op, waarbij ze niet steeds duidelijk maakten wat nu een bepalend (*primair*) motief en wat een bijkomende (*secundaire*) reden was. Doordat aan alle geïnterviewden ook is gevraagd om vertrekredenen in te schalen op het belang voor het vertrek (variërend van geen belang tot zeer belangrijk), hebben we een aanvullend inzicht in het belang van verschillende vertrekmotieven. De resultaten daarvan zijn nader beschreven in paragraaf 3.1 en zijn in dit hoofdstuk waar relevant ook kort belicht.

- De resultaten zijn daarna geordend op hoofdredenen. Dit leidde tot een tiental hoofdmotieven die in de praktijk kunnen leiden tot een vertrek als leraar bij een school. Die hoofdmotieven zijn op basis van de onderzoeksresultaten nader omschreven. Alle respondenten die spontaan een bepaald motief noemden, vormen samen een ‘*motiefgroep*’.
- Uit de onderzoeksresultaten zijn per motiefgroep drie persoonlijke verhalen geselecteerd die kenmerkend zijn voor de ervaringen van leraren in die motiefgroep. Daarbij is steeds gekozen voor een leraar uit het po, een uit het vo en een uit het mbo.
- Elk hoofdmotief is vervolgens nader in beeld gebracht, aan de hand van de volgende vragen:
 - Hoe vaak, in welke sector (*po, vo, mbo*) en door welk type leraar (*starter versus ervaren*) wordt het motief ongeveer genoemd door de respondenten?
 - Welke *andere* motieven hebben leraren met dit motief? C.q. welke andere motieven noemen zij significant vaker of minder vaak dan leraren in andere motiefgroepen?
 - Wat had deze leraren volgens henzelf kunnen behouden op de oude werkplek?
 - Waarheen vertrekken deze leraren?
- Voorts zijn de open antwoorden vergeleken met de antwoorden die leraren in elke ‘motiefgroep’ gaven op de vraag om het belang een aantal vertrekmotieven aan te geven op een 5-puntschaal (variërend van ‘niet’ tot ‘zeer belangrijk’). Voor zover daaruit nog vermeldenswaardige zaken blijken, zijn die hierna ook genoemd. Hiervoor kunnen alleen de resultaten bij de 184 geïnterviewde leraren meegenomen worden, omdat alleen aan hen deze vragen zijn voorgelegd. We hebben hierdoor van elke geïnterviewde in feite een dubbele input: wat ze *spontaan* zelf vertelden over hun vertrekreden(en) en wat ze daarna hebben aangekruist over het belang van een aantal voorgelegde motieven. Dit noemen we hierna ook wel de ‘*schaalvragen*’. Samengevat zijn de open antwoorden het meest bepalend voor de resultaten en leveren de resultaten van de schaalvragen in het voorliggende hoofdstuk aanvullende informatie op.

Aan het einde van dit hoofdstuk is voorts beschreven wat ex-leraren zou kunnen motiveren om weer leraar te worden en wat de geïnterviewden zouden adviseren aan de minister van OCW om vertrek van leraren te voorkomen.

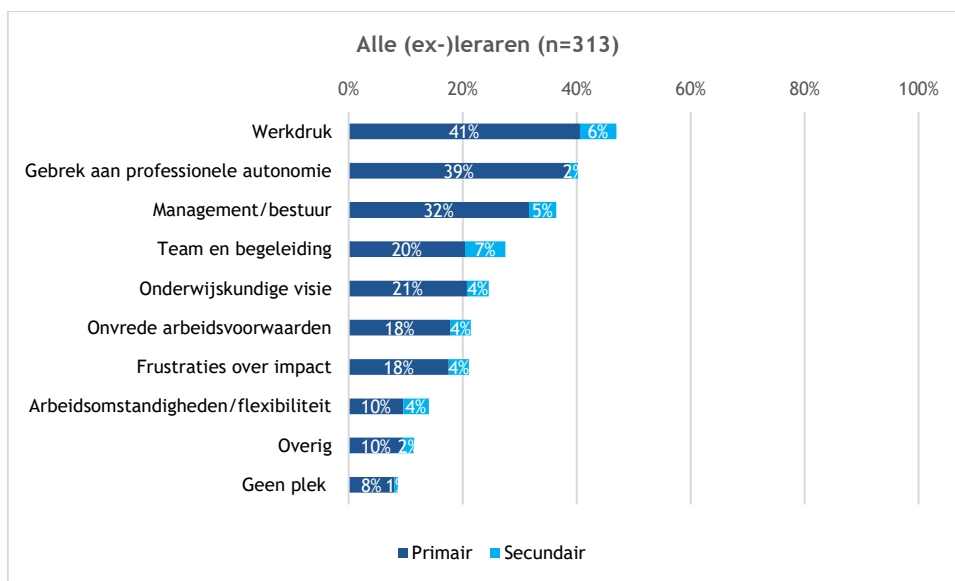
De tien hoofdmotieven

De hoofdmotieven zijn geselecteerd door binnen alle open antwoorden *alle* voorkomende motieven kort te omschrijven. Bijvoorbeeld ‘hoge werkdruk’, ‘verhuizing’ of ‘gebrek aan inhoudelijke uitdaging’. Hierna is binnen het onderzoeksteam bekeken welke motieven het vaakst voorkomen en welke motieven verwant zijn c.q. samen zijn te nemen tot een hoofdmotief. Streven was hierbij om maximaal tien hoofdmotieven te onderscheiden. Dit is gedaan om het aantal hoofdmotieven overzichtelijk te houden en om te borgen dat er per hoofdmotief voldoende scores zijn. Motieven met maar enkele scores zijn geschaard onder ‘overige redenen’. In de praktijk konden vrijwel alle motieven onder de tien hoofdmotieven worden geschaard.

De tien hoofdmotieven zijn hieronder kort beschreven, in volgorde van het aantal keren dat het motief spontaan is genoemd door respondenten (hieronder in Figuur 1 in procenten aangegeven).

Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. De figuur toont dat er een *kopgroep* is van drie vertrekmotieven die vaker worden genoemd dan andere motieven. Dat gaat om werkdruk (47%), gevolgd door gebrek aan professionele ontwikkeling/uitgekeken zijn op het beroep (41%) en onvrede over het management/bestuur van de school (37%). Doordat de bevroegde leraren vaak meerdere motieven noemen, zijn er ook leraren die twee of zelfs drie van de bovenstaande motieven noemen. De drie vaakst genoemde motieven worden overigens niet vaker dan andere motieven in samenhang genoemd door leraren (zie ook de analyse verderop van combinaties van motieven).

Figuur 1 Hoofdmotieven voor vertrek onder (ex-)leraren, naar aantal keren genoemd



Bron: Open antwoorden interviews en digitale vragenlijst.

‘Primair’ betreft redenen die zijn gemeld als een aanleiding voor het vertrek. ‘Secundair’ betreft motieven die aanvullend zijn genoemd als redenen die ook een rol speelden bij het vertrek. Vaak was in de analyse dit onderscheid niet goed te maken en zijn redenen gelabeld als een primair motief.

Omdat een hoofdmotief vaak toch meerdere motieven omvat, zijn de meeste hoofdmotieven hieronder nader onderverdeeld in twee, drie of vier motieven. In de nadere beschrijving hierna in deelparagrafen van de hoofdmotieven is dat verder uitgewerkt. Met deze uitsplitsing zijn feitelijk 24 motieven te onderscheiden. Het aantal keren dat deze 24 motieven zijn genoemd, is niet nader aangegeven; het aantal respondenten van 313 is te klein om zover door te differentiëren in de resultaten; de onzekerheidsmarges worden dan erg groot.

Het onderstaand overzicht geeft direct al aan hoe groot de diversiteit is aan vertrekmotieven bij leraren. Daarbij moet bovendien worden beseft dat wat voor de ene leraar een belangrijke vertrekreden is, voor een andere leraar geen rol hoeft te spelen of zelfs een blijfreden kan zijn. Een voorbeeld is het salaris; sommige leraren vinden dat laag en daarom een vertrekreden, andere leraren noemen het salaris juist goed en expliciet geen vertrekreden.

Overzicht van de tien hoofdmotieven met onderliggende motieven

1. Werkdruk, stress, belasting van het beroep - 47%

- Onder werktijd geen rust hebben (‘altijd moeten aanstaan’).
- Moeten overwerken, 24/7 beschikbaarheid.

2. *Gebrek aan persoonlijke uitdaging en professionele ontwikkeling - 41%*

- Zich vervelen, herhalend en routinematig werk hebben, te weinig inhoudelijke uitdaging ervaren.
- Toe zijn aan wat anders.
- Nu-of-nooit argument, vrees om vast te roesten in het beroep.

3. *Onvrede over de schoolleiding/het schoolbestuur - 37%*

- Gebrek aan begrip en waardering van de schoolleiding, klachten worden niet serieus genomen.
- Gebrek aan ondersteuning bij persoonlijke problemen zoals een burn-out of problemen met leerlingen/studenten of ouders.

4. *Gebrek aan begeleiding en aan samenwerking in het team, teamsfeer - 27%*

- Onvoldoende begeleiding bij de start als leraar.
- Gevoel er alleen voor te staan als leraar, gebrek aan contact met collega's, gebrek aan teamgeest.
- Buitensluiting, pesten, discriminatie en intimidatie door de schoolleiding.

5. *Onvrede over de onderwijskundige visie, gebrek aan autonomie - 25%*

- Oneens met onderwijskundige visie/lijn van de school.
- Geen ruimte of tijd voor innovatie zien, conservatisme.
- Geen professionele autonomie in de klas ervaren.

6. *Onvrede over (toepassing van) de arbeidsvoorwaarden (salaris) - 22%*

- Onvrede over de salarissen in het onderwijs en het salarisperspectief.
- Onduidelijk bevorderingsbeleid, idee dat eigen prestaties niet gehonoreerd worden.

7. *Frustraties over eigen impact als leraar - 22%*

- Individuele leerlingen/studenten onvoldoende aandacht kunnen geven.
- Moeite hebben met leerlingen/studenten met motivatie- en gedragsproblemen (en hun ouders).

8. *Werk en privé niet kunnen combineren, gebrek aan flexibiliteit - 14%*

Vanwege vaste lestijden niet flexibel kunnen inspringen op privé zaken zoals een ziek kind.

9. *Autonome factoren - 12%*

- Verhuizing, reistijd
- Gezondheid

10. *Geen plek: contract, ontslag - 9%*

- Vast in dienst, maar zonder vastigheid (kleine aanstellingen, flexibele inzet).
- Tijdelijk contract met onduidelijkheid of en wanneer het wordt verlengd.
- Ontslag vanwege geen plek/krimp.
- Ontslag vanwege disfunctioneren of een arbeidsconflict.

Combinaties van motieven

Zoals gezegd noemen veel respondenten meerdere redenen voor het vertrek. Er zijn 76 respondenten die maar één motief noemen, 101 die twee motieven noemen, 71 die drie motieven noemen, 36 die vier motieven noemen, 21 die vijf motieven noemen en 8 respondenten die zelfs zes of meer motieven noemden. Bij degenen die maar één motief opgaven, is het gebrek aan professionele ontwikkeling het

meest voorkomende motief (30%), gevolgd door werkdruk (18%) en overige redenen (13%). Omdat 'overige redenen' overall vrij weinig worden genoemd, is dat in deze motiefgroep relatief vaak de enige reden. Bij de leraren die meerdere motieven voor hun vertrek opgaven, hebben we nader bekeken welke motieven *significant* vaker of minder vaak in samenhang worden genoemd. Dat is hierna - in de deelparagrafen - ook steeds per motiefgroep beschreven. Kenmerkende samenhangen zijn als volgt:

- Werkdruk en frustraties over de eigen impact worden vaker samen genoemd.
- De relatie met de schoolleiding en onvrede over de onderwijskundige visie/professionele autonomie worden vaker samen genoemd.
- Teamsfeer/gebrek aan begeleiding en frustraties over de eigen impact worden vaker samen genoemd.

Het bovenstaande zegt dus wat over extra accenten binnen motiefgroepen. Dit laat onverlet dat de vaakst genoemde motieven, zoals hoge werkdruk, in *alle* motiefgroepen wel worden genoemd door een substantieel deel van de leraren in die motiefgroep.

De tien hoofdmotieven zijn hierna nader uitgewerkt en geïllustreerd met voorbeelden van bevraagde leraren. Doordat leraren vaak meerdere motieven opgaven, bevatten die voorbeelden vaak ook *andere* motieven naast het hoofdmotief dat het voorbeeld beoogt te illustreren. Weergegeven is dus het complete antwoord op de eerste vraag naar de persoonlijke vertrekredenen.

2.1.1 Werkdruk, stress, belasting van het beroep

Vaakst genoemd vertrekmotief in de open antwoorden is werkdruk. Bij werkdruk gaat het om diverse, samenhangende zaken. De werkdruk in de reguliere werktijden wordt in deze groep als hoog ervaren, waarbij ook alles om het onderwijs heen veel energie opslokt, zoals 'themaweken', projecten en contact met ouders. Daarbij komt dat er veel administratie en bureaucratie wordt gezien, met steeds meer tijd die nodig is voor verantwoording en vergaderen. Maar het belangrijkste punt in deze groep is de *grenzeloosheid* van het werk, het feit dat het werk continu ('24/7') blijft doorgaan, 'nooit af is' en waarbij respondenten in deze groep aangeven vaak ook in de avond en in het weekend te moeten werken. Regelmatig komt bijvoorbeeld voor dat er in de avond nog contact is over dringende zaken zoals dreigende lesuitval vanwege ziekte. Dit ervaart een deel van de bevraagde leraren als ongezond en stresserend. Een bijkomende frustratiefactor hierbij is nogal eens dat de betrokkene er noodgedwongen voor kiest om minder uren te werken om de werkdruk te verlagen, maar daarmee wel salaris inlevert.

Een belangrijk onderscheid is er bij werkdruk te maken tussen de reguliere werktijden en de tijd daarbuiten. Bij de werkdruk in de reguliere werktijden doelen leraren op het feit dat ze in de klas altijd 'aan moeten staan', steeds scherp moeten zijn en dat er nauwelijks momenten zijn om even rust te nemen of om rustig te lunchen. De werkdruk *buiten* schooltijden betreft dat veel leraren moeten overwerken om lessen goed voor te bereiden, toetsen na te kijken, et cetera.

Typerende casussen

Leraar A is een man met een onderwijsbevoegdheid po en meer dan 10 jaar leservaring in het basisonderwijs met een vast contract. Hij werkt nu in een andere functie dan leraar binnen het onderwijs. *"Redenen voor mijn baanwissel lagen vooral bij stress, de hoge werkdruk en daarmee samenhangende gezondheidsproblemen. Ook had ik problemen met de vele administratie, de beperkte doorgroeimogelijkheden, de veranderingen in de ouder- en leerlingenpopulatie die voor een extra belasting zorgden, de onderwijskundige visie van mijn school en een gebrek aan erkenning en waardering voor mij als leerkracht."*

Leraar B is een man met een tweedegraads bevoegdheid, met 0-3 jaar leservaring in het vo en een tijdelijk contract. Hij heeft nu een andere functie buiten het onderwijs.

“Ik heb het onderwijs ervaren als te stressvol, met veel overwerk. Ik had ook niet het gevoel dat ik een impact kon maken. Er zijn te veel leerlingen op één docent. Ik kampte hierdoor met een burn-out en heb lange tijd nachtmerries gehad. Ook de school liep organisatorisch minder goed en ik had onvoldoende begeleiding en weinig ondersteuning van de teamleiding. Ik wil absoluut niet terugkeren in het onderwijs. Toen ik leraar was moest ik hard werken voor weinig geld en was ik altijd chagrijnig. Nu moet ik me redelijk inspanssen voor veel geld en ben ik altijd blij.”

Leraar C is een vrouw met een tweedegraads onderwijsbevoegdheid met 4-10 jaar leservaring, werkzaam in het mbo met een vast contract. Ze heeft nu een met het onderwijs verwante functie buiten het onderwijs. *“Redenen voor mijn vertrek waren dat ik moeite had om mijn werk en privé te scheiden, de werkdruk was heel hoog. Ik was, denk ik, een goede docent maar het kostte me wel veel energie. Er is te weinig tijd en rust om je kerntaak als docent goed uit voeren. Daarnaast had ik behoefte aan meer inhoudelijke uitdaging. Ik wil niet meer in het onderwijs werken enkel als docent, ik zou het wel overwegen als er een combinatie mogelijk is met een andere, inhoudelijk interessante taak.”*

Hoe vaak ongeveer, in welke sectoren en bij welk type leraren komt dit motief voor?

Werkdruk is zoals gezegd de vaakst genoemde vertrekreden; ruim 40 procent van de respondenten noemt dit in de open antwoorden als een hoofdreden en nog eens zes procent meldt het aanvullend als reden. Naar sector bezien zijn er amper verschillen in de respondentengroep. Werkdruk wordt ook door alle typen leraren genoemd, maar het minst vaak door startende leraren (0-3 jaar ervaring). Zie ook het overzicht aan het eind van deze paragraaf.

Als we ook kijken naar de antwoorden op de schaalvragen, dan blijkt eveneens dat 46 procent van alle geïnterviewden werkdruk een (zeer) belangrijk motief vindt, geheel overeenkomstig dus de open antwoorden. ‘Overwerken’ echter wordt door alle geïnterviewden wat minder vaak (30%) aangekruist als (zeer) belangrijk motief. Dat indiceert dat het bij werkdruk vaak met name gaat om de werkdruk die leraren voelen onder de reguliere werktijden (altijd moeten ‘aanstaan’, te veel moeten doen op een dag).

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

De leraren die werkdruk een hoofdreden noemen, noemen daarnaast in hun open antwoorden significant vaker dan leraren in andere motiefgroepen ook het motief ‘frustraties over de eigen impact/leerlingen en studenten onvoldoende aandacht kunnen geven’ en het motief ‘geen (passende) plek’. Vermeldenswaardig is ook dat in deze motiefgroep een deel van hen (zij het niet significant vaker dan in andere motiefgroepen) ook melding maakt van routinematig werk en een gebrek aan (inhoudelijke) uitdaging. Daarbij wordt ook wel de combinatie van een *burn-out* en een *bore-out* genoemd. Dat wil zeggen dat deze leraren hard moeten werken, onder werktijd weinig rust krijgen en moeten overwerken, maar blijkbaar wel met taken waaraan betrokkenen weinig plezier, voldoening of inhoudelijke uitdaging beleven.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

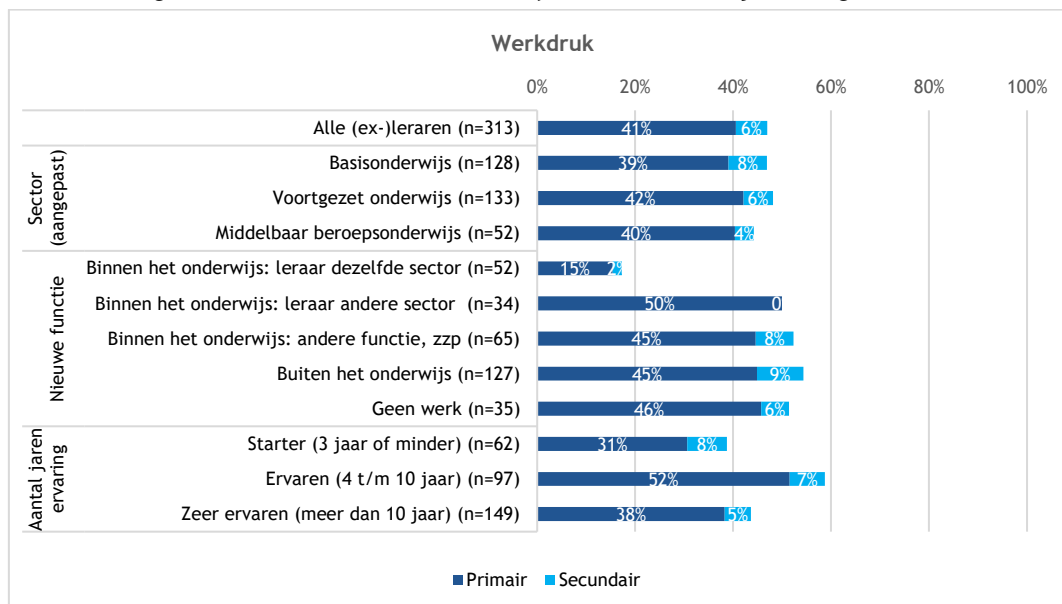
In deze motiefgroep meldt ongeveer 80 procent van de respondenten dat ze in principe wel behouden hadden kunnen worden op hun oude werkplek als leraar. De leraren konden in een open antwoord omschrijven wat hen dan op de oude werkplek had kunnen behouden. Daaruit blijkt dat de vaak genoemde verbetering - niet verrassend - minder werkdruk en/of een kleinere klas is. Andere vaak genoemde verbeteringen zijn meer ondersteuning en waardering van de schoolleiding (door ongeveer een kwart genoemd) en een andere, professionelere schoolleiding (ook door ongeveer een kwart genoemd).

Waar gaan deze leraren heen?

De leraren die werkdruk noemen als vertrekmotief gaan vaker dan leraren met andere motieven werken buiten de eigen onderwijssector. Het is hiermee relatief vaak een reden om niet meer als leraar te willen werken of om in een andere sector leraar te worden.

Overzicht motief werkdruk

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en onderwijservaring



Bron: interviews en digitale input

2.1.2 Persoonlijke uitdaging, gebrek aan professionele ontwikkeling

Een volgend belangrijk cluster van motieven betreft onvrede over de eigen professionele rol/uitdaging en ontwikkeling als leraar. In dit cluster van motieven zitten leraren die zijn uitgekeken op het beroep. Ze melden dat er binnen hun school te weinig ruimte en tijd is voor onderwijsontwikkeling en verdieping. Daardoor missen ze (inhoudelijke) uitdaging en dreigt verveling en ontstaat vrees voor routinematige en repetitieve taken en vrees om in herhaling te vallen. Het gaat bij deze leraren echt om een gebrek aan *inhoudelijke* uitdaging; ze ervaren vaak ook werkdruk, maar dan met taken die ze als routinematig ervaren. In deze groep melden sommige leraren ook dat het onderwijs voor hen een conservatieve werkomgeving is, waarin de school en collega's niet openstaan voor nieuwe ideeën en er ook geen tijd is of wordt vrijgemaakt voor de invoering van nieuwe ideeën. Een deel van de respondenten in deze groep meldt dat ze juist wel een interessante periode achter de rug hebben, waarin ze nieuw onderwijs en projecten hebben ontwikkeld en dat ze nu in een periode zitten dat ze vooral moeten uitvoeren/lesgeven, wat hen te weinig voldoening geeft. Deze leraren zien ook weinig perspectief op nieuwe inhoudelijke uitdagingen, omdat de 'klus klaar is' op hun plek. In dit cluster passen voorts ook meldingen dat het volgen van verdiepende nascholing of opleidingen niet werd gefaciliteerd of ondersteund door de schoolleiding of dat er niets werd gedaan met nieuw opgedane kennis en vaardigheden. In deze groep is een typerend opmerking dat er een vrees is om vast te roesten in het leraarsvak en niet meer weg te komen (de gevreesde 'ervaringsfuiik'). Een deel van deze leraren meldt ook het 'wel gezien te hebben' en 'toe te zijn aan wat anders'. De meest typerende vraag die de leraren in deze motiefgroep zich stellen is: *'Is dit wat ik de rest van mijn leven wil doen?'*

Een deel van de motieven in deze groep betreft het 'nu-of-nooit' argument. Deze meestal oudere leraren zijn vaak op zichzelf genomen nog wel (redelijk) tevreden over hun werk, maar ze zien zich niet 'als leraar

het pensioen halen'. Sommige vrezen dan alsnog in een burn-out te belanden of met demotivatie te gaan kampen. Ze willen niet die 'oude, tegen het pensioen aanzittende, licht verzuurde collega in een verder jong team' worden. Als zich dan een kans op ander werk voordoet, dan pakken deze leraren die aan. Maar in deze groep zitten ook juist *jonge* en *ambitieuze* leraren. Bij deze jongere leraren speelt vooral mee dat ze vinden dat het werk enerzijds veel druk oplevert, maar anderzijds in belangrijke mate ook routineus werk is met terugkerende elementen. Ook jonge leraren kunnen zich dan vrij snel gaan afvragen of ze tot hun pensioen leraar willen blijven. De angst om vast te roesten in het onderwijs, zich niet te ontwikkelen en later niet meer een andere baan te kunnen krijgen, speelt bij hen - ondanks hun jonge leeftijd - dus ook al mee.

