

# Loopbaanmonitor onderwijs

Microdata: 2016 – 2022

Enquête: 2021 – 2022



<b>Datum</b>	december 2023
<b>Auteurs</b>	Klaas de Vos Marcia den Uijl Sil Vrielink (MOOZ) Froukje Wartenbergh (MOOZ)
<b>Versie</b>	1.0
<b>Classificatie</b>	standaard

## **Uitgave**

Centerdata  
[info@centerdata.nl](mailto:info@centerdata.nl)  
[www.centerdata.nl](http://www.centerdata.nl)

## **Contact**

Klaas de Vos  
[Klaas.de.vos@centerdata.nl](mailto:Klaas.de.vos@centerdata.nl)

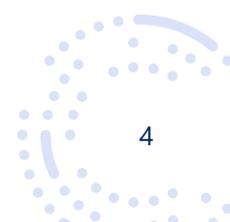
## **© Centerdata, Tilburg, 2023**

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

## Inhoudsopgave

Deel 1 – Microdata	5
Samenvatting	6
1 Inleiding	12
1.1 Onderzoeksvragen	12
1.2 Onderzoeksverantwoording	13
1.3 Opbouw rapport	14
1.4 Relatie tot ander onderzoek	15
2 Arbeidsmarktpositie na afstuderen	16
2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen	17
2.2 Dynamiek	19
2.3 Beroepsrendement in detail	21
2.4 Beroepsrendement cumulatief	25
2.5 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata – enquête	28
3 Beroepsrendement lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken	29
3.1 Vakgebied	29
3.2 Geslacht	32
3.3 Leeftijd bij afstuderen	32
3.4 Voltijd vs. deeltijd	33
4 Baankenmerken	35
4.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is	35
4.2 Aanstellingsomvang	40
4.3 Provincie	48
4.4 Afstand woongemeente en werkgemeente	50
4.5 Mobiliteit	51
5 Verdieping arbeidsmarktsituatie niet-werkenden	58
5.1 Inschrijvingen als student	58
5.2 Ontvangers uitkering	60
6 Arbeidsmarktsituatie buiten het onderwijs; betrekkingssomvang en salariëring binnen en buiten onderwijs	62
6.1 Sector buiten het onderwijs	62
6.2 Bestemming uitstroom	65
6.3 Aanstellingsomvang	67
6.4 Uurloon	69
6.5 Uurloon naar sector en vak	72
6.6 Uurloon uitstromers	78
7 Regressie-analyses	81
7.1 Belangrijkste resultaten	81
Bijlage A Regressieresultaten in detail	84
A.1 Kans één jaar na afstuderen	84
A.2 Kans vijf jaar na afstuderen	91

Deel 2 - Begeleiding van startende leraren	97
Managementsamenvatting	98
1 Inleiding	105
1.1 Aanleiding	105
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	105
1.3 Werkwijze	106
1.4 Leeswijzer	108
2 Blik op de lerarenopleidingen	109
2.1 Tevredenheid over lerarenopleiding	109
2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk	115
3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren	119
3.1 Arbeidsmarktpositie	119
3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken	125
3.3 Aansluiting tussen stage en werk	127
4 Begeleiding startende leraren	130
4.1 Begeleiding startende leraren	130
4.2 Tevredenheid over de begeleiding	139
4.3 Elementen van goede begeleiding	140
5 Werkbeleving van startende leraren	142
5.1 Werkdruk en werktevredenheid	142
5.2 Professioneel zelfvertrouwen	148
5.3 Verloop	152
6 Zij-instromers in po, vo en mbo	154
6.1 Instroommotieven	155
6.2 Het scholingstraject	155
6.2.1 Zij-instroom in po en vo	157
6.2.2 Zij-instroom in het mbo	158
6.2.3 Tevredenheid over het zij-instroomtraject	158
6.3 Begeleiding van zij-instromers	161
6.3.1 Zij-instroom in po en vo	162
6.3.2 Zij-instroom in het mbo	166
6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek	168
6.4 Werkbeleving van zij-instromers	170
Bijlage A. Steekproef en respons	179
Bijlage B. Tabellen pas afgestudeerde leraren	180
Bijlage C. Tabellen zij-instromers	194
Bijlage D. Begrippenlijst	200



## Deel 1 – Microdata

## Samenvatting

De Loopbaanmonitor onderwijs richt zich op de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerde leraren. Het onderzoek kent twee onderdelen: analyses op CBS-microdata (afstudeercohorten 2016-2021) en een enquête onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen (cohort 2021 en cohort 2022).

De uitkomsten van het eerste onderdeel staan centraal in deze rapportage, met als belangrijkste bevinding dat het percentage recent afgestudeerden van de pabo dat aan de slag is gekomen in het onderwijs ook volgens de meest recent beschikbare cijfers (2022) hoog blijft. Was van afstudeercohort 2016 na één jaar 81% werkzaam binnen het onderwijs, van afstudeercohort 2019 was dit 88%, van afstudeercohort 2020 90%, en van afstudeercohort 2021 89%. Ook het aandeel afgestudeerden van de pabo werkend in het onderwijs dat een jaar na afstuderen een aanstelling van 0,8 fte of meer heeft ligt met 78% voor cohort 2021 nog duidelijk hoger dan het cijfer voor cohort 2016 (70%). De bevinding dat een steeds groter deel van de afgestudeerden aan de pabo snel een baan in het onderwijs vindt, is geheel in lijn met de signalen uit het veld omtrent toenemende krapte op de onderwijsarbeidsmarkt po. Wel valt op dat in vergelijking met het voorlaatste cohort (2020) geen sprake meer is van een verdere stijging van het beroepsrendement, maar eerder van een lichte daling.

Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding stijgt het percentage dat na één jaar een baan heeft in het onderwijs tussen afstudeercohort 2016 en 2021 van 65% naar 75%. Voor afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding ligt het percentage in de meeste cohorten rond de 72%. Alleen voor het cohort 2020 ligt het daar met 77% duidelijk boven. Daarbij liggen deze percentages voor leraren talen en exacte vakken over de gehele periode duidelijk hoger dan voor leraren in culturele en creatieve vakken en lichamelijke opvoeding.

In deze samenvatting belichten we de kernonderwerpen van de Loopbaanmonitor onderwijs: de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden en de dynamiek daarin, en het beroepsrendement van de lerarenopleidingen naar achtergrond- en baankenmerken. Met beroepsrendement wordt daarbij in deze context het percentage afgestudeerden bedoeld dat werkzaam is in het onderwijs. Daarbij onderscheiden we in deze samenvatting afgestudeerden van de pabo enerzijds en afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding (hbo-bachelor) en universitaire lerarenopleiding (ulo) anderzijds. Dit betreft in het algemeen een eerste lerarenopleiding die men volgt na het voortgezet onderwijs of na een overstap uit een andere sector (zij-instroom in de opleiding). Om dubbeltelling te voorkomen blijven personen die na het behalen van hun tweedegraadsbevoegdheid ook een eerstegraadsdiploma (hbo-master) behalen of een tweedegraadsdiploma in een ander schoolvak en personen die na het voltooien van de pabo een masterdiploma (bijvoorbeeld (S)EN) of een tweedegraadsdiploma halen buiten beschouwing. Ook worden studenten die een educatieve minor, een educatieve module of een ingedaald educatief masterprogramma volgden niet meegenomen omdat de daarvoor benodigde gegevens niet beschikbaar zijn. Naast de uitkomsten die in dit rapport zijn opgenomen, is tevens een tabellenbestand verkrijgbaar met detailresultaten.

### Pabo: arbeidsmarktpositie en -dynamiek

In Tabel 0.1 is de arbeidsmarktpositie één jaar na afstuderen weergegeven voor de afstudeercohorten 2016 tot en met 2021, zoals die op basis van de CBS-microdata is vastgesteld. Het algemene beeld is dat het grootste gedeelte van deze personen na een jaar een baan in het onderwijs heeft gevonden. Daarbij is over de gehele periode een duidelijke stijging van het beroepsrendement één jaar na afstuderen te zien. In het cohort 2016 ligt dit op 81%, terwijl het in cohort 2020 op 90% uitkomt. In het cohort 2021 ligt het met 89% nog steeds hoog maar wel iets lager dan in het voorgaande cohort.

Tabel 0.1. Percentage afgestudeerden pabo dat één jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs

Cohort	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pabo	81%*	85%	87%	88%	90%	89%
(N)	3.693	3.762	3.921	3.484	3.768	3.673

\*Toelichting: Van het cohort dat in 2016 aan de pabo is afgestudeerd, was 81% één jaar na afstuderen (m.a.w. in 2017) werkzaam in het onderwijs.

De relatie tussen de arbeidsmarktpositie één jaar en vijf jaar na afstuderen is in Tabel 0.2 weergegeven. Uit de tabel blijkt dat een toenemend deel van de pabo-gediplomeerden de afgelopen jaren op beide peilmomenten (één en vijf jaar na afstuderen) in het onderwijs werkzaam is: het betreffende percentage neemt toe van 64% voor cohort 2012 tot 77% voor cohort 2017. Het percentage snelle uitvallers (tussen één en vijf jaar na afstuderen) daalt daarentegen van 9% voor cohort 2012 tot 6% voor cohort 2015 en 2016 maar neemt daarna met 8% voor cohort 2017 weer iets toe. Het percentage late instromers (afgestudeerden die één jaar na afstuderen niet in het onderwijs werken maar vijf jaar na afstuderen wel) stijgt tussen cohort 2012 en 2015 van 12% naar 14% maar daalt vervolgens naar 7% voor cohort 2017. Per saldo is het totale percentage pabo-afgestudeerden dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt gestegen van 76% voor cohort 2012 tot 84% voor cohort 2017.

Tabel 0.2. Arbeidsmarktdynamiek afgestudeerden pabo, één versus vijf jaar na afstuderen, cohorten 2012 tot en met 2017

		Cohort					
Opleiding		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pabo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	64%	67%	69%	70%	75%	77%
	Snelle uitvallers <sup>1</sup>	9%	9%	8%	6%	6%	8%
	Late instromers <sup>2</sup>	12%	13%	13%	14%	10%	7%
	In beide jaren niet in onderwijs	15%	12%	11%	10%	9%	8%

<sup>1</sup> Één jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen niet

<sup>2</sup> Één jaar na afstuderen niet werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen wel

### Pabo: baankenmerken

Naast de vraag of men een baan in het onderwijs heeft, is ook van belang in hoeverre startende leraren een reguliere baan vinden van voldoende omvang in uren. Het blijkt dat de onderwijsarbeidsmarkt voor pabo-afgestudeerden zich sinds afstudeerjaar 2016 ook in dat opzicht een

aantal jaren positief heeft ontwikkeld. Had van de in het onderwijs startende pabo-afgestudeerden uit cohort 2016 na één jaar 70% een baan van 0,8 fte of meer, voor cohort 2019 was dit 78% en voor cohort 2020 80%. Voor het cohort 2021 is echter sprake van een lichte daling: tot 78%.

Daarnaast komen uit de achtereenvolgende enquêtes<sup>1</sup> onder de pas afgestudeerden forse verschillen in de tijd naar boven als het gaat om het type aanstelling (regulier/vervanging) en het type dienstverband (vast/tijdelijk). Zo vertoont het percentage pabo-gediplomeerden dat recent na afstuderen een reguliere baan in het onderwijs heeft tussen cohort 2017 en cohort 2021 een duidelijke stijging (van 68% van de afgestudeerden die in het onderwijs werken voor cohort 2016 tot 92% voor cohort 2021), en hetzelfde geldt voor het percentage met een vast dienstverband of uitzicht op een vast dienstverband (van in totaal ongeveer 57% voor cohort 2017 tot 85% voor cohort 2021).

#### Pabo: achtergrondkenmerken pas afgestudeerden

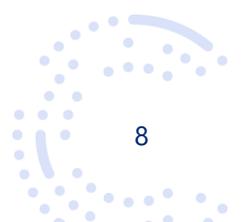
Onder pabo-gediplomeerden zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen in het aandeel dat een jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft vrij klein. In de meeste cohorten vinden we voor mannen iets hogere aandelen dan voor vrouwen. Onderverdeeld naar leeftijd is het aandeel met een onderwijsbaan in het algemeen iets hoger onder afgestudeerden jonger dan 30 jaar dan de groep van 30 jaar en ouder, en wordt het verschil tussen beide groepen wat groter naarmate men langer afgestudeerd is. Kleine verschillen vinden we eveneens tussen afgestudeerden die een voltijdopleiding volgden en degenen die in deeltijd zijn opgeleid: de kans op een onderwijsbaan ligt een jaar na afstuderen gemiddeld vrijwel even hoog voor degenen die een voltijdopleiding gevolgd hebben als voor in deeltijdopgeleiden.

#### Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: arbeidsmarktpositie

In Tabel 0.3 is de arbeidsmarktpositie één jaar na afstuderen weergegeven voor de cohorten 2016 tot en met 2021 van de tweedegraads lerarenopleidingen en van de ulo, zoals die op basis van de CBS-microdata is vastgesteld. Ook hier is het algemene beeld dat het grootste gedeelte van deze personen een baan in het onderwijs heeft gevonden, al liggen de percentages lager dan voor afgestudeerden van de pabo. Van afstudeercohort 2021 heeft ongeveer 75% van de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding na een jaar een baan in het onderwijs. Voor het cohort 2016 ligt dit percentage met 65% duidelijk lager. Bijna tweederde van de afgestudeerden met een tweedegraads lesbevoegdheid die in het onderwijs gaan werken gaat in het vo aan de slag, ongeveer een kwart in het mbo en zo'n 10% in het primair onderwijs.

Van de afgestudeerden van de ulo in het afstudeercohort 2021 heeft 72% na een jaar een baan in het onderwijs. Deze afgestudeerden gaan voor het grootste deel (tot 90%) in het vo aan het werk en hier ligt het beroepsrendement ongeveer op hetzelfde niveau als in de voorgaande cohorten, met uitzondering van het cohort 2019 (77%).

<sup>1</sup> Over de uitkomsten van de enquêtes wordt uitgebreid verslag gedaan in het tweede deel van dit rapport.





Tabel 0.3. Percentage afgestudeerden tweedegraads lerarenopleiding en ulo dat één jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs

Cohort	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tweedegraads lerarenopleiding	65%	68%	69%	71%	74%	75%
(N)	3.914	3.960	4.138	4.045	4.476	4.424
Ulo	73%*	72%	71%	74%	77%	72%
(N)	844	769	730	657	649	678

\*Toelichting: Van het cohort dat in 2016 aan de ulo is afgestudeerd, was 73% één jaar na afstuderen (m.a.w. in 2017) werkzaam in het onderwijs.

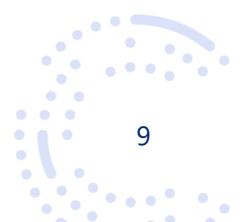
#### Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: achtergrondkenmerken pas afgestudeerden

Voor de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo is het vakgebied een belangrijke bepalende factor voor de kans op een baan in het onderwijs. Het laagste beroepsrendement vinden we net als in voorgaande edities van de Loopbaanmonitor voor degenen die een culturele/creatieve lerarenopleiding hebben afgerond (cohort 2021, één jaar na afstuderen: 49%), gevolgd door lichamelijke opvoeding (65%). Het hoogste beroepsrendement vinden we wat de tweedegraads lerarenopleidingen betreft voor gediplomeerden in de exacte vakken (cohort 2021, één jaar na afstuderen: 89%), de economische vakken (88%) en de talen (83%). Wat betreft de afgestudeerden van de ulo is het beroepsrendement het hoogst voor de talen (cohort 2021, één jaar na afstuderen: 85%).

Uit de enquête onder pas afgestudeerden van cohort 2022 blijkt een lerarenopleiding in de lichamelijke opvoeding of culturele/creatieve vakken slecht voor de kans op een vast contract (29-30%). Lerarenopleidingen in technische vakken, exacte vakken en verzorgende vakken bieden de grootste kans op een vast contract (54-57%).

#### Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: arbeidsmarktdynamiek

De relatie tussen de arbeidsmarktpositie één jaar en vijf jaar na afstuderen is in Tabel 0.4 weergegeven. Het percentage van de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen dat in beide jaren werkzaam is in het onderwijs stijgt van 52% voor cohort 2012 tot 61% voor cohort 2017. De percentages snelle uitvallers (één jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen niet) en late instromers (één jaar na afstuderen niet werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen wel) vertonen geen grote wijzigingen. Het percentage afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen dat op beide peilmomenten niet in het onderwijs werkte is gedaald van 30% voor cohort 2012 tot 22% voor cohort 2017.



Tabel 0.4. Arbeidsmarktdynamiek afgestudeerden tweedegraads lerarenopleiding en ulo, één versus vijf jaar na afstuderen, cohorten 2012 t/m 2017

		Cohort					
Opleiding		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tweedegraads lerarenopleiding	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	52%	53%	56%	59%	59%	61%
	Snelle uitvallers <sup>1</sup>	6%	7%	7%	7%	7%	7%
	Late instromers <sup>2</sup>	12%	13%	11%	10%	11%	10%
	In beide jaren niet in onderwijs	30%	27%	26%	23%	23%	22%
Ulo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	62%	62%	64%	64%	64%	63%
	Snelle uitvallers	7%	9%	9%	9%	9%	9%
	Late instromers	8%	8%	6%	7%	7%	5%
	In beide jaren niet in onderwijs	23%	21%	21%	21%	20%	23%

<sup>1</sup> Eén jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen niet

<sup>2</sup> Eén jaar na afstuderen niet werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen wel

Bij de ulo-afgestudeerden ligt het percentage dat op beide peilmomenten in het onderwijs werkt in het laatste cohort (2021) met 64% tussen het minimum van 62% voor cohort 2012 en 2013 en het maximum van 64% voor de cohorten 2014 tot en met 2016. Ook de percentages snelle uitvallers, late instromers en het aandeel personen dat op beide peilmomenten niet in het onderwijs werkt vertoont slechts geringe variaties.

Per saldo stijgt het totale percentage afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt van 65% voor cohort 2012 naar 71% voor cohort 2017. Onder ulo-afgestudeerden ligt het vergelijkbare cijfer rond de 70% voor alle cohorten van 2012 tot en met 2017.

#### Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: baankenmerken

Het blijkt dat onder de pas afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen werkend in het onderwijs het aandeel met een baan van minimaal 0,8 fte van afstudeercohort 2016 tot en met cohort 2019 geen grote wijzigingen laat zien (55-56%). In de afstudeercohorten 2020 en 2021 liggen de percentages duidelijk hoger (62%, respectievelijk 63%). De contractomvang van ulo-gediplomeerden in het onderwijs laat per saldo eveneens een stijging zien. Voor deze groep varieert het vergelijkbare percentage voor de cohorten 2016 tot en met 2019 tussen de 55% en 57% maar ligt dit voor cohort 2020 en 2021 op 63%, respectievelijk 61%.

Uit de enquête blijkt dat afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo voor cohort 2021 na een half jaar in 93% van de gevallen een reguliere baan hebben. Daarmee is de arbeidsmarktpositie van deze afgestudeerden wat betreft het onderscheid reguliere/vervangingsbaan nog net iets beter dan die van de pabo-gediplomeerden.

### Gemiddeld uurloon

Uit analyses van het gemiddelde uurloon onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen blijkt dat degenen die een baan binnen het onderwijs vinden per uur gemiddeld duidelijk meer verdienen dan degenen die buiten het onderwijs gaan werken (één tot vijf jaar na afstuderen). De oorzaak hiervoor is mogelijk dat de vooropleiding beter aansluit bij een baan binnen het onderwijs. Voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo zijn de verschillen gemiddeld groter dan voor afgestudeerden van de pabo. Overigens gaat het in dit onderzoek uitsluitend om de beloning in het beginstadium van de carrière.

Bezien we degenen die in het onderwijs gewerkt hebben, maar het onderwijs binnen vijf jaar verlaten, dan vinden we voor afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen dat men (gemiddeld per uur) meestal minder gaat verdienen buiten het onderwijs. Daarbij geldt wel de kanttekening dat het totale loon wel kan stijgen door een toename van de betrekkingssomvang.

### Effecten corona

De waarnemingsperiode bevat twee jaar (2020 en 2021) waarin sprake is geweest van corona. Zoals we al in de voorgaande editie van de Loopbaanmonitor vermeldden kan op grond van de resultaten op basis van de microdata niet geconstateerd worden dat corona een duidelijk effect heeft gehad op de ontwikkelingen die in dit rapport getoond worden. Omgekeerd kan echter ook niet gesteld worden dat er geen effect is geweest van corona. De trends die in het verleden optraden zien we in het algemeen terug van 2019 op 2020 en van 2020 op 2021. Het is niet zeker of deze trends zich ook zouden hebben doorgezet zonder corona, al lijkt dit wel waarschijnlijk. Wat betreft de baankans in het onderwijs was immers al sprake van krapte (in het po en voor diverse vakken in het vo). Daarin is geen verandering gekomen in de zin dat de verwachting dat deze krapte in 2020 en 2021 nog zou toenemen (los van corona) waarschijnlijk is uitgekomen. Dit neemt niet weg dat corona een effect heeft gehad op het onderwijs, maar dan gaat het eerder over de manier waarop onderwijs gegeven is en de problemen die zowel leerlingen als leraren daarbij ondervonden hebben. Voor zover het daarbij gaat om het effect op startende leraren, biedt deel twee van dit rapport meer inzicht.

### Conclusie

Voor de afgestudeerden van de pabo is voor cohort 2021 geen verdere stijging zichtbaar in het beroepsrendement na één jaar. Ook de betrekkingssomvang van de gevonden baan stijgt niet meer maar blijft wel duidelijk hoger dan aan het begin van de waarnemingsperiode. Het beroepsrendement na één jaar van afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding laat tussen de cohorten 2020 en 2021 wel een kleine stijging zien maar bij de afgestudeerden van de ulo is sprake van een daling. Het beroepsrendement na één jaar van afstudeercohort 2021 ligt bij afgestudeerden van de pabo per saldo acht en bij afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding zo'n tien procentpunt hoger dan dat van afstudeercohort 2016. Bij afgestudeerden aan de ulo ligt het beroepsrendement na één jaar voor het afstudeercohort 2021 per saldo één procentpunt lager dan dat van het afstudeercohort 2016.