Typerende casussen

Leraar A heeft een onderwijsbevoegdheid po met 4-10 jaar leservaring in het basisonderwijs, met een vast contract. Ze werkt nu als docent in een andere onderwijssector (ho).

"De belangrijkste reden is dat ik ontwikkelingsperspectief miste in het po. Ik was nog jong toen ik voor het eerst alleen voor de groep stond. Ik dacht toen al: 'Ga ik dit voor de rest van mijn leven doen?' Toen ben ik met de lerarenbeurs een master gaan doen en wilde ik graag mijn nieuwe kennis in de praktijk brengen. Hier is in het basisonderwijs echter geen ruimte voor, in het hoger onderwijs waar ik nu werk wel. Een combinatiefunctie waarin ik theorie met praktijk kan verbinden en bovenschoolse mogelijkheden zou me wel weer aan het po kunnen binden."

Leraar B is een man met een tweedegraads onderwijsbevoegdheid met 4-10 jaar leservaring in het vo, met een vast contract. Hij heeft nu een andere functie buiten het onderwijs.

"Er zijn meerdere samenhangende redenen voor mijn vertrek als leraar. Ik vond mezelf te jong om altijd als docent te blijven werken en hoe langer ik als docent zou blijven werken hoe moeilijker het zou zijn om er weer uit te komen. Ik kon snel groeien in het onderwijs, en uiteindelijk had ik alles wat ik leuk vond in het onderwijs al gezien; ik had niks meer wat ik wilde bereiken. Elk jaar was een beetje hetzelfde. Je spreekt ook de hele dag kinderen en eigenlijk weinig volwassenen; je ziet je collega's vrij weinig. Daar kies je als leraar uiteraard voor, maar dat vond ik uiteindelijk minder leuk worden. Mijn vertrek had dus niks of weinig met het leraarschap of de school zelf te maken, ik kijk daarop positief terug, ik wilde gewoon wat anders. Het is ook niet denkbaar dat ik weer leraar ga worden in de toekomst."

Leraar C is een man en zij-instromer met een tweedegraads onderwijsbevoegdheid, met 4-10 jaar leservaring in het mbo, met een vast contract. Hij heeft nu een andere functie buiten het onderwijs

"Ik ben zij-instromer en verzorgde bij mijn werkgever, voordat ik leraar in het mbo werd, ook al scholing. Ik ben toen gedetacheerd als leraar in het mbo en heb vervolgens mijn tweedegraads bevoegdheid gehaald terwijl ik les gaf. Maar al snel daarna begon het te knagen: ik zag geen uitzicht op groei en op doorleren. Ik kwam stil te staan voor mijn gevoel. Ik zag om mij heen ook oudere leraren die het prima vonden om op routine les te geven. Dat vond ikzelf niet voldoende, ik wilde meer uitdaging en minder routine en minder herhaling. Al snel vroeg ik me hierdoor af: 'Ga ik dit nog 30 jaar doen?' Het lesgeven was voor mij te veel van hetzelfde. Ik miste ook de diepgang, met name in de lessen aan eerstejaars studenten, die inhoudelijk te eenvoudig waren. Ik wilde meer de ontwikkelkant op en bijblijven in mijn vakgebied. Ik vond dat veel meer in mijn nieuwe baan. Ik heb dan ook geen spijt van mijn vertrek. Ik kijk echter zeker niet negatief terug op het onderwijs; ik ben mijn mbo-school dankbaar voor de faciliteiten en de mogelijkheden om de lerarenopleiding te volgen in werktijd. Daar zitten dus geen issues."

Hoe vaak ongeveer en in welke sectoren en bij welk type leraren komt dit motief voor

Gebrek aan professionele ontwikkeling en uitgekeken zijn op het beroep is een van de vaakst genoemde motieven. Bijna 40 procent van de bevroegde leraren noemt dit spontaan een hoofdreden. Daar komt nog een paar procent bij als we degenen meetellen die dit aanvullend noemden. We zien bij dit motief geen

grote verschillen naar sector in de respondentengroep; wel lijkt het in de mbo-groep wat minder vaak een issue te zijn. Startende leraren melden dit motief het minst vaak en ervaren leraren juist iets vaker dan zeer ervaren leraren. Leraren met een vast contract geven deze reden voorts wat vaker op dan leraren met een tijdelijk contract en zij-instromers geven het minder vaak aan dan andere leraren. Zie verder ook het overzicht aan het einde van deze paragraaf.

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

De leraren die een gebrek aan persoonlijke ontwikkeling een hoofdreden noemen, noemen spontaan - in hun open antwoorden - andere motieven niet significant vaker of minder vaak dan andere leraren.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

In deze motiefgroep geeft een relatief groot deel (ongeveer een derde) aan dat ze op geen voorwaarde behouden hadden kunnen worden op de oude werkplek. Deze leraren waren hiermee echt 'klaar' op de oude werkplek. Bij degenen die aangeven wel behouden hadden kunnen worden (twee derde deel), meldt de grootste groep - niet verrassend - dat meer uitdagende taken hen had kunnen binden. Maar ook bijna net zo vaak wordt een lagere werkdruk of meer waardering en ondersteuning van de schoolleiding genoemd. In de groep die had kunnen blijven, lijken hiermee naast de wens om meer uitdaging te hebben ook andere zaken mee te spelen.

Waar gaan deze leraren heen?

Gebrek aan professionele ontwikkeling is een motief dat relatief vaak tot uitstroom uit een lesgevende taak in de oude sector leidt. De respondenten in deze motiefgroep willen dus vaak echt wat anders en niet meer in de oude sector lesgeven. Ze gaan wel gemiddeld vaak in een *andere* onderwijssector lesgeven; dat kan ook het hoger onderwijs zijn, waarbij bijvoorbeeld meermaals docent aan een lerarenopleiding als nieuwe betrekking is genoemd. Weer gaan lesgeven in de oude onderwijssector is voor een deel van de respondenten in deze motiefgroep enkel een optie als ze het lesgeven kunnen combineren met andere, inhoudelijke uitdagingen.

Overzicht motief gebrek aan persoonlijke uitdaging en ontwikkeling

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en onderwijservaring



Bron: interviews en digitale input

2.1.3 De hiërarchische relatie met de schoolleiding/het schoolbestuur

Het volgende cluster van motieven heeft te maken met een als negatief ervaren werkverhouding tussen leraar en schoolleiding, waarbij vooral ondersteuning en begrip bij de leiding en het bestuur worden gemist. Leraren in deze groep klagen over een incapabele, incompetente leiding of schoolbestuur en een door hen ervaren grote afstand van de schoolleiding/het schoolbestuur tot de werkvloer. Deze leraren hebben de indruk dat de schoolleiding vooral bezig is met andere zaken en weinig aandacht en begrip heeft voor de problemen, behoeften en wensen van leraren. En dat de schoolleiding de leraren ook niet goed kán ondersteunen in hun werk en ontwikkeling. Leraren in deze groep zien wel veel aandacht bij de schoolleiding voor bijvoorbeeld het lerarentekort en het dichtlopen van gaten in de bezetting, maar vaak over de hoofden van leraren heen, waarbij leraren het gevoel kunnen hebben dat ze als louter uitvoerende krachten worden gezien die niet te veel moeten klagen en waarbij de schoolleiding klachten ook niet voldoende serieus neemt. Leraren in deze groep melden ook een gebrek aan ondersteuning van de schoolleiding als ze persoonlijke problemen hebben, zoals een burn-out, of als ze bijvoorbeeld problemen hebben met leerlingen/studenten of ouders. Leraren in deze groep ervaren voorts een gebrek aan faciliteiten om het werk als leraar te vergemakkelijken of om de taaklast te verminderen. Samengevat voelt deze groep zich door de leiding te veel voor lief genomen en worden problemen van leraren volgens hen vaak pas serieus genomen door de schoolleiding als het al te laat is.

Belangrijk is het om in deze groep een verschil te maken tussen de direct leidinggevende/teamleider en de hogere leidinggevende dan wel het schoolbestuur. Vaak (maar niet altijd) ervaart een leraar in deze groep wel steun van de teamleider; de onvrede richt zich meestal op het hogere directie- en bestuursniveau.

Typerende casussen

Leraar A is een leerkracht met meer dan 10 jaar leservaring in het po, die nu een functie buiten het onderwijs heeft.

“Ik zag slecht leiderschap bij bestuurders; ik werd onvoldoende gefaciliteerd in het uitvoeren van mijn werkzaamheden, waardoor mijn batterij volledig is leeggelopen. Na lang volhouden heb ik besloten mijn energie in ander werk te steken, werk waar ik ook weer energie van krijg in plaats van energie weggeef. Het is letterlijk water naar de zee dragen. Het bestuur stelt eisen aan kwaliteit, noemt zich 'koploper', maar investeert niet; niet in scholing, niet in materiaal en niet in personeel. Er is onvoldoende ruimte voor persoonlijke ambities, doorgroeimogelijkheden of bovenschoolse taken, ondanks diverse diploma's en expertises zoals Master Special Educational Needs in het team.”

Leraar B is een vrouw met een eerstegraadsbevoegdheid die op verschillende scholen in het vo in totaal 4-10 jaar leservaring heeft. Ze had een tijdelijk contract op de vorige school en werkt nu op een andere school in het vo.

“Ik ben al vaker geswitcht van school. Het ligt vaak aan slecht management. Het management is vaak slecht geschoold, heeft geen oog voor docenten. De waardering van het management (en ook van leerlingen) voor mij als leraar ontbreekt helemaal. Extra taken buiten de lessen (pauzesurveillance, uitjes en vergaderingen op vrije dag) zijn niet geregeld, het komt er gewoon bij en wat de taakuren daarvoor precies zijn hoor je nooit van tevoren. Iedereen wordt ook zo maar mentor gemaakt, zelfs beginnende docenten, terwijl ze daar geen scholing voor hebben gehad in de opleiding. Dat is niet altijd leuk en het mentorschap kost ook veel meer tijd. De werkdruk is sowieso hoog. Nu heb ik vanwege het lerarentekort in dezelfde tijd twee extra klassen. Ik zit ook alweer bijna tegen overspannenheid aan. Elk jaar heb ik wel weer naar een andere baan gezocht, om mijn situatie te verbeteren, nu overweeg ik om iets buiten het onderwijs te zoeken, maar ik weet nog niet goed wat.”

Leraar C is een vrouw met een tweedegraads lesbevoegdheid, een vast contact en 0-3 jaar leservaring in het mbo.

“Ik had een zware start als leraar, maar de schoolleiding nam mijn klachten daarover niet serieus; mijn klachten werden weggewoven, het hoorde bij de start als docent vond de leiding. Pas toen ik mijn vertrek aankondigde, werd er serieuzer over gesproken en ook over een manier om me wel te behouden voor het onderwijs. Maar dat ervoer ik niet als effectief of oprecht. Lesgeven vond ik heel leuk, maar werken in een onderwijsteam vond ik uitdagend. Ik miste steun en begeleiding in het begin. Daardoor kwam ik in een stressspiraal, die ik niet kon doorbreken. Anderzijds miste ik juist de inhoudelijke uitdaging. Ik zag veel waan van de dag, waarbij ik steun miste om de juiste keuzes te maken. Steeds had ik hierdoor het gevoel dat ik achter de feiten aanliep, doordat ik dingen te laat of niet wist die voor ervaren collega's vanzelfsprekend waren. Daardoor had ik ook het gevoel er alleen voor te staan. Ook moest ik veel overwerken, mede vanwege mijn positie als starter waardoor ik bepaalde (praktische) dingen niet wist. Doordat ik fulltime werkte, werd dat dus in het weekend doorwerken. Ik raakte hierdoor het plezier kwijt in het onderwijs. Ik had nooit de tijd om me echt op goed en leuk onderwijs zelf te richten met leuke, inspirerende, actuele lessen; ik werd te veel opgeslokt door randzaken en zaken die ik nog niet wist en zelf moest uitzoeken.”

Hoe vaak ongeveer en in welke sectoren en bij welke leraren komt dit motief vooral voor?

In totaal is dit door ongeveer een derde deel van de respondenten een belangrijk motief genoemd. Als we de respondenten hierbij optellen die dit aanvullend een motief noemen, dan gaat het om 37% van alle respondenten. Naar sector bezien zijn er enige verschillen; het motief is wat minder vaak in de po-groep genoemd en wat vaker door de respondenten vanuit het mbo. Startende leraren noemden dit motief wat minder vaak dan (zeer) ervaren leraren. Zie ook het overzicht aan het einde van deze paragraaf. Als we ook kijken naar de antwoorden op de schaalvragen dan kruist 40 procent van alle geïnterviewden (iets meer dan uit de scores van alle open antwoorden blijkt) aan dat de schoolorganisatie/-leiding een (zeer) belangrijke vertrekreden was.

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

De leraren in deze motiefgroep, noemen daarnaast spontaan significant vaker ook de rol van het eigen team/een tekort aan begeleiding en onvrede over de onderwijskundige visie/gebrek aan professionele autonomie als vertrekmotieven.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

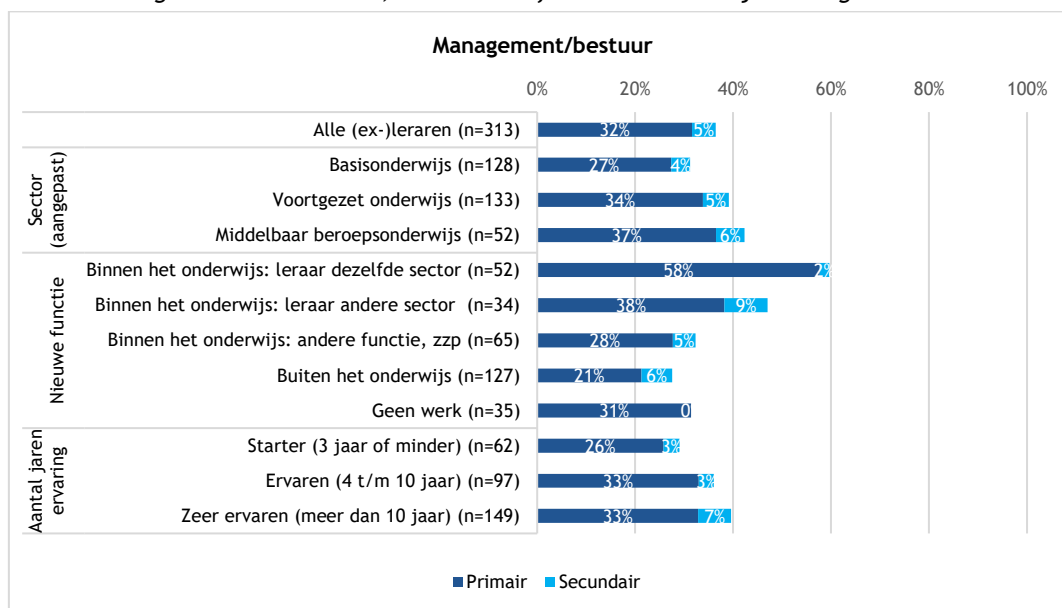
In deze groep meldt een relatief groot deel (ruim 80%, tegenover 75 % bij alle bevroegde leraren) dat ze behouden hadden kunnen worden op de oude werkplek. De meeste van hen melden hierbij dat een andere, meer ondersteunende directie veel had uitgemaakt en dat ze in dat geval vermoedelijk nog op de oude school hadden gewerkt. De ervaren problemen hangen hiermee sterk samen met *personen* en de persoonlijke stijl van leidinggevend. Een deel van de respondenten meldt bij de vraag naar wat hen had kunnen behouden dan ook kortweg ‘beter of ander leiderschap’ van de schoolleiding. Soms is ook gerapporteerd dat de situatie helemaal veranderde (ten positieve of ten negatieve) toen de schoolleiding wisselde.

Waar gaan deze leraren heen?

De leraren in deze motiefgroep gaan relatief vaak werken als leraar op een andere school in dezelfde sector en - in wat mindere mate - ook vaker als leraar in een andere onderwijssector. Dat indiceert opnieuw dat een substantieel deel van deze respondenten de onvrede die ze hadden, verbinden met de specifieke situatie bij hun oude werkgever/school en minder met het werken als leraar in het algemeen.

Overzicht motief relatie met de schoolleiding

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en onderwijservaring



Bron: interviews en digitale input

2.1.4 Collegiale verhouding met team en/of teamleider, gebrek aan begeleiding

Kern van deze motieven is dat leraren zich er alleen voor voelen staan en weinig teamgeest ervaren. Bij jonge leraren betreft dat vaak het gevoel in het diepe gegooid te worden en te weinig begeleiding hebben bij de start als leraar. Bij meer ervaren leraren gaat het eerder om het gevoel op een eiland te werken en geen uitwisseling of samenwerking met of steun in het team te hebben. Soms wordt expliciet het gemis aan professioneel, verdiepend contact met andere volwassenen genoemd en vindt men het contact met enkel jonge mensen niet (meer) genoeg. In dit cluster van motieven passen voorts ook gevoelens van buitensluiting, pesten, intimidatie door de schoolleiding en discriminatie waardoor een leraar zich ongemakkelijk of alleen kan voelen in het team of op school.

Typerende casussen

Leraar A is een vrouw met de academische pabo als opleiding en 4-10 jaar leservaring in het po, laatstelijk met een tijdelijk contract. Ze werkt nu in het hoger onderwijs.

“Ik miste peers, mijn collega's niet. In vergaderingen zat ik op hele andere lijnen dan de anderen. Iedereen zat in de bubbel van zijn eigen klas. Dat kwam ook mede door het lerarentekort, daardoor zat iedereen fulltime in de klas. De visie op onderwijs stoorde me, de visie op onderwijs dat iedereen het zelf kon invullen. Ik ben academisch opgeleid en ik wilde juist de structuur zoeken, de overstijgende rode draad. Ik vond dat dat nodig was, mijn collega's niet. Doordat iedereen in de bubbel zat van zijn eigen klas, was het ook moeilijk om lastige leerlingen door te geven als die in een hogere groep kwamen bij een andere leerkracht, dat verhoogde voor iedereen de werkdruk. Wat ook niet helpt is het onbegrip vanuit samenleving voor de leraar.”

Leraar B is een vrouw en zij-instromer met een eerstegraads onderwijsbevoegdheid met een vast contract en 0-3 jaar leservaring in het vo. Ze is nu leraar op een andere vo-school.

“Ik kreeg op mijn oude school als starter en zij-instromer geen of nauwelijks begeleiding. Het geld dat de school van de overheid kreeg voor begeleiding aan zij-instromers werd niet gebruikt, dat werd gewoon in de lumpsum gestopt. Ik heb bij de schoolleiding aangegeven dat ik meer begeleiding wilde en nodig had, maar daar waren ze niet gevoelig voor. Op mijn oude school was er ook geen samenwerking tussen de

leraren. Iedereen deed alles voor zichzelf. Op de school waar ik nu lesgeef, geldt gelukkig het omgekeerde.”

Leraar C is een vrouw met een tweedegraads onderwijsbevoegdheid, met 0-3 jaar leservaring in het bo, vso en laatstelijk het mbo, met een tijdelijk contract. Ze heeft nu een functie buiten het onderwijs.

“Ik ervoer op mijn laatste school een sterk contrast met een eerdere (basis)school waar ik werkte. Op die eerdere school was er een heel fijn team dat echt samen het onderwijs droeg. Op de laatste mbo-school in een andere regio (zeer sterk stedelijk) was de werkcultuur heel anders. Het was heel individualistisch, ieder deed zijn eigen lessen, er was geen gezamenlijke teamgeest. Daarbij kwam dat er op mijn laatste werkplek ook meer controle en minder vertrouwen was. Elke leerkracht moest verplicht op school zijn van 8 tot 17 uur; je mocht niet thuis nakijken, maar ook niet langer blijven dan tot 17.30 uur. Er was daardoor weinig vrijheid en flexibiliteit. Ook kreeg ik op de eerste school waar ik werkte wel, maar op de latere werkplek niet meer de uren begeleiding waar startende leraren recht op hebben. Ook speelde mee dat op de school in de grote stad de diversiteit en ook de problemen bij een flink deel van de studenten voor mij erg groot waren. Ik was diverse klassen gewend, maar dit was (te) ver van mijn bed.”

Hoe vaak ongeveer en in welke sectoren en bij welke leraren komt dit motief voor?

Dit is bij ongeveer 20 procent van de respondenten een belangrijk motief als we kijken naar de open antwoorden. Dit stijgt naar 27 procent als we degenen meetellen die dit motief aanvullend noemen. Naar sector bezien zijn er geen verschillen. Een verschil is er naar werkervaring; starters noemen dit motief het vaakst en de zeer ervaren leraren duidelijk minder vaak. Bij starters speelt met name het gebrek aan begeleiding. Bij de ervaren leraren speelt vaker dat er behoefte is aan werk waarin ze ‘echt samenwerken met andere professionals’ en niet enkel solo voor de klas staan. Het derde motief - buitensluiting, pesten, intimidatie, discriminatie - is maar heel weinig spontaan genoemd als primair hoofdmotief. Intimidatie is twee keer expliciet genoemd als motief, waarbij het een keer de schoolleiding betrof en een keer intimidatie door leerlingen/ouders. Wel noemt een deel van de respondenten ‘onbetrouwbaar gedrag’ bij de schoolleiding (niet houden aan afspraken, regels naar eigen inzicht toepassen, zaken verzwijgen). Dat is vaker genoemd als onderdeel van onvrede over met name de toepassing van arbeidsvoorwaarden en over een gebrek aan ondersteuning en waardering door de schoolleiding. Klachten daarover zijn niet altijd direct onder intimidatie te scharen, maar duiden wel op een door de leraren ervaren verschil in machtsverhouding tussen schoolleiding en leraar. Dat betreft samen een groter deel van de respondenten. Zie verder ook het overzicht aan het einde van deze paragraaf.

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

De leraren die team/begeleiding een hoofdreden noemen, noemen daarnaast significant vaker spontaan ook onvrede over de schoolleiding en frustraties over de eigen impact als leraar als motief.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

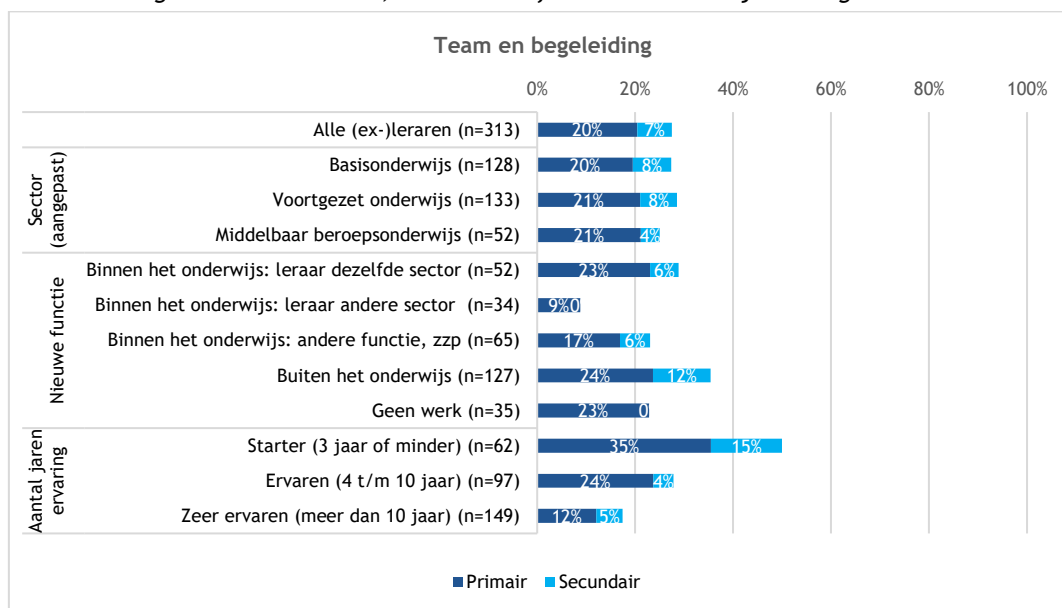
In deze groep meldt het overgrote deel (circa 90%) dat ze naar eigen zeggen behouden hadden worden op de oude werkplek als leraar. Deze respondenten noemen een brede waaier aan verbeterpunten die hen op de oude plek had kunnen houden en niet alleen of duidelijk vaker punten die direct samenhangen met het hoofdmotief, zoals meer en betere begeleiding van starters.

Waar gaan deze leraren heen?

Deze respondenten in deze motiefgroep stapten wat vaker over naar een andere school in dezelfde sector. Ze gingen ook vaker werken buiten het onderwijs.

Overzicht motief teamsfeer/gebrek aan begeleiding

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en onderwijservaring



Bron: interviews en digitale input

2.1.5 Onderwijskundige visie, professionele autonomie

Een deel van respondenten meldt dat ze het niet eens zijn of niet kunnen of willen werken met de visie en de onderwijskundige benadering of innovaties binnen de school (botsende onderwijsvisies). Sommige willen juist innovaties, die er niet doorheen komen. Sommige leraren noemen daarbij ook een gebrek aan visie bij de schoolleiding en collega's en een focus op cijfers in plaats van leerlingen/studenten bij de schoolleiding. In dit cluster aan motieven past ook dat een deel van de respondenten zich beperkt en 'betutteld' voelt door de schoolleiding en zich niet vrij voelt om het onderwijs aan de leerlingen/studenten naar eigen inzicht in te richten (gemis aan professionele ruimte en autonomie).

Typerende casussen

Leraar A is een vrouw met een onderwijsbevoegdheid po en meer dan 10 jaar leservaring in het basisonderwijs, met een vast contract. Ze is nu werkzaam als zelfstandige/zzp'er anders dan leraar, veelal voor het onderwijs.

"Ik was het niet eens met hoe het onderwijs is ingericht. Het onderwijs is veel te prestatiegericht. Voor de leerlingen die maatwerk nodig hebben in gedrag is er bijna geen aandacht. Ik wilde het onderwijs veranderen en als zzp'er heb ik hier van buitenaf meer ruimte voor."

Leraar B is een man met een eerstegraads onderwijsbevoegdheid, met 4-10 jaar leservaring in het vo, met een vast contract. Deze leraar is overstapt als leraar naar een andere vo-school.

"Ik ben samen met enkele collega's succesvol weggepest door collega's en de schoolleiding. Het voelde voor mij als de keuze tussen een burn-out krijgen of een baan op een andere school zoeken. Aanleiding was de samenwerking rondom een onderwijsvernieuwing. Ik wilde heel graag het onderwijs vernieuwen en enkele collega's ook. Maar andere collega's niet. Daardoor zijn de collega's in het team tegenover elkaar komen te staan. De schoolleiding heeft vervolgens partij gekozen voor de leraren die niet wilde vernieuwen. De keuze om te vertrekken viel me zwaar. Met sommige collega's had ik een zeer goede samenwerking; voor hen zou ik echt niet hebben willen vertrekken. Ik heb op mijn nieuwe school nu een tweedegraads aanstelling in de onderbouw. Op mijn oude school had ik een eerstegraads aanstelling in de bovenbouw. Deze lagere functie heb ik niet gewenst, maar ik wilde heel graag weg bij de oude school."

Leraar C is een man met een PDG met geschiktheidsverklaring mbo, meer dan 10 jaar leservaring in het mbo, met een vast contract. Hij heeft nu een andere functie buiten het onderwijs.

“Ik had last van een gebrek aan professionele autonomie in combinatie met top-down opgelegde veranderingen die niet het belang van het onderwijs of van de student voorop hadden staan. Ondanks dat de zeggenschap van leraren formeel via het Professioneel Statuut is geborgd komt daar in de praktijk weinig van terecht. Het "hoe" van het onderwijs wordt steeds meer bepaald vanachter een bureau, nadat een bestuurder weer eens ‘geïnspireerd’ is geraakt door een nieuwe aanpak. De ervaring van de werkvloer wordt niet op waarde geschat of zelfs niet meegenomen. We doen in mijn opinie onze studenten daarmee ernstig tekort.”

Hoe vaak ongeveer, in welke sectoren en bij welk type leraren komt dit motief voor

Onvrede over de onderwijskundige visie en over gebrek aan professionele autonomie wordt in totaal door ongeveer een kwart van de bevroegde leraren genoemd, waarvan ruim 20 procent het een belangrijke reden noemt. Deze vertrekreden wordt wat vaker benoemd in de vo-groep dan in de po- en mbo-groep. Het wordt voorts vaker benoemd naar mate de ervaring als leraar/docent toeneemt: de zeer ervaren leraren noemen dit motief het vaakst, de starters het minst vaak. Dit indiceert dat naar mate het aantal ervaringsjaren groeit, een deel van de leraren kritischer kijkt naar de onderwijsvisie van de school en hun eigen positie daarin. Zie ook het overzicht aan het einde van deze paragraaf.

Als we ook kijken naar de resultaten van de schaalvragen dan blijkt dat de geïnterviewden wat vaker (31%) dan uit de open antwoorden blijkt, een gebrek aan professionele autonomie aankruisen als (zeer) belangrijke vertrekreden. De onderwijsvisie van de school sec noemt juist een kleiner deel (15%) een (zeer) belangrijk vertrekmotief. Daarbij is wel ook zichtbaar dat de ervaren leraren (>10 jaar ervaring) binnen de respondentengroep relatief vaak problemen hebben met ‘onderwijsinnovaties/veranderingen in de onderwijsvisie (26%) en met ‘veranderingen in de organisatie van de school’ (36%) oftewel die als vertrekreden noemen.

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

De leraren die onderwijskundige visie/autonomie als een hoofdreden noemen, noemen daarnaast significant vaker ook spontaan onvrede over de schoolleiding en frustraties over de eigen impact als leraar als vertrekredenen.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

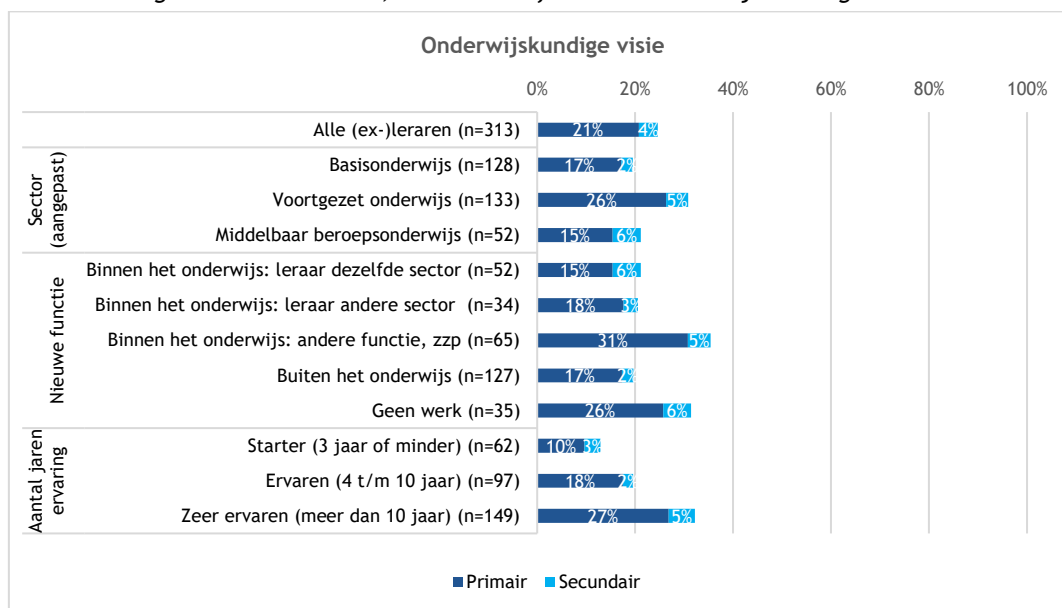
Respondenten in deze motiefgroep melden ongeveer net zo vaak (77%) als de andere leraren dat ze behouden hadden worden op de oude werkplek. Net als in veel andere motiefgroepen noemen deze respondenten hierbij een brede waaier aan verbeteringen die ze had kunnen behouden. Vaakst genoemd zijn een professioneler team of schoolleiding, meer waardering en ondersteuning vanuit de schoolleiding voor de leraar en meer autonomie.

Waar gaan deze leraren heen?

Deze respondenten werken bovengemiddeld vaak in een andere functie dan leraar in het onderwijs.

Overzicht motief onderwijskundige visie/ gebrek aan autonomie

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en onderwijservaring



Bron: interviews en digitale input

2.1.6 Onvrede over (toepassing van) de arbeidsvoorwaarden

Leraren in deze groep zijn ten eerste vaak ontevreden en gefrustreerd over hoe de schoolleiding de arbeidsvoorwaarden *toepast*. Deze leraren klagen vaak over een te lage inschaling, over de concrete toepassing van de functiemix, over onduidelijke bevorderingsnormen, over tijdelijke of kleine aanstellingen en over een schoolleiding die zich niet houdt aan afspraken over aanstelling, bevordering en arbeidsvoorwaarden. De frustraties richten zich daarbij met name op onduidelijkheden en onzekerheden waardoor betrokken leraren zich afvragen wat ze niet goed doen of waarom ze niet bevorderd worden (en andere leraren wel). In deze groep is ook opgemerkt dat scholen kunnen marchanderen met personeel en aanstellingen en soms kiezen voor de laagste kosten waarbij een leraar bijvoorbeeld de indruk kan hebben dat een stagiair zonder lesbevoegdheid boven een duurdere maar bevoegde leraar gaat. Ook zijn er in deze groep frustraties bij degenen met een tijdelijk contract over het feit dat de verlenging van het contract vaak erg laat bekend wordt, wat tot veel onzekerheden leidt. Dit zijn, nadrukkelijk gesteld, situaties zoals leraren die ervaren. Dit onderzoek voorziet niet in een weerwoord van schoolleiders/besturen of in een check of geschetste situatie exact zo zijn gegaan. Kern van dit onderzoek is hoe leraren het ervaren.

Een ander deel van de leraren in deze motiefgroep noemt simpelweg het algemene salarisniveau in het onderwijs als vertrekmotief. Zij melden dat in het algemeen het salaris en de salarispectieven in het onderwijs minder zijn dan bij andere baanmogelijkheden. Dit is te onderscheiden van het hierboven beschreven deel van de respondenten die zich niet goed behandeld voelt *binnen* de ruimte die de arbeidsvoorwaarden bieden; deze leraren kunnen immers nog wel tevreden zijn over het algemene salarisniveau in het onderwijs of althans dat niet als vertrekreden zien.

Typerende casussen

Leraar A is een vrouw met een onderwijsbevoegdheid po (academische pabo) en 4-10 jaar leservaring in het basisonderwijs met een vast contract. Ze werkt nu in een functie buiten het onderwijs.

“Het lesgeven had ik goed onder de knie. Ik miste uitdaging. Ik was daarom ook onderzoeker op bestuursniveau, maar ik werd daar niet naar betaald. Dat heb ik aangekaart bij de personeelsafdeling, maar daar werd niet goed op gereageerd. De financiële beloning was hierdoor niet goed in balans met het

werk dat ik deed. Daarnaast vond ik het contact met sommige ouders ‘afschuwelijk’; de manier van communiceren is soms niet fijn. Als leraar moet je professioneel blijven, maar ouders gedragen zich soms echt slecht. Ook stoorde ik me aan de belachelijke vergadercultuur; het vergaderen om het vergaderen, niet efficiënt. Dat kwam ook door verschillen in het schoolteam: de een wilde zich ontwikkelen en het onderwijs vernieuwen en de andere wilde dat alles bleef zoals het was, dit zorgde voor frictie”.

Leraar B is een man met eerstegraads onderwijsbevoegdheid, een vast contract en meer dan 10 jaar leservaring in het vo. Hij is nu leraar op een andere vo-school.

“Hoofdrede voor mijn vertrek was mijn onvrede over het promotiebeleid. Ik ben in de afgelopen jaren met allerlei dingen binnen de school bezig geweest en ik heb veel zaken naar me toe getrokken. Ik wilde hierdoor ook doorgroeien naar een hogere salarisschaal. Maar dat werd niet gehoord door de schoolleiding. Andere leraren kregen wel een promotie, wat niet eens officieel bekend werd gemaakt. Ik heb dat ervaren als een onterechte behandeling en als vriendjespolitiek. Ik vind het storend dat er weinig duidelijkheid is voor scholen qua promotiebeleid. Iedere school moet en kan dat voor zichzelf bepalen, er is altijd te weinig budget en daardoor is het bevorderingsbeleid onvoorspelbaar en ondoorzichtig. Ik zie dat dit bij veel scholen een bron van frustratie voor leraren is.”

Leraar C is een man met een Pedagogisch didactisch getuigschrift (PDG) met geschiktheidsverklaring voor lesgeven in het mbo, met 4-10 jaar leservaring in het mbo met een vaste aanstelling. Hij heeft nu een andere functie dan leraar binnen het mbo.

“Ik kreeg geen mogelijkheid tot doorgroei naar de volgende salarisschaal, terwijl ik ruimschoots aan de bevorderingscriteria voldeed. Ook zag ik te weinig intellectuele uitdaging in het onderwijs. In de begeleiding en in het onderwijsaanbod moest ik voldoen aan onbegrijpelijke en vooral onnodige regels. Er zijn te veel protocollen die op allerlei fronten belemmerend zijn voor het leerproces en de ontwikkeling van studenten. Er is hierdoor te weinig flexibiliteit in de onderwijsteams en de organisatie. Het management gaat door ook niet passend mee om.”

Hoe vaak ongeveer en in welke sectoren en bij welke leraren komt dit motief voor?

Onvrede over (de toepassing van) de arbeidsvoorwaarden is bij ongeveer 18 procent van de respondenten een belangrijk motief en in totaal bij 22 procent als we degenen meetellen die dit motief aanvullend noemen. Naar sector zien we bij de spontaan gegeven open antwoorden geen grote verschillen. Wel opvallend te noemen dat dit motief in de po-groep wat minder vaak is genoemd dan in de vo- en mbo-groepen. Verwacht zou juist kunnen worden dat er in het po vaker onvrede is over de arbeidsvoorwaarden, vanwege de gemiddeld lagere salarissen daar. Mogelijk komt dit doordat we de onvrede meetellen over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden, zoals bevorderingen, wat dan in bijvoorbeeld het vo wat vaker tot onvrede kan leiden.

Naar werkervaring bezien blijkt dat dit motief in de groep redelijk ervaren leraren (4-10 jaar) wat vaker wordt genoemd, wat waarschijnlijk past bij de loopbaanfase waarin leraren promoties en salarisverhogingen hopen of verwachten. Zie verder ook het overzicht aan het einde van deze paragraaf.

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

De leraren die de (toepassing van de) arbeidsvoorwaarden een hoofdrede noemen, noemen spontaan de andere motieven niet significant vaker of minder vaak ook nog als vertrekreden in vergelijking tot andere motiefgroepen. Als we binnen deze motiefgroep nader kijken naar wat deze leraren aankruisen bij de schaalvragen, dan valt op dat in deze groep ‘maar’ 40 procent het salaris (sec) aankruist als (zeer) belangrijk motief. Weliswaar veel meer dan in de totale groep, maar relatief weinig voor deze groep die immers spontaan (gedoe over) arbeidsvoorwaarden een vertrekreden noemt. Het vaakst wordt in deze motiefgroep het gebrek aan loopbaanperspectief als (zeer) belangrijk aangekruist (49%). Dit indiceert dat

de onvrede over het loopbaanperspectief belangrijker lijkt als vertrekmotief dan onvrede over de salarishoogte in het onderwijs in het algemeen.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

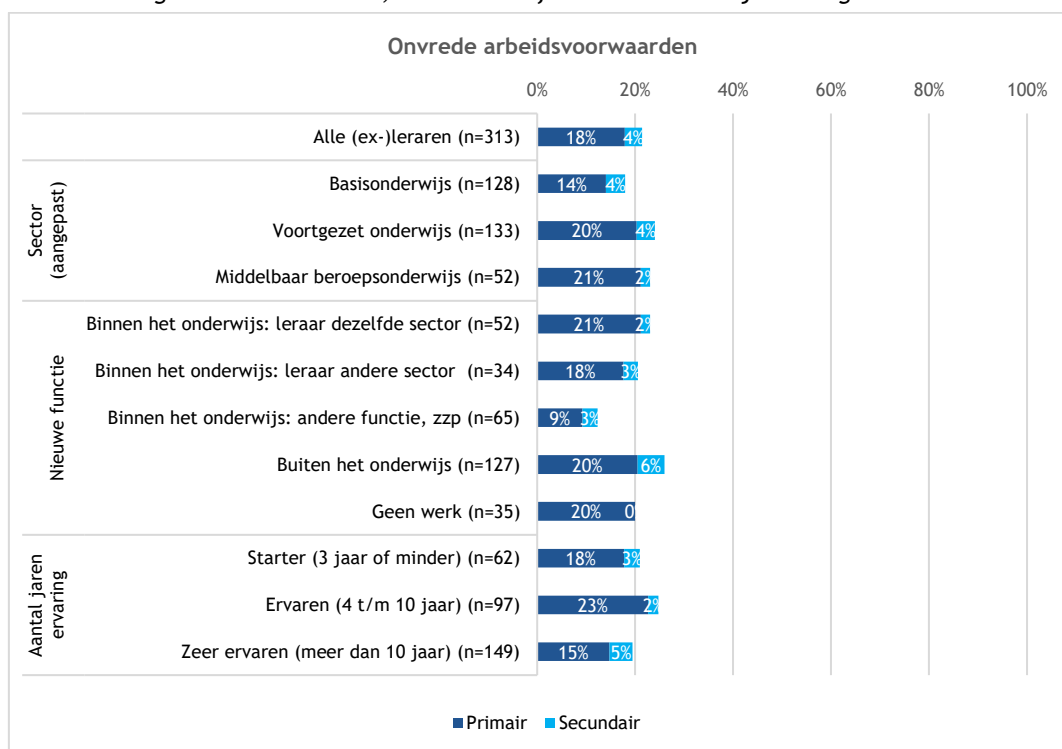
Ook in deze motiefgroep geeft weer een groot deel (83%) aan dat ze in principe behouden hadden kunnen worden op de oude werkplek, als er bepaalde zaken anders waren geweest. Opnieuw is er in deze motiefgroep een vrij brede waaier aan wensen, waaronder meer ondersteuning en waardering van de schoolleiding, minder werkdruk en een professioneler team. Vaakst is (maar niet veel vaker) - niet verrassend - een hoger salaris genoemd.

Waar gaan deze leraren heen?

De leraren in deze motiefgroep spreiden zich redelijk gelijk uit over de verschillende baanmogelijkheden binnen en buiten het onderwijs.

Overzicht motief (toepassing van) arbeidsvoorwaarden

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en onderwijservaring



Bron: interviews en digitale input

2.1.7 Frustraties over impact als leraar, leerlingen/studenten niet voldoende aandacht kunnen geven

Een deel van de leraren meldt frustraties over de eigen meerwaarde voor de leerlingen/studenten als een belangrijke vertrekreden. Deze motieven komen mede voort uit tijdgebrek en werkdruk, maar vormen daarbinnen een aparte categorie. Het gaat hierbij niet zozeer om veel moeten overwerken en daarom weg willen, maar om het gevoel van steeds tekortschieten, steeds te weinig tijd te hebben om goed onderwijs voor te bereiden en om goed onderwijs te geven. Deze leraren melden dat ze veel moeten in weinig tijd, in grote klassen en met vaak veel leerlingen/studenten met extra ondersteuningsbehoeften. Daardoor vinden deze leraren dat zij hun leerlingen/studenten in de klas niet de aandacht kunnen geven die zij nodig hebben. Dat leidt tot frustraties over de eigen toegevoegde waarde als leraar en tot een afname van de voldoening en het plezier dat leraren uit lesgeven halen. Een versterkende factor hierbij vormt dat het

aantal 'lastige' leerlingen/studenten (en ouders) volgens veel van deze respondenten is toegenomen en dat de problematiek en de ondersteuningsbehoefte bij leerlingen/studenten groter lijkt te zijn geworden, mede vanwege passend onderwijs. Daardoor krijgen sommige leraren het gevoel dat zij leerlingen/studenten niet kunnen helpen. In sommige gevallen melden leraren dat zij geconfronteerd zijn met één of enkele leerlingen (en hun ouders) die relatief zeer veel energie en tijd kostten, terwijl het rendement van die inspanningen beperkt was en het wel leidde tot veel stress. De onmacht en frustratie over slechts een of enkele leerlingen/studenten kan in voorkomende gevallen al de aanleiding zijn om het onderwijs te verlaten. In andere gevallen zijn leraren geconfronteerd met klassen met - naar eigen zeggen - zeer veel leerlingen/studenten met gedrags- en motivatieproblemen en is dat de hoofdreden van het vertrek. Deze leraren zijn al met al teleurgesteld over wat ze in het onderwijs kunnen bereiken en wat ze voor hun leerlingen of studenten kunnen betekenen. Dit hoofdmotief valt samengevat uiteen in twee blokken: (1) onvoldoende tijd hebben om alle leerlingen/studenten de aandacht te geven die ze nodig hebben (2) onvrede over en problemen met lastige en ongemotiveerde leerlingen/studenten en vaak ook hun ouders, die de betrokken leraar niet kan oplossen.

Typerende casussen

Leraar A is een jonge vrouw met een onderwijsbevoegdheid po en 0-3 jaar leservaring in het basisonderwijs, met een vast contract. Ze heeft nu een andere functie buiten het onderwijs.

"De impact op leerlingen die ik in het onderwijs kon hebben, viel tegen. Dat kwam mede door de grote klas waarin ik les gaf waardoor er weinig tijd was om alle leerlingen persoonlijk te volgen en te begeleiden. Daardoor gaf dit te weinig voldoening. Ook waren de ontwikkelmogelijkheden, het salaris en de doorgroeimogelijkheden elders beter. De professionaliteit van leidinggevend en van HRM-afdeling bij school is te laag. Er is ook te weinig flexibiliteit mogelijk waardoor het werk niet goed op de maat van individuele leraren is te maken. De focus ligt vaak op het hele team, maar het moet gaan om het ondersteunen van individuele leraren."

Leraar B is een vrouw met een tweedegraads onderwijsbevoegdheid en meer dan 10 jaar leservaring in het vo, met een vast contract. Ze heeft nu ander werk buiten het onderwijs.

"Ik had er geen zin meer in, het onderwijs is heel erg veranderd in de laatste jaren. Vanwege de grote klassen is persoonlijke aandacht voor de leerling niet meer mogelijk. Na corona waren bovendien de leerlingen heel erg veranderd en lastig om te motiveren, ik miste een stukje waardering van de leerlingen. Ook is de werkdruk veel te hoog. Onderwijsvernieuwingen zouden even stil gezet moeten worden om weer de focus helemaal op de leerling te kunnen leggen."