# 1 Inleiding

De Loopbaanmonitor onderwijs heeft als doel inzicht te krijgen in de arbeidsmarktsituatie van pas afgestudeerde leraren en het beroepsrendement van de lerarenopleidingen. Met beroepsrendement wordt daarbij het aandeel afgestudeerden bedoeld dat ook daadwerkelijk in het onderwijs aan de slag gaat. De focus van de Loopbaanmonitor onderwijs ligt daarbij op de eerste fase na het afstuderen omdat het beeld bestaat dat startende leraren vooral in de eerste jaren na hun afstuderen het onderwijs verlaten. Daarom wordt onder meer het beroepsrendement na een half, één, twee, drie, vier en vijf jaar in kaart gebracht.

De Loopbaanmonitor onderwijs bestaat uit twee onderdelen: een enquête onder leraren die recent hun eerste diploma voor een lerarenopleiding hebben behaald<sup>2</sup> en analyses op de microdata van het CBS<sup>3</sup>: gegevens op persoonsniveau die vanuit verschillende bestanden bij elkaar zijn gebracht. Voordeel van de microdata is dat het om feitelijke gegevens van de gehele populatie gaat. Met andere woorden, de informatie over loopbaanstappen is niet 'gekleurd' door een responsbias. Pas afgestudeerden die werkzaam zijn in het onderwijs zouden immers eerder geneigd kunnen zijn om deel te nemen aan een enquête in het kader van de Loopbaanmonitor onderwijs dan degenen die buiten het onderwijs of niet werkzaam zijn.

Dit eerste deel van het rapport is voornamelijk gebaseerd op de analyses van de CBS-microdata. Aanvullend wordt gebruik gemaakt van de enquêteresultaten, om de actuele situatie te schetsen. Indien gebruik wordt gemaakt van de enquêteresultaten, wordt dit nadrukkelijk in de tekst vermeld.

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we in op de onderzoeksvragen, de onderzoeksverantwoording en de opbouw van dit rapport. In de vervolghoofdstukken presenteren we de onderzoeksresultaten.

## 1.1 Onderzoeksvragen

Analyse van CBS-microdata geeft onder andere antwoord op de volgende vragen:

- Wat is de arbeidsmarktsituatie direct tot vijf jaar na afstuderen en in hoeverre verschilt dit tussen opleidingen en cohorten (hoofdstuk 2 en 7)?
- Zijn er verschillen in arbeidsmarktsituatie naar vak, geslacht en leeftijd (hoofdstuk 3 en 7)?
- In welke onderwijssector komen afgestudeerden van de verschillende lerarenopleidingen terecht en wat zijn de ontwikkelingen in de aanstellingsomvang (hoofdstuk 4)? Hoe mobiel zijn pas afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken (hoofdstuk 4)?
- Wat is de arbeidsmarktsituatie van niet-werkenden; welk deel studeert verder en welk deel ontvangt een uitkering (hoofdstuk 5)?
- In welke sectoren komen afgestudeerden die buiten het onderwijs gaan werken terecht, en hoe verhoudt hun aanstellingsomvang en salariëring zich tot die van afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken (hoofdstuk 6)?

<sup>2</sup> Deze enquête is opgesteld en geanalyseerd door MOOZ Onderzoek, waarbij Centerdata de hosting heeft verzorgd.

<sup>3</sup> De analyses op de microdata zijn uitgevoerd door Centerdata.



## 1.2 Onderzoeksverantwoording

Het CBS stelt microdatabestanden beschikbaar voor onderzoek. De cijfers die daarover worden gepresenteerd in dit rapport betreffen analyses op basis van deze microdatabestanden.<sup>4</sup> Deze databestanden bevatten informatie op persoonsniveau van onder andere *alle* in Nederland wonende afgestudeerden die in een bepaald jaar aan een lerarenopleiding een diploma hebben behaald. Door gegevens van meerdere jaren uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) over arbeid en uitkeringen en uit het Register Onderwijsdeelname Hoger Onderwijs (ROD HO) met betrekking tot de (vervolg)opleiding op persoonsniveau te koppelen aan een cohort afgestudeerden van de lerarenopleidingen, verkrijgt men inzicht in de loopbaan van deze afgestudeerden door de jaren heen: de arbeidsmarktpositie, in welke sector men een baan heeft gevonden, wie uitkeringsgerechtigde is en of men een (vervolg)studie doet. In dit rapport zijn gegevens van 2016 tot en met 2022 (de meest recente gegevens die beschikbaar zijn) gebruikt.

Op basis van de ROD HO-data zijn degenen geselecteerd die in 2016 tot en met 2021 een lerarenopleiding<sup>5</sup> succesvol hebben afgerond. Deze selectie van afgestudeerden is door DUO rechtstreeks aan CBS geleverd, voorzien van het burgerservicenummer. In verband met de privacy heeft CBS het burgerservicenummer van de afgestudeerden versleuteld, waarna de bestanden onderling op het versleutelde persoonsnummer gekoppeld en geanalyseerd konden worden. De analyses zijn door de onderzoekers zelf uitgevoerd via een zogeheten remote access verbinding.

Het gaat bij deze rapportage over de microdata om afgestudeerden die *voor het eerst* een lerarenopleiding (pabo, tweedegraads lerarenopleiding of ulo) hebben afgerond. Om dubbeltelling te voorkomen blijven personen die na het behalen van hun tweedegraadsbevoegdheid ook een eerstegraadsdiploma (hbo-master) behalen of een tweedegraadsdiploma in een ander schoolvak en personen die na het voltooien van de pabo een masterdiploma (bijvoorbeeld (S)EN) of een tweedegraadsdiploma halen buiten beschouwing. Ook worden studenten die een educatieve minor, een educatieve module of een ingedaald educatief masterprogramma volgden niet meegenomen omdat de daarvoor benodigde gegevens niet beschikbaar zijn. Het gaat steeds om in Nederland afgestudeerde personen in ROD HO; dat kunnen ook studenten uit het buitenland zijn. Personen die in het buitenland werken vallen buiten de statistieken. Ook zij-instromers in het beroep, die worden opgeleid tot een bevoegdheid voor het primair onderwijs of eerstegraads of tweedegraads bevoegdheid en zij-instromers met een pedagogisch didactisch getuigschrift (PDG) in het mbo ontbreken in de data in deel 1 van deze Loopbaanmonitor. De data over de groep zij-instromers in het beroep worden in deel 2 van de Loopbaanmonitor toegelicht.

<sup>4</sup> Het gaat om de bestanden met betrekking tot de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, de kenmerken van bedrijfseenheden, personen met een bijstandsuitkering, de kwantitatieve gegevens van banen, kwalitatieve gegevens van banen, en personen die in een bepaald jaar een werkloosheidsuitkering hebben ontvangen.

<sup>5</sup> Alle opleidingen in ROD HO zijn meegenomen die door DUO als lerarenopleidingen worden aangemerkt. Het gaat dan om alle opleidingen in het croho-onderdeel onderwijs exclusief opleidingskunde (isatcode 39218). Dit is inclusief bv. docenten theater, dans, muziek, beeldende kunst en vormgeving, kunsteducatie, kunstgeschiedenis en culturele en kunstzinnige vorming/kunst algemeen. Daarnaast tellen de groene lerarenopleidingen (codes 34899 en 44135) mee.



Waar we spreken over werken in het onderwijs kan het gaan om alle functies: in de CBS data wordt geen onderscheid gemaakt tussen onderwijzend personeel en ondersteunende of management-functies. Uitzendkrachten die in het onderwijs werkzaam zijn vallen onder de uitzendbranche, en worden dus geteld als werkzaam buiten het onderwijs.

Het peilmoment dat we hanteren in dit onderzoek is steeds 1 oktober. Waar we spreken over 'nul jaar na afstuderen' gaat het dus om de arbeidsmarktpositie op 1 oktober van het jaar van afstuderen, en bij 'één jaar na afstuderen' gaat het dus om de arbeidsmarktpositie op 1 oktober één jaar na het jaar waarin men is afgestudeerd. Twee jaar na afstuderen betreft de situatie op 1 oktober, twee jaar na het jaar waarin men is afgestudeerd etc. Uitzondering betreft de situatie een half jaar na afstuderen. Daar is het peilmoment 1 april na het jaar van afstuderen.

In Tabel 1.1 is per cohort het aantal afgestudeerden van de lerarenopleidingen gegeven waarop de microdata betrekking hebben. In 2016 studeerden bijna 3700 pabo-studenten af. Dit aantal varieert vervolgens tussen ruim 3.900 in 2018, en minder dan 3.500 in 2019, om in 2021 weer uit te komen op bijna 3700. Een iets andere ontwikkeling is zichtbaar in het aantal afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen, dat van een niveau van ongeveer 3.900 gediplomeerden in 2016 per saldo steeg tot ruim 4.400 in 2020. Het aantal afgestudeerden van de ulo is tussen 2016 en 2021 gedaald van 844 tot 678.

Tabel 1.1. Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen<sup>6</sup>

Cohort	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pabo	3.693	3.762	3.921	3.484	3.768	3.673
Tweedegraads lerarenopleiding	3.914	3.960	4.138	4.045	4.476	4.424
Ulo	844	769	730	657	649	678

Dit rapport beschrijft de arbeidsmarktsituatie van deze afgestudeerden van lerarenopleidingen en analyseert daarbij (1) verschillen *tussen* cohorten, en (2) verschillen over de tijd (direct tot maximaal vijf jaar na afstuderen) *binnen* cohorten. Detailcijfers van het onderzoek worden ook beschikbaar gesteld in een afzonderlijk tabellenbestand.

### 1.3 Opbouw rapport

In hoofdstuk 2 gaan we in op de arbeidsmarktpositie na afstuderen, waarna we in hoofdstuk 3 het beroepsrendement van de lerarenopleiding onderscheiden naar een aantal achtergrondkenmerken van de afgestudeerden. In hoofdstuk 4 zoomen we verder in op de afgestudeerden die werkzaam zijn binnen het onderwijs. Binnen welke onderwijssector is men werkzaam en hoe groot is het aandeel van de afgestudeerden dat een 'grote' baan heeft (deeltijdfactor 0,8 of hoger)? In hoofdstuk 5 bespreken we de afgestudeerden die *niet* werkzaam zijn, niet in het onderwijs noch daarbuiten. Welk deel van de

<sup>6</sup> Deze cijfers wijken om verschillende redenen af van elders gepubliceerde (bv. [https://duo.nl/open\\_onderwijsdata/](https://duo.nl/open_onderwijsdata/)). Het gaat om afgestudeerden die hun eerste lerarenopleiding afronden, om cijfers per kalenderjaar, en om personen die gekoppeld kunnen worden met de CBS-microdata.

niet-werkenden ontvangt een uitkering? Welk deel staat ingeschreven als student? Hoofdstuk 6 presenteert een aantal cijfers met betrekking tot afgestudeerden die buiten het onderwijs zijn gaan werken, en vergelijkt hun aanstellingsomvang en salariëring met die van afgestudeerden die wel in het onderwijs werken. In hoofdstuk 7 onderzoeken we de kans dat een afgestudeerde een baan binnen of buiten het onderwijs heeft na één jaar en na vijf jaar op basis van persoonskenmerken.

In vergelijking met de voorgaande editie van de Loopbaanmonitor wordt de arbeidsmarktsituatie van een extra cohort (afstudeerjaar 2021) en een extra waarnemingsjaar (2022) weergegeven. Bij de bespreking van de resultaten gaat de aandacht vooral daar naar uit.

## 1.4 Relatie tot ander onderzoek

DUO publiceert eveneens cijfers met betrekking tot de uitval van startende leraren. Deze worden gepresenteerd op OCW in cijfers<sup>7</sup>. Er zijn echter belangrijke verschillen qua onderzoeksopzet. Het gaat bij DUO om starters in een reguliere baan als leraar tot een leeftijd van 30 jaar, onderscheiden tussen primair en voortgezet onderwijs, ongeacht de vraag of men is afgestudeerd of niet (dus ook zij-instroom vóór het behalen van een diploma en directe zij-instroom in het beroep waarvoor geen diploma maar een getuigschrift wordt gehaald), en ongeacht het moment van afstuderen. In dit rapport gaat het om (net) afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma<sup>8</sup>, ongeacht leeftijd, ongeacht functie in het onderwijs en ongeacht onderwijssector. Bij DUO is het peilmoment gerekend vanaf het jaar van instroom, in dit rapport vanaf het moment van afstuderen. De cijfers zijn dan ook niet direct vergelijkbaar. Voor meer inzicht hierin wordt verwezen naar de Trendrapporten 2023 van OCW.

<sup>7</sup> Zie [www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs](http://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs) en [www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-voortgezet-onderwijs](http://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-voortgezet-onderwijs).

<sup>8</sup> Dus in het algemeen geen diploma's SEN (special educational needs).

## 2 Arbeidsmarktpositie na afstuderen

Dit hoofdstuk beschrijft de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleidingen met een eerste onderwijsdiploma van de cohorten 2016 tot en met 2021. Eerst wordt een overzicht gegeven van het aandeel afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs op een bepaald peilmoment, nul jaar na afstuderen tot (maximaal) vijf jaar na afstuderen. Aangezien het laatst beschikbare peilmoment 2022 betreft, worden gegevens vijf jaar na afstuderen alleen voor de cohorten 2016 en 2017 gepresenteerd. Het overzicht van het aandeel binnen het onderwijs werkzame afgestudeerden wordt per opleiding getoond.

We maken onderscheid tussen vier verschillende arbeidsmarktposities:

1. *Werkzaam binnen het onderwijs*: afgestudeerden van lerarenopleidingen die een baan hebben binnen het onderwijs, ongeacht functie of aanstellingsomvang. Het gaat hier om een baan binnen het basisonderwijs, speciaal (basis)onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo en hbo. Banen binnen het universitair onderwijs worden buiten beschouwing gelaten, omdat niet met zekerheid kan worden vastgesteld wat de verhouding onderzoek-onderwijs binnen dit type banen is. Deze vallen dus buiten het onderwijs<sup>9</sup>.
2. *Werkzaam binnen en buiten het onderwijs*: afgestudeerden van lerarenopleidingen die zowel binnen als buiten het onderwijs werkzaam zijn, ongeacht de omvang van elk van de banen. Hierbij kan het gaan om zogenaamde 'hybride docenten' maar ook om pas afgestudeerde leraren die hun (bij)baan buiten het onderwijs (nog) niet opgezegd hebben.
3. *Werkzaam buiten het onderwijs*: afgestudeerden van lerarenopleidingen die alleen een betaalde baan hebben buiten het onderwijs, ongeacht de aanstellingsomvang.
4. *Niet werkzaam in loondienst*: afgestudeerden van lerarenopleidingen die noch binnen noch buiten het onderwijs werkzaam zijn. Deze groep omvat bijvoorbeeld personen die een uitkering ontvangen, doorstuderen en/of een zorgtaak hebben. Ook personen met een eigen onderneming (niet in loondienst) en zzp'ers vallen in deze categorie.

We bekijken eerst welk deel van de afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma nul tot vijf jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs, al dan niet in combinatie met een baan buiten het onderwijs en ongeacht de aanstellingsomvang (Tabel 2.1 en Figuur 2.1). Vervolgens wordt de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in meer detail beschreven. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de vier verschillende categorieën arbeidsmarktposities die hierboven beschreven zijn. Zie Tabel 2.3 voor de resultaten. Om ruimte te besparen en toch de verschillen tussen cohorten en tijdsdynamiek goed weer te geven, tonen de tabellen in dit rapport de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren 1, 3 en vijf jaar na afstuderen (indien beschikbaar voor het betreffende cohort). De volledige gegevens, ook voor de arbeidsmarktpositie 0, 2 en 4 jaar na afstuderen, zijn te vinden in

<sup>9</sup> De indeling is gebaseerd op de beschikbare informatie in de CBS-microdata. Daardoor kunnen onnauwkeurigheden voorkomen. Zo vallen bijvoorbeeld alle personen die via een uitzendbureau (sector: zakelijke dienstverlening) werken buiten het onderwijs.



het tabellenbestand dat als bijlage bij dit rapport beschikbaar is en zijn meestal ook opgenomen in de figuren.

## 2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen

Tabel 2.1 en Figuur 2.1 geven het aandeel van de afgestudeerden weer dat werkzaam is binnen het onderwijs. Het percentage van de afgestudeerden met een onderwijsbaan ligt over het algemeen het hoogst bij de pabo-afgestudeerden. Eén jaar na afstuderen had gemiddeld bijna 87% van deze groep een baan binnen het onderwijs, al dan niet in combinatie met een baan daarbuiten. Dit percentage ligt substantieel lager onder afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (gemiddeld 70%) en afgestudeerden aan de ulo (73%).

Bezien we de ontwikkeling in de tijd, dan ligt voor afgestudeerden aan de pabo het percentage met een onderwijsbaan *één jaar* na afstuderen op 81% voor cohort 2016. Bij de latere cohorten is dit percentage vervolgens gestegen tot 84% voor cohort 2017, 87% voor cohort 2018, 88% voor cohort 2019 en 90% voor cohort 2020. In 2022 (cohort 2021) ligt dit percentage met 89% vrijwel even hoog. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen stijgt het percentage van de afgestudeerden dat één jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft van ongeveer 65% voor cohort 2016 tot 68% voor cohort 2017, 69% voor cohort 2018, 71% voor cohort 2019 en 74% voor cohort 2020. Hier ligt het vergelijkbare percentage voor cohort 2021 met 75% iets hoger dan voor het voorgaande cohort. Bij de ulo varieert het percentage afgestudeerden dat één jaar na afstuderen een baan in het onderwijs heeft tussen 71% en 77% om voor cohort 2021 uit te komen op 72%.

Tabel 2.1. Aandeel van de afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs in %

Jaren na afstuderen	Pabo			Lerarenopleiding vo			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2016	81	84	85	65	69	70	73	74	71
Cohort 2017	85	86	84	68	71	71	72	70	68
Cohort 2018	87	88		69	73		71	71	
Cohort 2019	88	87		71	73		74	71	
Cohort 2020	90			74			77		
Cohort 2021	89			75			72		

Indien we elk cohort pabo-afgestudeerden volgen in de tijd (1, 3 en vijf jaar na afstuderen), dan zien we dat van cohort 2016 een toenemend deel in het onderwijs werkzaam is. In de latere cohorten laten de gegevens zien dat in de loop van de waarnemingsperiode een steeds groter deel van de pabo-afgestudeerden steeds eerder na afstuderen in het onderwijs werkzaam is, en neemt dit aandeel in de latere jaren na afstuderen nauwelijks meer toe of zelfs iets af.

Figuur 2.1. Aandeel van afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs



Onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen is er wel sprake van een stijging van het percentage afgestudeerden werkzaam in het onderwijs na drie jaar, vergeleken met de situatie na één jaar. Deze stijging bedraagt ongeveer drie procentpunt. Na vijf jaar ligt dit percentage vrijwel even hoog als na drie jaar. Voor een deel kan het bij deze toename gaan om personen die na het behalen van hun eerste onderwijsdiploma intussen ook een vervolgopleiding (voor een tweede bevoegdheid of een eerstegraads bevoegdheid) hebben afgerond.

Onder de ulo-gediplomeerden verschilt het verloop van het percentage met een onderwijsbaan over de tijd enigszins tussen de cohorten. Vergeleken met de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen zijn de verschillen binnen en tussen de cohorten iets kleiner.

Anders dan in eerdere edities van de Loopbaanmonitor is in Figuur 2.1. ook het aandeel afgestudeerden opgenomen dat op peildatum 1 oktober van het jaar van afstuderen ('0 jaar na afstuderen') werkzaam was in het onderwijs. Hieruit blijkt eens te meer dat pabo-afgestudeerden de afgelopen jaren steeds sneller in het onderwijs aan de slag zijn gegaan. Bedroeg het betreffende percentage in het cohort 2016 nog 71%, in cohort 2021 is het opgelopen tot 89%. Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen is ook een stijging waar te nemen: van 62% in cohort 2016 en 2017 tot 74% in cohort 2021. Bij de afgestudeerden van de ulo stijgt het percentage van 68% in cohort 2017 tot 75% in cohort 2021.

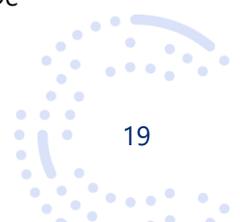
Het ligt in de bedoeling in volgende edities ook de arbeidsmarktsituatie tijdens de studie, dus voorafgaand aan het afstuderen, in de Loopbaanmonitor te betrekken.

## 2.2 Dynamiek

Van de cohorten t/m 2017 zijn gegevens tot en met vijf jaar na afstuderen beschikbaar. Op basis van hun arbeidsmarktsituatie een en vijf jaar na afstuderen kunnen we personen binnen deze cohorten typeren als 'blijvers', 'snelle uitvallers', 'late instromers' of afgestudeerden die 'buiten het onderwijs' blijven. Tabel 2.2 toont de omvang van deze groepen en de verschillen daarin tussen opleidingen voor de cohorten 2012 tot en met 2017. Onder de groep 'werkzaam binnen onderwijs' verstaan we hier alle afgestudeerden die werkzaam zijn binnen het onderwijs op een bepaald peilmoment, al dan niet in combinatie met een baan buiten het onderwijs en ongeacht de aanstellingsomvang.

Uit de tabel blijkt dat een toenemend deel van de pabo-gediplomeerden de afgelopen jaren op beide peilmomenten (één en vijf jaar na afstuderen) in het onderwijs werkzaam is: het betreffende percentage neemt toe van 64% voor cohort 2012 tot 77% voor cohort 2017. Het percentage snelle uitvallers (tussen één en vijf jaar na afstuderen) daalt daarentegen van 9% voor cohort 2012 tot 6% voor cohort 2015 en 2016, en komt voor cohort 2017 uit op 8%. Het percentage late instromers (afgestudeerden die één jaar na afstuderen niet in het onderwijs werken maar vijf jaar na afstuderen wel) stijgt tussen cohort 2011 en 2015 van 10% naar 14%. Voor het cohort 2016 is dit percentage terug op het niveau van het cohort 2011: 10% om vervolgens verder te dalen naar 7% voor cohort 2017.