Leraar C is een vrouw, zij-instromer in opleiding, 0-3 jaar werkzaam geweest in het mbo, met een tijdelijk contract. Zij heeft nu een andere functie buiten het onderwijs.

"Ik was te veel bezig met de studenten opvoeden, de motivatie van de studenten was heel laag, studenten hadden weinig interesse in het vak zelf. Ik kreeg ook te weinig ondersteuning als starter; als zij-instromer stond ik na twee weken al voor de klas zonder begeleiding. Ook ervoer ik een gebrek aan flexibiliteit. Ik wist lange tijd niet zeker of mijn contract verlengd werd en ik kreeg de kans niet om het PDG-traject te gaan beginnen."

Hoe vaak ongeveer en in welke sectoren komt dit motief voor

Bijna 1 op de 5 respondenten (18%) noemt dit spontaan als een hoofdreden en daar komt vier procent bij als we leraren meetellen die dit aanvullend ook noemden. Dit motief benoemen po-leraren vaker dan vo-leraren en mbo-docenten. Ook voor starters lijkt dit motief vaker te spelen dan bij ervaren leraren. Zie ook het overzicht aan het einde van deze paragraaf.

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

Deze leraren noemen naast de frustraties over de eigen impact, significant vaker ook de hoge werkdruk, onvrede over het team/de begeleiding en over de onderwijskundige visie/het gebrek aan professionele autonomie als motief.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

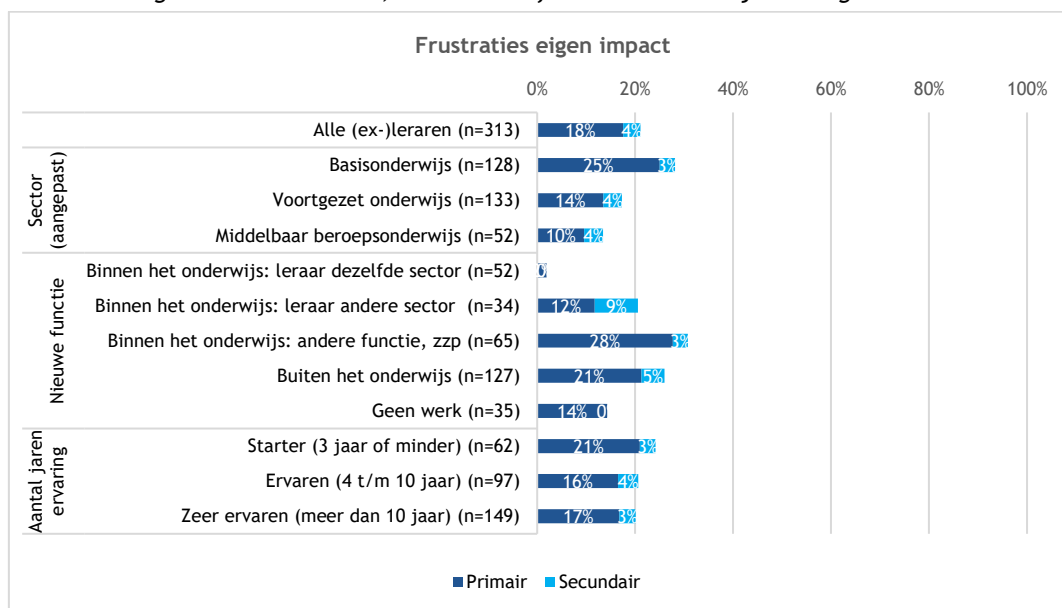
In deze motiefgroep geeft ongeveer driekwart aan dat ze behouden hadden worden op de oude werkplek. Als zaken die dan verbeterd zouden moeten zijn, lijkt er in deze groep wat meer focus aanwezig dan in nadere motiefgroepen. Zij noemen vooral minder werkdruk/kleinere klassen, betere ondersteuning door de schoolleiding en een professioneler team als verbeterpunten waardoor ze behouden hadden kunnen blijven.

Waar gaan deze leraren heen?

Sterk opvallend in deze motiefgroep is dat *alle* respondenten (op 1 na) nu niet meer lesgeven in de oude onderwijssector. Daarmee is het een motief dat zeer zwaar lijkt mee te wegen bij een besluit om geen leraar meer te willen zijn in de oude sector. Ook lesgeven in een andere onderwijssector komt iets minder vaak voor in vergelijking tot de andere respondenten. Meestal kiezen de respondenten in deze motiefgroep voor een andere functie dan leraar, binnen of buiten het onderwijs.

Overzicht motief frustraties eigen impact

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en ondervinding



Bron: interviews en digitale input

2.1.8 Werk en privé, flexibiliteit

Bij deze motieven gaat het name om problemen om het werk als leraar te combineren met de zorg voor jonge kinderen en andere taken zoals een opleiding. Een gebrek aan flexibiliteit, met name het niet zelf kunnen indelen of aanpassen van de eigen werkuren, vormt dan een beperkende factor. De vaste lestijden in het onderwijs zijn hierin de belangrijkste belemmering.

Typerende casussen

Leraar A is een vrouw met een onderwijsbevoegdheid po en 4-10 jaar leservaring in het basisonderwijs, met een vast contract. Ze heeft nu een andere functie dan leraar binnen het onderwijs.

“Ik had twee hoofdredenen voor mijn vertrek als leraar. Ik wilde veel meer flexibiliteit bij het indelen van mijn werktijd, vanwege de zorg voor jonge kinderen. Ten tweede miste ik ook de intellectuele uitdaging, het lesgeven werd te veel werken op de automatische piloot. Het gaat volgens mij niet om een hoger salaris. De nieuwe, jonge generatie leraren wil minder regels en meer autonomie en vrijheid, waarbij de schoolleiding beter rekening moet kunnen houden met de verschillende levensfasen, zoals van ouders met jonge kinderen. Ik zie dat het bij jongere leraren vaak al na 5 of 6 jaar begint te kriebelen; dan gaan ze al op zoek naar andere taken en functies binnen of buiten de school. Om hen te binden is een ander personeelsbeleid en een andere werkindeling nodig.”

Leraar B is een vrouw met een tweedegraads onderwijsbevoegdheid en meer dan 10 jaar leservaring in het vo en een vast contract. Ze heeft nu een andere functie dan leraar binnen het onderwijs.

“Wat speelde is dat ik mijn kind niet meer naar school kon brengen. Ik moest dan minder gaan werken dan ik wilde om een dagdeel vrij te krijgen. Ik mocht niet meer alleen een eerste uur vrij vragen. Mijn werk was steeds moeilijker te combineren met mijn gezin, met name vanwege de werktijden. Ook overigens frustreerde mijn school me. Samenwerken kwam niet van de grond. We waren alleen maar bezig met de waan van de dag. Ik miste innovatie en vernieuwing. We deden zoveel dingen die ik niet nuttig vond. Wat mij betreft lag dat aan een gebrek aan visionair en gedeeld leiderschap.”

Leraar C is een vrouw, zij-instromer in opleiding met 0-3 jaar leservaring in het mbo en met een tijdelijk contract. Ze is na haar vertrek vanwege een aflopend contract nog niet in een andere functie gestart.

“Ik ben als startende, zij-instromer een PDG-traject in het mbo ingegaan. Maar helaas kwam corona ertussen waardoor dat moeilijker verliep. Zeker ook omdat ik er naast de opleiding mijn werk als docent en de zorg voor jonge kinderen bij had. Dat werd te druk. Dat kwam mede doordat het PDG-traject niet aansloot op mijn situatie en niet flexibel was. De opleiding was erg pedagogisch gericht, en dat is ook prima voor veel deelnemers, maar zelf ben ik al een opgeleid pedagoog. De opleiding was standaard voor alle deelnemers en kon niet flexibel, op mijn maat worden gemaakt. Daarom ben ik er al vrij snel mee gestopt. Mijn schoolleiding had daar echter geen begrip voor (‘zoek dan maar een andere baan’) en mijn contract als docent is daarna niet verlengd. Ik heb daarna nog een poos doorgewerkt als instructeur in het mbo. Nu heb ik gekozen voor mijn gezin en ben ik nog werkzoekend. Mijn ervaring is dat je als zij-instromer hard moet werken en dat daarbij ondersteuning, begrip en flexibiliteit van de leiding cruciaal zijn. Dat miste ik.”

Hoe vaak ongeveer, in welke sectoren en bij welk type leraren komt dit motief voor

Dit motief noemt ongeveer 1 op de 10 bevraagde leraren een hoofdreden en daar komt nog ongeveer vier procent bij als we de leraren meetellen die dit ook nog noemden. Naar sector en ervaringsjaren zijn er wel wat verschillen zichtbaar tussen respondentengroepen, maar aantallen zijn te klein om daaraan waarde te geven. Zie ook het overzicht aan het einde van deze paragraaf.

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

De leraren die flexibiliteit als een hoofdreden noemen, noemen andere motieven spontaan niet significant vaker of minder vaak dan leraren in andere motiefgroepen.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

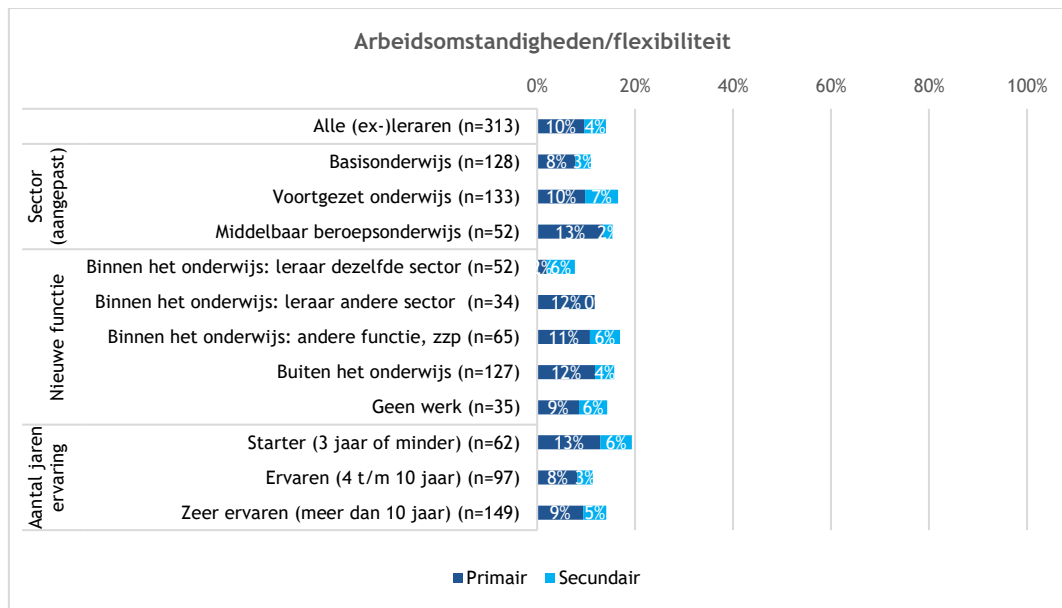
Ook in deze motiefgroep had in principe het grote merendeel (85%) behouden kunnen worden op de oude werkplek, als bepaalde zaken beter waren. Vaakst is daarbij genoemd minder werkdruk, meer ondersteuning door de schoolleiding en - niet verrassend in deze motiefgroep - meer flexibiliteit qua uren.

Waar gaan deze leraren heen?

Ook in deze motiefgroep is opvallend dat maar enkele respondenten met dit motief nog als leraar in de oude sector (op een andere school) werkt. Dit motief weegt hiermee voor betrokkenen blijkbaar zwaar om lesgeven in de oude sector (vooral nog) helemaal op te geven. Respondenten zien gebrek aan flexibiliteit blijkbaar als een algemeen kenmerk van de eigen sector en niet als een kenmerk van een specifieke school. Ander werk is dan vaak de enige optie.

Overzicht motief flexibiliteit/combineren werk en privé

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en onderwijservaring



Bron: interviews en digitale input

2.1.9 Autonome factoren: verhuizing, reistijd, gezondheid

De overige argumenten betreffen - net als einde contract - redenen die onder een onvrijwillig vertrek zijn te scharen. Dat betreft met name vertrek vanwege ziekte, verhuizing of een lange reistijd. Als de gezondheidssituatie een direct gevolg is van het werk, zoals met name bij een burn-out, dan is er een andere situatie. De motieven van deze leraren hebben we primair onder werkdruk en overbelasting vanwege het werk geschaard.

Typerende casussen

Leraar A is een vrouw met een onderwijsbevoegdheid po en meer dan 10 jaar leservaring in het basisonderwijs, met een vast contract. Ze werkt nu op een andere basisschool.

“Sinds een verhuizing woonde ik op 70 km afstand van mijn vorige werkplek. In eerste instantie ben ik daar wel blijven werken en wilde ik dat ook. Maar je krijgt geen reiskostenvergoeding. Dat maakte het woonwerk-verkeer erg duur, zeker toen de brandstofprijzen omhoog gingen. Daarom heb ik een baan dichterbij huis gezocht.”

Leraar B is een man met een eerstegraads onderwijsbevoegdheid en meer dan 10 jaar leservaring in het vo, met een vast contract. Hij heeft nu een andere functie buiten het onderwijs.

“Hoofdrede voor mijn vertrek was mijn gezondheid. Ik heb MS, en het lesgeven is daardoor cognitief veel zwaarder geworden. Voornamelijk vanwege de vele prikkels die het onderwijs oplevert. Je kan in het onderwijs niet zeggen “ik doe even een dag rustig aan”. Ik heb met de Arboarts de conclusie getrokken dat

ik het onderwijs moest verlaten. Via school heb ik een loopbaantraject gevolgd en coaching gehad, en via die route heb ik een andere betrekking gevonden die beter past bij mijn gezondheidssituatie.”

Leraar C is een man met een PDG met een geschiktheidsverklaring voor lesgeven in het mbo, met meer dan 10 jaar leservaring in het mbo en een vast contract. Hij heeft nog geen ander werk gevonden.

“Mijn hoofdreden voor mijn vertrek is dat ik in een rolstoel terecht ben gekomen en steeds meer fysieke beperkingen heb. Mijn functie was niet meer aan te passen aan mijn fysieke mogelijkheden.”

Hoe vaak ongeveer, in welke sectoren en bij welk type leraren komt dit motief voor

Dit motief noemt ongeveer 1 op de 10 bevraagde leraren een hoofdreden en daar komt nog ongeveer vier procent bij als we de leraren meetellen die dit ook nog noemden. Ook hier zien we naar sector en ervaringsjaren wel verschillen, maar de aantallen zijn te klein om daaraan waarde te geven. Zie ook het overzicht aan het einde van deze paragraaf.

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

Binnen deze motiefgroep noemen leraren niet significant vaker of minder vaak dan leraren in andere motiefgroepen ook nog andere vertrekredenen.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

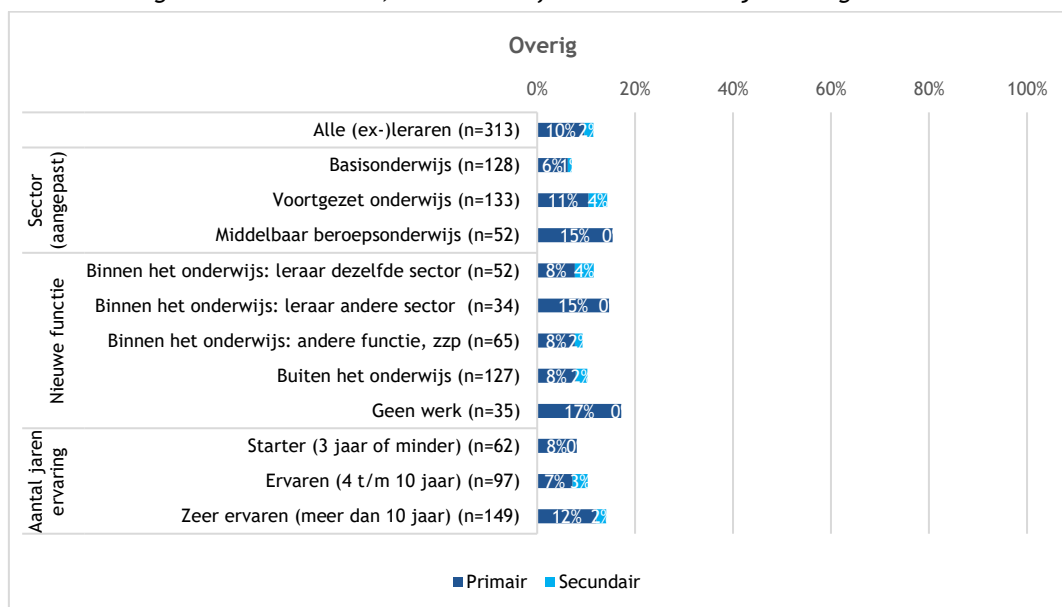
Ook in deze motiefgroep had toch nog zo'n twee derde deel in principe behouden kunnen worden op de oude werkplek. Ze noemen daarbij een variëteit aan verbeterpunten, waar niet direct een rode draad in zit.

Waar gaan deze leraren heen?

Aantallen zijn in deze motiefgroep te klein om hierover uitspraken te doen.

Overzicht motief autonome redenen (verhuizing, reisafstand, gezondheid)

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en onderwijsservaring



Bron: interviews en digitale input

2.1.10 Geen vaste plek, tijdelijk contract, einde contract

Ondanks het landelijke lerarentekort benoemt een deel van de geïnterviewden dat het voor hen lastig is om een passende, vaste aanstelling te vinden met een redelijke omvang. De oorzaken zijn ofwel krimp van het leerlingen-/studentenaantal waardoor de personeelsformatie moet krimpen ofwel gaat het om leraren in vakken waarin er geen tekorten zijn. Sommige leraren melden expliciet dat hun contract niet werd verlengd, waarna ze wat anders zijn gaan doen. Een andere groep meldt dat ze een periode achter de rug hebben van wisselende en kleine aanstellingen op meerdere plekken of als deel van een flexibele pool, zonder uitzicht op een vaste werkplek of meer zekerheid. Een deel van deze leraren haakt dan zelf af. Ten slotte komt ook wel voor dat het contract niet wordt verlengd of wordt afgebroken vanwege het functioneren.

Een belangrijke factor in deze groep is dat sommige leraren met tijdelijke contracten melden dat ze pas heel laat horen dat er in het nieuwe schooljaar weer een plek voor hen is. Daardoor weten deze leraren pas kort voor de start van een nieuw schooljaar, of soms zelfs pas daarna, of ze nog werk hebben. De onzekerheid voor hun inkomen die dit veroorzaakt is dan soms een reden om het onderwijs te verlaten. Per sado valt deze al kleine groep respondenten (minder dan 30) uiteen in vier groepen:

- Leraren die vast in dienst zijn, maar in een 'rommelige setting' met meerdere kleine aanstellingen of als lid van een flexibele pool waarbij ze geen vaste groep of school hebben.
- Leraren met een tijdelijk contract, met onduidelijkheden of en wanneer het contract wordt verlengd.
- Leraren van wie het contract niet wordt verlengd vanwege krimp.
- Leraren die zijn ontslagen vanwege disfunctioneren of een arbeidsconflict.

Typerende casussen

Leraar A heeft een onderwijsbevoegdheid po, heeft 4-10 jaar leservaring in het basisonderwijs, met een tijdelijk contract. Ze heeft nu een andere functie buiten het onderwijs.

"Ik ben vooral gestopt omdat ik na enkele tijdelijke contracten alleen naar de invalpool kon. Ik bleef dus een flexibele kracht zonder een vaste plek. Ik was anders zeker langer gebleven. Ook speelde mee dat in Nederland de klassen erg groot zijn, dat er veel handelingsplannen gemaakt moeten worden voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte, maar dat er onvoldoende tijd is om goede hulp en begeleiding te bieden. Er is ook letterlijk onvoldoende bewegingsruimte voor de kinderen in sommige lokalen."

Leraar B is man met een tweedegraads bevoegdheid en 0-3 jaar leservaring in het vo, met een tijdelijk contract. Hij werkt nu in een functie buiten het onderwijs.

"Ik vond het werk als leraar heel leuk. Mijn eerste aanstelling is echter niet verlengd, omdat er geen ruimte was vanwege krimp. Ik heb daarna nog een jaar gewerkt als invaller. Ik kon daar ook wel blijven, maar met een klein contract. Dat vond ik niet aantrekkelijk. Hoofdreden is dus dat ik geen aantrekkelijk dienstverband kan vinden als leraar in mijn vak. Voor dat vak zijn er niet echt tekorten. Er zouden wel tekorten zijn, maar er is toch geen passend werk te vinden; enkel flexibele en kleine aanstellingen. Ik zie dat ook bij andere gediplomeerden in mijn vak: die komen niet goed aan de bak met een stabiel contract met een flinke urenomvang op één school (en niet op drie scholen). Bijkomende reden is dat ik het salaris laag vind, vergeleken met andere banen voor hogeropgeleiden. Ik dacht ook: ik ben nog jong, ik wil weten wat er nog meer is en kan."

Leraar C is een vrouw, zij-instromer, met een tweedegraads onderwijsbevoegdheid, 0-3 jaar leservaring in het mbo, met een tijdelijk contract. Ze heeft nu een andere functie buiten het onderwijs.

"Ik was zij-instromer in het onderwijs en er was vanaf het begin veel onduidelijkheid over mijn aanstelling. Het was steeds niet duidelijk waar ik kon worden geplaatst. Die onduidelijkheid bleef zelfs duren tot aan het begin van het nieuwe schooljaar. Toen kwam er een duidelijk aanbod voorbij van een

werkgever in de oude sector waar ik eerder werkzaam was. Dus toen ben ik terug in mijn oude beroep gegaan.”

Hoe vaak ongeveer, in welke sectoren en bij welk type leraren komt dit motief voor

Dit motief wordt niet zo vaak benoemd; ongeveer acht procent van de respondenten noemt het een hoofdreden en nog een handvol anderen noemt het aanvullend als motief. Niet verrassend is dat het vaker wordt benoemd door mensen met een tijdelijk contract en ook vaker door starters. Naar sector bezien zijn de aantallen te klein om er conclusies aan te verbinden. Zie ook het overzicht aan het einde van deze paragraaf.

Wat speelt er verder nog bij deze leraren?

Binnen deze motiefgroep spelen andere motieven niet significant vaker of minder vaak dan bij leraren in andere motiefgroepen.

Wat had deze leraren kunnen behouden op de oude plek?

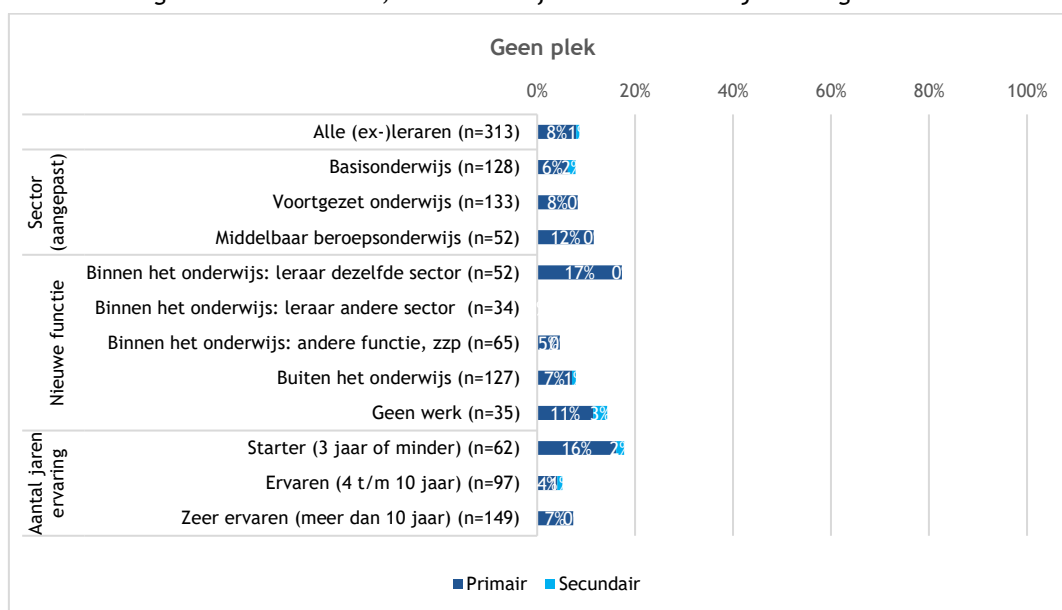
De motiefgroep is te klein en de diversiteit aan individuele motieven en verbeterpunten is te groot om hierop een betrouwbaar antwoord te kunnen geven.