Het percentage van de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen dat in beide jaren werkzaam is in het onderwijs stijgt van 52% voor cohort 2012 tot 61% voor cohort 2017. De



percentages snelle uitvallers (één jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen niet) en late instromers (één jaar na afstuderen niet werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen wel) vertonen geen grote wijzigingen. Het percentage afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen dat op beide peilmomenten niet in het onderwijs werkte is gedaald van 30% voor cohort 2012 tot 22% voor cohort 2017.

Bij de ulo-afgestudeerden ligt het percentage dat op beide peilmomenten in het onderwijs werkt tussen 62% en 64%. Ook de percentages snelle uitvallers, late instromers en het aandeel personen dat op beide peilmomenten niet in het onderwijs werkt vertonen slechts geringe variaties.

Al met al stijgt het totale percentage pabo-afgestudeerden dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt van 77% voor cohort 2012 tot 84% voor cohort 2017. Van de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen werkte van cohort 2012 vijf jaar na afstuderen in totaal 65% in het onderwijs, en van cohort 2017 71%. Onder ulo-afgestudeerden ligt het vergelijkbare cijfer voor alle betrokken cohorten op ongeveer 70%.

Tabel 2.2. Arbeidsmarktdynamiek één versus vijf jaar na afstuderen (cohort 2012 t/m 2017)

		Cohort					
Opleiding		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pabo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	64%	67%	69%	70%	75%	77%
	Snelle uitvallers <sup>1</sup>	9%	9%	8%	6%	6%	8%
	Late instromers <sup>2</sup>	12%	13%	13%	14%	10%	7%
	In beide jaren niet in onderwijs	15%	12%	11%	10%	9%	8%
	(N)	4890	4437	4222	4053	3683	3762
Tweedegraads lerarenopleiding	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	52%	53%	56%	59%	59%	61%
	Snelle uitvallers	6%	7%	7%	7%	7%	7%
	Late instromers	12%	13%	11%	10%	11%	10%
	In beide jaren niet in onderwijs	30%	27%	26%	23%	23%	22%
	(N)	4559	3830	3991	3909	3914	3960
Ulo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	62%	62%	64%	64%	64%	63%
	Snelle uitvallers	7%	9%	9%	9%	9%	9%
	Late instromers	8%	8%	6%	7%	7%	5%
	In beide jaren niet in onderwijs	23%	21%	21%	21%	20%	23%
	(N)	936	813	894	839	844	769

## 2.3 Beroepsrendement in detail

Tabel 2.3 geeft een gedetailleerder overzicht van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de pabo, tweedegraads lerarenopleiding en de ulo. Tussen cohort 2016 en cohort 2020 is sprake van een stijging van het percentage pabo-afgestudeerden dat enkel binnen het onderwijs werkzaam is (zie ook Figuur 2.2). Een jaar na afstuderen is 72% van de in 2016 afgestudeerden aan de pabo alleen werkzaam binnen het onderwijs. Dit aandeel stijgt vervolgens van 78% voor cohort 2017 naar 85% voor cohort 2020. Voor cohort 2021 ligt dit percentage met 84% vrijwel even hoog. Het aandeel afgestudeerden dat een onderwijsbaan combineert met een baan buiten het onderwijs neemt daarentegen duidelijk af. Een jaar na afstuderen combineert 9% van de pabo-afgestudeerden van 2016 een baan binnen het onderwijs met een baan daar buiten. Dat aandeel daalt tot 5% voor cohort 2019, 2020 en 2021. Het aandeel afgestudeerden met uitsluitend een baan buiten het onderwijs daalt van 12% voor cohort 2016 tot 6% voor cohort 2020 en 2021. Het aandeel niet-werkzamen vertoont eveneens een daling. Dit aandeel ligt een jaar na afstuderen op 7% voor cohort 2016, terwijl het vergelijkbare percentage voor cohort 2020 op 4% uitkomt. Een mogelijke verklaring van deze bewegingen is dat in het begin van de waarnemingsperiode relatief weinig leraren zijn aangenomen in het po. De laatste jaren vertaalt de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor leraren zich in een duidelijk hogere percentages pas afgestudeerde leraren met een baan in het onderwijs.

Tabel 2.3. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in %

### A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Anders	(N)
2016	1	72	9	12	7	
	3	81	3	10	6	
	5	82	3	10	5	(3693)
2017	1	78	7	10	5	
	3	83	3	9	5	
	5	82	3	10	5	(3762)
2018	1	81	6	9	4	
	3	84	4	9	4	(3921)
2019	1	83	5	7	5	
	3	83	3	8	5	(3484)
2020	1	85	5	6	4	(3768)
2021	1	84	5	6	5	(3673)

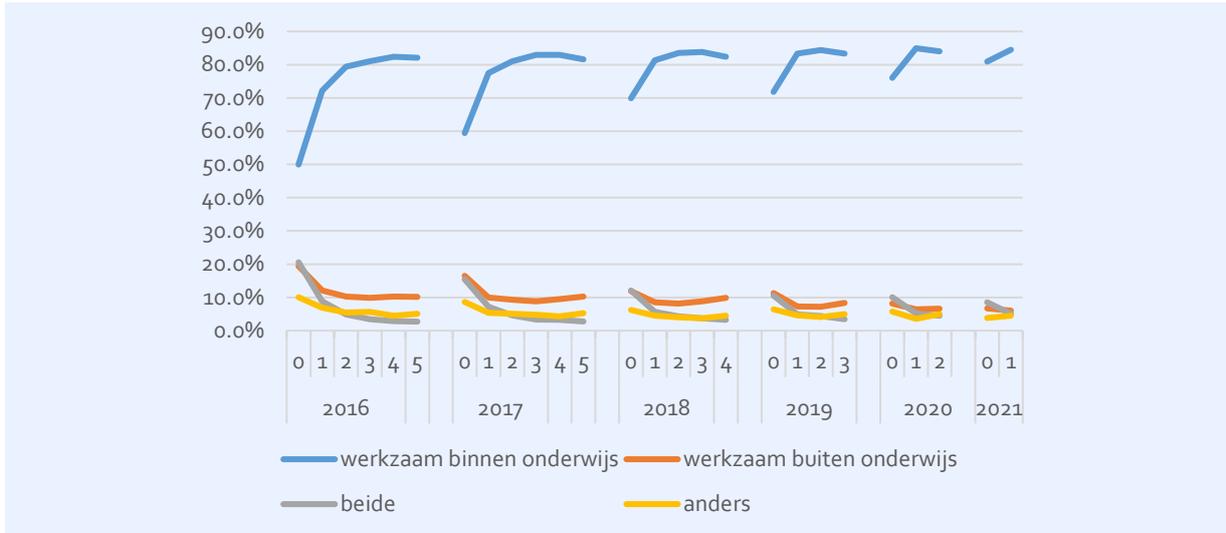
## B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Anders	(N)
2016	1	59	7	23	12	
	3	64	5	20	11	
	5	66	4	19	11	(3914)
2017	1	61	7	21	11	
	3	66	4	19	11	
	5	68	4	18	11	(3960)
2018	1	62	7	20	11	
	3	68	4	17	10	(4138)
2019	1	64	7	19	10	
	3	69	4	17	10	(4045)
2020	1	67	7	17	9	(4476)
2021	1	69	6	15	10	(4424)

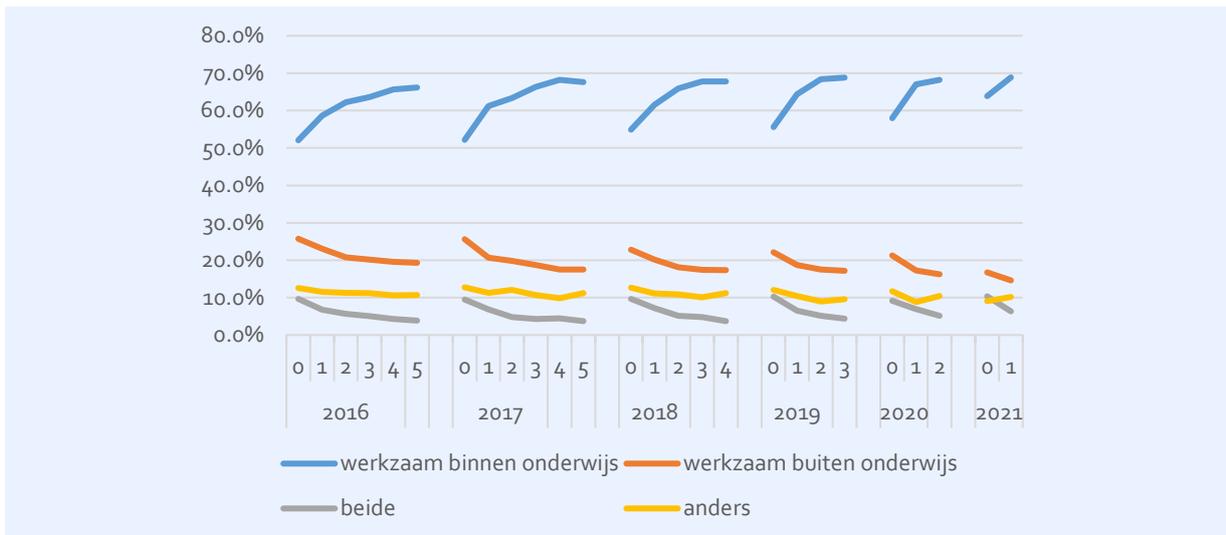
## C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Anders	(N)
2016	1	67	6	18	9	
	3	70	4	18	9	
	5	68	3	20	9	(844)
2017	1	67	5	19	9	
	3	67	3	21	8	
	5	66	3	22	10	(769)
2018	1	66	5	20	9	
	3	68	3	20	9	(730)
2019	1	69	5	18	7	
	3	67	4	21	9	(657)
2020	1	74	3	18	5	(649)
2021	1	69	4	20	7	(678)

Figuur 2.2. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de pabo per cohort en aantal jaren na afstuderen



Figuur 2.3. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan tweedegraads lerarenopleidingen per cohort en aantal jaren na afstuderen



Het percentage pabo-afgestudeerden dat nul jaar na afstuderen uitsluitend een baan in het onderwijs heeft vertoont de grootste stijging: van 50% in cohort 2016 tot 81% in cohort 2021.

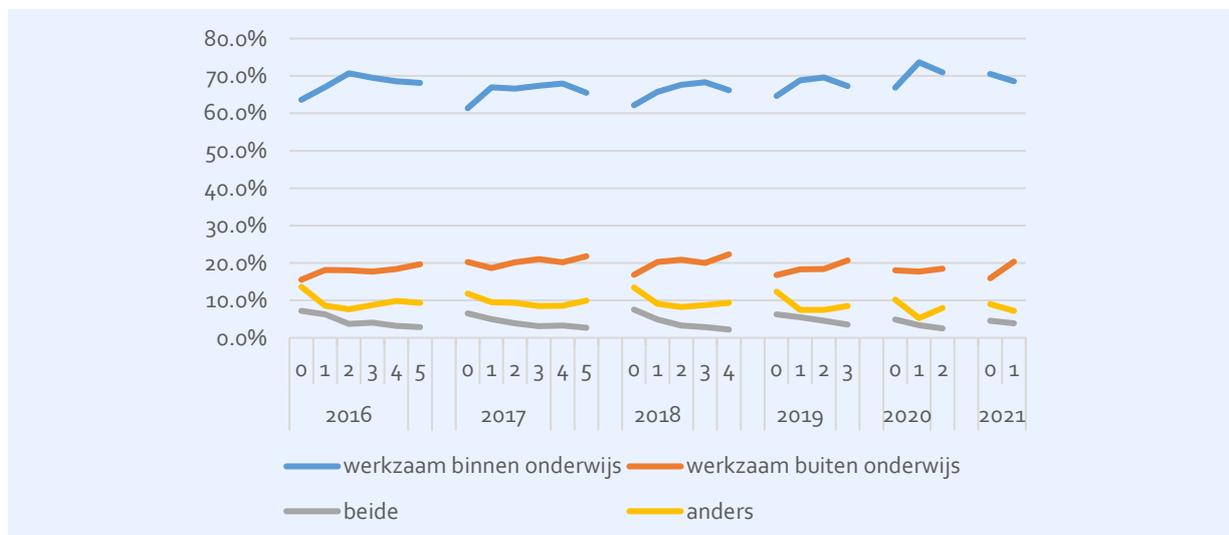
Vergeleken met de pabo-afgestudeerden is de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan tweedegraads lerarenopleidingen sinds 2016 iets stabielier (Figuur 2.3). We zien verschillen over de tijd binnen cohorten, maar iets kleinere verschillen tussen de cohorten dan bij de pabo-afgestudeerden. Tussen cohort 2016 en 2021 neemt het percentage afgestudeerden dat een jaar na afstuderen uitsluitend een baan binnen het onderwijs heeft toe van 59% naar 69%, terwijl het percentage afgestudeerden dat een onderwijsbaan combineert met een baan buiten het onderwijs vrijwel stabiel is op 7%. Bij de cohorten 2016-2019, waarvoor gegevens tot drie jaar na afstuderen beschikbaar zijn, zien we dat het aandeel met enkel een onderwijsbaan drie jaar na afstuderen verder is toegenomen (64-

69%), terwijl het aandeel met een baan binnen én buiten het onderwijs is afgenomen (tot ongeveer 4%). Het percentage van de afgestudeerden dat een jaar na afstuderen uitsluitend een baan heeft buiten het onderwijs daalt van 23% voor cohort 2016 tot 16% voor cohort 2021. Dit percentage neemt, binnen elk cohort, over de tijd iets af. Ten slotte blijft het aandeel van de afgestudeerden dat geen betaalde baan heeft relatief stabiel tussen de 9 en 12%. Merk op dat de kans dat men werkzaam is in het onderwijs afhankelijk is van het vakgebied waarop de opleiding betrekking heeft, zie hiervoor paragraaf 3.1.

Ook het percentage afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen dat nul jaar na afstuderen uitsluitend een baan in het onderwijs heeft stijgt duidelijk minder snel dan bij de afgestudeerden van de pabo: van 52% in cohort 2016 en 2017 tot 64% in cohort 2021.

Onder afgestudeerden van universitaire lerarenopleidingen zijn de verschillen in de arbeidsmarktpositie zowel tussen als binnen de cohorten over de tijd nog weer kleiner dan bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen, zie ook Figuur 2.4. Een jaar na afstuderen heeft van de ulo-afgestudeerden in cohort 2015 ongeveer 67% uitsluitend een baan binnen het onderwijs en dat aandeel verandert binnen dit cohort nauwelijks tussen één en vijf jaar na afstuderen. Het percentage met uitsluitend een baan binnen het onderwijs een jaar na afstuderen bedraagt ook voor de cohorten 2016 en 2017 67% om daarna wat te dalen tot 66% voor cohort 2018. Vervolgens stijgt dit percentage tot 74% voor cohort 2020. Binnen alle cohorten zijn de verschillen tussen de jaren relatief klein. Het aandeel dat een baan binnen het onderwijs combineert met een baan daarbuiten bedraagt voor de cohorten 2015 t/m 2019 5 tot 6% een jaar na afstuderen en loopt daarna duidelijk terug. Het percentage met enkel een baan buiten het onderwijs schommelt tussen de 17% en 19% een jaar na afstuderen en verandert daarna niet veel. Ten slotte daalt het percentage van de ulo-afgestudeerden dat een jaar na afstuderen geen betaalde baan heeft van 10% voor cohort 2015 en 9% voor de cohorten 2016 t/m 2018 tot 5% voor cohort 2020, en zijn de verschillen binnen cohorten over het algemeen klein.

Figuur 2.4. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de ulo per cohort en aantal jaren na afstuderen





## 2.4 Beroepsrendement cumulatief

Niet iedereen die afgestudeerd is aan een lerarenopleiding gaat in het onderwijs aan de slag, hoewel met name voor afgestudeerden aan de pabo de arbeidsmarktperspectieven buiten het onderwijs beperkt zijn. Het is interessant om na te gaan welk deel van de afgestudeerden op enig moment een baan in het onderwijs hebben of hebben gehad. Aangenomen kan worden dat iemand die ooit voor de klas heeft gestaan eerder voor een baan in het onderwijs zal kiezen dan iemand die nooit les heeft gegeven. Het verschil tussen het aantal afgestudeerden dat ooit in het onderwijs heeft gewerkt en het aantal van hen dat thans nog in het onderwijs werkt geeft dan een indicatie van de ruimte op de onderwijsarbeidsmarkt.

Tabel 2.4 en Figuur 2.5 laten zien welk deel van de afgestudeerden op een of meer van de peildata (0, 0,5, 1, 2, 3, 4, en 5 jaar na afstuderen) werkzaam was in het onderwijs.

Tabel 2.4. Aandeel van de afgestudeerden dat op peildata (0, 0,5, 1, 2, 3, 4, 5 jaar na afstuderen) werkzaam is (geweest) binnen het onderwijs in %

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	t/m 1	t/m 3	t/m 5	t/m 1	t/m 3	t/m 5	t/m 1	t/m 3	t/m 5
Cohort 2016	88%	93%	94%	73%	79%	82%	80%	84%	85%
Cohort 2017	90%	94%	95%	73%	79%	82%	78%	80%	82%
Cohort 2018	92%	95%		75%	81%		78%	82%	
Cohort 2019	92%	94%		76%	81%		80%	83%	
Cohort 2020	94%			78%			82%		
Cohort 2021	94%			81%			80%		

Toelichting: de interpretatie van de percentages is als volgt: 88% van de in 2016 aan de pabo afgestudeerden had op een of meer van de peilmomenten (0, 0,5 en 1 jaar na afstuderen) een baan in het onderwijs, en 94% van dit cohort had 0 en/of 0,5 en/of 1 en/of 2 en/of 3 en/of 4 en/of 5 jaar na afstuderen een baan in het onderwijs.

Van de afgestudeerden van de pabo blijkt vijf jaar na afstuderen zo'n 94% op een of meer peildata een baan in het onderwijs te hebben gehad. Opmerkelijk is dat dit percentage bij de jongere cohorten veel sneller is bereikt dan bij de oudere, maar dit is wel geheel consistent met de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt voor leraren in het po. Anderzijds suggereert een vergelijking van Tabel 2.4 met Tabel 2.1. dat bijvoorbeeld van het cohort 2016 ongeveer 9% (94% - 85%) in oktober 2022 niet in het onderwijs werkte maar dat op enig moment tussen 2016 en 2021 wel deed, en dus mogelijk teruggelokt zou kunnen worden naar het onderwijs. Bij het cohort 2021 is deze groep een stuk kleiner omdat van hen 89% op 1 oktober 2022 al in het onderwijs werkte.

Van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen heeft na vijf jaar zo'n 82% op een van de peildata in het onderwijs gewerkt. De groep die nooit in het onderwijs heeft gewerkt is hier dus relatief groter dan bij de pabo-afgestudeerden. Dit geldt ook voor de groep die ooit wel in het

onderwijs heeft gewerkt maar nu niet meer. Er zijn echter per vak aanzienlijke verschillen, zie paragraaf 3.1.

Bij de afgestudeerden van de ulo komt het percentage dat op enig peilmoment een baan in het onderwijs had na vijf jaar uit op ongeveer 84%. Ook hier is de groep die eventueel 'teruggelokt' zou kunnen worden naar het onderwijs relatief omvangrijker dan bij de pabo-afgestudeerden. Wel is aannemelijk dat ook hier de situatie bij specifieke (tekort)vakken anders ligt.

Figuur 2.5. Aandeel van de afgestudeerden dat op een of meer peildata (0, 0,5, 1, 2, 3, 4, 5 jaar na afstuderen) werkzaam is (geweest) binnen het onderwijs in %



## 2.5 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata – enquête

Tabel 2.5 vergelijkt het beroepsrendement voor cohorten 2016 t/m 2021 op basis van CBS-microdata met de cijfers met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van deze cohorten op basis van de surveygegevens. In de enquête worden duidelijk hogere percentages gevonden met betrekking tot het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan op grond van de analyses met de microdata. Hier is mogelijk sprake van een selectie-effect in de deelname aan de enquête. Van de personen die in het onderwijs werken zou een groter deel bereid kunnen zijn deel te nemen aan de enquête. Een andere mogelijkheid is dat veel onderwijsgeevenden via bijvoorbeeld uitzendbureaus toch in het onderwijs werkzaam zijn. Deze personen zijn niet als ‘werkend in het onderwijs’ herkenbaar in de CBS data. De CBS data geven daarmee een ondergrens voor de aantallen die in het onderwijs werkzaam zijn. Bij de interpretatie van de cijfers dient hiermee rekening gehouden te worden.

Tabel 2.5. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in %: CBS-microdata (cohort 2016 t/m 2021) en ontwikkeling op basis van enquêtegegevens (cohort 2016 t/m 2021)

### A. Pabo

Cohort	Microdata						Enquête					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jaren na afstuderen	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Werkzaam												
Binnen onderwijs	65	70	78	79	83	84	78	80	84	88	88	90
Binnen en buiten onderwijs	15	11	9	6	7	5	9	8	5	5	6	4
Buiten onderwijs	13	12	8	9	6	6	7	6	6	4	3	4
Niet werkzaam	7	7	5	6	4	4	6	6	5	3	3	3

### B. Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen

Cohort	Microdata						Enquête					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jaren na afstuderen	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Werkzaam												
Binnen onderwijs	58	58	60	62	64	69	71	71	73	75	76	82
Binnen en buiten onderwijs	10	9	9	8	8	8	11	12	12	10	9	7
Buiten onderwijs	22	22	21	19	19	15	12	11	10	11	10	8
Niet werkzaam	10	11	10	11	8	8	6	6	6	5	5	3

## 3 Beroepsrendement lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken

Dit hoofdstuk beschrijft de verschillen in het aandeel afgestudeerden van lerarenopleidingen met een eerste onderwijsdiploma die werkzaam zijn in het onderwijs naar achtergrondkenmerken. Het geeft eerst een overzicht per vakgebied welk deel van de afgestudeerden werkzaam is binnen het onderwijs. Vervolgens worden verschillen naar geslacht en leeftijd beschreven. Ook de verschillen tussen afgestudeerden aan een voltijd- en een deeltijdopleiding komen aan de orde.

In dit hoofdstuk staan de afgestudeerden met een onderwijsbaan centraal, ongeacht of men daarnaast een baan buiten het onderwijs heeft en ongeacht de aanstellingsomvang. Daarnaast nemen we het beroepsrendement één jaar na afstuderen als uitgangspunt. Uitgebreidere gegevens over het beroepsrendement zijn beschikbaar in het tabellenbestand dat als bijlage bij dit rapport beschikbaar is.

### 3.1 Vakgebied

Omdat in het basisonderwijs geen onderscheid gemaakt wordt naar het vakgebied waarvoor men wordt opgeleid richten we ons in deze paragraaf alleen op afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma van de tweedegraads lerarenopleidingen enerzijds en die van de ulo anderzijds.

Figuur 3.1 toont het aandeel van de afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs per vakgebied en type lerarenopleiding<sup>10</sup>. De figuur toont relatief grote rendementsverschillen tussen de vakgebieden. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het percentage afgestudeerden met een onderwijsbaan met gemiddeld ongeveer 87% het hoogst bij de exacte vakken (Figuur 3.1.A), gevolgd door de economische vakken met zo'n 85%. Het percentage is het laagst onder afgestudeerden die zijn opgeleid voor onderwijs in culturele/creatieve vakken (gemiddeld 43%), gevolgd door lichamelijke opvoeding (57%), maatschappijvakken (71%), verzorgende vakken<sup>11</sup> (76%) en technische vakken (80%).

Voor het cohort 2017 is in vergelijking met het voorgaande cohort bij talen sprake van een stijging van het rendement met 7 procentpunten, gevolgd door een daling met 4 procentpunten voor het cohort 2018. Voor het cohort 2021 ligt het beroepsrendement een jaar na afstuderen met 83% zo'n 9 procentpunten hoger dan voor cohort 2016. Bij de technische vakken is tussen cohort 2016 en 2017 een stijging van 10 procentpunten te zien, gevolgd door een geleidelijke daling voor de latere cohorten. Per saldo ligt het rendement voor het cohort 2021 voor de technische vakken met 77% vrijwel even hoog als voor cohort 2016. Voor de exacte vakken en de economische vakken ligt het rendement voor het cohort 2021 daarentegen zo'n 5 procentpunten hoger dan voor het cohort 2016. Bij de overige vakken is per saldo een wat grotere toename waarneembaar, variërend van 9 procentpunten voor de verzorgende vakken tot 17 procentpunten voor lichamelijke opvoeding.

<sup>10</sup> Voor de absolute aantallen afgestudeerden per vakgebied en voor het verloop van het beroepsrendement per vakgebied tussen de verschillende jaren na afstuderen verwijzen we weer naar het tabellenbestand dat als bijlage bij dit rapport beschikbaar is.

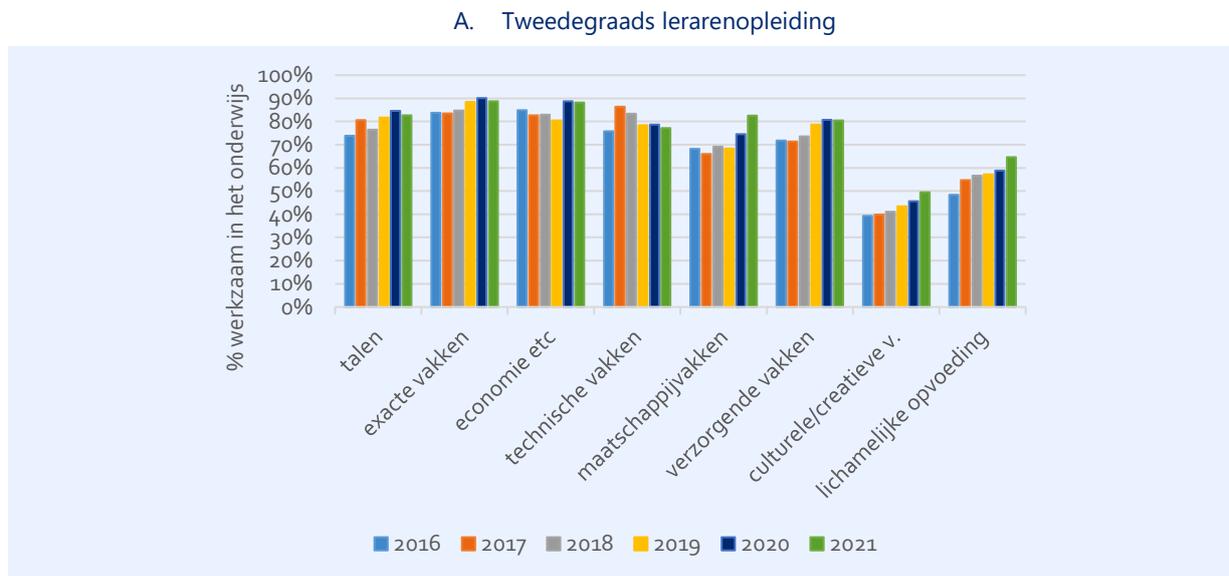
<sup>11</sup> Dit betreft met name de tweedegraads lerarenopleidingen voor de vakken pedagogiek, gezondheidszorg en welzijn en omgangskunde.



Overigens zeggen de rendementsverschillen niet alles over de beroepsperspectieven van de afgestudeerden in de diverse vakken: de opleidingen in de culturele/creatieve vakken richten zich bijvoorbeeld niet uitsluitend op een carrière in het onderwijs.

Bij de ulo-afgestudeerden<sup>12</sup> is het beroepsrendement een jaar na afstuderen het hoogst bij de talen (gemiddeld 82%), gevolgd door de exacte vakken (73%) en de economische vakken (73%), zie Figuur 3.1.B. Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is gemiddeld het laagst bij de culturele/creatieve vakken.<sup>13</sup> Bij de exacte vakken valt de daling van het beroepsrendement een jaar na afstuderen (van 80% naar 64%) tussen cohort 2020 en 2021 op.

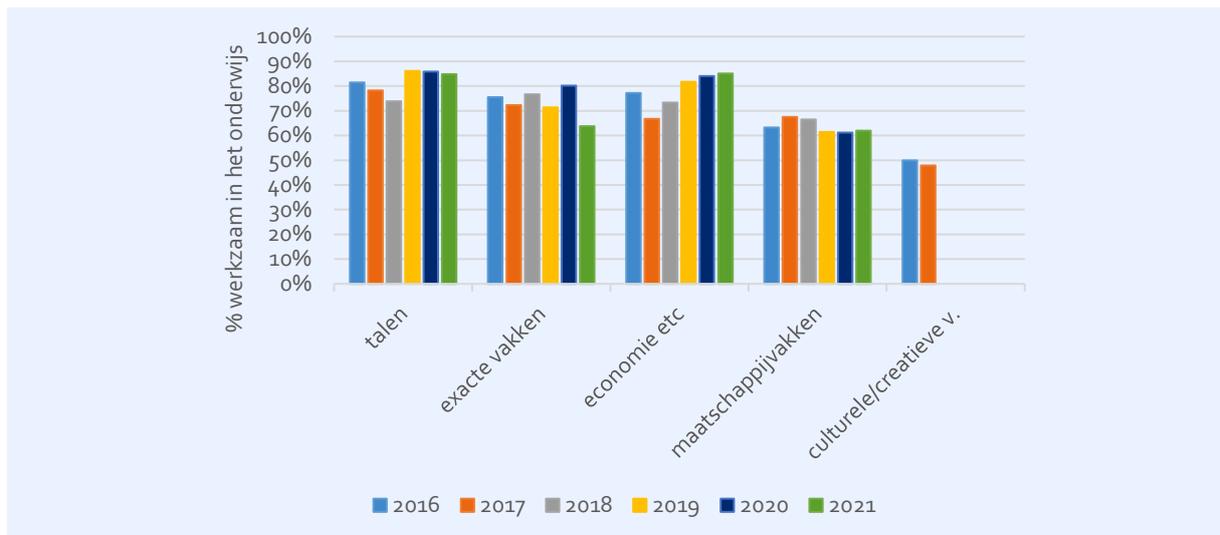
Figuur 3.1. Aandeel werkzaam binnen het onderwijs per cohort naar vakgebied; een jaar na afstuderen



<sup>12</sup> Van een aantal ulo-afgestudeerden is niet precies duidelijk voor welk vak zij een bevoegdheid hebben behaald. Het gaat daarbij bv. om personen die de masteropleiding 'Educatie en Communicatie in Taal en Cultuurwetenschappen' hebben gevolgd. De betreffende personen zijn buiten de analyses gehouden die een onderscheid maken naar vakgebied als hun vakgebied niet op grond van hun vooropleiding kon worden vastgesteld

<sup>13</sup> Dit betreft in het begin voornamelijk de opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de eerste graad in Kunstgeschiedenis en later ook de masteropleiding Leraar Voorbereidend Hoger Onderwijs in Kunstgeschiedenis en Culturele en Kunstzinnige Vorming/Kunst Algemeen, en de masteropleiding Kunsteducatie. Bij de cohorten 2018, 2019, 2020 en 2021 laten de geringe aantallen afgestudeerden aan deze ulo opleidingen het niet toe de beroepsrendementen afzonderlijk te tonen.

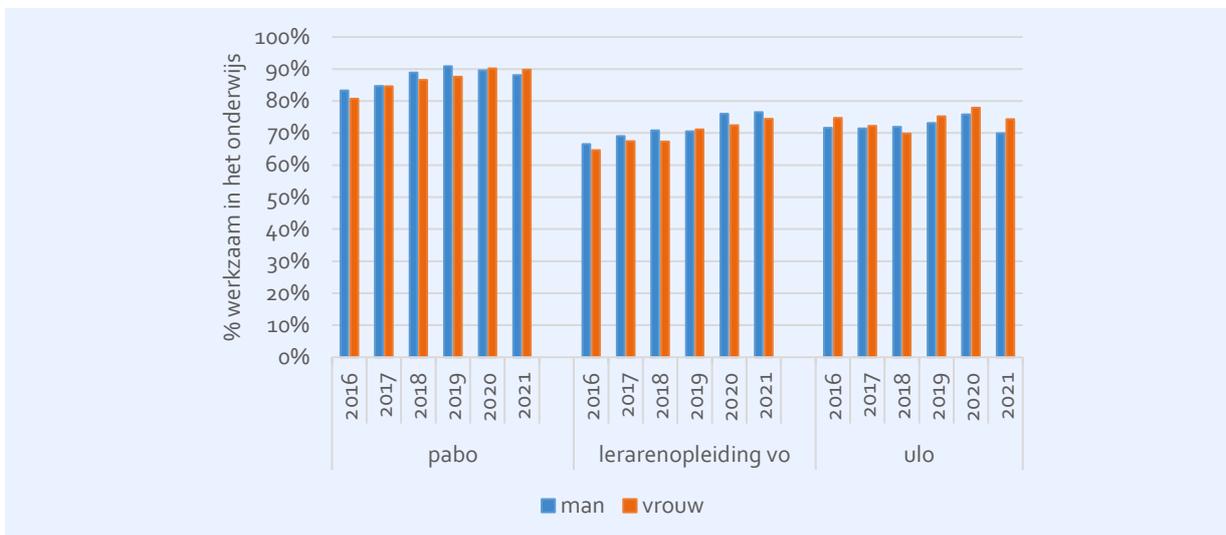
## B. Ulo



### 3.2 Geslacht

Figuur 3.2 toont het aandeel van de afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma dat werkzaam is binnen het onderwijs naar geslacht. Bij de pabo-afgestudeerden zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen in het aandeel dat een jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft klein. In de cohorten 2016 tot en met 2019 ligt het aandeel werkenden in het onderwijs bij de mannen iets hoger dan bij de vrouwen, terwijl vrouwen in de nieuwste cohorten juist een iets hoger aandeel werkenden vertonen dan mannen. Bij de ulo-afgestudeerden ligt het beroepsrendement in het cohort 2018 iets hoger voor mannen terwijl het bij de overige cohorten juist iets hoger ligt voor vrouwen. Bij afgestudeerden van tweedegraads lerarenopleidingen ligt het percentage dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs voor mannen gemiddeld op 72% en bij vrouwen gemiddeld op 70%. Dit verschil tussen mannen en vrouwen heeft deels te maken met het feit dat vrouwen vaker voor bijvoorbeeld de verzorgende vakken kiezen (een vakgebied waar de baankans in het onderwijs relatief laag is) terwijl mannen bijvoorbeeld vaker kiezen voor exacte vakken (waar de baankans in het onderwijs relatief hoog is). Overigens blijkt de samenstelling van de verschillende cohorten afgestudeerden naar geslacht niet geheel constant: het aandeel vrouwen onder pabo-afgestudeerden daalt van 86% voor cohort 2016 en 2017 tot 81% voor cohort 2021, terwijl bij de tweedegraads lerarenopleidingen een lichte stijging van het aandeel vrouwen waar te nemen is, van 58% voor cohort 2016 tot 61% voor cohort 2021. Bij de afgestudeerden van de ulo is geen sprake van een duidelijke trend en varieert het aandeel vrouwen tussen 54% en 59%.

Figuur 3.2. Aandeel werkzaam binnen het onderwijs per cohort naar geslacht; een jaar na afstuderen



### 3.3 Leeftijd bij afstuderen

Figuur 3.3 toont de verschillen in het aandeel afgestudeerden met een onderwijsbaan naar leeftijd. Daarbij maken we onderscheid tussen afgestudeerden jonger dan 30 jaar<sup>14</sup> en afgestudeerden van 30 jaar of ouder. Onder de afgestudeerden aan de pabo blijkt het aandeel met een onderwijsbaan iets hoger onder jongere (gemiddeld 87%) dan onder oudere afgestudeerden (gemiddeld 86%). Alleen in de cohorten 2019 en 2021 komt het aandeel dat een jaar na afstuderen een baan in het onderwijs

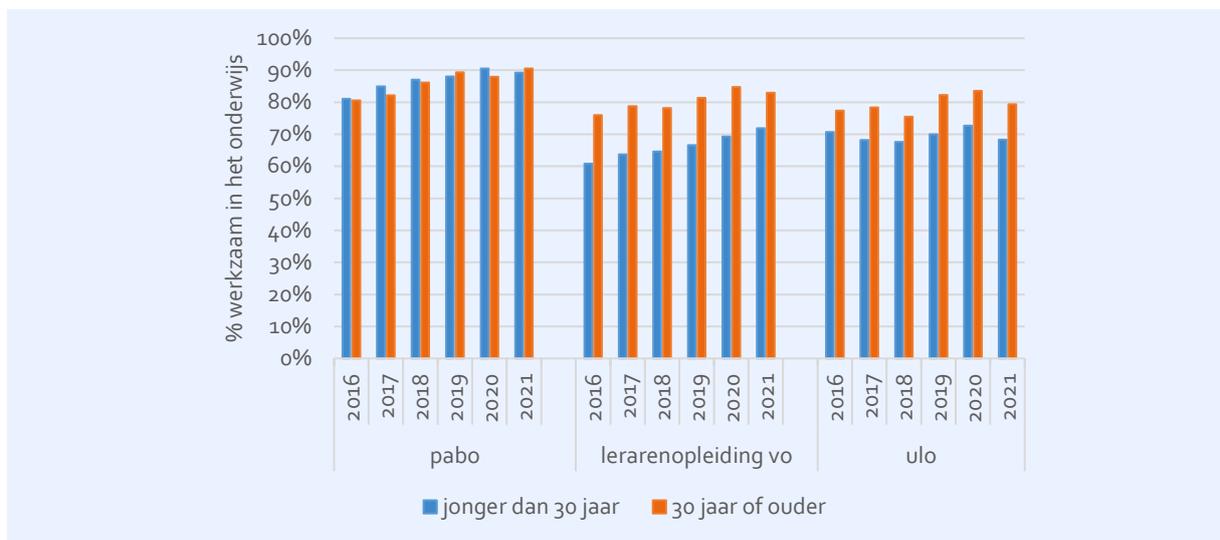
<sup>14</sup> Leeftijd is bepaald als cohortjaar minus geboortjaar.





heeft onder ouderen juist iets hoger uit dan onder jongeren. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen (Figuur 3.3), zien we daarentegen dat het aandeel met een onderwijsbaan een jaar na afstuderen ongeveer 14 procentpunten hoger ligt onder oudere dan onder jongere afgestudeerden (gemiddeld 80% versus 66%). Onder de afgestudeerden van de ulo hebben ouderen één jaar na afstuderen ook vaker een baan in het onderwijs maar hier is het verschil kleiner (gemiddeld 79 versus 70%). Overigens vertoont het aandeel van de pabo-afgestudeerden dat 30 jaar of ouder is in de recente cohorten een opmerkelijke stijging: van 11% voor cohort 2016 tot 16% voor cohort 2020 en 20% voor cohort 2021; bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het aandeel ouderen vrijwel constant op ongeveer 30% terwijl dit bij de ulo varieert tussen 35 en 40%.

Figuur 3.3. Aandeel afgestudeerden per cohort werkzaam binnen het onderwijs naar leeftijd; een jaar na afstuderen



### 3.4 Voltijd vs. deeltijd

Figuur 3.4 toont de verschillen in beroepsrendement tussen afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die een voltijdopleiding hebben gevolgd en afgestudeerden die een deeltijdopleiding<sup>15</sup> volgden. In totaal is gemiddeld 28% van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen in deeltijd opgeleid, tegen ongeveer 19% van de afgestudeerden van de pabo en 12% van de afgestudeerden van de ulo. Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo liggen deze aandelen in de recente cohorten wat lager dan in de oudere cohorten, terwijl bij de afgestudeerden van de pabo de laatste jaren juist sprake is van een duidelijke stijging van het aandeel afgestudeerden aan een deeltijdopleiding: van 16% voor cohort 2018 tot 24% voor cohort 2021.

Van de afgestudeerden aan de pabo met een voltijdopleiding werkt een jaar na afstuderen gemiddeld een vrijwel even groot percentage in het onderwijs als van degenen die een deeltijdopleiding volgden

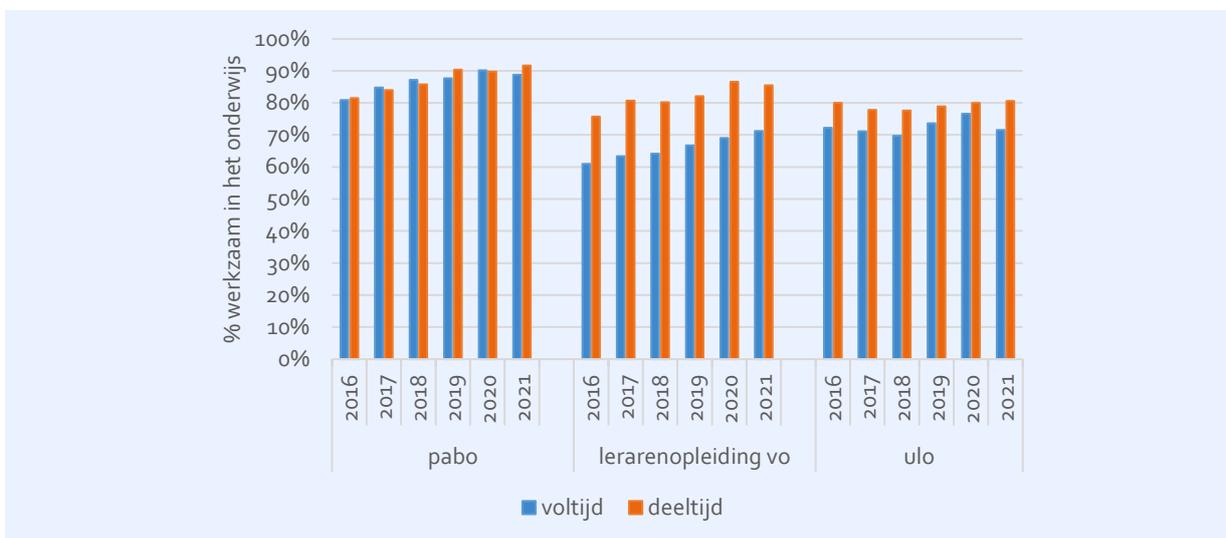
<sup>15</sup> De kleine groep afgestudeerden die een duale opleiding volgden wordt in dit deelrapport tot de afgestudeerden met een deeltijdopleiding gerekend. Merk verder op dat we niet kunnen nagaan bij welke afgestudeerden aan een deeltijdopleiding het gaat om een verkorte deeltijdopleiding.



(87%.) In de meeste cohorten ligt het beroepsrendement onder voltijdopgeleiden vrijwel even hoog als of iets hoger dan onder deeltijdopgeleiden. In de cohorten 2019 en 2021 vertonen juist de deeltijdopgeleiden een iets hoger beroepsrendement dan de voltijdopgeleiden.

Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding ligt het percentage met een onderwijsbaan bij deeltijdopgeleiden een jaar na afstuderen daarentegen in alle cohorten duidelijk hoger dan bij de voltijdopgeleiden (gemiddeld 82% versus 66%). Bij de afgestudeerden van de ulo werken in deeltijdopgeleiden eveneens vaker in het onderwijs, zij het dat het verschil hier kleiner is (gemiddeld 79% versus 72%). De verschillen tussen voltijd- en deeltijdopgeleiden blijken goeddeels overeen te komen met de verschillen tussen de leeftijdsgroepen in de vorige paragraaf, omdat ouderen vaker een deeltijdopleiding volgen dan jongeren.