Waar gaan deze leraren heen?

Ondanks de kleine aantallen in deze motiefgroep, valt toch wel op dat deze respondenten relatief vaak weer gaan werken als leraar op een andere school in dezelfde sector, waar er wel een plek is.

Overzicht motief geen (passende) plek

Aantal keren genoemd naar sector, aard nieuwe functie en onderwijservaring



Bron: interviews en digitale input

2.2 Algemene verbeterpunten volgens leraren en adviezen aan de minister van OCW

Aan de respondenten zijn nog twee open vragen gesteld, namelijk:

1. Wat vinden zij in het algemeen verbeterpunten in het onderwijs die hen zouden motiveren weer (op de oude plek) les te geven? Deze vraag is logischerwijze enkel gesteld aan respondenten die nu niet meer als leraar werken.

2. Aan de geïnterviewden is voorts nog gevraagd welke adviezen zij hebben voor de minister van OCW opdat meer leraren op hun werkplek behouden kunnen worden.

De resultaten van deze bevraging zijn hieronder weergegeven voor alle respondenten tezamen, met bij de adviezen een nader onderscheid tussen de sectoren po, vo en mbo en tussen startende en ervaren leraren.

2.2.1 Algemene verbeterpunten die kunnen motiveren om weer leraar te worden

De vraag wat een respondent in het algemeen zou kunnen motiveren om weer als leraar te gaan werken is voorgelegd aan de geïnterviewden en degenen die via de digitale link input gaven, die nu geen leraar meer zijn. Van hen sluit maar ongeveer een vijfde deel een terugkeer als leraar in het onderwijs uit. Een meerderheid van alle vertrekkers, namelijk 60%, was bij vertrek ook voornamelijk positief of heel positief over de oude functie als leraar. Van de respondenten hebben er vervolgens 120 een antwoord gegeven op de vraag wat hen (extra) zou kunnen motiveren om weer leraar te worden. Uit die resultaten blijkt het volgende:

- Werkdrukverlaging zou duidelijk de belangrijkste reden zijn om terug te keren als leraar (45x genoemd).
- Op enige afstand volgen de mogelijkheid van een hybride aanstelling (22x) en een beter salaris (20x). Bij de voorkeur voor een hybride aanstelling merken respondenten op dat zij niet meer alleen les zouden willen geven en zeker niet voltijds. Ze zien ofwel graag een mogelijkheid om het lesgeven te combineren met andere taken/verantwoordelijkheden *binnen* de school, ofwel de mogelijkheid om het lesgeven te combineren met andere werkzaamheden of een baan *buiten* het onderwijs.
- Voorts merken 16 van de 120 respondenten op dat zij eventueel terug zouden keren als zij de focus helemaal op het lesgeven en op de leerlingen/studenten zouden kunnen leggen, in plaats van allerlei zaken daarbuiten en eromheen.
- Andere overwegingen, zoals meer professionele autonomie, zijn genoemd door een klein deel van de 120 respondenten die een toelichting gaven (10% of minder).

2.2.2 Adviezen aan de minister van OCW

De vraag om een advies te formuleren richting de minister van OCW is alleen gesteld in de interviews. Vrijwel alle 184 geïnterviewden hebben van de mogelijkheid gebruik gemaakt om een advies te formuleren. De resultaten daarvan zijn als volgt:

- Veruit vaakst genoemd is *verlaging van de werkdruk*. Ruim de helft van de geïnterviewden (105x) noemt maatregelen en beleid gericht op werkdruk, waarbij meerdere opties zijn benoemd. Vaak genoemd is dat de klassengrootte omlaag moet. Ook komt regelmatig terug dat het aantal lessen omlaag c.q. de tijd voor het voorbereiden van lessen omhoog moet. En voorts komt regelmatig terug het verminderen van de administratieve lasten van leraren, de inzet van meer onderwijsassistenten om leraren te ontlasten, het schrappen van alle projecten en taken buiten de focus op de kerndoelen in het onderwijs en - meer in het algemeen - het zo goed mogelijk uit de wind houden/ontlasten van leraren door de schoolleiding, door leraren optimaal te faciliteren en hen taken uit handen te nemen. Vaak noemen leraren hierbij impliciet of expliciet dat ze veel beter willen zien en ervaren dat het feitelijk om hen draait in de schoolorganisatie en dat de school erop gericht moet zijn om hen optimaal in staat te stellen om goed les te geven en hen daarin te steunen, in plaats van dat - volgens deze leraren - energie en aandacht uitgaat naar allerlei andere zaken. Als leraren meer centraal staan en meer 'vertroeteld' worden, kan pas de werkdruk dalen, is de idee daarbij.

Andere adviezen worden in vergelijking tot werkdruk een stuk minder vaak expliciet genoemd. Bovendien is een deel van die andere adviezen ook weer te linken aan een vermindering van werkdruk, zoals de inzet op een betere inductiefase voor starters of het beter ondersteunen van leraren. Samengevat zijn nog als adviezen genoemd naast werkdrukverlaging:

- Een betere begeleiding van en een rustigere eerste werkfase voor startende leraren (door ruim een kwart genoemd). Onverlet de bestaande inzet hierop (dit geldt ook voor de werkdruk) zien veel respondenten het nog vaak fout gaan bij henzelf of bij collega's. Nieuwe leraren worden 'in het diepe gegooid', 'aan hun lot overgelaten', of te snel overladen met een te zwaar programma. Volgen veel respondenten is het startersbeleid blijkbaar nog niet sluitend en zijn er meer waarborgen of toezicht nodig dat starters beter worden opgevangen en ingeleid in het beroep.
- Een beter salaris wordt door bijna een kwart van de respondenten genoemd (39x) als maatregel om vertrek van leraren te voorkomen. Dit is enigszins opmerkelijk, omdat salaris uit dit onderzoek niet als een belangrijke vertrekreden naar voren komt. Er zijn hiermee respondenten die zelf niet melden dat het salaris een vertrekreden was, maar die toch adviseren om het salaris te verhogen omdat het salaris voor anderen wel een vertrekreden zou zijn. Uit de analyse van de adviezen blijkt voorts dat respondenten over dit aspect verschillend denken: sommige respondenten melden in hun advies expliciet dat een hoger salaris *geen* belangrijke factor is en dat maar weinigen weg zouden gaan louter vanwege het salaris.
- Bijna net zo vaak (36x) als het salaris worden een beter loopbaanperspectief en betere doorgroeimogelijkheden genoemd. Dit is wel weer te linken aan wat uit het onderzoek als een belangrijke vertrekreden blijkt, namelijk een gebrek aan ontwikkeling en doorgroei in het onderwijs. Als we de adviezen over salarissen en perspectief en de onderbouwingen daarvan tegen elkaar afwegen, dan lijken deze adviezen tezamen vooral betrekking te hebben op de wens dat ervaren docenten die goed zijn in hun vak of die binnen het team een expertrol of iets dergelijks hebben, vaker of verder kunnen doorgroeien in salaris of salarisschaal dan nu het geval is. Hierbij is meermaals opgemerkt dat promotie in het onderwijs nu normaliter betekent dat je geen les meer geeft. Beter vindt een deel van de respondenten het als je verder kunt doorgroeien als een soort senior- of hoofddocent, met behoud dus van lesgevende taken.
- Ongeveer 1 op de 6 geïnterviewden geeft het advies om sterker uit te gaan van de autonomie van de docent en meer vertrouwen te hebben in de docent als de primair verantwoordelijke voor goed onderwijs. Hieraan gerelateerd noemen 23 van de 180 respondenten als advies dat er behoefte is aan een professionelere schoolleiding, die als rol voor zich ziet om leraren te ondersteunen in hun primaire taken en hen daarin te waarderen. Nog eens 21 respondenten noemen als advies om de focus geheel te leggen op de kerndoelen in het onderwijs en alles daaromheen wat dit hindert zoveel mogelijk weg te houden van de docent. Naar deze inzet is ook al verwezen bij de adviezen om de werkdruk te verjagen. In dit cluster van adviezen dat gericht is op meer focus en professionaliteit in het onderwijs heeft - naast de minister van OCW - met name de schoolleiding een belangrijke taak. De geïnterviewden hebben doorgaans in hun advies niet aangegeven hoe de geschetste wensen en adviezen realiteit moeten worden en wie daarin het voortouw heeft.
- Andere adviezen, zoals minder leerlingen/studenten met een zorgbehoefte in de klas of de mogelijkheid van meer flexibele uren creëren in het onderwijs, zijn elk hooguit 10 keer genoemd.

Samengevat komen de adviezen in hoofdzaak neer op een oproep om de werkdruk van leraren te verlagen, om leraren beter te faciliteren om zich op hun kerntaak (het lesgeven) te focussen en hen in die taak ook meer loopbaanperspectief te bieden, zonder dat ze daarvoor een functie behoeven te accepteren waarin ze geen les meer geven.

Verschillen naar sector bij de adviezen

Bij de verschillen tussen sectoren is met name vermeldenswaardig dat in het voortgezet onderwijs de vertrokken leraren wat vaker dan in het primair onderwijs en een stuk vaker dan in het mbo pleiten voor een verlaging van de werkdruk (69% versus 53% versus 35%). De leraren in het vo adviseren daarentegen minder vaak dan in het po en in het mbo om de salarissen te verhogen (15% in het vo versus 26% in zowel het po als het mbo). De aantallen respondenten per sector zijn echter niet zo groot, waardoor hieraan geen harde conclusies verbonden kunnen worden. Niettemin suggereren de resultaten dat binnen de totale respondentengroep het salaris vaker een advies is in het po en in het mbo en dat de verlaging van werkdruk het sterkst vanuit het vo wordt geadviseerd (maar zeker ook vanuit vooral het po). Bij de overige adviezen zijn er geen opvallende verschillen tussen sectoren dan wel zijn de aantallen te klein om er zinvol over te kunnen rapporteren.

Verschillen naar ervaringsjaren bij de adviezen

Bij de adviezen hebben we gekeken of onervaren leraren (0-3 jaar ervaring) andere adviezen hebben dan de meer ervaren leraren die van baan zijn gewisseld. Daaruit blijkt met name dat starters een betere begeleiding en een verbeterde inductiefase eigenlijk ongeveer net zo vaak (ongeveer 3 op de 10) noemen als de meer ervaren leraren als een advies richting de minister. En - enigszins verrassend - een wat kleiner deel van de starters in vergelijking tot de meer ervaren leraren (ongeveer 50% versus 60%) formuleert verlaging van de werkdruk als een advies. Verwacht zou juist kunnen worden dat de starters vaker dan de ervaren leraren adviseren om de werkdruk te verlagen en de begeleiding te verbeteren. Mogelijk ontstaat dit beeld doordat de ervaren leraren vaker in hun loopbaan hebben gezien waar het bij (jonge) collega's mis is gegaan en baseren ze daarop hun advies, terwijl starters hun advies mogelijk meer baseren op hun eigen ervaringen. Bij de overige adviezen zijn er geen vermeldenswaardige verschillen naar ervaringsjaren.

2.3 Samenvatting en conclusies vertrekredenen bij leraren

Hierboven zijn tien hoofdredenen voor een baanwissel als leraar beschreven. Als we die hoofdredenen nader uiteen rafelen, dan komen er 24 motieven in beeld. Dat geeft aan dat vertrekkers veel verschillende redenen kunnen hebben om niet meer als leraar op hun oude school te werken. Veel vertrekkers noemen daarbij meerdere redenen. Hierdoor heeft elke vertrekker zijn of haar eigen, unieke verhaal. Vaak is dat verhaal sterk gebonden aan de specifieke situatie op of rond een school, zoals onenigheid met de schoolleiding of de reisafstand naar de oude school. Een deel van de respondenten gaat na de baanwissel daarom ook weer lesgeven op een andere school in de oude of in een andere onderwijssector. Dat indiceert dat een overstap vaak samenhangt met persoonlijke omstandigheden of een specifieke situatie op een school. Er worden daarnaast ook meer algemeen aan het onderwijs gebonden vertrekmotieven genoemd, zoals de gebondenheid aan vaste lestijden in het onderwijs of het salarisoniveau.

Vaakst genoemd: werkdruk, gebrek aan inhoudelijke uitdaging en de relatie met de schoolleiding

De grote diversiteit aan vertrekredenen laat onverlet dat er ook rode draden zijn te zien in de resultaten. Bijna de helft van de bevroegde leraren noemt werkdruk als vertrekreden en eveneens vaak (tegen of rond de 40%) noemen leraren een gebrek aan professionele uitdaging en groei en de relatie met de schoolleiding als een vertrekreden. Deze drie clusters van motieven vormen samen duidelijk een kopgroep van vertrekmotieven.

Sterkste relatie met niet meer lesgeven in de oude sector

Sommige motieven leiden er in de respondentengroep vaker dan andere motieven toe dat leraren de sector helemaal verlaten. Bij andere motieven zien we juist vaker dat de bevroegde leraren naar een andere school in dezelfde sector overstappen. De sector/het beroep helemaal verlaten zien we bij de respondenten erg vaak bij de motieven 'frustraties over de eigen impact als leraar' en 'gebrek aan

flexibiliteit' en ook duidelijk vaker bij de motieven 'werkdruk' en 'gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging'. Deze leraren zoeken het vaak dus echt ergens anders en deze motieven leiden hiermee relatief sterk tot een capaciteitsverlies voor de onderwijssector. Dat is anders bij de vertrekreden 'onvrede over de schoolleiding/bestuur'. Dat leidt relatief vaak tot een overstap naar een andere school in *dezelfde* sector. Dat vertrek lijkt hiermee vaker verbonden aan de specifieke situatie op een school. Niettemin kan dit motief, als leraren deze onvrede op meerdere scholen ervaren, op termijn wel ook leiden tot een vertrek uit het beroep als leraar. In de interviews zijn hier ook wel voorbeelden van gebleken.

In het algemeen ontstaat uit de resultaten ook het beeld dat veel leraren trouw zijn aan hun beroep en dat zij het beroep van leraar in het algemeen waarderen. Uit dit onderzoek blijkt ook dat het merendeel (60%) van de uit het beroep vertrokken leraren per saldo positief terug kijkt op de onderwijstijd en dat het merendeel van hen een terugkeer ook niet uitsluit.

Verschillen tussen po, vo en mbo bij vertrekredenen

Bij de verschillen naar sector valt in het algemeen op dat die verschillen niet zo groot zijn. Aantallen zijn veelal ook te klein om er harde conclusies aan te verbinden. Het beeld is samengevat als volgt:

- Gebrek aan professionele ontwikkeling/uitgekeken op het beroep is in de mbo-groep wat minder vaak genoemd dan in de andere groepen.
- De relatie met de schoolleiding is wat minder vaak genoemd in de po-groep en wat vaker in de mbo-groep.
- Onvrede over de onderwijskundige visie/gebrek aan autonomie is wat vaker genoemd in de vo-groep.
- De (toepassing van de) arbeidsvoorwaarden is in de po-groep wat minder vaak genoemd.
- Frustraties over de eigen impact als leraar is in de po-groep vaker genoemd.

Bij de overige motieven zijn er geen noemenswaardige verschillen tussen po, vo en mbo.

Verschillen naar ervaringsjaren: starters versus (zeer) ervaren leraren

Naar ervaringsjaren zien we ook wat verschillen. Ook hier zijn aantallen klein en zijn harde conclusies niet mogelijk. Niettemin bleek in de respondentengroep het volgende:

- Werkdruk is wat minder vaak door starters genoemd.
- Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling/uitdaging is door startende leraren wat minder vaak en door redelijk ervaren leraren het vaakst genoemd.
- De relatie met de schoolleiding is door startende leraren wat minder vaak genoemd.
- Teamsfeer/gebrek aan begeleiding noemen de starters vaker en zeer ervaren leraren het minst vaak. Bij starters speelt met name het gebrek aan begeleiding een rol.
- Onvrede over de onderwijskundige visie/gebrek aan autonomie noemen zeer ervaren leraren het vaakst, starters het minst.
- De (toepassing van de) arbeidsvoorwaarden noemen redelijk ervaren leraren (4-10 jaar) wat vaker.
- Frustraties over de eigen impact als leraar is door starters wat vaker genoemd.

Wat leraren op de oude plek had kunnen houden

Opvallend in dit onderzoek is dat de meeste vertrekkers aangeven dat ze in principe behouden hadden kunnen worden op de oude werkplek. Als zaken die in dat geval verbeterd hadden moeten worden, wordt meestal een vrij brede waaier aan verbeterpunten genoemd, naast dat logischerwijze in elke motiefgroep vaak het verbeterpunt is genoemd dat direct aansluit op het hoofdmotief (bijvoorbeeld: minder werkdruk als werkdruk de reden was om te vertrekken).

Willen de bevroagde ex-leraren ooit weer lesgeven?

Ook bij de bevroagde ex-leraren die nu buiten het onderwijs werken, bleek dat de meerderheid de deur naar het onderwijs niet op slot heeft gegooid. Wat deze groep extra zou kunnen motiveren is met name werkdrnkverlaging (door een meerderheid van de ex-leraren genoemd als terugkeerfactor). Ook vrij vaak zijn genoemd de mogelijkheid van een *hybride* aanstelling en een beter salaris. Bij de voorkeur voor een hybride aanstelling zien respondenten graag de mogelijkheid om het lesgeven te combineren met andere taken of verantwoordelijkheden *binnen* de school, ofwel de mogelijkheid om het lesgeven te combineren met andere werkzaamheden of een baan *buiten* het onderwijs.

Adviezen aan OCW

Bijna alle geïnterviewden hebben een advies richting OCW geformuleerd. Samengevat komen de adviezen vooral neer op een oproep om de werkdrnk van leraren te verlagen en daarnaast om leraren beter te faciliteren en te ontlasten zodat die zich op hun kerntaak (het lesgeven) kunnen focussen en om leraren in die onderwijstaak ook meer loopbaanperspectief te bieden, zonder dat ze daarvoor een functie behoeven te accepteren waarin ze geen les meer geven.

3 Vertrekredenen: aanvullend kwantitatief verslag

Dit onderzoek heeft persoonlijke motieven opgeleverd van ruim 300 leraren die naar een andere baan zijn vertrokken. Daarnaast hebben de ruim 180 geïnterviewden ook antwoord gegeven op een aantal gesloten vragen. In dit hoofdstuk presenteren we - in aanvulling op het vorige hoofdstuk - de resultaten daarvan.

3.1 Het belang van voorgelegde vertrekredenen

Bij de open bevraging van vertrekredenen was het niet altijd mogelijk om een duidelijk zicht te krijgen op het relatieve belang van vertrekmotieven; veel bevroegde leraren noemden meerdere motieven, waarbij niet altijd duidelijk werd wat nu de echt doorslaggevende hoofdreden was. Daarom is in de interviews ook gevraagd om - na de open vraag over het vertrekmotief - een aantal voorgestructureerde vertrekmotieven in te schalen op het directe belang van dat motief voor het concrete vertrek. Daarbij is nogmaals aan de respondenten meegegeven dat een bepaalde bron van onvrede in het werk die echter geen reden was om te vertrekken als leraar, beoordeeld moest worden als niet belangrijk voor het vertrek. Het blijft echter de vraag of alle respondenten dat consequent zo hebben geantwoord. In tabel 4 in de bijlage zijn de resultaten vanuit de open vragen en de gesloten schaalvragen gecombineerd gepresenteerd.

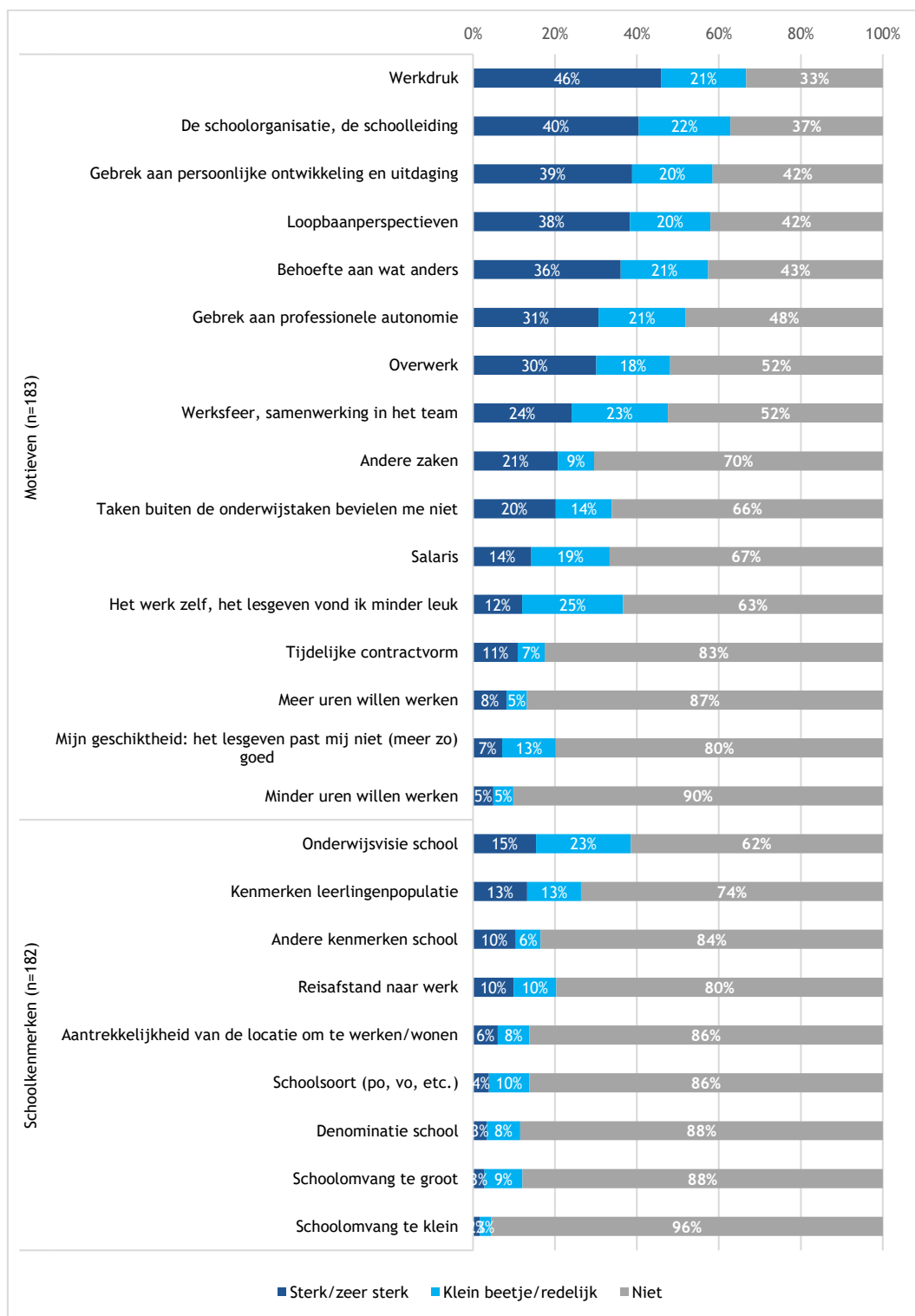
De resultaten van de schaalvragen zijn samengevat in de onderstaande figuur. De beschrijving van deze motieven is deels anders dan in hoofdstuk 2. Dat komt doordat de onderstaande beschrijving van motieven is gemaakt in de beginfase van het onderzoek, terwijl de indeling van de motieven in hoofdstuk 2 is gemaakt in de eindfase van het onderzoek, op basis van de concrete resultaten. Uit de resultaten van de schaalvragen blijkt dat de volgende vertrekredenen elk door minimaal 30 procent van de respondenten zijn aangekruist als (zeer) belangrijk voor het vertrek:

Werkdruk	46 %
De schoolorganisatie/-leiding	40 %
Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling/uitdaging	39 %
Gebrek aan loopbaanperspectieven	38 %
Behoefte aan wat anders	36 %
Gebrek aan professionele autonomie	31 %
Overwerken	30%

Relatief weinig aangekruist als belangrijke motieven zijn onder meer het salaris (14%) en dat het lesgeven niet meer leuk wordt gevonden (12%). Dat indiceert dat de *basale arbeidsvoorwaarden* (salaris en de kerntaken) beide geen prominente vertrekredenen zijn. De meeste leraren vinden - zo bleek ook in de interviews - het onderwijs leuk. Dat geldt vaak zelfs ook voor de leraren die melden uitgekeken te zijn op het beroep van leraar. Dat ligt bij hen vaak met name aan het feit dat ze alleen of vooral lesgeven en onvoldoende uitdagende taken ernaast hebben. Deze leraren zouden vaak (maar zeker niet altijd) nog wel willen lesgeven, maar dan in een *deel* van hun werktijd.