Figuur 3.4. Aandeel werkzaam binnen het onderwijs per cohort onderscheiden naar voltijd versus deeltijd; een jaar na afstuderen



## 4 Baankenmerken

In dit hoofdstuk worden de baankenmerken van pas afgestudeerde leraren met een eerste onderwijsdiploma die binnen het onderwijs werkzaam zijn nader bekeken. In welke onderwijssector is men werkzaam en hoe groot is de baanomvang? In welke provincie werkt men ten opzichte van de provincie waarin men woonde ten tijde van afstuderen? En wat is de afstand van de woongemeente ten tijde van afstuderen en de gemeente waarin men een jaar later werkt?

Tevens komt aan de orde hoeveel van de pas afgestudeerden werkzaam in het onderwijs bij een andere werkgever gaan werken, en hoeveel van hen daarbij regionaal mobiel zijn.

### 4.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is

Tabel 4.1 toont voor de groepen afgestudeerden die op een bepaald peilmoment werkzaam zijn binnen het onderwijs de onderwijssector waarin zij werkzaam zijn; basisonderwijs, speciaal (basis)onderwijs<sup>16</sup>, voortgezet onderwijs (vmbo, pro, lwoo, havo, vwo), mbo, of hbo. Over het algemeen is – niet onverwacht – de verdeling over de verschillende onderwijssectoren heel stabiel binnen en tussen cohorten.

Een pabo-diploma geeft toegang tot lesgeven in het basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs (sba) het (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so), en in het praktijkonderwijs. Van de afgestudeerden aan de pabo die een jaar na afstuderen werkzaam zijn binnen het onderwijs, werkt gemiddeld 87% in het basisonderwijs, rond de 6% in het speciaal (basis)onderwijs (sba/(v)so) en eveneens ongeveer 6% in het voortgezet onderwijs. Een nog kleinere groep (ongeveer 1%) gaat in het mbo of hbo aan de slag.

Van de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (die toegang geeft tot het vo, het mbo en vso-scholen met een examenlicentie) die een jaar na afstuderen werken in het onderwijs daalt het aandeel dat werkzaam is binnen het voortgezet onderwijs van 66% voor cohort 2016 naar 62% voor cohort 2018 om vervolgens weer licht te stijgen naar 64% voor cohort 2021. Het aandeel van deze afgestudeerden dat werkzaam is in het mbo schommelt rond de 24%. Ongeveer 5 tot 9% van de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding die een jaar na afstuderen in het onderwijs werken, werkt in het basisonderwijs en 2 tot 3% in het speciaal onderwijs.

Van de ulo-afgestudeerden die na één jaar werkzaam zijn in het onderwijs, werkt het overgrote deel in het voortgezet onderwijs. Het betreffende aandeel varieert tussen 85% voor cohort 2017 en 90% voor cohort 2021.

<sup>16</sup> Dit betreft zowel het speciaal basisonderwijs (sba) als het speciaal onderwijs ((v)so) ondergebracht in expertisecentra.

Tabel 4.1. Onderwijssector waarin men werkzaam is in %

## A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
2016	1	87	6	6	1	0	(2985)
	3	86	7	6	1	0	(3111)
	5	84	7	7	1	1	(3122)
2017	1	87	6	6	1	0	(3185)
	3	86	7	7		1	(3249)
	5	83	7	8	1	1	(3174)
2018	1	87	6	6		1	(3411)
	3	86	7	6		1	(3432)
2019	1	87	6	6		1	(3072)
	3	84	1	8	1	0	(3020)
2020	1	88	5	6		1	(3394)
2021	1	87	6	6		1	(3287)

## B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
2016	1	6	2	66	24	2	(2561)
	3	7	3	64	25	2	(2685)
	5	7	3	60	26	4	(2742)
2017	1	7	3	65	23	1	(2697)
	3	8	3	63	23	2	(2795)
	5	8	3	62	24	3	(2825)
2018	1	8	2	62	25	2	(2845)
	3	8	3	60	26	3	(3002)
2019	1	9	3	63	23	2	(2868)
	3	9	3	62	24	2	(2958)
2020	1	7	3	63	24	3	(3308)
2021	1	8	3	64	23	2	(3328)

## C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
2016	1	6	86	4	4	(619)
	3	7	83	5	5	(621)
	5	7	81	5	7	(599)
2017	1	8	85	3	4	(553)
	3	6	86	3	5	(542)
	5	7	81	4	8	(525)
2018	1	5	88	4	3	(516)
	3	6	83	5	6	(520)
2019	1	6	86	4	3	(488)
	3	8	81	5	6	(465)
2020	1	6	87	4	4	(500)
2021	1	4	90		6	(491)

Tabel 4.2 vergelijkt de onderverdeling in onderwijssectoren waar afgestudeerden aan de lerarenopleidingen werken tussen afgestudeerden die een voltijdopleiding volgden en afgestudeerden met een deeltijdopleiding.

Tabel 4.2. Onderwijssector waarin men werkzaam is in %: voltijd vs. deeltijd opgeleid

## A. Pabo

Co-hort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2016	1	88	81	5	11	6	7	1	1	0	1	(2483)	(502)
	3	87	80	6	11	6	9 <sup>1</sup>	1 <sup>2</sup>	-	-	-	(2610)	(501)
	5	85	79	7	11	7	7	1	3 <sup>3</sup>	1	-	(2622)	(500)
2017	1	88	82	5	8	6	8	-	-	-	-	(2637)	(548)
	3	87	81	6	11	7	7	1 <sup>2</sup>	2 <sup>3</sup>	-	-	(2706)	(543)
	5	83	78	7	11	8	9	1	3 <sup>3</sup>	1	-	(2644)	(530)
2018	1	88	83	6	10	6	7 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2879)	(532)
	3	86	81	6	11	6	6	0	2 <sup>3</sup>	1	-	(2895)	(537)
2019	1	88	85	6	9	6	6 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2501)	(571)
	3	84	83	7	8	8	9 <sup>1</sup>	1 <sup>2</sup>	-	-	-	(2464)	(556)
2020	1	88	87	5	8	7	5 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2666)	(728)
2021	1	88	86	5	7	6	7 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2473)	(814)

vt = voltijd, dt = deeltijd

- = onvoldoende waarnemingen om afzonderlijk te tonen

<sup>1</sup>Inclusief dt mbo, hbo <sup>2</sup>Inclusief vt hbo <sup>3</sup>Inclusief dt hbo

## B. Tweedegraads lerarenopleiding

Co-hort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2016	1	7	3	2	2	67	63	22	29	1	3	(1670)	(891)
	3	8	3	3	3	65	62	22	29	2	3	(1777)	(908)
	5	9	4	3	2	62	58	24	30	3	4	(1842)	(900)
2017	1	10	2	3	2	66	64	20	30	1	2	(1820)	(877)
	3	10	3	4	2	64	61	20	30	2	3	(1938)	(857)
	5	10	4	4	2	63	59	21	30	3	4	(1973)	(852)
2018	1	10	2	3	2	64	59	22	34	1	2	(1897)	(948)
	3	10	3	3	3	61	58	22	34	2	3	(2033)	(969)
2019	1	11	3	3	3	65	60	20	29	1	3	(1966)	(902)
	3	11	4	3	3	63	59	21	31	2	3	(2069)	(889)
2020	1	9	3	3	2	64	62	21	30	3	3	(2232)	(1076)
2021	1	10	3	3	2	66	60	19	31	2	3	(2279)	(1049)

## C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2016	1	6	7	86	84	4	4	4	4	(523)	(96)
	3	6	-	83	80	6	-	5	20 <sup>1</sup>	(524)	(97)
	5	7	-	82	80	6	-	6	20 <sup>1</sup>	(506)	(93)
2017	1	8	6	86	83	2	-	4	10 <sup>2</sup>	(483)	(70)
	3	6	-	86	85	3	-	5	15 <sup>1</sup>	(475)	(67)
	5	7	-	81	81	3	-	8	19	(455)	(70)
2018	1	5	-	89	80	4	-	3	20 <sup>1</sup>	(450)	(66)
	3	6	-	84	75	4	-	6	25 <sup>1</sup>	(455)	(65)
2019	1	6	-	87	82	-	-	7 <sup>3</sup>	18 <sup>1</sup>	(428)	(60)
	3	8	-	82	78	5	-	5	22	(407)	(58)
2020	1	6	-	88	80	3	-	3	20 <sup>1</sup>	(436)	(64)
2021	1	4	-	90	-	6 <sup>4</sup>	-	-	-	(437)	(54)

- : Onvoldoende waarnemingen om afzonderlijk te tonen

<sup>1</sup>Inclusief dt basisonderwijs, speciaal onderwijs, mbo

<sup>2</sup>Inclusief dt mbo

<sup>3</sup>Inclusief vt mbo

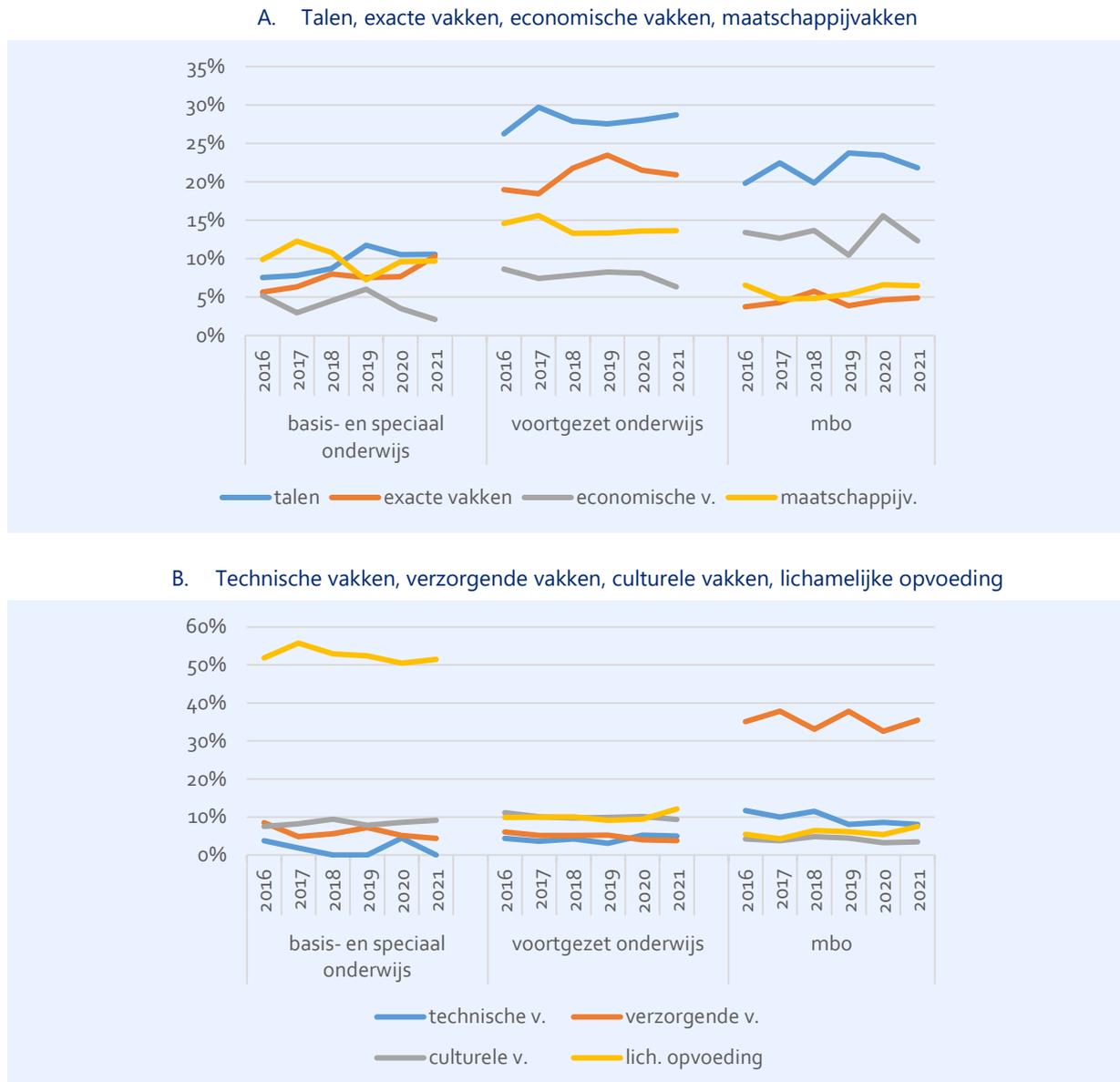
<sup>4</sup>Inclusief vt hbo

Ook onderverdeeld naar voltijd vs. deeltijd opgeleid is het patroon tamelijk stabiel. Van de pabo-afgestudeerden die een deeltijdopleiding volgden werkt in het algemeen een iets lager percentage in het basisonderwijs dan van de afgestudeerden met een voltijdopleiding. In deeltijdopgeleiden werken daarentegen vaker in het speciaal onderwijs. Opmerkelijk is dat het verschil tussen voltijd- en deeltijdopgeleiden in de meest recente cohorten duidelijk kleiner is dan in de cohorten 2016, 2017 en 2018.

Onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verschillen tussen voltijd- en deeltijdstudenten iets groter: afgestudeerden van de voltijdopleiding vinden we vaker in het voortgezet onderwijs en in het basisonderwijs, terwijl van de deeltijdopgeleiden een wat groter deel (7 tot 12 procentpunt meer) in het mbo gaat werken. Onder ulo-afgestudeerden zijn de verschillen tussen voltijd- en deeltijdstudenten meestal kleiner. Van de deeltijdstudenten werkt in het algemeen een iets lager percentage in het voortgezet onderwijs en meestal een iets hoger percentage in het mbo en het hbo. Ook van de deeltijdstudenten die een jaar na afstuderen in het onderwijs werken werkt echter 80% of meer in het voortgezet onderwijs.

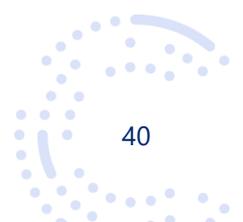
Figuur 4.1 A en B tonen de verdeling over vakgebieden per cohort en per onderwijssector voor afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding, een jaar na afstuderen. Een aantal vakgebieden zijn samengevoegd vanwege kleine aantallen (onthullingsrisico). Uit de figuren blijkt dat ongeveer de helft van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding die in het basis- en speciaal (basis)onderwijs zijn gaan werken is opgeleid voor onderwijs in lichamelijke opvoeding. In het voortgezet onderwijs zijn talen, exacte vakken en maatschappijvakken niet onverwacht ook voor de pas afgestudeerden de meest voorkomende vakken. Onder diegenen die een jaar na afstuderen les geven in het mbo, hebben verzorgende vakken het grootste aandeel, gevolgd door talen, economische vakken en technische vakken. In het algemeen is dit patroon redelijk constant. Wel laat het aandeel maatschappijvakken met name in het po en het vo in de laatste waarnemingsjaren een duidelijke daling zien, terwijl het aandeel van de technische vakken in die sectoren juist een stijging vertoont.

Figuur 4.1. Aandeel vakgebied naar onderwijssector per cohort; een jaar na afstuderen, tweedegraads lerarenopleiding



## 4.2 Aanstellingsomvang

Deze paragraaf beschrijft de ontwikkelingen in de aanstellingsomvang binnen het onderwijs. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen afgestudeerden met een onderwijsbaan met een deeltijdfactor van 0,8 of hoger (inclusief voltijd) en afgestudeerden met een onderwijsbaan met een deeltijdfactor kleiner dan 0,8. In het geval van de eerste categorie (0,8 of hoger) spreken we van een 'grote baan'. Wanneer sprake is van meerdere banen per afgestudeerde, dan zijn de deeltijdfactoren van deze banen bij elkaar opgeteld tot één 'totaaldeeltijdfactor'.





### Resultaten

Tabel 4.3 en Figuur 4.2 laten de ontwikkeling zien in de aanstellingsomvang van afgestudeerden aan de pabo, tweedegraads lerarenopleiding en de ulo. Gemiddeld hebben de afgestudeerden aan de pabo die werkzaam zijn binnen het onderwijs na één jaar duidelijk vaker een grote baan (77%) dan afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding of ulo (58%). Zie ook de spreadsheet bij dit rapport voor meer detailuitkomsten.

Tabel 4.3. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2016	70	78	72	56	60	65	57	58	61
Cohort 2017	78	77	71	55	60	63	57	58	63
Cohort 2018	80	81		56	65		55	62	
Cohort 2019	78	80		56	65		55	64	
Cohort 2020	80			62			63		
Cohort 2021	78			63			61		

### Pabo

Bij de pabo zien we dat het aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen een grote onderwijsbaan heeft vanaf cohort 2017 met 78% tot 80% duidelijk hoger ligt dan voor cohort 2016 (70%). Verder ligt in alle cohorten het aandeel afgestudeerden met een grote baan na verloop van een paar jaar duidelijk hoger dan kort na afstuderen, maar daalt dit aandeel vervolgens meestal ook weer licht.

Het aandeel afgestudeerden met een baan in het onderwijs dat 0 jaar na afstuderen (d.w.z. op peildatum 1 oktober van het jaar van afstuderen) reeds een grote baan had vertoont de grootste stijging: van 51% voor cohort 2016 tot 74% voor cohort 2021.

### Tweedegraads lerarenopleiding

Onder de afgestudeerden van een tweedegraads lerarenopleiding is geen sprake van een duidelijke trend in het percentage afgestudeerden met een grote baan over de cohorten heen. Het aandeel met na één jaar een grote onderwijsbaan ligt in de cohorten 2016 t/m 2019 gemiddeld op 55% maar komt in de cohorten 2020 en 2021 met gemiddeld 62% duidelijk hoger uit. Binnen de cohorten neemt het aandeel met een grote baan in het algemeen wel toe over de tijd.

Het aandeel afgestudeerden van een tweedegraads lerarenopleiding dat 0 jaar na afstuderen reeds een grote baan had daalt tussen cohort 2016 en 2020 van 52 naar 46% om in 2021 te stijgen naar 55%.

### Ulo

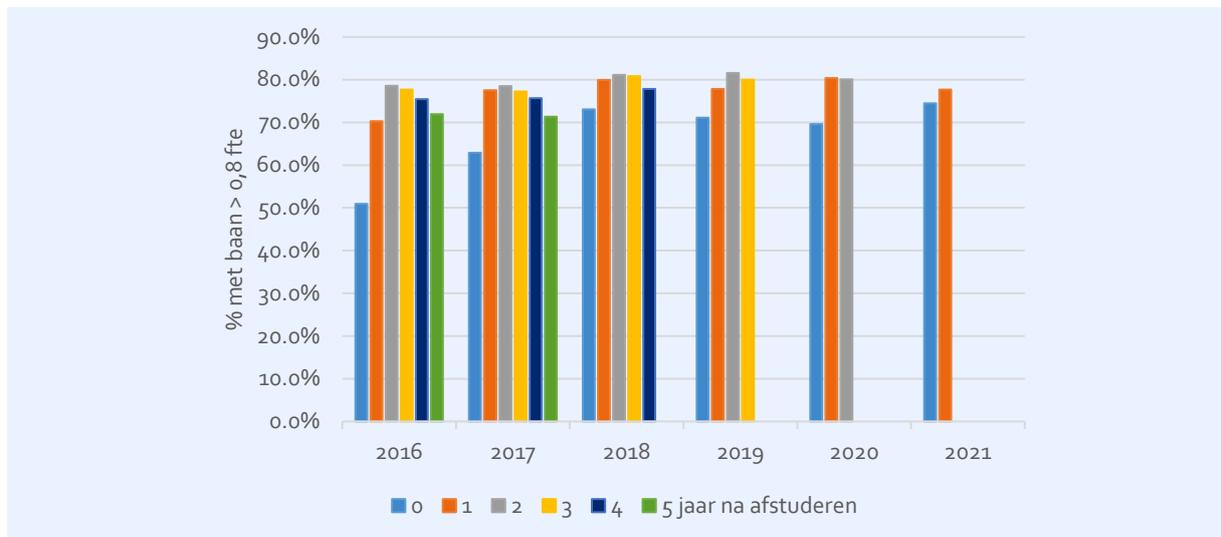
Bij de afgestudeerden aan de universitaire lerarenopleiding varieert het aandeel dat één jaar na afstuderen een grote onderwijsbaan heeft tussen de 55 en 57% in de cohorten 2016 t/m 2019. In de cohorten 2020 en 2021 ligt dit aandeel met gemiddeld 62% net als bij de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding duidelijk hoger dan in voorgaande jaren. Binnen de cohorten zien we

ook hier dat het aandeel met een grote baan met name in de eerste jaren na afstuderen duidelijk toeneemt.

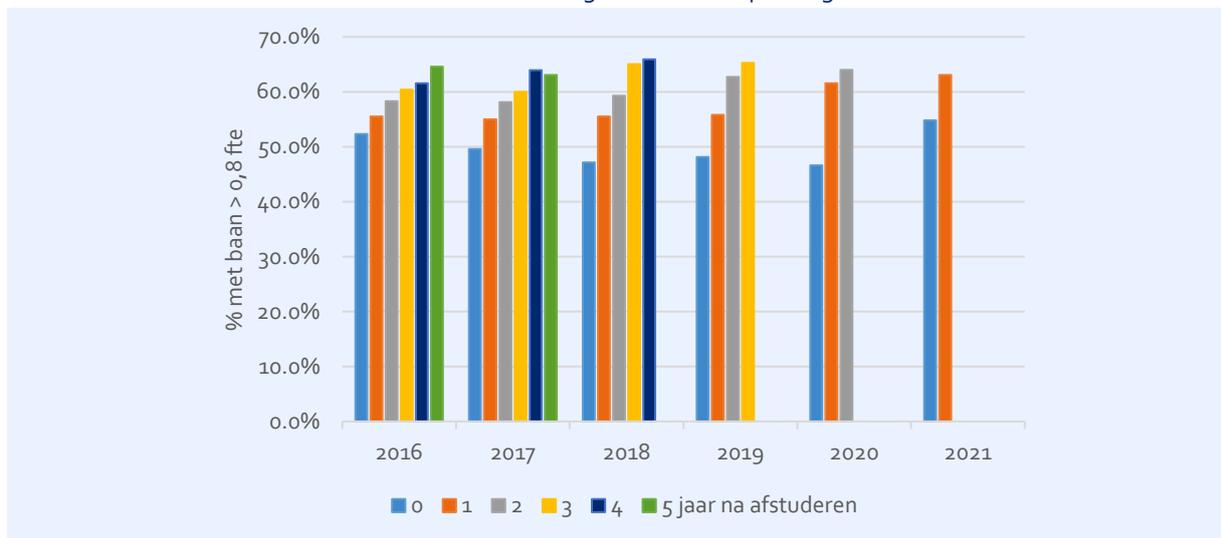
Het aandeel afgestudeerden aan de ulow werkzaam in het onderwijs dat 0 jaar na afstuderen een grote baan had ligt in 2021 met 52% wat hoger dan in voorgaande cohorten.

Figuur 4.2. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer, per cohort en aantal jaren na afstuderen

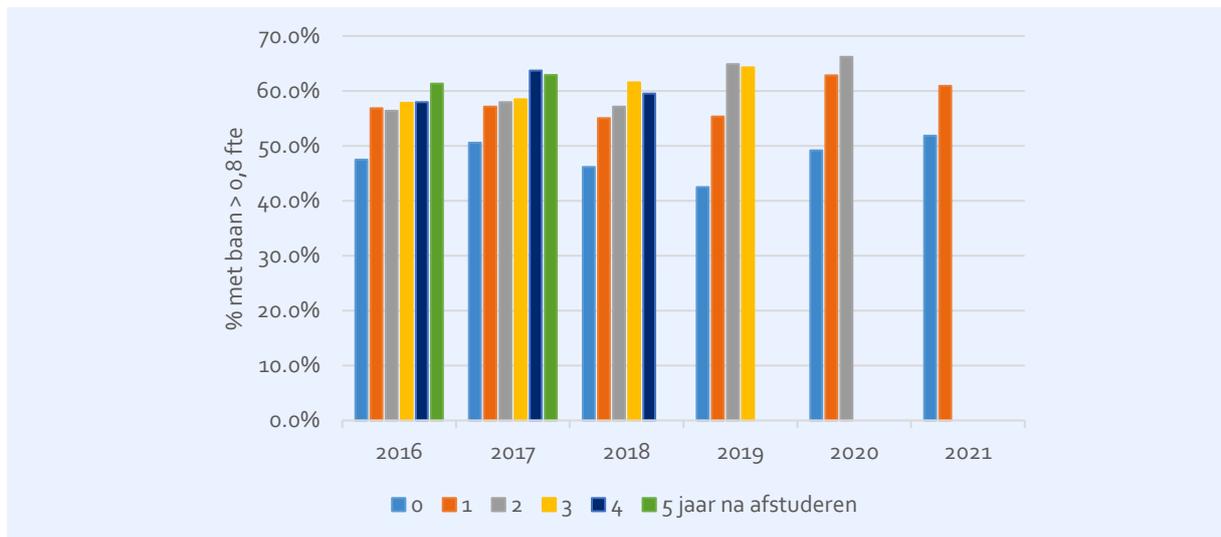
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



Tabel 4.4 en Figuur 4.3 tonen opnieuw de percentages afgestudeerden met een grote baan in het onderwijs, maar nu met een onderscheid tussen afgestudeerden aan een voltijdopleiding en afgestudeerden die een deeltijdopleiding volgden. Onder de afgestudeerden aan de pabo ligt het percentage met een baan van 0,8 fte of meer duidelijk hoger onder hen die de voltijdopleiding volgden dan onder de in deeltijdopgeleiden. Ook loopt dit percentage onder voltijdopgeleiden sneller op naarmate men langer geleden is afgestudeerd, en daalt dit percentage onder voltijdopgeleiden vooral vanaf 4 jaar na afstuderen vervolgens ook iets meer.

Onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verschillen tussen voltijd en deeltijd duidelijk kleiner. Ook hier hebben voltijdopgeleiden vaker een grote baan dan deeltijdopgeleiden, behalve kort (0 jaar) na afstuderen. Onder de afgestudeerden aan de ulo zijn de verschillen in de meeste gevallen wat groter dan onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding. Hier hebben voltijdopgeleiden eveneens vaker een grote baan dan deeltijdopgeleiden.

Tabel 4.4. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer (voltijd vs. deeltijd opgeleid)

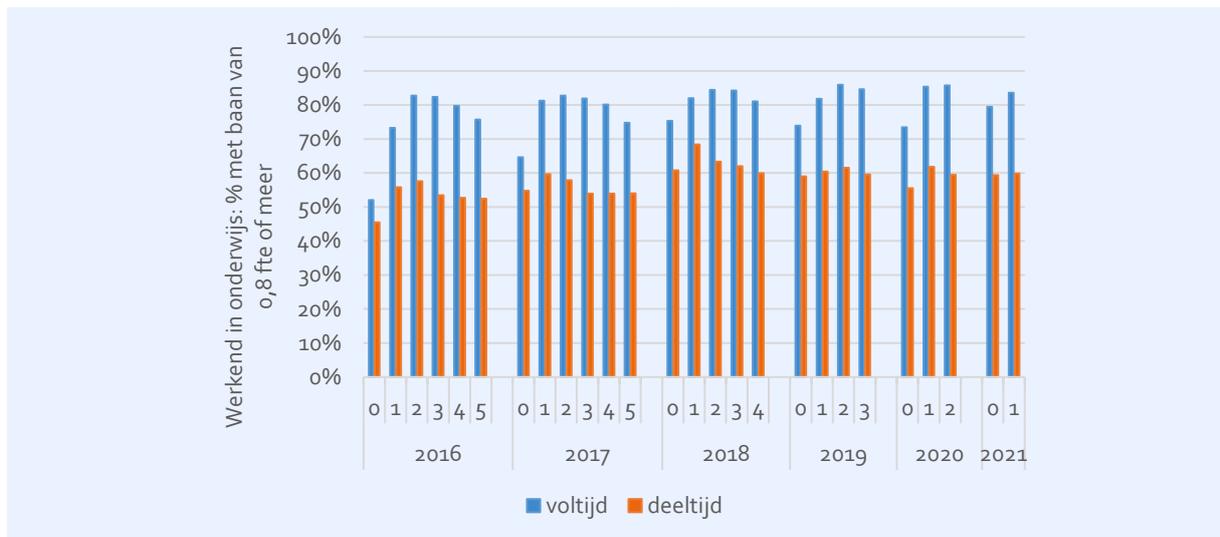
		Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
		Jaren na afstuderen								
Cohort		1	3	5	1	3	5	1	3	5
2016	vt	73	82	76	57	64	68	59	61	64
	dt	56	53	52	53	54	57	43	42	47
2017	vt	81	82	75	55	63	67	59	60	64
	dt	60	54	54	55	53	55	43	48	54
2018	vt	82	84		57	70		57	64	
	dt	68	62		52	55		41	48	
2019	vt	82	85		58	69		57	67	
	dt	60	60		51	57		45	47	
2020	vt	85			64			64		
	dt	62			56			55		
2021	vt	84			68			63		
	dt	60			57			46		

vt = voltijd, dt = deeltijd

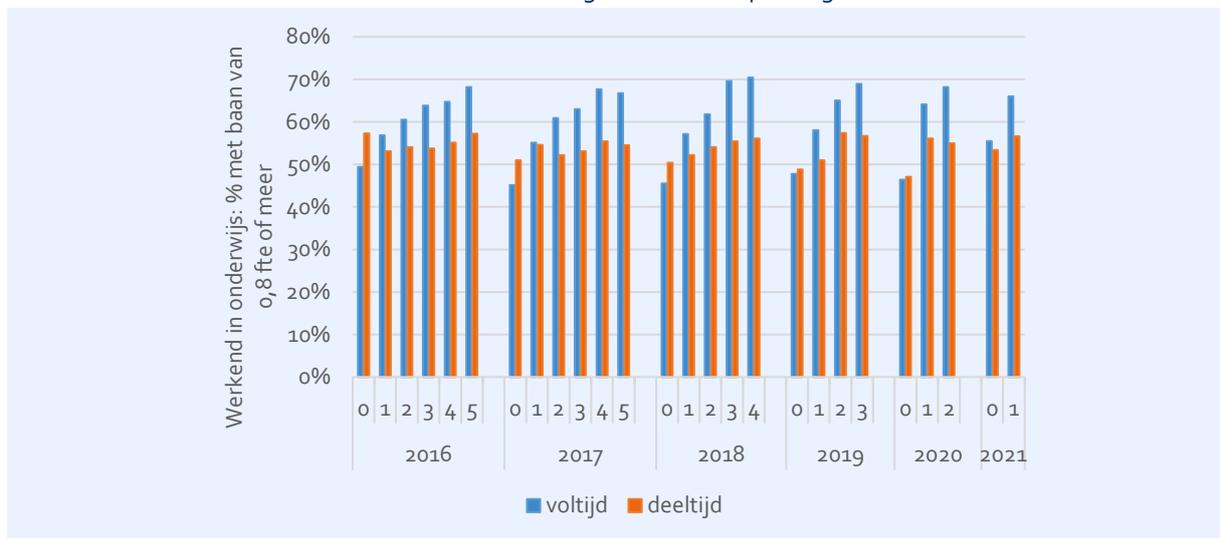
Verder onderverdeeld naar de onderwijssector waarin de afgestudeerde werkt, wordt voor de afgestudeerden aan de pabo in grote lijnen een soortgelijk patroon gevonden, of men nu in het basisonderwijs, het speciaal onderwijs of het voortgezet onderwijs werkt (zie Figuur 4.4). Op een enkele uitzondering na ligt het percentage met een baan van 0,8 fte of meer onder voltijdopgeleiden duidelijk hoger dan onder deeltijdopgeleiden.

Figuur 4.3. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid, per cohort en aantal jaren na afstuderen

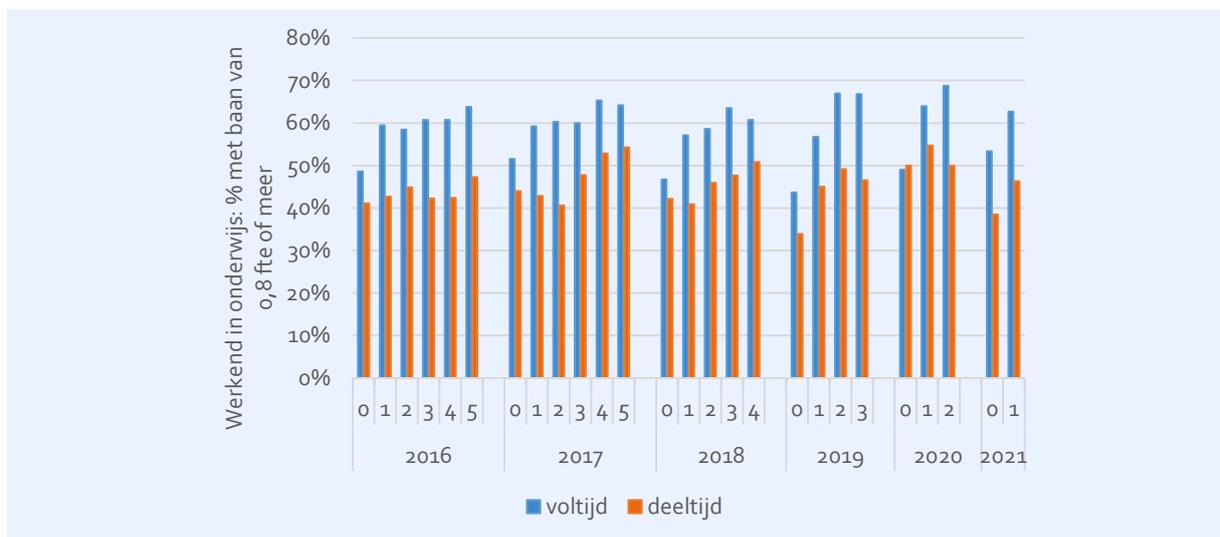
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding

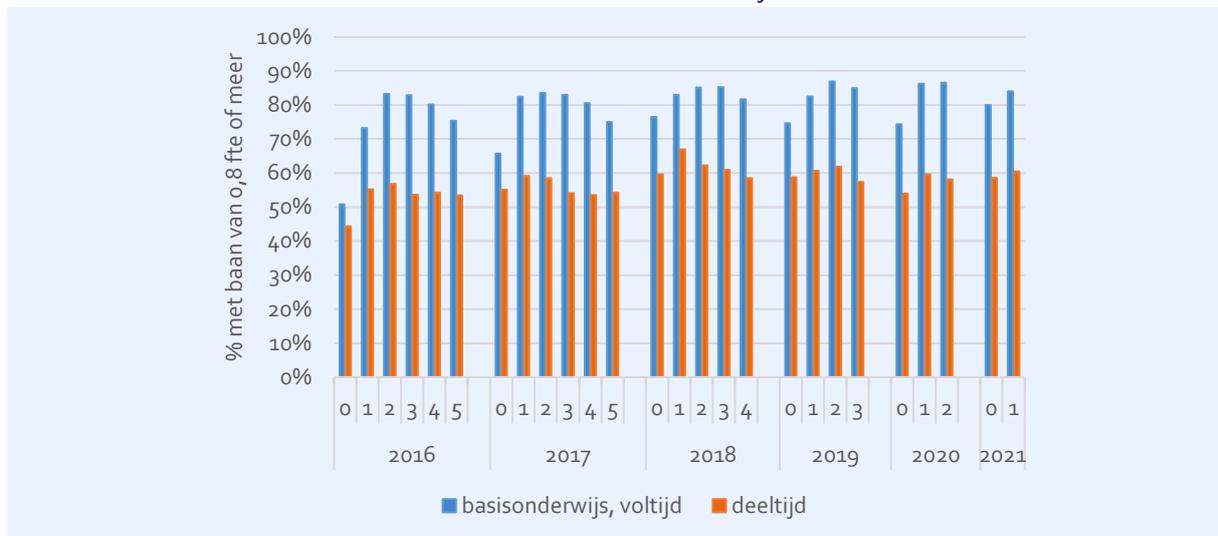


C. Ulo

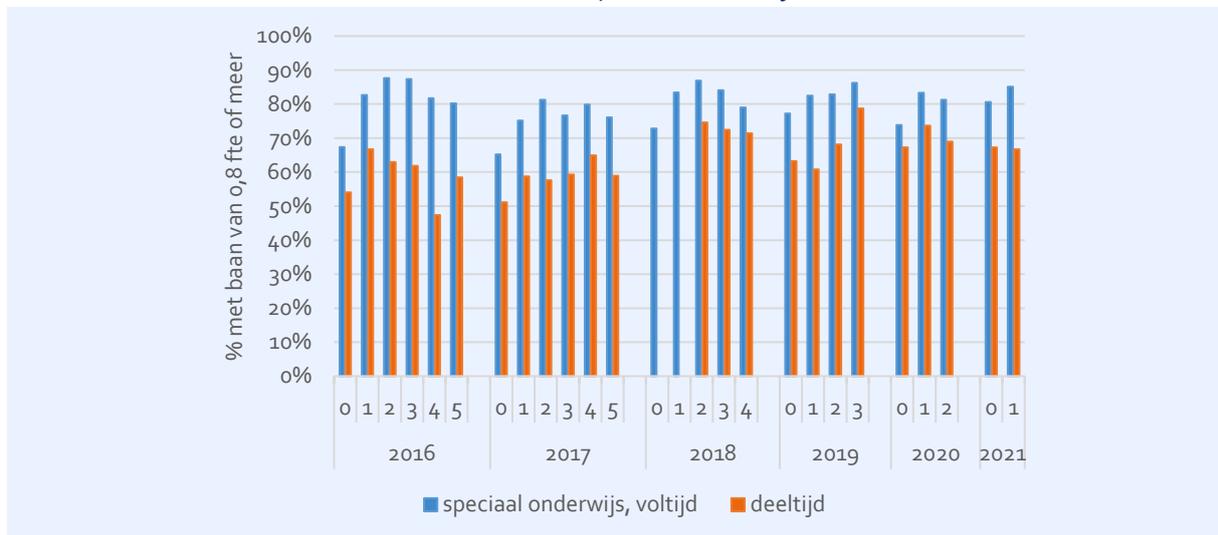


Figuur 4.4. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden aan de pabo met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid, per onderwijssector, cohort en jaren na afstuderen

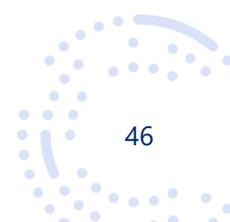
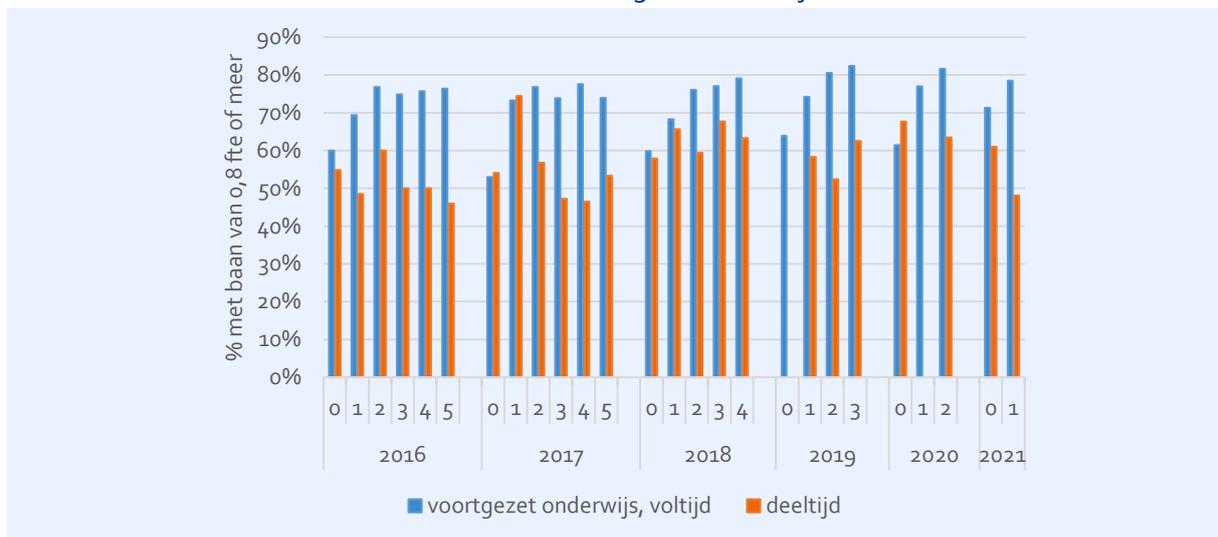
A. Basisonderwijs



B. Speciaal onderwijs



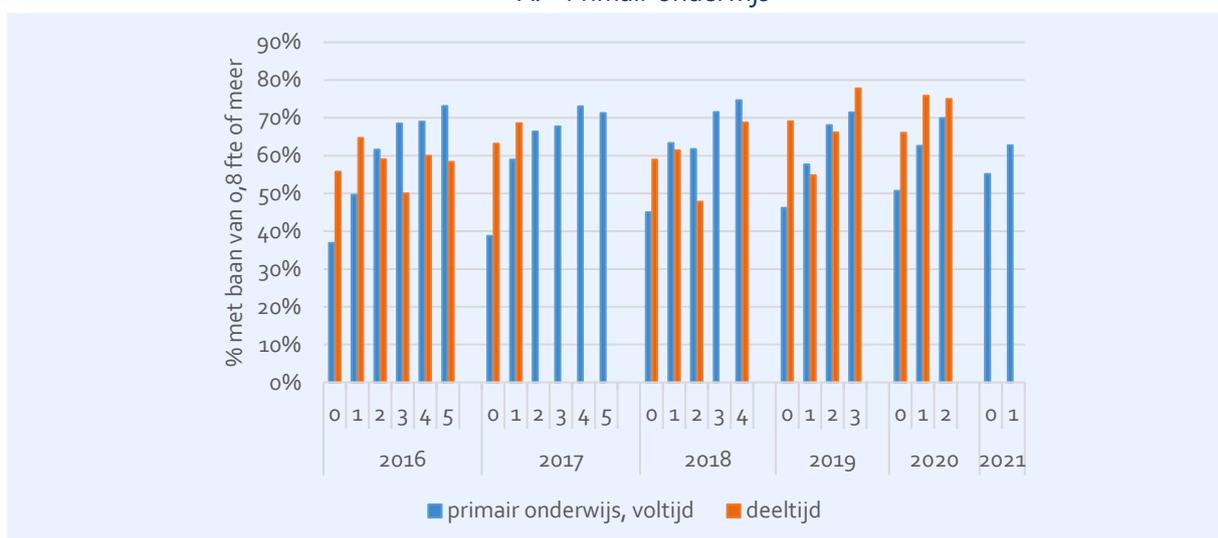
C. Voortgezet onderwijs



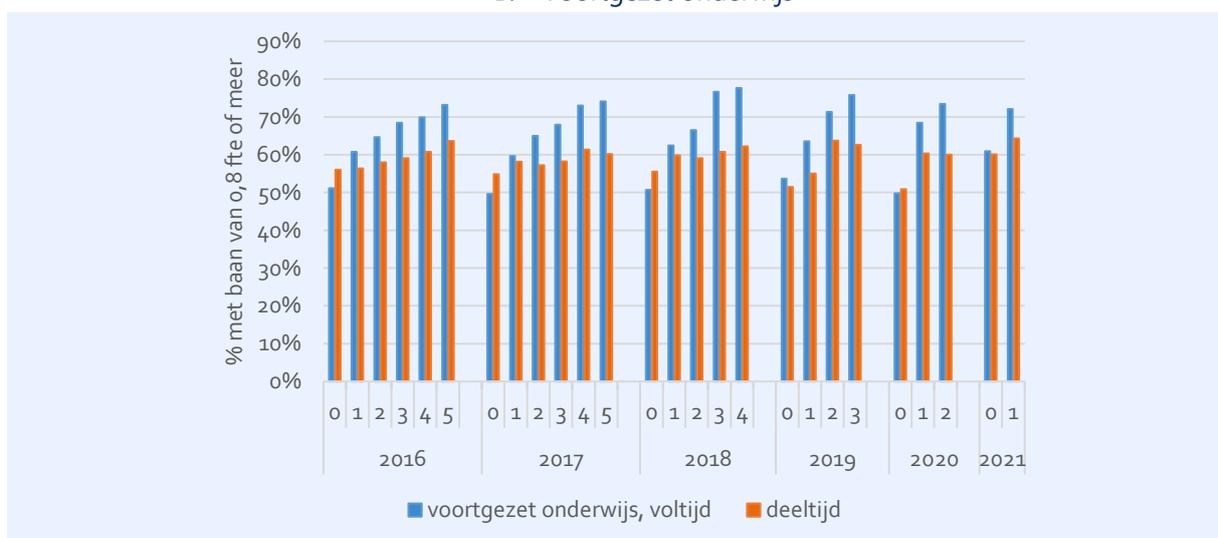
Onder de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen vinden we wel opvallende verschillen tussen de verschillende onderwijssectoren (Figuur 4.5). Onder de afgestudeerden die in het primair onderwijs (basis- of speciaal onderwijs) werken hebben degenen die een deeltijdopleiding volgden vooral in de eerste jaren na afstuderen vaker een grote baan dan de afgestudeerden aan de voltijdopleiding. In het voortgezet onderwijs hebben degenen die een voltijdopleiding volgden vooral na verloop van tijd vaker een grote baan. Ook bij de afgestudeerden die in het mbo werken hebben voltijdopgeleiden meestal vaker een grote baan dan deeltijdopgeleiden.