Voorts is in de interviews nog gevraagd naar het belang van kenmerken van de school of de regio. Die resultaten zijn ook in de onderstaande figuur opgenomen. Daaruit blijkt dat met name de onderwijsvisie van de school (15%), kenmerken van de leerlingen-/studentenpopulatie, dat wil zeggen (zo is in de interviews toegelicht) lastige of ongemotiveerde leerlingen/studenten of leerlingen/studenten met een bijzondere ondersteuningsbehoefte (13%) en reisafstand (10%) zijn genoemd als vertrekreden. Deze motieven zijn ook onderdeel van de motiefgroepen in hoofdstuk 2. Andere kenmerken van de school of de regio, zoals denominatie, spelen een beperkte rol.

Figuur 2 Mate waarin een bepaald motief een rol heeft gespeeld bij het vertrek



Bron: interviews

3.2 De impact van specifieke vertrekreden voor starters en zeer ervaren leraren

De bevroagde starters (0-3 jaar onderwijservaring) hebben in de interviews ook enkele specifieke vragen beantwoord over hun lerarenopleiding en over de begeleiding na de start als leraar (zie ook tabel 7 in de bijlage). Het merendeel van de bevroagde starters meldt dat de lerarenopleiding heeft gezorgd voor een

adequaat beeld van het leraarsberoep (63%) en ook een goede voorbereiding bood op het leraarsberoep (60%). In de groep die aangaf dat dit niet of minder het geval was, gaven de meeste respondenten aan dat dit verder *geen* rol speelde bij het vertrek. De aantallen respondenten zijn hierbij echter klein, zodat harde conclusies niet mogelijk zijn. Bij de begeleiding van startende leraren zijn er duidelijk meer issues. Een meerderheid van de geïnterviewde starters (67%) geeft aan dat er niet voldoende begeleiding was na hun start als leraar. In deze groep heeft dit bovendien bij de meeste personen (72%) ook een rol (soms klein, soms zeer groot) gespeeld bij het vertrek. Samengevat levert dit onderzoek op dat de ervaringen op de lerarenopleidingen weinig impact lijken te hebben op het vertrek van startende leraren. Bij de begeleiding ligt dat anders; per saldo meldt ongeveer de helft van de starters bij deze vragen dat een gebrek aan begeleiding in mindere of meerdere mate meespeelde bij het vertrek. Dat is wat meer dan uit de in hoofdstuk 2 gepresenteerde resultaten bleek; daarin zijn echter enkel de hoofdredenen voor een vertrek gepresenteerd. Als we meetellen wat ook nog een rol speelde bij een vertrek, vallen scores hoger uit.

Ook aan de zeer ervaren leraren (> 10 jaar ervaring) zijn aanvullend enkele specifieke vertrekredenen voorgelegd. Deze voorgelegde vertrekredenen hebben betrekking op veranderingen in de schoolorganisatie, in de onderwijsvisie of in het takenpakket van deze leraren. De achterliggende hypothese was daarbij dat zeer ervaren leraren gedurende hun loopbaan mogelijk tegen veranderingen en innovaties kunnen aanlopen die hen motiveren om te vertrekken. Dit levert wel enige resultaten op. Van de 73 geïnterviewde zeer ervaren leraren noemt 36 procent organisatieveranderingen op school een belangrijk vertrekmotief en 26 procent noemt veranderingen in de onderwijsvisie/onderwijsinnovaties een (zeer) belangrijk vertrekmotief. Circa 15 procent noemt veranderingen in het eigen takenpakket een vertrekreden. Deze resultaten indiceren dat vooral organisatieveranderingen en onderwijsinnovaties die niet de instemming hebben van een ervaren leraar, kunnen bijdragen aan een vertrek.

3.3 Kenmerken van de nieuwe baan

Er zijn voorts in de interviews enkele vragen gesteld over de nieuwe functie (zie resultaten in tabel 5 in de bijlage). De vragen waren bedoeld om een vergelijking te kunnen maken tussen de nieuwe en oude functie, zoals wat betreft het salaris en de salarispectieven. De vraag daarbij was of dat op de nieuwe plek beter was. Uit de resultaten blijkt samengevat het volgende:

- Ten opzichte van de oude leraarsfunctie, geeft 43% aan nu een betere salaris te hebben en 40% geeft aan ongeveer een gelijk salaris te hebben. De overige respondenten hebben (nog) geen baan of verdienen wat minder.
- Bijna de helft van de vertrekkers geeft aan in de nieuwe functie betere salarispectieven te hebben; 41% meldt ongeveer een gelijk salarispectief te hebben in de nieuwe functie.
- Qua loopbaanperspectief is het verschil wat groter: 59% meldt in de nieuwe functie betere loopbaanperspectieven te hebben, tegenover 34% die ongeveer een gelijk loopbaanperspectief zegt te hebben.
- De meeste geïnterviewden (75%) zijn zelf op zoek gegaan naar een nieuwe baan, ongeveer een kwart is ingegaan op een aanbod van een werkgever. De zoektijd naar een nieuwe baan was meestal kort, voor 84% was dat korter dan een half jaar. Uit de interviews blijkt overigens vaak dat niet steeds heel intensief is gezocht.
- Ongeveer een kwart van de baanwisselaars heeft voor of na de overstap bij- of omscholing gevolgd ten behoeve van de nieuwe baan.

4 Arbeidsmobiliteit in het onderwijs en andere sectoren

In dit hoofdstuk vullen we de onderzoeksresultaten aan met cijfers over de arbeidsmobiliteit in het onderwijs en vergelijken die met wat we weten over de mobiliteit in andere sectoren. Het hoofddoel hiervan is de nadere duiding van de mobiliteit in het onderwijs: Hoeveel leraren veranderen van baan, hoeveel in andere sectoren? Waar gaan die vertrekkers heen? Hoeveel jonge leraren werken na een jaar nog in hun eerste baan, hoeveel mobiliteit is er onder andere jonge werkenden?

Aldus kan duidelijk worden wat er mogelijk bijzonder is aan de arbeidsmobiliteit in het po, vo en mbo en wat niet. Om de analyse beheersbaar te houden, beperken we de vergelijking tot het po, vo en mbo en de sectoren zorg & welzijn (als sector met - net als het onderwijs - gereguleerde beroepen met strikte opleidingseisen) en het openbaar bestuur (als brede verzameling van sectoren die voor leraren een alternatieve werkplek kunnen bieden).

De cijfers voor het onderwijs in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op data die ten tijde van het opstellen van dit rapport beschikbaar waren. De parallel met dit rapport gepubliceerde actuele cijfers voor het onderwijs (*Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023*) zijn niet in dit rapport verwerkt.

Vooraf zij gesteld dat er geen vast kader is om - zonder context - de arbeidsmobiliteit in een bepaald beroep of sector als positief of negatief te betitelen. Arbeidsmobiliteit is een natuurlijk kenmerk van elke arbeidsmarkt en hangt af van allerlei kenmerken van een beroep of sector, zoals de gemiddelde leeftijd of het opleidingsniveau van werknemers in een bepaald beroep. Zo weten we uit arbeidsmarktonderzoek dat jonge werknemers vaker van baan wisselen dan oudere werknemers en dat hoogopgeleiden dat vaker doen dan lageropgeleiden. Een beroep dat relatief veel jonge, hoogopgeleide werknemers telt, zal hierdoor - *ceteris paribus* - een bovengemiddelde mobiliteit kennen. En voor jonge leraren betekent dit ook dat hun mobiliteit hoger dan gemiddeld uit kan vallen. Arbeidsmobiliteit heeft daarbij nadrukkelijk ook positieve kanten, zoals de frisse blik, nieuwe kennis en nieuwe energie die baanwisselaars vanuit hun oude werkplek meenemen naar hun nieuwe werkplek. Voor individuele werknemers kan mobiliteit bovendien beletten dat ze vastlopen in hun loopbaan en dat ze zich niet meer ontwikkelen. Dit zijn redenen dat de overheid de arbeidsmobiliteit in algemene zin *stimuleert*, zoals met scholingsfaciliteiten.

De overheid stimuleert dus de arbeidsmobiliteit, terwijl er tegelijkertijd ook zorgen kunnen zijn over een te hoge mobiliteit in cruciale beroepen zoals in de zorg en het onderwijs. Alles draait hierbij om balans: zolang het vertrek uit een beroep geen kwaliteits- of continuïteitsproblemen geeft binnen organisaties en is op te vangen met nieuwe aanwas vanuit de opleidingen, is mobiliteit positief te duiden. Als het vertrek uit een beroep relatief hoog is en niet meer kan worden gecompenseerd met nieuwe aanwas, kan het wenselijk zijn om het vertrek te beteugelen. Een derde mogelijkheid is dat het vertrek uit een beroep op zich een normaal beeld vertoont of zelfs laag is, maar dat de aanwas vanuit de opleidingen simpelweg te gering is om tekorten te voorkomen. In dit hoofdstuk beoordelen we kort de situatie in het po, vo en mbo op basis van bestaande cijfers.

Cijfers zijn lastig vergelijkbaar

Bij de beschrijving van de arbeidsmobiliteit in verschillende sectoren en voor Nederland als geheel, moet opgemerkt worden dat definities, meetmethoden en meetjaren kunnen verschillen tussen verschillende bronnen. Hierdoor zijn cijfers niet altijd goed vergelijkbaar en zijn verschillende bronnen voor dezelfde

sectoren niet eensluidend⁶. Een publicatie die op een vergelijkbare wijze de verschillende vormen van arbeidsmobiliteit beschrijft voor de onderwijssectoren en voor alle andere sectoren, is niet voorhanden.

4.1 Kerncijfers arbeidsmobiliteit in het onderwijs en elders

Het onderwijs is een voorbeeld van een relatief gesloten arbeidsmarkt, met strikte opleidingseisen aan werknemers. Hierdoor is de direct inzetbare arbeidsreserve voor het onderwijs gemaximeerd. Het onderwijs is bovendien aangeduid als een cruciale sector, waar personele tekorten sterk onwenselijk zijn. Het gewenste vertrek vanuit het onderwijs naar andere beroepen dan leraar is hierdoor relatief laag; het is efficiënt om degenen die reeds zijn opgeleid voor het beroep zoveel mogelijk aan het beroep te binden. Om de situatie op dit punt goed te kunnen beoordelen, zijn verschillende vormen van mobiliteit van belang, die elk een andere impact hebben op de personele tekorten in het onderwijs. Dit is hierna beschreven.

Overzicht arbeidsmobiliteit binnen en buiten het onderwijs

Vanwege de geschetste onzekerheden en verschillen tussen bronnen en cijfers, biedt het onderstaande overzicht vooral een *benadering* van de relatieve positie van de sectoren po, vo en mbo. De verschillende vormen van mobiliteit zijn hierna nader toegelicht.

Overzichtstabel, vormen van arbeidsmobiliteit naar sector en Nederland als geheel (procenten)

	Po	vo	mbo	zorg*	openb. best.*	NL
Vertrokken bij oude werkgever	12 - 14	10 - 11	7 - 8	21	14-15	10**
- W.v. binnen de sector/branche	7 - 9	4 - 5	1 - 2	5	?	?
- W.v. naar verwante sectoren/branche	0,5	1,0	1,3	5	10	?
- W.v. buiten de brede sector	4,5	5	5	6 - 11	4 - 5	10 (?)
buiten de brede sector (>30 jaar)	4,5	4,5	4,5	?		
buiten de brede sector (starters/<30/34 jaar)	4,5	8,4	7,0	6,5		13-14**

Bronnen: Trendrapportage Arbeidsmarkt - Leraren po, vo en mbo, 2022 / CBS / VWS / BZK / SCP / ROA. *Exclusief pensionering.*

*: de zorg & welzijn en het openbaar bestuur vallen uiteen in meerdere, verwante sectoren. In de zorg & welzijn betreft het o.m. de ziekenhuizen en de verpleeg- en thuiszorg en bij het openbaar bestuur o.m. de gemeenten, het rijk en defensie. Bij het onderwijs is het po een sector en is het vo en mbo een verwante sector. 'Buiten de brede sector' betekent dan voor het onderwijs buiten po, vo en mbo en voor de zorg en openbaar een functie buiten alle daarbinnen vallende sectoren.

** : op basis van gemiddelde over afgelopen 14 jaar van alle personen die jaarlijks een andere werkgever kregen of zzp-er werden of geen werk meer hadden, maar wel werk zochten (bron: [Veranderen werkenden vaker van positie op de arbeidsmarkt? | Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3 - SCP](#)).

1. Aandeel werknemers dat vertrekt bij de oude werkgever

De arbeidsmobiliteit wordt primair gedefinieerd door het aantal/aandeel werknemers dat per tijdvak vertrekt bij de oude werkgever. Hierin zit ook al wel een bron van verschil: werknemers die een andere functie krijgen bij hun oude werkgever, tellen hierin niet mee.

Het vertrek naar een andere werkgever ligt in het po wat boven dat in veel andere sectoren, maar wel onder dat in de zorg. In het vo is het vertrek vergelijkbaar met dat voor Nederland als geheel en in het mbo ligt het vertrek bij de oude werkgever op een relatief laag niveau.

2. Mobiliteit binnen de (onderwijs)sectoren

De mobiliteit binnen een sector (zoals leraren die op een andere school binnen dezelfde sector als leraar gaan werken) heeft macro gezien geen impact op de tekorten per sector en het heeft anderzijds wel het

⁶ Een verschil is bijvoorbeeld dat sommige bronnen de mobiliteit over een periode van twee of drie jaar beschrijven. Onduidelijk is dan bijvoorbeeld hoe personen meetellen die in een periode van drie jaar meer dan eens van baan zijn gewisseld.

positieve effect dat elke baanwissel met zich kan brengen, namelijk de inbreng van nieuwe energie, ervaringen, opvattingen en kennis in teams. Bij de intrasectorale mobiliteit is er het volgende beeld⁷. Voor het po blijkt dat het relatief hoge vertrek bij de werkgever samenhangt met een relatief groot aandeel werknemers (7 á 9%) dat overstapt naar een andere school binnen het po. In het vo is dat wat minder het geval, met jaarlijks 4 tot 5 procent van de leraren die naar een andere vo-school verkassen. In het mbo is de mobiliteit tussen scholen hiermee vergeleken erg laag, met 1 tot 1,7 procent van alle docenten die jaarlijks bij een andere mbo-school gaan werken. Dat hangt in het mbo mogelijk samen met de gemiddeld wat hogere leeftijd in het mbo en het feit dat het mbo relatief veel docenten telt die van buiten de sector instromen en daarmee al een belangrijk mobiliteitsmoment achter de rug hebben. In de zorg is de overstap binnen een sector/branche (bijv. de ziekenhuizen) vergelijkbaar met die voor het vo.

3. Mobiliteit tussen *verwante* sectoren/branches

De mobiliteit van leraren tussen onderwijssectoren heeft macro gezien ook geen impact op het lerarentekort. En ook deze mobiliteit heeft op zichzelf genomen het voordeel dat individuele leraren en lerarenteams kunnen profiteren van de uitwisseling van kennis en ervaringen. Voor de tekorten binnen specifiek po, vo of mbo is het wel gewenst dat de uitwisseling tussen sectoren zoveel mogelijk in balans is, zodat er per onderwijssector per saldo geen verlies van capaciteit aan andere onderwijssectoren is. Als we vanuit dit perspectief naar de intersectorale mobiliteit in het onderwijs kijken dan is er het volgende beeld⁸.

Vanuit het po wordt er weinig overgestapt naar het vo of mbo, namelijk jaarlijks door ongeveer 0,5 procent van alle leraren. In het vo stapt jaarlijks ruim 1 procent van alle leraren over naar het po of mbo. In het mbo wordt nog iets vaker overstapt naar het po of vo, namelijk jaarlijks door ongeveer 1,3 procent van de docenten. Als we cijfermatig kijken naar de balans in deze uitwisseling, dan blijkt dat de impact van deze uitwisseling klein is. Gemiddeld verliest per saldo het po jaarlijks ruim 130 leraren aan het vo en ruim 100 leraren aan het mbo. Het vo verliest jaarlijks circa 130 leraren aan het mbo⁹. Uit deze cijfers blijkt dat het po weliswaar procentueel gezien de laagste uitstroom heeft naar de andere sectoren, maar in absolute aantallen - vanwege het groter aantal leraren in het po - toch wat capaciteit aan het vo en mbo verliest.

Vergeleken met de onderwijssectoren is in de zorg & welzijn de overstap naar een andere branche binnen de brede sector zorg, met vijf procent een stuk hoger dan in het onderwijs. Dat komt vermoedelijk doordat bevoegdheden tussen de onderwijssectoren niet zo maar uitwisselbaar zijn, terwijl iemand met bijvoorbeeld een verpleegkundediploma in veel delen van de brede zorgsector kan werken.

4. Mobiliteit buiten de sector (vertrek uit het beroep)

Vertrek uit het beroep van leraar heeft uiteraard wel een impact op de personele tekorten. De vacatures die ontstaan als gevolg van dit vertrek zullen in principe aangevuld moeten worden met de aanwas vanuit de lerarenopleidingen (jonge starters en zij-instromers). Als we vanuit dit perspectief naar het vertrek vanuit het beroep van leraar en andere sectoren kijken, dan is er het volgende beeld¹⁰.

In de periode 2017/18 - 2020/21 bedroeg het vertrek van leraren uit de sector po jaarlijks 6 procent. In het vo was dat jaarlijks iets hoger met 7,1 procent en in het mbo nog iets hoger met jaarlijks 7,5 procent van alle leraren. Dit is echter inclusief pensionering. Als we alleen kijken naar de cohorten tot 60 jaar, dan is het beeld als volgt:

⁷ Bron voor onderwijs: Trendrapportage Arbeidsmarkt - Leraren po, vo en mbo, 2022.

⁸ Bron: Trendrapportage Arbeidsmarkt - Leraren po, vo en mbo, 2022.

⁹ Bron: Trendrapportage Arbeidsmarkt - Leraren po, vo en mbo, 2022.

¹⁰ Bron: Trendrapportage Arbeidsmarkt - Leraren po, vo en mbo, 2022.

- In het po is het vertrek uit het beroep van leraar in *elk* leeftijdscohort (29 jaar of jonger, 30-39, 40-49 en 50-59) rond de 4 tot 4,5 procent.
- In het vo is het vertrek van jonge leraren (tot en met 29 jaar) uit het beroep met 8,4 procent duidelijk hoger dan in de andere leeftijdscohorten, waar het net als in het po op ruim 4 procent ligt.
- Ook in het mbo is het vertrek onder jongeren tot en met 29 jaar hoger dan in het po, met jaarlijks 7,0 procent. In het mbo is ook in de leeftijdscategorie daarboven (30-39 jaar) het jaarlijks vertrek met 5,3 procent wat hoger. In de andere leeftijden is het vertrek in het mbo net als in het po en vo ruim 4 procent.

Samengevat ligt het vertrek uit het beroep van leraar (excl. pensionering) in de sectoren po, vo en mbo rond de 4 á 4,5 procent, behalve bij de jonge leraren in het vo en het mbo waar het hoger ligt. Bij jonge leraren in het po is het vertrek niet groter dan in andere leeftijdsgroepen in het po.

Als we het vertrek uit het leraarsberoep afzetten tegen het vertrek in de sectoren zorg & welzijn en in het openbaar bestuur en tegen landelijke cijfers, dan blijkt het volgende.

- In de sector zorg & welzijn ligt de uitstroom uit de brede sector een stuk hoger dan in het onderwijs. Onderzoek laat zien dat jaarlijks, exclusief pensionering, ongeveer elf (CBS) of negen procent uitstroomt (VWS).¹¹ De cijfers voor zorg & welzijn zijn echter niet eenduidig. Ander onderzoek suggereert dat in de zorg & welzijn het vertrek eerder op circa 6 procent per jaar ligt, exclusief pensionering¹², wel nog steeds hoger dan in het onderwijs. Weer ander onderzoek laat zien dat de ‘stay rate’ (het aandeel werknemers dat na een x aantal jaar nog in de branche werkt) in de zorg juist ietsje hoger is dan in het onderwijs en dat die *stay rate* in de zorg en het onderwijs wel duidelijk hoger is dan in een andere sector (sector Finance) waarmee is vergeleken¹³. De *stay rate* van jongeren in de zorg zou dan volgens die analyse ook wat boven die van jongeren (20-29 jaar) in het onderwijs liggen. Ander onderzoek toont dat in de sector zorg van alle jongeren tot 30 jaar ongeveer 13 procent vertrekt binnen 2 jaar na de start¹⁴. Dat is jaarlijks dan op 6,5 procent te becijferen, vergelijkbaar met het po en lager dan in het vo.
- In het openbaar bestuur is de uitstroom van personeel elk jaar ongeveer 6 procent (inclusief gepensioneerd)¹⁵. De uitstroom exclusief pensionering ligt dan rond de 3,5 á 4 procent, vergelijkbaar met het onderwijs. Cijfers van ROA geven een ander beeld: in het openbaar bestuur zou dan jaarlijks ongeveer 10 procent van de werknemers vertrekken naar een baan binnen de brede sector openbaar bestuur en ongeveer 5 procent verlaat de publieke sector voor een baan elders.¹⁶
- Landelijke cijfers van CBS tonen dat de intersectorale mobiliteit (dus werknemers die een baan in een andere sector vinden) voor heel Nederland ongeveer op 10 procent ligt¹⁷. Dat is duidelijk hoger dan in het onderwijs. Het CBS becijfert voor het onderwijs de uitstroom naar een baan in een andere sector op 4,3 %. Dat is het *laagste* aandeel van alle gepresenteerde sectoren. Het openbaar bestuur en de zorg zijn in deze vergelijking van het CBS niet meegenomen.

¹¹ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2023). Monitor programma toekomstbestendige arbeidsmarkt zorg en welzijn. Nulmeting. Den Haag.

¹² AZW. (2023). In- en uitstroom zorg & welzijn: bekeken vanuit een andere kant.

¹³ Storymap: Carrières in de Zorg - Talent in de Regio, RU Groningen & Hanzehogeschool Groningen (juli 2023).

¹⁴ AZW. (2023). In- en uitstroom zorg & welzijn: bekeken vanuit een andere kant.

¹⁵ <https://www.kennisvandeoverheid.nl/cijfers-overheidspersoneel/in--en-uitstroom>

¹⁶ ROA (2020). Uitstroom van personeel uit de publieke sector: Baanmobiliteit met verlies aan kwaliteit. Maastricht: ROA

¹⁷ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/nederland/mobiliteit-en-pendel>

- Voor jongeren tot 34 jaar is uit cijfers van SCP af te leiden dat het aantal vertrekkers voor heel Nederland in de afgelopen jaren op zo'n 13-14 procent per jaar lag¹⁸. Dat is beduidend hoger dan het aandeel vertrekkers onder startende leraren in het po en vergelijkbaar met het aandeel in het vo op grond van de Loopbaanmonitor onderwijs.

Samengevat zijn bronnen niet heel eenduidig over het vertrek uit de sector onderwijs en uit andere sectoren. Het vertrek uit de brede sector onderwijs lijkt wat lager of op ongeveer hetzelfde niveau als in de sector zorg & welzijn te liggen. Op grond van CBS-cijfers lijkt de uitstroom naar andere sectoren in het onderwijs voorts *lager* te zijn dan in andere sectoren.

4.2 Samenvatting en conclusies arbeidsmobiliteit in het po, vo en mbo

De onderwijsarbeidsmarkt is bijzonder vanwege de strikte opleidingseisen aan het beroep van leraar en het feit dat leraar een cruciaal beroep is, waarvoor tekorten sterk onwenselijk zijn. Daardoor is het wenselijke vertrek uit het beroep relatief laag. Omdat arbeidsmobiliteit in het algemeen ook voordelen heeft vanwege de nieuwe kennis en ideeën die nieuwe collega's in een team inbrengen, is mobiliteit *binnen* het onderwijs op zich zelf genomen juist positief te waarderen, als een alternatief voor een vertrek uit het beroep.

Als we vanuit dat perspectief naar het po, vo en mbo kijken dan is het volgende te concluderen. Ten eerste is een vergelijking tussen sectoren binnen en buiten het onderwijs erg moeilijk, omdat cijfers niet goed vergelijkbaar zijn en er verschillende bronnen zijn, met verschillende meetmethodes, definities en meetjaren die (soms heel) verschillende uitkomsten geven. Niettemin is op hoofdlijnen het volgende te concluderen.

1. Het aandeel werknemers dat vertrekt bij de werkgever is het hoogst in het po en het laagst in het mbo, maar lijkt niet boven het vertrek in veel andere sectoren te liggen en lijkt lager te liggen dan het vertrek in de sector zorg & welzijn.
2. In het po vertrekken relatief veel werknemers (7 á 9%) naar een andere school in het po. In het vo is dat minder, met jaarlijks 4 tot 5 procent van de leraren en in het mbo is de mobiliteit tussen scholen maar 1 tot 1,7 procent van alle docenten. In de zorg is de overstap binnen eenzelfde branche vergelijkbaar met die voor het vo.
3. Het aandeel *jonge/startende* leraren dat vertrekt uit het beroep is in het po relatief laag en is in het vo en het mbo hoger, maar op basis van de Trendrapportage Arbeidsmarkt lager dan wat SCP aangeeft voor alle werknemers (tot 34 jaar) in Nederland en ook lager dan in de zorg & welzijn.
4. De mobiliteit *tussen* de sectoren po, vo en mbo is relatief erg laag en bedraagt 0,5 tot 1,3 procent. Deze vorm van mobiliteit kan mogelijk leraren die een andere baan wensen, een aantrekkelijk alternatief bieden en zo meer leraren aan het beroep binden. Als dat in balans gebeurt, dat wil zeggen dat stromen over en weer ongeveer even groot zijn, heeft dit geen impact op de personele situatie in de afzonderlijke onderwijssectoren.
5. De uitstroom in het algemeen vanuit het onderwijs naar andere sectoren/beroepen is lager dan in de meeste andere sectoren.

Per saldo zijn de meest opvallende kenmerken van de arbeidsmobiliteit in po, vo en mbo: (1) het hoge aantal overstappers tussen scholen in het po en het juist lage aantal overstappers tussen scholen in het mbo en (2) de lage mobiliteit tussen po, vo en mbo, wat verklaarbaar is vanwege de verschillende eisen aan de bevoegdheid, de benoembaarheid of de bekwaamheid in po, vo en mbo en (3) het relatief lage vertrek uit het leraarsberoep naar andere sectoren/branches.

¹⁸ <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/veranderen-werkenden-vaker-van-positie-op-de-arbeidsmarkt/>

Niettemin bieden deze analyses zoveel onzekerheden en marges dat het aan te raden is om een nadere analyse te maken van de verschillen in arbeidsmobiliteit tussen de onderwijssectoren en vergelijkbare andere sectoren.

Bijlage I - Respons

Tabel 2 Responsoverzicht: percentages alle (ex-)leraren naar huidige functie

		Totaal	Totaal, en uitgesplitst naar huidige functie:	Binnen het onderwijs: leraar dezelfde sector	Binnen het onderwijs: leraar andere sector	Binnen het onderwijs: andere functie, zzp	Buiten het onderwijs	Geen werk
Alle (ex-)leraren	Totaal	100%	100%	17%	11%	21%	41%	11%
	Methode							
	Telefonisch interview	59%	100%	20%	10%	17%	45%	8%
	Digitaal interview	41%	100%	12%	12%	26%	34%	16%
Onderwijssector	Basisonderwijs	41%	100%	15%	11%	28%	38%	9%
	Voortgezet onderwijs	42%	100%	21%	10%	17%	40%	12%
	Middelbaar beroepsonderwijs	17%	100%	10%	13%	12%	50%	15%
VO: vmbo	Nee	20%	100%	31%	8%	15%	38%	8%
	Ja	80%	100%	19%	10%	18%	40%	13%
VO: havo/vwo	Nee	11%	100%	13%	7%	20%	53%	7%
	Ja	89%	100%	22%	10%	17%	38%	13%
VO: praktijk	Nee	97%	100%	21%	9%	18%	40%	12%
	Ja	3%	100%	25%	25%	0%	50%	0%
VO: speciaal	Nee	92%	100%	21%	11%	16%	40%	12%
	Ja	8%	100%	20%	0%	30%	40%	10%
Aantal jaren ervaring	Ontbrekende informatie	2%	100%	60%	0%	20%	20%	0%
	Starter (3 jaar of minder)	20%	100%	18%	5%	15%	58%	5%
	Ervaren (4 t/m 10 jaar)	31%	100%	16%	14%	21%	38%	10%
	Zeer ervaren (>10 jaar)	48%	100%	15%	11%	23%	36%	15%
Zij-instromer	Ontbrekende informatie	1%	100%	50%	0%	25%	25%	0%
	Nee	72%	100%	15%	12%	21%	42%	10%
	Ja	27%	100%	19%	10%	20%	36%	14%
Lesbevoegdheid	Ontbrekende informatie	1%	100%	0%	33%	33%	33%	0%
	Geen	4%	100%	0%	8%	8%	58%	25%
	Bo	41%	100%	15%	13%	25%	38%	9%
	(Beperkte) 2e graads bevoegdheid vo	27%	100%	17%	5%	23%	48%	7%
	1e graads bevoegdheid vo	25%	100%	24%	15%	13%	33%	14%
PDG met geschiktheidsverklaring mbo	3%	100%	0%	0%	20%	50%	30%	
Type contract	Ontbrekende informatie	1%	100%	50%	0%	0%	50%	0%
	Vast contract	75%	100%	16%	12%	23%	38%	11%
	Tijdelijk contract	23%	100%	18%	7%	14%	48%	13%
	Anders	1%	100%	0%	0%	25%	75%	0%
Provincie	Ontbrekende informatie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Groningen	4%	100%	17%	8%	25%	33%	17%
	Friesland	3%	100%	10%	0%	30%	50%	10%
	Drenthe	1%	100%	0%	25%	75%	0%	0%
	Overijssel	5%	100%	20%	0%	33%	40%	7%
	Flevoland	4%	100%	18%	27%	18%	27%	9%
	Noord-Holland	18%	100%	16%	18%	23%	34%	9%
	Zuid-Holland	21%	100%	17%	8%	25%	40%	11%
	Utrecht	11%	100%	18%	12%	21%	35%	15%
	Gelderland	13%	100%	18%	0%	10%	58%	15%
	Zeeland	3%	100%	25%	0%	25%	38%	13%
	Noord-Brabant	15%	100%	10%	17%	15%	52%	6%
	Limburg	3%	100%	40%	20%	0%	10%	30%
Ervaren stedelijkheid	Ontbrekende informatie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Niet stedelijk	10%	100%	13%	16%	13%	47%	13%
	Weinig stedelijk	10%	100%	29%	3%	26%	39%	3%
	Matig stedelijk	27%	100%	12%	10%	23%	42%	13%
	Sterk stedelijk	32%	100%	21%	7%	21%	40%	10%
	Zeer sterk stedelijk	21%	100%	12%	18%	18%	37%	14%

Tabel 3 Responsoverzicht: aantallen alle (ex-)leraren naar huidige functie; totaal en uitgesplitst naar onderwijssector (po, vo, mbo)

		Totaal, en uitgesplitst naar huidige functie:	Binnen het onderwijs: leraar dezelfde sector	Binnen het onderwijs: leraar andere sector	Binnen het onderwijs: andere functie, zzp	Buiten het onderwijs	Geen werk	
Alle (ex-)leraren	Totaal	Totaal	313	52	34	65	127	35
	Methode	Telefonisch interview	184	36	19	32	83	14
		Digitaal interview	129	16	15	33	44	21
	Onderwijssector	Basisonderwijs	128	19	14	36	48	11
		Voortgezet onderwijs	133	28	13	23	53	16
		Middelbaar beroepsonderwijs	52	5	7	6	26	8
	VO: vmbo	Nee	26	8	2	4	10	2
		Ja	107	20	11	19	43	14
	VO: havo/vwo	Nee	15	2	1	3	8	1
		Ja	118	26	12	20	45	15
	VO: praktijk	Nee	129	27	12	23	51	16
		Ja	4	1	1	0	2	0
	VO: speciaal	Nee	123	26	13	20	49	15
		Ja	10	2	0	3	4	1
	Aantal jaren ervaring	Ontbrekende informatie	5	3	0	1	1	0
		Starter (3 jaar of minder)	62	11	3	9	36	3
		Ervaren (4 t/m 10 jaar)	97	16	14	20	37	10
		Zeer ervaren (>10 jaar)	149	22	17	35	53	22
	Zij-instromer	Ontbrekende informatie	4	2	0	1	1	0
		Nee	226	34	26	47	96	23
		Ja	83	16	8	17	30	12
	Lesbevoegdheid	Ontbrekende informatie	3	0	1	1	1	0
		Geen	12	0	1	1	7	3
		Bo	127	19	16	32	48	12
		(Beperkte) 2e graads bevoegdheid vo	83	14	4	19	40	6
		1e graads bevoegdheid vo PDG met geschiktheidsverklaring mbo	78	19	12	10	26	11
		10	0	0	2	5	3	
	Type contract	Ontbrekende informatie	4	2	0	0	2	0
		Vast contract	234	37	29	54	88	26
		Tijdelijk contract	71	13	5	10	34	9
		Anders	4	0	0	1	3	0
	Provincie	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
		Groningen	12	2	1	3	4	2
		Friesland	10	1	0	3	5	1
		Drenthe	4	0	1	3	0	0
		Overijssel	15	3	0	5	6	1
		Flevoland	11	2	3	2	3	1
		Noord-Holland	56	9	10	13	19	5
		Zuid-Holland	65	11	5	16	26	7
		Utrecht	34	6	4	7	12	5
		Gelderland	40	7	0	4	23	6
		Zeeland	8	2	0	2	3	1
		Noord-Brabant	48	5	8	7	25	3
		Limburg	10	4	2	0	1	3
	Ervaren stedelijkheid	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
		Niet stedelijk	32	4	5	4	15	4
		Weinig stedelijk	31	9	1	8	12	1
		Matig stedelijk	86	10	9	20	36	11
		Sterk stedelijk	99	21	7	21	40	10
		Zeer sterk stedelijk	65	8	12	12	24	9
Basisonderwijs	Totaal po	Totaal po	128	19	14	36	48	11
	Methode	Telefonisch interview	69	15	7	15	27	5
		Digitaal interview	59	4	7	21	21	6
	Aantal jaren ervaring	Ontbrekende informatie	3	2	0	0	1	0

	Starter (3 jaar of minder)	33	7	2	8	16	0
	Ervaren (4 t/m 10 jaar)	32	4	4	7	12	5
	Zeer ervaren (>10 jaar)	60	6	8	21	19	6
Zij-instromer	Ontbrekende informatie	2	1	0	0	1	0
	Nee	107	13	14	28	43	9
	Ja	19	5	0	8	4	2
Lesbevoegdheid	Ontbrekende informatie	2	0	1	1	0	0
	Geen	2	0	0	1	1	0
	Bo	118	18	13	31	46	10
	(Beperkte) 2e graads bevoegdheid vo	4	0	0	3	1	0
	1e graads bevoegdheid vo	2	1	0	0	0	1
	PDG met geschiktheidsverklaring mbo	0	0	0	0	0	0
Type contract	Ontbrekende informatie	2	1	0	0	1	0
	Vast contract	102	14	12	31	36	9
	Tijdelijk contract	23	4	2	5	10	2
	Anders	1	0	0	0	1	0
Provincie	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
	Groningen	6	1	1	1	2	1
	Friesland	2	0	0	1	0	1
	Drenthe	3	0	0	3	0	0
	Overijssel	4	1	0	2	1	0
	Flevoland	4	1	1	1	0	1
	Noord-Holland	20	3	4	6	6	1
	Zuid-Holland	35	5	3	11	14	2
	Utrecht	18	5	0	6	4	3
	Gelderland	8	1	0	0	6	1
	Zeeland	2	0	0	1	1	0
	Noord-Brabant	22	1	4	4	13	0
	Limburg	4	1	1	0	1	1
Ervaren stedelijkheid	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
	Niet stedelijk	20	4	2	3	10	1
	Weinig stedelijk	12	2	0	5	5	0
	Matig stedelijk	35	2	6	13	11	3
	Sterk stedelijk	38	6	4	8	17	3
	Zeer sterk stedelijk	23	5	2	7	5	4

**Voortgezet
onderwijs**

Totaal vo	Totaal vo	133	28	13	23	53	16
Methode	Telefonisch interview	84	18	10	14	38	4
	Digitaal interview	49	10	3	9	15	12
Aantal jaren ervaring	Ontbrekende informatie	2	1	0	1	0	0
	Starter (3 jaar of minder)	19	3	1	0	14	1
	Ervaren (4 t/m 10 jaar)	44	10	6	10	15	3
	Zeer ervaren (>10 jaar)	68	14	6	12	24	12
Zij-instromer	Ontbrekende informatie	2	1	0	1	0	0
	Nee	97	19	9	17	39	13
	Ja	34	8	4	5	14	3
vo: vmbo	Nee	26	8	2	4	10	2
	Ja	107	20	11	19	43	14
vo: havo/vwo	Nee	15	2	1	3	8	1
	Ja	118	26	12	20	45	15
vo: praktijk	Nee	129	27	12	23	51	16
	Ja	4	1	1	0	2	0
vo: vso	Nee	123	26	13	20	49	15
	Ja	10	2	0	3	4	1
Lesbevoegdheid	Ontbrekende informatie	1	0	0	0	1	0
	Geen	4	0	0	0	4	0
	Bo	8	1	2	1	2	2
	(Beperkte) 2e graads bevoegdheid vo	49	9	0	12	23	5
	1e graads bevoegdheid vo	70	18	11	10	23	8
	PDG met geschiktheidsverklaring mbo	1	0	0	0	0	1
Type contract	Ontbrekende informatie	2	1	0	0	1	0
	Vast contract	99	19	12	19	36	13
	Tijdelijk contract	31	8	1	4	15	3
	Anders	1	0	0	0	1	0
Provincie	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
	Groningen	4	1	0	2	1	0
	Friesland	6	1	0	1	4	0
	Drenthe	1	0	1	0	0	0
	Overijssel	7	1	0	2	3	1
	Flevoland	5	1	1	1	2	0
	Noord-Holland	29	6	4	7	9	3
	Zuid-Holland	27	6	1	5	12	3

	Utrecht	12	1	3	1	5	2
	Gelderland	20	5	0	1	10	4
	Zeeland	3	2	0	0	1	0
	Noord-Brabant	15	3	2	3	6	1
	Limburg	4	1	1	0	0	2
Ervaren stedelijkheid	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
	Niet stedelijk	9	0	3	0	4	2
	Weinig stedelijk	16	6	1	2	6	1
	Matig stedelijk	36	7	2	6	15	6
	Sterk stedelijk	41	12	2	10	13	4
	Zeer sterk stedelijk	31	3	5	5	15	3
Middelbaar beroepsonderwijs	Totaal mbo	52	5	7	6	26	8
	Methode	31	3	2	3	18	5
	Telefonisch interview	21	2	5	3	8	3
	Digitale interview	0	0	0	0	0	0
Aantal jaren ervaring	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
	Starter (3 jaar of minder)	10	1	0	1	6	2
	Ervaren (4 t/m 10 jaar)	21	2	4	3	10	2
	Zeer ervaren (>10 jaar)	21	2	3	2	10	4
Zij-instromer	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
	Nee	22	2	3	2	14	1
	Ja	30	3	4	4	12	7
Lesbevoegdheid	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
	Geen	6	0	1	0	2	3
	Bo	1	0	1	0	0	0
	(Beperkte) 2e graads bevoegdheid vo	30	5	4	4	16	1
	1e graads bevoegdheid vo	6	0	1	0	3	2
	PDG met geschiktheidsverklaring mbo	9	0	0	2	5	2
Type contract	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
	Vast contract	33	4	5	4	16	4
	Tijdelijk contract	17	1	2	1	9	4
	Anders	2	0	0	1	1	0
Provincie	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0	0
	Groningen	2	0	0	0	1	1
	Friesland	2	0	0	1	1	0
	Drenthe	0	0	0	0	0	0
	Overijssel	4	1	0	1	2	0
	Flevoland	2	0	1	0	1	0
	Noord-Holland	7	0	2	0	4	1
	Zuid-Holland	3	0	1	0	0	2
	Utrecht	4	0	1	0	3	0
	Gelderland	12	1	0	3	7	1
	Zeeland	3	0	0	1	1	1
	Noord-Brabant	11	1	2	0	6	2
	Limburg	2	2	0	0	0	0
	Ervaren stedelijkheid	Ontbrekende informatie	0	0	0	0	0
Niet stedelijk		3	0	0	1	1	1
Weinig stedelijk		3	1	0	1	1	0
Matig stedelijk		15	1	1	1	10	2
Sterk stedelijk		20	3	1	3	10	3
Zeer sterk stedelijk		11	0	5	0	4	2

Bijlage II - Combinatie open en gesloten vragen

Tabel 4 Resultaten (telefonisch interview) m.b.t. lijsten van motieven naar door (ex-)leraar benoemd motief in open vraag: percentages

			Niet	Klein beetje	Redelijk	Sterk	Zeer sterk	Redelijk-zeer sterk
Management/bestuur	Motieven (n=68)	De schoolorganisatie, de schoolleiding	12	1	12	31	44	87
		Werkdruk	24	6	16	21	34	71
		Gebrek aan professionele autonomie	31	9	13	21	26	60
		Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging	40	9	12	16	24	51
		Overwerk	41	9	9	19	22	50
		Loopbaanperspectieven	44	7	12	12	25	49
		Behoefte aan wat anders	46	6	10	28	10	49
		Werksfeer, samenwerking in het team	43	10	12	24	12	47
		Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	60	6	6	18	10	34
		Andere zaken	62	4	1	21	12	34
	Salaris	74	9	7	4	6	18	
	Meer uren willen werken	84	1	6	6	3	15	
	Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	74	13	7	6	0	13	
	Tijdelijke contractvorm	85	3	3	4	4	12	
	Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	84	7	3	4	1	9	
	Schoolkenmerken (n=67)	Minder uren willen werken	87	4	3	1	4	9
		Onderwijsvisie school	46	6	22	19	6	48
		Kenmerken leerlingenpopulatie	73	3	7	15	1	24
		Andere kenmerken school	75	4	1	12	7	21
		Reisafstand naar werk	79	9	4	4	3	12
		Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	85	3	6	4	1	12
		Denominatie school	84	6	3	7	0	10
		Schoolsoort (po, vo, etc.)	87	4	3	6	0	9
		Schoolomvang te groot	85	7	4	3	0	7
		Schoolomvang te klein	93	3	0	3	1	4
	Team en begeleiding	Motieven (n=63)	Werkdruk	22	16	10	25	27
De schoolorganisatie, de schoolleiding			38	5	10	17	30	57
Loopbaanperspectieven			41	5	13	19	22	54
Overwerk			44	5	11	24	16	51
Werksfeer, samenwerking in het team			35	16	8	27	14	49
Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging			44	11	10	17	17	44
Behoefte aan wat anders			49	8	17	14	11	43

		Gebrek aan professionele autonomie	48	14	13	13	13	38
		Andere zaken	62	5	6	17	10	33
		Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	67	10	6	10	8	24
		Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	65	14	6	13	2	21
		Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	76	10	11	3	0	14
		Salaris	75	13	3	6	3	13
		Tijdelijke contractvorm	86	2	3	5	5	13
		Meer uren willen werken	90	0	0	5	5	10
		Minder uren willen werken	90	2	3	2	3	8
	Schoolkenmerken (n=63)	Onderwijsvisie school	60	8	14	14	3	32
		Kenmerken leerlingpopulatie	68	5	11	11	5	27
		Andere kenmerken school	78	2	5	8	8	21
		Reisafstand naar werk	81	8	2	3	6	11
		Denominatie school	84	6	5	5	0	10
		Schoolomvang te groot	87	5	3	5	0	8
		Schoolsoort (po, vo, etc.)	89	6	2	3	0	5
		Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	94	2	0	2	3	5
		Schoolomvang te klein	97	0	2	0	2	3
Onvrede arbeidsvoorwaarden	Motieven (n=37)	Loopbaanperspectieven	24	3	24	22	27	73
		Salaris	27	16	16	24	16	57
		De schoolorganisatie, de schoolleiding	27	19	16	11	27	54
		Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging	32	16	19	19	14	51
		Werkdruk	46	5	16	11	22	49
		Behoefte aan wat anders	46	5	16	19	14	49
		Werk sfeer, samenwerking in het team	43	11	16	22	8	46
		Overwerk	51	8	3	19	19	41
		Gebrek aan professionele autonomie	51	11	8	14	16	38
		Tijdelijke contractvorm	65	3	3	14	16	32
		Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	76	3	5	5	11	22
		Andere zaken	70	8	5	8	8	22
		Meer uren willen werken	81	3	5	0	11	16
		Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	73	11	5	11	0	16
		Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	81	3	11	5	0	16
		Minder uren willen werken	86	3	3	0	8	11
	Schoolkenmerken (n=37)	Onderwijsvisie school	54	11	16	19	0	35
		Reisafstand naar werk	76	5	3	8	8	19
		Kenmerken leerlingpopulatie	70	11	8	8	3	19
		Schoolsoort (po, vo, etc.)	86	3	3	8	0	11
		Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	86	3	5	0	5	11
		Schoolomvang te groot	81	11	8	0	0	8
		Andere kenmerken school	89	3	0	5	3	8
		Denominatie school	92	5	3	0	0	3