Figuur 4.5. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid, per onderwijssector, cohort en jaren na afstuderen

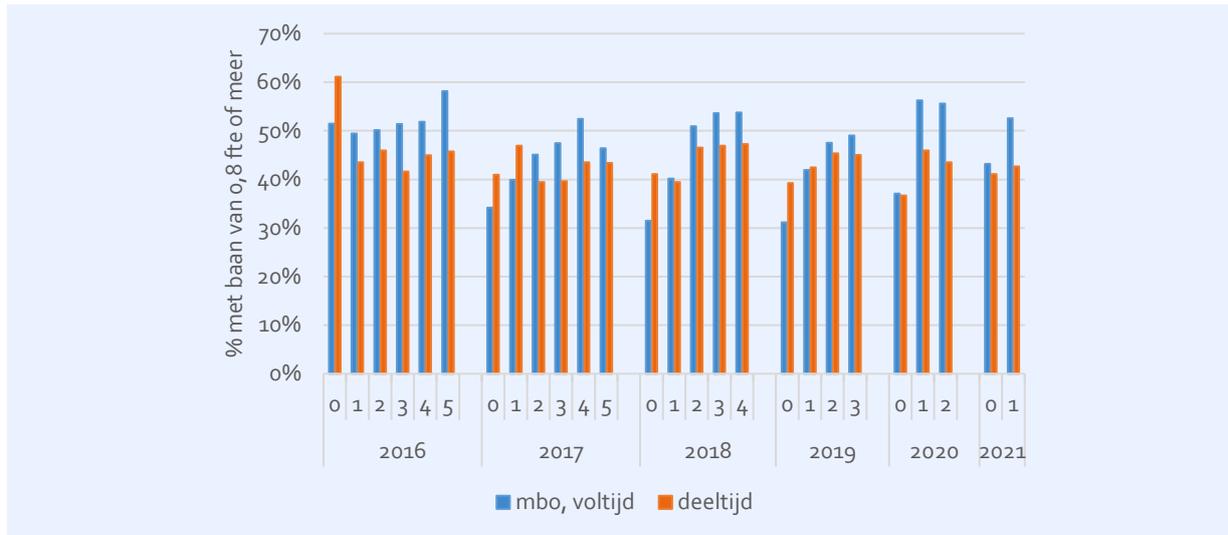
#### A. Primair onderwijs



#### B. Voortgezet onderwijs



## C. Mbo



### 4.3 Provincie

Deze paragraaf beschrijft in welke provincie afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma één jaar na afstuderen zijn gaan werken in relatie tot de provincie waarin ze woonden ten tijde van afstuderen. Het betreft gegevens over alle beschikbare cohorten (2006-2021) heen. Ook dient hierbij te worden opgemerkt dat de leraar bij afstuderen al verhuisd zou kunnen zijn naar de provincie waarin hij/zij werkt of gaat werken. Verder is alleen de provincie van de *hoofdvestiging* van de werkgever bekend. Figuur 4.6 laat het percentage afgestudeerden van de pabo, lerarenopleiding vo (tweedegraads) en ulo zien dat binnen dezelfde provincie is gaan werken als waar men ten tijde van afstuderen woonde.

#### *Pabo*

Gemiddeld blijven de pabo-afgestudeerden vaker in dezelfde provincie werken (81%) dan afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (72%) en ulo (67%). Tussen de provincies zijn er aanzienlijke verschillen te zien. Zo is de mobiliteit voor pabo-afgestudeerden uit Groningen en Drenthe relatief hoog en die uit Zuid-Holland en Noord-Holland relatief laag. Dit hangt uiteraard mede samen met het aantal beschikbare pabo-instellingen, het aantal in de provincie beschikbare banen en de (geografische) omvang en ligging van de provincie.

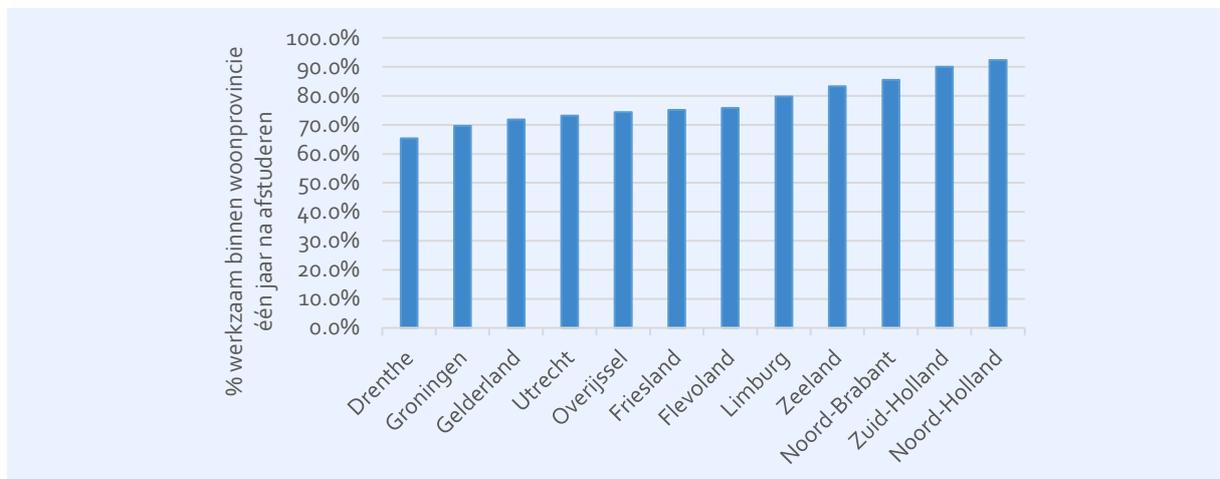
#### *Tweedegraads lerarenopleiding*

Voor afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding verschilt de mobiliteit per vak, maar over het algemeen is de mobiliteit hoog in Drenthe en Flevoland, waar slechts 42% respectievelijk 45% na afstuderen in dezelfde provincie blijft om er te werken. Net als bij de pabo-afgestudeerden blijven ook veel afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding uit Noord- en Zuid-Holland binnen dezelfde provincie werken (85%). Onderscheiden naar vak is bij de culturele/creatieve vakken sprake van een hoge mobiliteit en bij de verzorgende vakken en de exacte vakken juist van een lage mobiliteit. Voor de technische vakken verschilt het relatief sterk per provincie of afgestudeerden er blijven om er te gaan werken. Zo gaat 73% van de afgestudeerden uit Flevoland met een technisch vakgebied in een andere provincie werken, tegenover gemiddeld ongeveer 32% in de overige provincies.

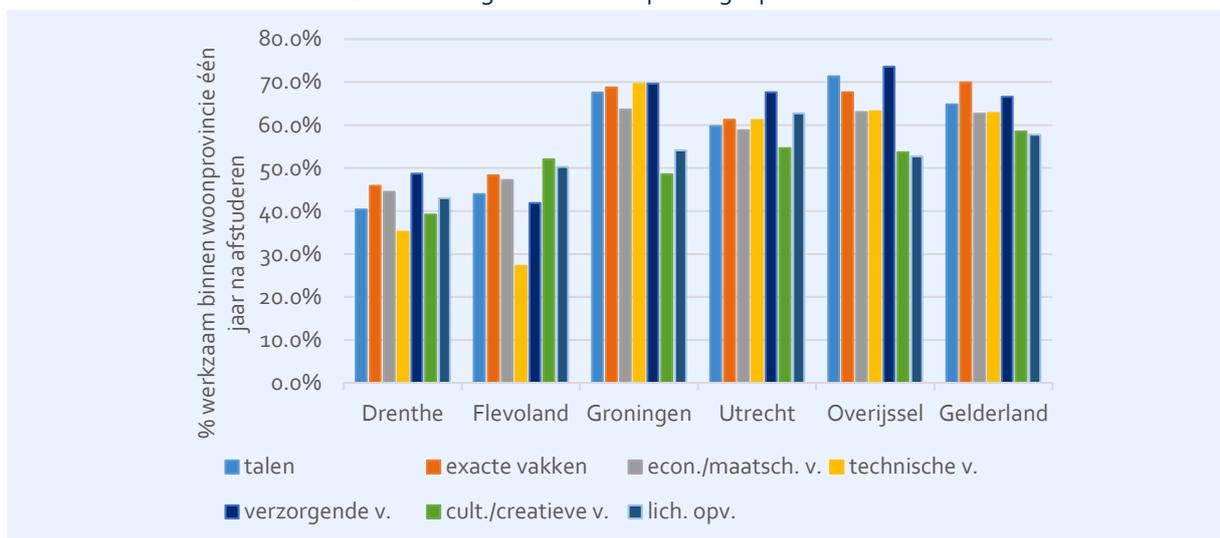


Figuur 4.6. Percentage werkzame afgestudeerden dat één jaar na afstuderen in dezelfde provincie werkt als waar men woonde tijdens afstuderen, onderscheiden naar provincie

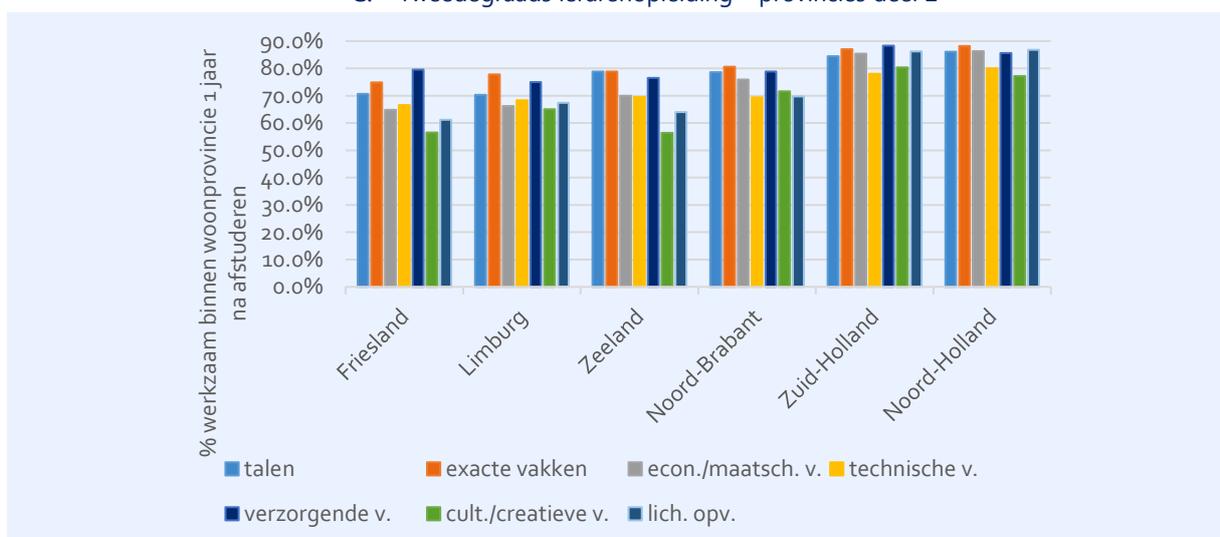
A. Pabo



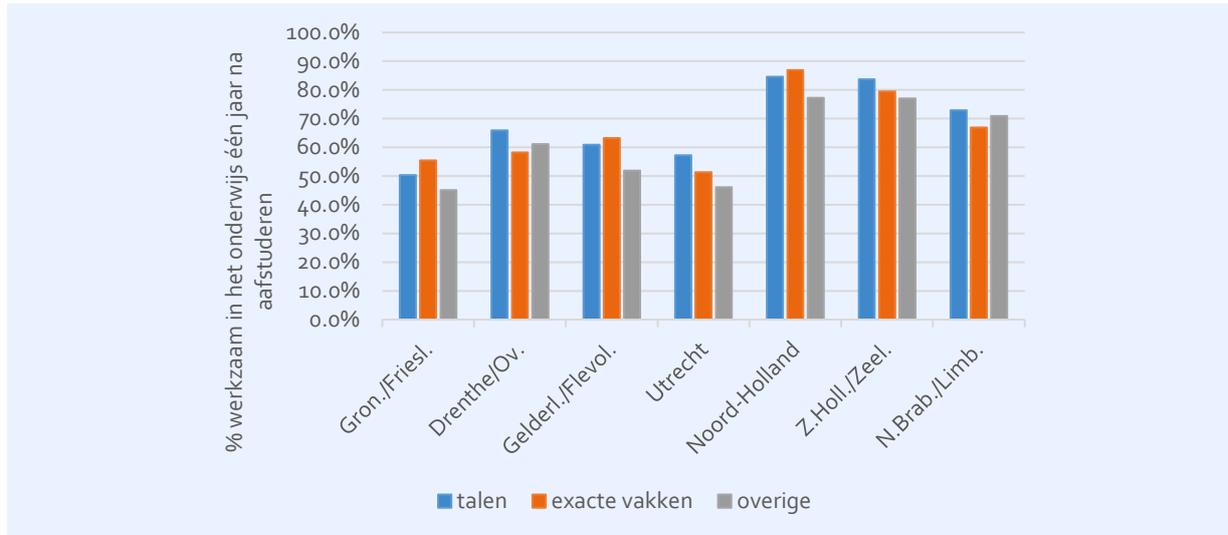
B. Tweedegraads lerarenopleiding – provincies deel 1



C. Tweedegraads lerarenopleiding – provincies deel 2



## D. Ulo



## Ulo

In verband met de grootte van de betrokken groepen zijn bij de ulo-afgestudeerden een aantal vakken en provincies samengevoegd om het onthullingsrisico te minimaliseren. Hier blijkt de mobiliteit het grootst in Utrecht en Groningen/Friesland, en vertonen met name afgestudeerden in de (naast talen en exacte vakken onderscheiden) overige vakken een relatief grote mobiliteit. Afgestudeerden uit Noord-Holland en Zuid-Holland (hier samengevoegd met Zeeland) vertonen net als onder de hierboven besproken groepen afgestudeerden de laagste mobiliteit.

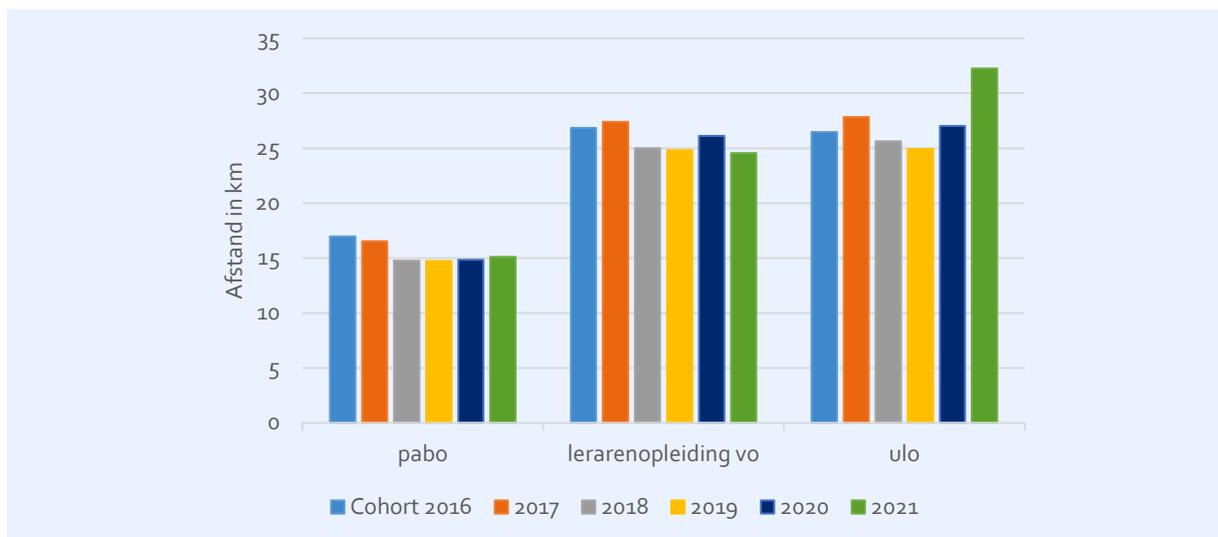
#### 4.4 Afstand woongemeente en werkgemeente

Om een verder inzicht te geven in de mobiliteit van afgestudeerden in het onderwijs wordt in deze paragraaf de gemiddelde afstand besproken tussen de gemeente waarin men woonde ten tijde van afstuderen en de gemeente waarin men werkte één jaar na afstuderen. Tabel 4.5 en Figuur 4.7 tonen deze informatie voor de cohorten 2016 t/m 2021 per soort opleiding.

Tabel 4.5. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente één jaar na afstuderen

Cohort	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pabo	17	17	15	15	15	15
Tweedegraads lerarenopleiding	27	27	25	25	26	25
Ulo	26	28	26	25	27	32

Figuur 4.7. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente één jaar na afstuderen



Wat direct opvalt, is dat afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo over het algemeen een baan vinden die een stuk verder van de woongemeente ten tijde van afstuderen ligt dan afgestudeerden van de pabo. Dit is geen verrassend resultaat aangezien er veel minder scholen zijn voor het voortgezet onderwijs dan voor het basisonderwijs en per vak ook minder tweedegraads lerarenopleidingen. Voor de pabo geldt dat het aantal kilometers vanaf cohort 2018 lager ligt dan in voorgaande cohorten, waarschijnlijk mede het gevolg van het feit dat het voor afgestudeerden aan de pabo makkelijker is geworden een baan te vinden. Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het gemiddelde aantal kilometers in de cohorten 2016 en 2017 met 27 eveneens wat hoger dan in de latere cohorten. Onder de ulo-afgestudeerden ligt de gemiddelde afstand tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente één jaar na afstuderen in de cohorten 2016 t/m 2020 op gemiddeld 26 kilometer om in het cohort 2021 fors te stijgen naar 32 kilometer. Er is niet onmiddellijk een voor de hand liggende verklaring voor deze stijging.

## 4.5 Mobiliteit

Een laatste aspect dat in dit hoofdstuk aan de orde komt betreft de mobiliteit van recent afgestudeerde leraren als men eenmaal een baan in het onderwijs gevonden heeft. Hoe vaak wisselt men van werkgever, en hoe vaak is men daarbij ook regionaal mobiel.

In Tabel 4.6 en Figuur 4.8 wordt per cohort weergegeven welk deel van de afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma werkzaam in het onderwijs tussen twee peilmomenten van werkgever verandert<sup>17</sup>. Afgestudeerden van de pabo vertonen steeds minder wisselingen van werkgever, niet alleen binnen elk cohort maar in de meeste gevallen ook als we de cohorten over de tijd vergelijken. Veranderde van de in 2016 afgestudeerden die een half jaar na afstuderen in het onderwijs werkten nog zo'n 16% van werkgever tussen een half jaar en één jaar na afstuderen, in het cohort 2019 is dit nog slechts 7%. Dit lijkt eens te meer de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor pabo-afgestudeerden te illustreren, die bijvoorbeeld ook tot gevolg heeft dat steeds meer afgestudeerden

<sup>17</sup> Het gaat hier dus niet om afgestudeerden die op een andere school gaan lesgeven die onder hetzelfde schoolbestuur valt.



steeds sneller een vaste baan vinden. Opvallend is wel dat in het cohort 2020 weer sprake is van een lichte stijging (tot 9%) van het percentage afgestudeerden dat tussen een half en één jaar na afstuderen in het onderwijs van werkgever veranderde, en ook dat in het laatste waarnemingsjaar in de meeste cohorten een stijging van het percentage dat van werkgever verandert waar te nemen is.