		Schoolomvang te klein	95	5	0	0	0	0		
Arbeidsomstandigheden/ flexibiliteit	Motieven (n=29)	Werkdruk	31	7	3	38	21	62		
		Overwerk	38	10	14	31	7	52		
		De schoolorganisatie, de schoolleiding	38	10	10	24	17	52		
		Loopbaanperspectieven	41	7	17	21	14	52		
		Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging	41	14	10	24	10	45		
		Gebrek aan professionele autonomie	55	0	7	24	14	45		
		Behoefte aan wat anders	48	7	10	21	14	45		
		Werksfeer, samenwerking in het team	55	3	21	14	7	41		
		Andere zaken	62	3	10	14	10	34		
		Salaris	55	24	7	14	0	21		
		Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	79	3	3	14	0	17		
		Meer uren willen werken	86	0	7	3	3	14		
		Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	76	10	0	10	3	14		
	Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	83	7	7	3	0	10			
	Tijdelijke contractvorm	97	0	0	3	0	3			
	Minder uren willen werken	97	0	3	0	0	3			
	Schoolkenmerken (n=29)	Reisafstand naar werk	66	7	3	14	10	28		
		Onderwijsvisie school	69	7	10	7	7	24		
		Schoolsoort (po, vo, etc.)	79	7	7	7	0	14		
		Kenmerken leerlingenpopulatie	76	10	3	10	0	14		
		Andere kenmerken school	86	0	7	0	7	14		
		Denominatie school	90	0	7	3	0	10		
		Schoolomvang te groot	86	7	3	3	0	7		
		Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	86	7	3	0	3	7		
		Schoolomvang te klein	93	3	3	0	0	3		
		Werkdruk	Motieven (n=81)	Werkdruk	15	5	12	30	38	80
				Overwerk	27	6	11	27	28	67
				De schoolorganisatie, de schoolleiding	36	6	15	20	23	58
				Behoefte aan wat anders	40	7	16	26	11	53
Loopbaanperspectieven				43	7	14	17	19	49	
Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging				40	11	12	19	19	49	
Gebrek aan professionele autonomie				44	6	17	19	14	49	
Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	52			9	9	15	16	40		
Werksfeer, samenwerking in het team	52			11	12	19	6	37		
Andere zaken	64			4	5	17	10	32		
Salaris	65			12	9	9	5	22		
Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	74			6	11	5	4	20		
Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	63			19	11	5	2	19		
Tijdelijke contractvorm	84			2	5	4	5	14		
Meer uren willen werken	88			2	2	4	4	10		
Minder uren willen werken	86			5	2	2	4	9		

	Schoolkenmerken (n=81)	Onderwijsvisie school	59	7	19	11	4	33
		Kenmerken leerlingenpopulatie	63	10	7	12	7	27
		Andere kenmerken school	81	5	4	5	5	14
		Schoolomvang te groot	84	6	6	2	1	10
		Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	85	5	5	2	2	10
		Denominatie school	85	6	4	5	0	9
		Schoolsoort (po, vo, etc.)	81	10	4	5	0	9
		Reisafstand naar werk	89	4	2	4	1	7
		Schoolomvang te klein	91	4	1	2	1	5
Frustraties over impact	Motieven (n=44)	Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging	25	11	16	30	18	64
		Behoefte aan wat anders	32	5	20	25	18	64
		Werkdruk	25	14	11	30	20	61
		Gebrek aan professionele autonomie	39	2	16	30	14	59
		Loopbaanperspectieven	36	11	16	23	14	52
		De schoolorganisatie, de schoolleiding	43	7	11	18	20	50
		Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	52	2	14	14	18	45
		Overwerk	45	14	7	9	25	41
		Werk sfeer, samenwerking in het team	50	11	11	18	9	39
		Andere zaken	64	2	5	27	2	34
		Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	52	18	14	11	5	30
		Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	70	9	7	9	5	20
		Salaris	68	14	5	9	5	18
		Minder uren willen werken	84	5	5	2	5	11
		Tijdelijke contractvorm	89	7	0	0	5	5
		Meer uren willen werken	93	2	2	2	0	5
	Schoolkenmerken (n=44)	Kenmerken leerlingenpopulatie	55	9	14	14	9	36
		Onderwijsvisie school	61	5	20	11	2	34
		Andere kenmerken school	77	7	2	9	5	16
		Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	82	7	7	2	2	11
		Schoolomvang te groot	86	5	5	5	0	9
		Denominatie school	86	9	5	0	0	5
		Schoolsoort (po, vo, etc.)	84	11	2	2	0	5
		Reisafstand naar werk	91	5	0	5	0	5
		Schoolomvang te klein	93	5	0	2	0	2
Onderwijskundige visie/professionele autonomie	Motieven (n=46)	De schoolorganisatie, de schoolleiding	24	9	20	17	30	67
		Gebrek aan professionele autonomie	28	7	11	35	20	65
		Loopbaanperspectieven	39	4	17	20	20	57
		Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging	37	7	9	35	13	57
		Werkdruk	37	9	9	26	20	54
		Behoefte aan wat anders	39	7	15	22	17	54
		Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	61	4	9	17	9	35
		Overwerk	57	11	2	13	17	33

		Werksfeer, samenwerking in het team	52	17	15	11	4	30
		Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	65	9	13	11	2	26
		Andere zaken	72	4	2	15	7	24
		Salaris	67	17	7	7	2	15
		Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	80	7	9	4	0	13
		Tijdelijke contractvorm	85	7	2	4	2	9
		Meer uren willen werken	91	0	2	4	2	9
		Minder uren willen werken	96	0	4	0	0	4
	Schoolkenmerken (n=46)	Onderwijsvisie school	41	9	17	17	15	50
		Kenmerken leerlingenpopulatie	76	4	13	7	0	20
		Andere kenmerken school	76	7	2	11	4	17
		Reisafstand naar werk	83	4	2	4	7	13
		Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	85	4	4	7	0	11
		Denominatie school	83	9	2	7	0	9
		Schoolsoort (po, vo, etc.)	89	4	2	4	0	7
		Schoolomvang te groot	85	9	4	2	0	7
		Schoolomvang te klein	96	2	0	0	2	2
Gebrek aan professionele ontwikkeling	Motieven (n=80)	Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging	18	8	11	35	29	75
		Behoefte aan wat anders	25	6	11	28	30	69
		Loopbaanperspectieven	30	6	11	28	25	64
		Werkdruk	40	11	9	28	13	49
		Gebrek aan professionele autonomie	45	6	14	26	9	49
		De schoolorganisatie, de schoolleiding	49	8	13	19	13	44
		Overwerk	51	14	13	15	8	35
		Werksfeer, samenwerking in het team	51	15	14	16	4	34
		Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	56	11	15	14	4	33
		Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	65	8	6	15	6	28
		Andere zaken	68	6	6	14	6	26
		Salaris	63	18	6	11	3	20
		Meer uren willen werken	88	0	5	4	4	13
		Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	86	5	4	4	1	9
		Tijdelijke contractvorm	89	4	3	3	3	8
		Minder uren willen werken	96	1	1	1	0	3
	Schoolkenmerken (n=79)	Onderwijsvisie school	65	11	11	6	6	24
		Kenmerken leerlingenpopulatie	82	4	3	8	4	14
		Reisafstand naar werk	85	3	1	6	5	13
		Schoolsoort (po, vo, etc.)	84	5	8	4	0	11
		Andere kenmerken school	85	5	1	6	3	10
		Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	91	3	3	3	1	6
		Denominatie school	90	5	3	3	0	5
		Schoolomvang te klein	99	0	0	0	1	1
		Schoolomvang te groot	96	4	0	0	0	0
Geen plek	Motieven (n=18)	De schoolorganisatie, de schoolleiding	33	17	11	22	17	50

		Tijdelijke contractvorm	56	6	0	11	28	39
		Andere zaken	61	0	11	22	6	39
		Loopbaanperspectieven	67	0	17	17	0	33
		Meer uren willen werken	72	0	6	6	17	28
		Gebrek aan professionele autonomie	67	6	6	17	6	28
		Werkdruk	56	22	11	6	6	22
		Overwerk	78	0	11	6	6	22
		Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	72	6	17	6	0	22
		Behoeftte aan wat anders	72	6	6	6	11	22
		Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	78	0	6	11	6	22
		Salaris	72	17	0	6	6	11
		Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging	72	17	6	6	0	11
		Werksfeer, samenwerking in het team	89	0	6	6	0	11
		Minder uren willen werken	94	0	6	0	0	6
		Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	89	6	0	6	0	6
	Schoolkenmerken (n=18)	Onderwijsvisie school	67	11	17	6	0	22
		Kenmerken leerlingenpopulatie	83	0	11	6	0	17
		Schoolomvang te groot	89	6	6	0	0	6
		Reisafstand naar werk	83	11	0	0	6	6
		Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	89	6	0	0	6	6
		Denominatie school	83	17	0	0	0	0
		Schoolsoort (po, vo, etc.)	94	6	0	0	0	0
		Schoolomvang te klein	100	0	0	0	0	0
		Andere kenmerken school	94	6	0	0	0	0
Overig	Motieven (n=25)	De schoolorganisatie, de schoolleiding	32	4	16	32	16	64
		Werkdruk	32	20	12	24	12	48
		Behoeftte aan wat anders	48	8	8	20	16	44
		Loopbaanperspectieven	40	20	12	16	12	40
		Andere zaken	60	4	0	28	8	36
		Overwerk	48	20	16	4	12	32
		Gebrek aan professionele autonomie	60	8	8	20	4	32
		Werksfeer, samenwerking in het team	64	4	12	12	8	32
		Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet	56	12	12	8	12	32
		Salaris	64	12	4	16	4	24
		Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging	64	12	4	16	4	24
		Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk	64	12	12	12	0	24
		Tijdelijke contractvorm	88	4	4	4	0	8
		Meer uren willen werken	92	0	4	4	0	8
		Minder uren willen werken	92	0	4	0	4	8
		Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (meer zo) goed	88	4	8	0	0	8
	Schoolkenmerken (n=24)	Reisafstand naar werk	38	17	0	21	25	46
		Kenmerken leerlingenpopulatie	71	4	17	4	4	25

Onderwijsvisie school	71	8	8	13	0	21
Andere kenmerken school	71	8	4	8	8	21
Aantrekkelijkheid van de locatie om te werken/wonen	75	8	4	8	4	17
Schoolomvang te groot	83	8	0	4	4	8
Denominatie school	100	0	0	0	0	0
Schoolsoort (po, vo, etc.)	96	4	0	0	0	0
Schoolomvang te klein	100	0	0	0	0	0

Bijlage III - Overige kwantitatieve resultaten

Tabel 5 Resultaten (telefonisch interview) m.b.t. terugblik

		%	N	
Te weerhouden van vertrek door bepaalde verandering/verbetering ¹	Nee	25%	75	
	Ja	75%	231	
Totaal			306	
<i>Momenteel binnen onderwijs actief:</i> weer leraar worden op oude school	Een terugkeer sluit ik uit	40%	12	
	Een terugkeer sluit ik niet geheel uit	30%	9	
	Een terugkeer is eventueel mogelijk	13%	4	
	Een terugkeer is goed mogelijk	17%	5	
	Ik wil op termijn zeker terugkeren	0%	0	
	Totaal		30	
<i>Momenteel buiten onderwijs actief:</i> Weer leraar worden in het onderwijs	Een terugkeer sluit ik uit	21%	16	
	Een terugkeer sluit ik niet geheel uit	27%	20	
	Een terugkeer is eventueel mogelijk	25%	19	
	Een terugkeer is goed mogelijk	15%	11	
	Ik wil op termijn zeker terugkeren	12%	9	
Totaal			75	
Terugblik op oude functie leraar tijdens vertrek	Heel positief, maar ik kon me elders verbeteren/ andere redenen voor vertrek	16%	27	
	Voorname-lijk positief, maar ik kon me elders verbeteren/ andere redenen voor vertrek	44%	72	
	Neutraal	13%	21	
	Voorname-lijk negatief, ik wilde uit mijn oude baan als leraar weg	19%	32	
	Heel negatief, ik wilde graag uit mijn oude baan als leraar weg	8%	13	
	Totaal			165
	<i>Momenteel werkzaam:</i> Terugblik op oude functie leraar na vertrek	Veel negatiever	2%	3
Negatiever		14%	20	
Gelijk		61%	86	
Positiever		21%	30	
Veel positiever		1%	2	
Niet van toepassing (is nog niet overgestapt naar de andere baan)		0%	0	
Totaal			141	

1: inclusief digitaal benaderde (ex-)leraren

Tabel 6 Resultaten (telefonisch interview) m.b.t. nieuwe functie

		%	N
<i>Momenteel werkzaam:</i>	Vast contract	46%	72
<i>Aanstellingsvorm nieuwe baan</i>	Tijdelijk contract met uitzicht op vast contract	27%	42
	Tijdelijk contract	13%	20
	Nulurencontract	2%	3
	Zzp-er/ondernemer	12%	18
	Totaal		155
<i>Momenteel werkzaam:</i>	Zelf gezocht	75%	111
<i>Zoekwijze nieuwe baan</i>	Baanaanbod van werkgever	24%	35
	Ik ben benaderd via een bemiddelingsbureau	1%	2
	Totaal		148
<i>Benaderd voor nieuwe baan (in oude functie)</i>	Nooit	38%	59
	Soms	32%	50
	Regelmatig	29%	45
	Totaal		154
<i>Momenteel werkzaam:</i>	Korter dan een half jaar	84%	92
<i>Zoektijd nieuwe baan</i>	Een half tot 1 jaar	8%	9
	1-2 jaar	1%	1
	Langer dan 2 jaar	6%	7
	Totaal		109
<i>Momenteel werkzaam:</i>	Veel lager	3%	5
<i>Salarisverhouding nieuwe baan</i>	Lager	14%	22
	Ongeveer gelijk	40%	63
	Hoger	31%	48
	Veel hoger	12%	18
	Totaal		156
<i>Momenteel werkzaam:</i>	Veel minder	2%	3
<i>Salarisperspectieven verhouding nieuwe baan</i>	Minder	10%	15
	Ongeveer gelijk	41%	62
	Beter	38%	58
	Veel beter	10%	15
	Totaal		153
<i>Momenteel werkzaam:</i>	Veel minder	1%	1
<i>Loopbaanperspectieven\verhouding nieuwe baan</i>	Minder	6%	9
	Ongeveer gelijk	34%	52
	Beter	35%	54
	Veel beter	24%	37
	Totaal		153
<i>Momenteel werkzaam:</i>	Ja	26%	39
<i>Omscholing nieuwe baan</i>	Nee	74%	113
	Totaal		152

Tabel 7 Resultaten (telefonisch interview) m.b.t. evaluatie van starters over lerarenopleiding en begeleiding

		%	N
Adequaat beeld over leraarsberoep vanuit lerarenopleiding:	Ja		39
	Nee		17
	Weet niet/n.v.t.		6
	Totaal		62
Geen adequaat beeld rol bij vertrek?	Niet		8
	Klein beetje		1
	Redelijk		4
	Sterk		1
	Zeer sterk		2
	Totaal		16
Goede voorbereiding voor leraarsberoep vanuit lerarenopleiding:	Ja		37
	Nee		19
	Weet niet/n.v.t.		6
	Totaal		62
Geen goede voorbereiding rol bij vertrek?	Niet		10
	Klein beetje		2
	Redelijk		3
	Sterk		1
	Zeer sterk		3
	Totaal		19
Voldoende begeleiding na start:	Ja		20
	Nee		41
	Totaal		61
Geen voldoende begeleiding na start rol bij vertrek?	Niet		11
	Klein beetje		4
	Redelijk		8
	Sterk		5
	Zeer sterk		12
	Totaal		40

Bijlage IV - Interviewleidraad

Bij de aanmelding voor een interview is reeds gevraagd naar een aantal achtergrondkenmerken, zoals sector, geslacht en jaren werkervaring. Deze info is per respondent gekoppeld aan de antwoorden in het interview.

V1. Kunt u kort uw nieuwe baan omschrijven? Welke functie heeft u en in welke sector?

[Open invulveld functie]

[Open invulveld sector]

V2. Welke aanstellingsvorm heeft u in uw nieuwe baan?

1. Vast contract
2. Tijdelijk contract met uitzicht op vast contract
3. Tijdelijk contract
4. Nulurencontract
5. Zzp-er/ondernemer

V3. Kunt u in het kort, in steekwoorden, de belangrijkste reden(en) of aanleiding voor uw baanwissel omschrijven?

[open invulveld]

V4. Heeft u zelf actief gezocht naar een andere baan of kreeg u een baanaanbod?

- 01 Zelf gezocht
- 02 Baanaanbod van werkgever
- 03 Ik ben benaderd via een bemiddelingsbureau

V5. Bent u in uw oude functie als leraar wel eens benaderd voor een andere baan?

- 01 Nooit
- 02 Soms
- 03 Regelmatig

V6. [Indien zelf actief gezocht] Hoe lang heeft u ongeveer gezocht naar de nieuwe functie?

- 01 Korter dan een half jaar
- 02 Een half tot 1 jaar
- 03 1-2 jaar
- 04 Langer dan 2 jaar

V7. Hoe verhoudt uw nieuwe salaris zich tot het salaris in uw oude baan als leraar (inclusief alle extra's en toeslagen en dergelijke)?

[5pt-schaal: Veel lager - lager - ongeveer gelijk - hoger - veel hoger]

V8. Hoe verhouden de salarispectieven in uw nieuwe functie zich tot die in uw oude baan als leraar?

[5pt-schaal: Veel minder - minder - ongeveer gelijk - beter - veel beter]

V9. En hoe verhouden de loopbaanperspectieven in uw nieuwe functie zich tot die in uw oude baan als leraar?

[5pt-schaal: Veel minder - minder - ongeveer gelijk - beter - veel beter]

V10. Heeft u zich vooraf om- of bijgeschoold om de nieuwe functie te krijgen?

- 01 Ja
- 02 Nee

V11. In hoeverre speelden de volgende kenmerken van uw oude baan mee bij uw vertrek?
[5pt-schaal niet - klein beetje - redelijk - sterk - zeer sterk]

- V11a Salaris
- V11b Werkdruk
- V11c Overwerk
- V11d Loopbaanperspectieven
- V11e Contractvorm (tijdelijk contract)
- V11f Contracturen (meer uren willen werken)
- V11g Contracturen (minder uren willen werken)
- V11h Gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging
- V11i Gebrek aan professionele autonomie
- V11j Werksfeer, samenwerking in het team
- V11k De schoolorganisatie, de schoolleiding
- V11l Het werk zelf, het lesgeven vond ik minder leuk
- V11m Mijn geschiktheid: het lesgeven past mij niet (starters) of niet meer (bij ervaren leraren) zo goed
- V11n Behoeftte aan wat anders
- V11o Taken buiten de onderwijstaken bevielen me niet
- V11p Andere zaken, namelijk: [open invulveld]

V12. [Niet in het geval van een andere functie bij dezelfde school] In hoeverre liggen oorzaken van uw vertrek (ook) bij de volgende kenmerken van uw oude school:

[5pt-schaal niet - klein beetje - redelijk - sterk - zeer sterk - nvt]

- V12a Denominatie (levensbeschouwelijke visie of onderwijsfilosofie van de school)
- V12b Onderwijsvisie van uw school
- V12c Schoolsoort (po, vo, vmbo, havo, etc.)
- V12d Schoolomvang: te kleine school
- V12e Schoolomvang: te grote school
- V12f De reisafstand naar het werk
- V12g Aantrekkelijkheid van de locatie of regio om te wonen of te werken
- V12h Kenmerken van de leerlingenpopulatie die voor uitdagingen zorgen, zoals veel achterstandsleerlingen
- V12i Andere objectieve kenmerken van de school, van de locatie of van de leerlingen, namelijk [invulveld]

V13. [Indien werkervaring als leraar is 3 jaar of minder] Heeft u een adequaat beeld gekregen van het leraarsberoep vanuit uw lerarenopleiding?

Ja/Nee/nvt, weet niet

Zo nee: In hoeverre heeft dit gebrek aan begeleiding een rol bij uw vertrek gespeeld?

5pt-schaal niet - klein beetje - redelijk - sterk - zeer sterk]

V14. [Indien werkervaring als leraar is 3 jaar of minder] Heeft uw lerarenopleiding u voldoende voorbereid op het beroep van leraar?

Ja/Nee, nvt, weet ik niet

Zo nee: In hoeverre heeft dit gebrek aan voorbereiding een rol bij uw vertrek gespeeld?

5pt-schaal niet - klein beetje - redelijk - sterk - zeer sterk]

V.15 [Indien werkervaring als leraar is 3 jaar of minder] Hebt u na uw start als leraar voldoende begeleiding gekregen?

Ja/Nee

Zo nee: In hoeverre heeft dit gebrek aan begeleiding een rol bij uw vertrek gespeeld?

5pt-schaal niet - klein beetje - redelijk - sterk - zeer sterk]

V16. [Indien werkervaring als leraar is 3 jaar of minder] Zijn er andere zaken die u als starter heeft ervaren en die een rol hebben gespeeld bij uw vertrek?

[open invulveld]

V17. [Indien zij-instromer] Zijn er zaken die u specifiek als zij-instromer in het onderwijs in uw baan als leraar opvielen en die een rol hebben gespeeld bij uw vertrek?

[open invulveld]

V18. [Indien 10 jaar of meer ervaring als leraar] In hoeverre heeft bij uw vertrek het volgende meegespeeld:

[5pt schaal: geheel niet - zeer sterk]

V14a Organisatieveranderingen op uw school

V14b Onderwijsinnovaties, veranderingen in de onderwijsvisie

V14c Veranderingen in het takenpakket

V14d Andere zaken of veranderingen die u zijn gaan opvallen als ervaren leraar, namelijk: [open invulveld]

V19. Had iets (een verandering, een verbetering) u van uw vertrek uit uw oude baan als leraar kunnen weerhouden?

01 Nee

02 Ja, namelijk [Open invulveld]

V20. [Indien nieuwe functie is leraar elders] In hoeverre is het denkbaar dat u later weer op uw oude school of in uw vorige onderwijssector werkzaam wordt als leraar?

01 Een terugkeer sluit ik uit

02 Een terugkeer sluit ik niet geheel uit

03 Een terugkeer is eventueel mogelijk

04 Een terugkeer is goed mogelijk

05 Ik wil op termijn zeker terugkeren

V21. [Indien functie buiten onderwijs] In hoeverre is het denkbaar dat u later weer als leraar in het onderwijs werkzaam wordt?

01 Een terugkeer sluit ik uit

02 Een terugkeer sluit ik niet geheel uit

03 Een terugkeer is eventueel mogelijk

04 Een terugkeer is goed mogelijk

05 Ik wil op termijn zeker terugkeren

V22. Welke veranderingen in het onderwijs of op uw oude school zouden u motiveren of extra motiveren om weer als leraar te gaan werken op uw oude plek?

[Open invulveld]

V23. Hoe keek u, op het moment dat u besloot om een andere functie te zoeken, aan tegen uw oude functie als leraar?

- 01 Heel positief, maar ik kon me elders verbeteren
- 02 Voornamelijk positief, maar ik kon me elders verbeteren
- 03 Neutraal
- 04 Voornamelijk negatief, ik wilde weg uit mijn oude baan als leraar
- 05 Heel negatief, ik wilde graag weg uit mijn oude baan als leraar

V24. In hoeverre is na uw baanwissel uw waardering voor uw oude baan als leraar veranderd, na uw ervaringen in uw nieuwe functie?

Ik denk nu: [5pt schaal veel negatiever - negatiever - gelijk - positiever - veel positiever - nvt] over mijn oude functie als leraar

Zo u wilt, kunt u dat nog kort toelichten [Open invulveld]

V21. We zijn bij het einde van dit interview. Welke advies of adviezen heeft u aan de minister van OCW om leraren vaker te behouden op hun werkplek? Ook als u nog andere slotopmerkingen heeft, dan kunt u die nu maken.

[Open invulveld]