Tabel 4.6. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat (binnen het onderwijs) van werkgever verandert

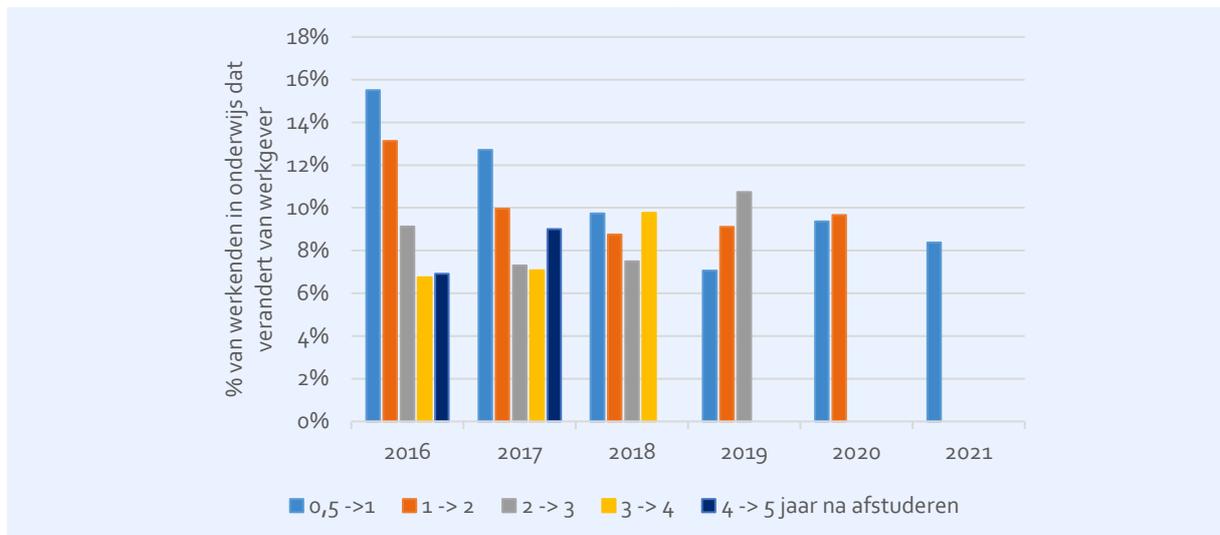
Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5
Cohort 2016	16%	9%	7%	11%	11%	9%	13%	12%	8%
Cohort 2017	13%	7%	9%	12%	8%	9%	17%	8%	12%
Cohort 2018	10%	7%		11%	10%		12%	9%	
Cohort 2019	7%	11%		12%	12%		12%	14%	
Cohort 2020	9%			11%			15%		
Cohort 2021	8%			11%			15%		

Toelichting: Van de in 2016 aan pabo afgestudeerden die een half jaar na afstuderen werkzaam waren in het onderwijs was een jaar na afstuderen 16% binnen het onderwijs van werkgever veranderd. Van degenen die twee jaar na afstuderen in het onderwijs werkten was een jaar later 9% van werkgever veranderd etc.

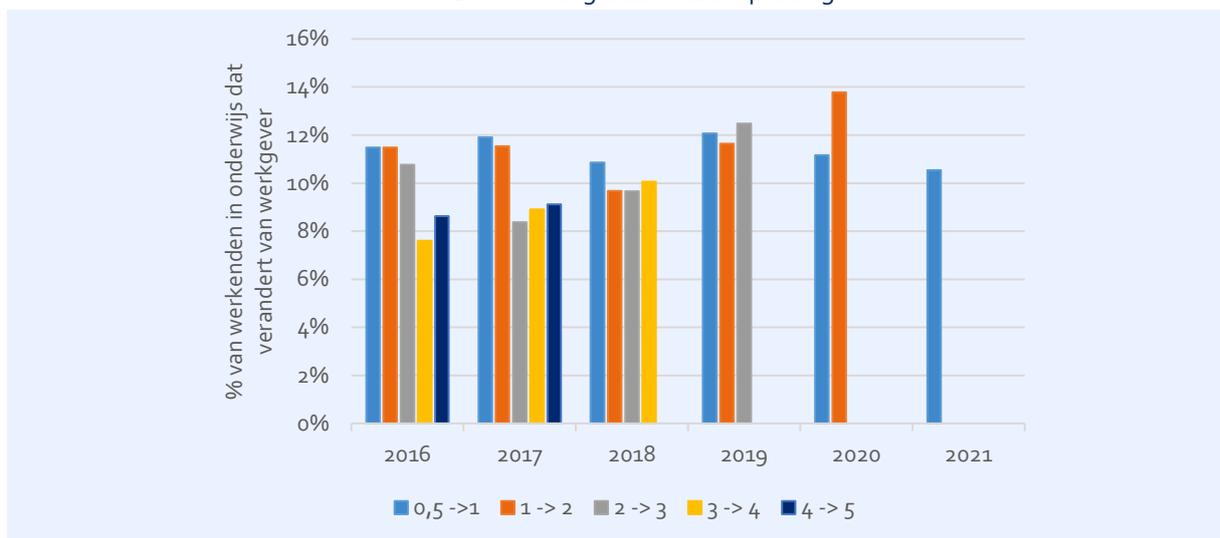
Bij de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo is er geen duidelijke trend in de ontwikkeling van de percentages afgestudeerden die van werkgever veranderen.

Figuur 4.8. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat (binnen het onderwijs) van werkgever verandert per cohort en aantal jaren na afstuderen

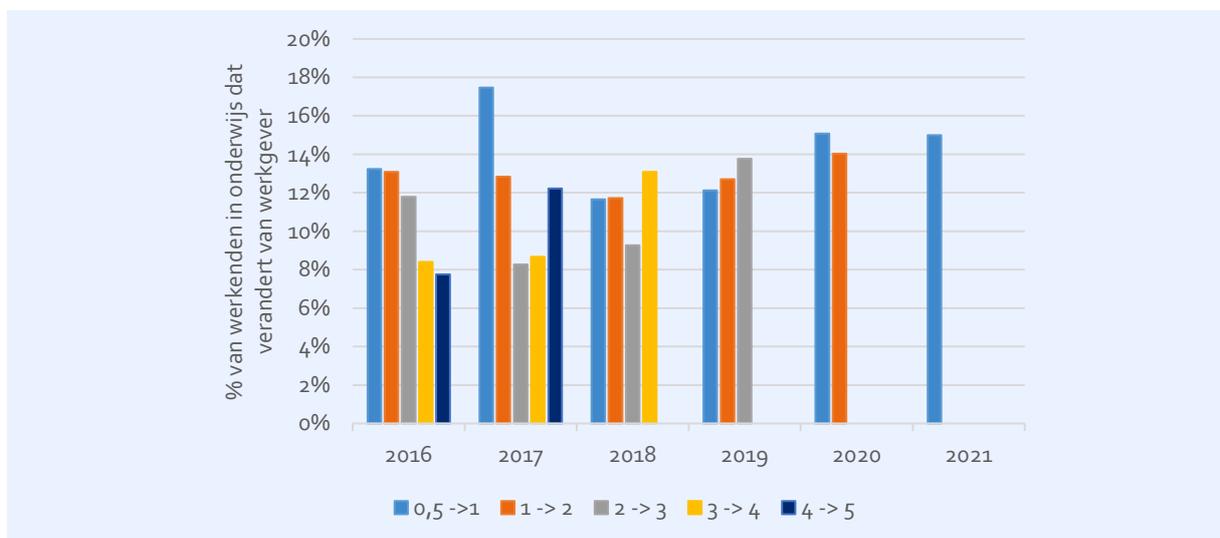
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



Figuur 4.9 onderscheidt de wisselingen van werkgever binnen het onderwijs tussen een half en één jaar na afstuderen naar landsdeel.<sup>18</sup> Opnieuw valt bij de pabo-afgestudeerden de tussen de cohorten 2016 en 2019 duidelijk dalende trend in het percentage dat van werkgever wisselt op. Tevens blijken in de meeste cohorten de afgestudeerden in het westen van het land (Noord- en Zuid-Holland en Utrecht) de minste wisselingen van werkgever te vertonen. Afgestudeerden in de oostelijke provincies vertonen in vier van de zes cohorten de meeste wisselingen. In het cohort 2019 zijn de verschillen tussen de landsdelen slechts klein en ligt het percentage dat tussen een half en één jaar na afstuderen van werkgever wisselt overal het laagst van alle onderscheiden cohorten. In het cohort 2020 ligt het percentage wisselingen met name in Noord- en Oost-Nederland weer wat hoger dan in het cohort 2019. Voor Noord-Nederland is vervolgens voor cohort 2021 een verdere stijging waar te nemen terwijl Oost-Nederland juist weer een daling vertoont.

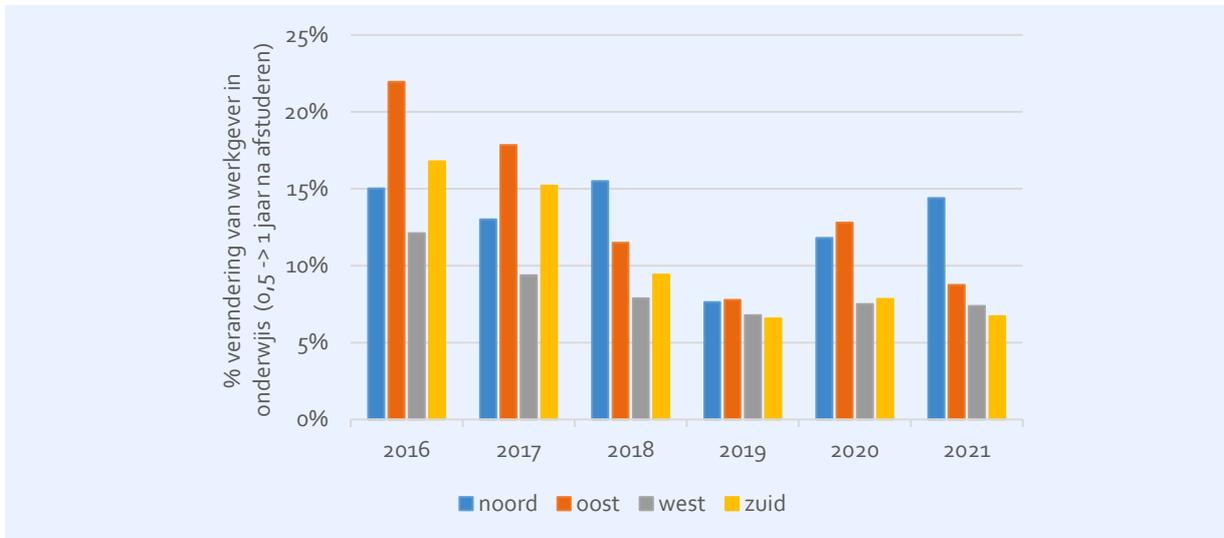
Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen levert het onderscheid naar landsdeel in elk cohort een ander beeld op. Ook bij de afgestudeerden van de ulo, waar we alleen een onderscheid tussen de drie westelijke provincies en de rest van het land maken, is geen duidelijk patroon te zien.

<sup>18</sup> Verdere detaillering stuit in verband met de kleine aantallen betrokkenen al gauw op de door het CBS gehanteerde grenzen om onthulling te voorkomen.



Figuur 4.9. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat tussen een half en één jaar na afstuderen van werkgever verandert, onderscheiden naar landsdeel en cohort

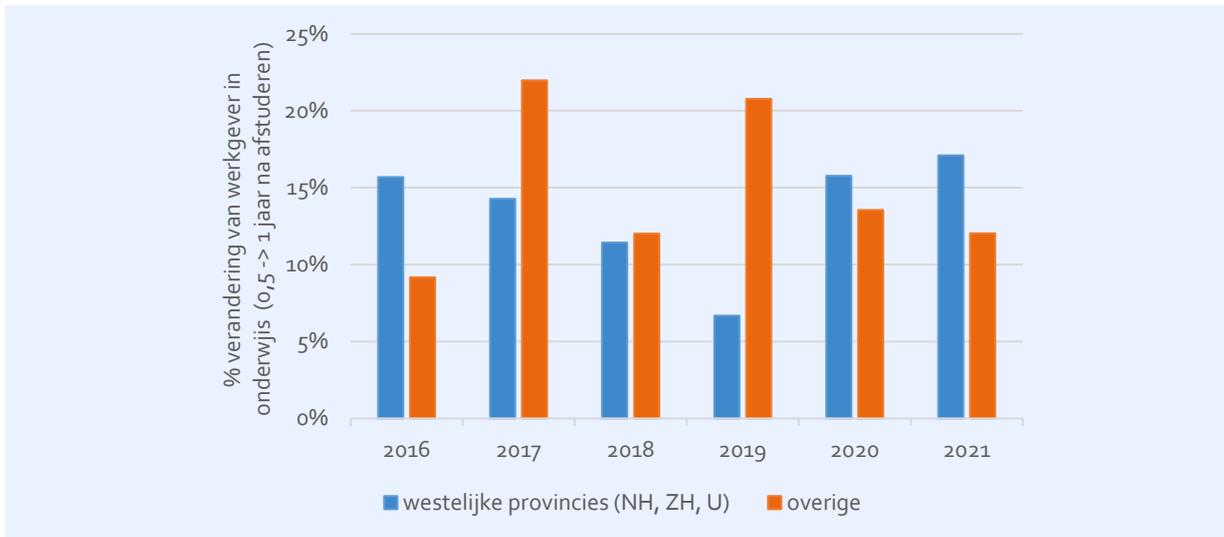
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



In Tabel 4.7 en Figuur 4.10 is weergegeven welk deel van de afgestudeerden werkzaam in het onderwijs tussen twee peilmomenten een werkgever in een andere provincie krijgen. Dit blijkt bij de afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads lerarenopleiding voor hooguit 5% het geval te zijn. Bij ulo-afgestudeerden komt het percentage dat een werkgever in een andere provincie krijgt uit op hooguit 8% tussen een half en één jaar na afstuderen, en in de meeste gevallen minder dan 5% als men langer geleden is afgestudeerd.

Omdat het om kleine groepen gaat en de informatiewaarde van deze indicator beperkt is zien we – mede in verband met de door het CBS gehanteerde minimumgrenzen – af van verdere detaillering.

Tabel 4.7. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat een werkgever in een andere provincie krijgt

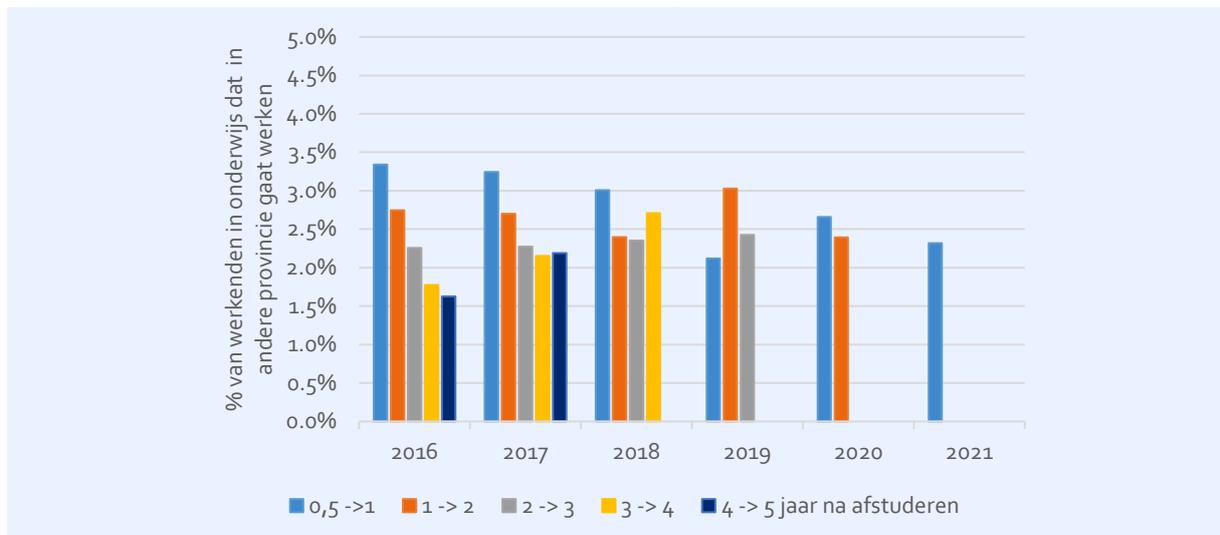
Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5
Cohort 2016	3%	2%	2%	4%	4%	3%	6%	4%	3%
Cohort 2017	3%	2%	2%	5%	3%	3%	8%	4%	4%
Cohort 2018	3%	2%		4%	4%		4%	3%	
Cohort 2019	2%	2%		4%	5%		6%	5%	
Cohort 2020	3%			4%			7%		
Cohort 2021	2%			4%			8%		



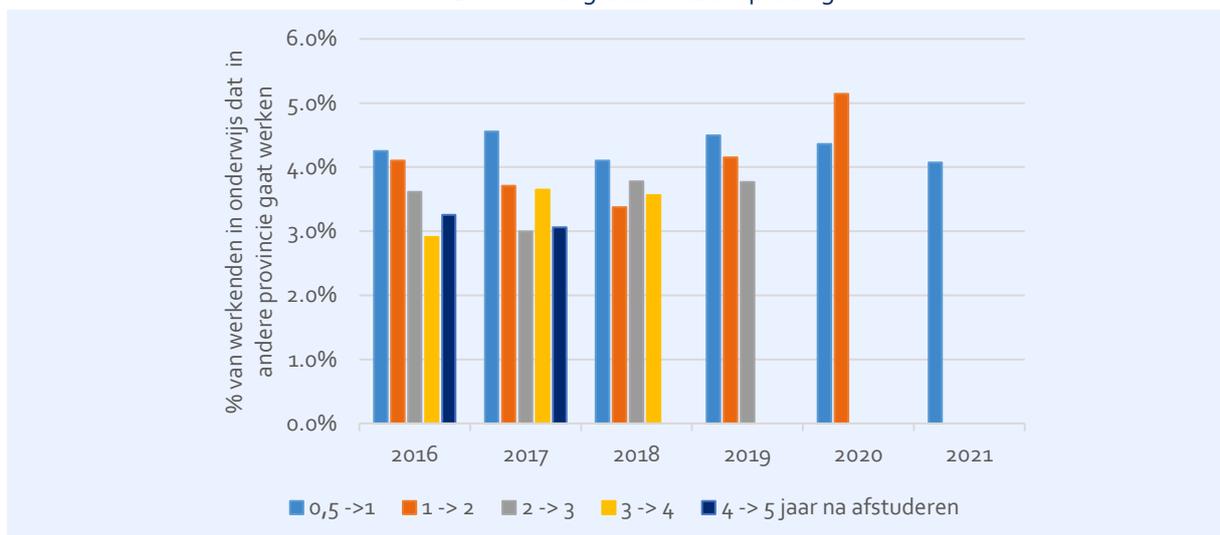


Figuur 4.10. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat een werkgever in een andere provincie krijgt, per cohort en aantal jaren na afstuderen

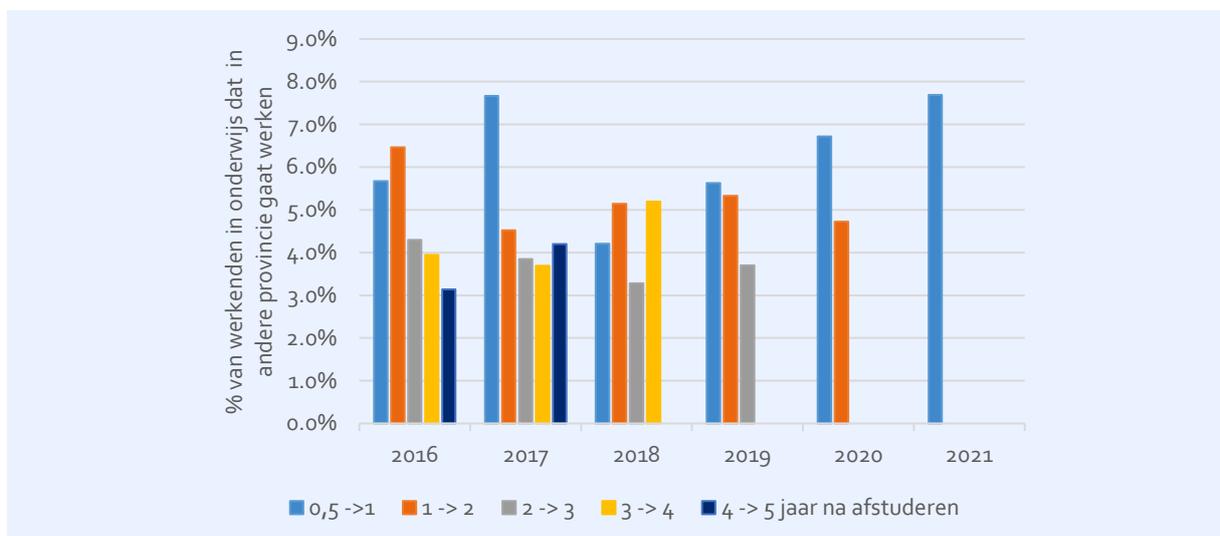
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



## 5 Verdieping arbeidsmarktsituatie niet-werkenden

Dit hoofdstuk gaat nader in op degenen die tussen 2016 en 2021 zijn afgestudeerd aan een lerarenopleiding en in deze periode op enig peilmoment geen betaalde baan (in loondienst) hadden. Paragraaf 5.1 beschrijft welk deel van de afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma zonder betaalde baan een (vervolg)studie doet, op basis van analyses op registraties in ROD HO. Paragraaf 5.2 onderzoekt welk deel van de niet-werkende afgestudeerden op een bepaald peilmoment een uitkering<sup>19</sup> ontvangt.

### 5.1 Inschrijvingen als student

De ontwikkeling in het aandeel van de afgestudeerden van lerarenopleidingen met een eerste onderwijsdiploma dat volgens ROD HO als student ingeschreven staat bij een opleiding in het hbo of wo is weergegeven in Tabel 5.1 en Figuur 5.1. We onderscheiden hier afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen. De ulo-afgestudeerden blijven buiten beschouwing omdat het hier om zeer kleine absolute aantallen inschrijvingen gaat (onthullingsrisico). Een jaar na afstuderen staat in cohort 2016 ongeveer 12% van de niet-werkzame afgestudeerden aan de pabo en tweedegraads lerarenopleidingen ingeschreven als student. Opmerkelijk is dat dit percentage bij de cohorten 2017 t/m 2020 duidelijk hoger ligt, met gemiddeld 30% voor afgestudeerden aan de pabo, en zo'n 17% voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding. Het gaat hier in absolute zin echter nog steeds om kleine aantallen: per cohort gemiddeld 50 pabo-afgestudeerden en 73 afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding.

Tabel 5.1. Percentage van de niet werkende afgestudeerden dat ingeschreven staat als student (hbo/wo)

	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding		
	1	3	5	1	3	5
Jaren na afstuderen	1	3	5	1	3	5
Cohort 2016	13	6	-	12	7	3
Cohort 2017	26	12	-	16	10	3
Cohort 2018	36	10		17	9	
Cohort 2019	32	10		17	7	
Cohort 2020	25			18		
Cohort 2021	17			18		

-: te weinig waarnemingen

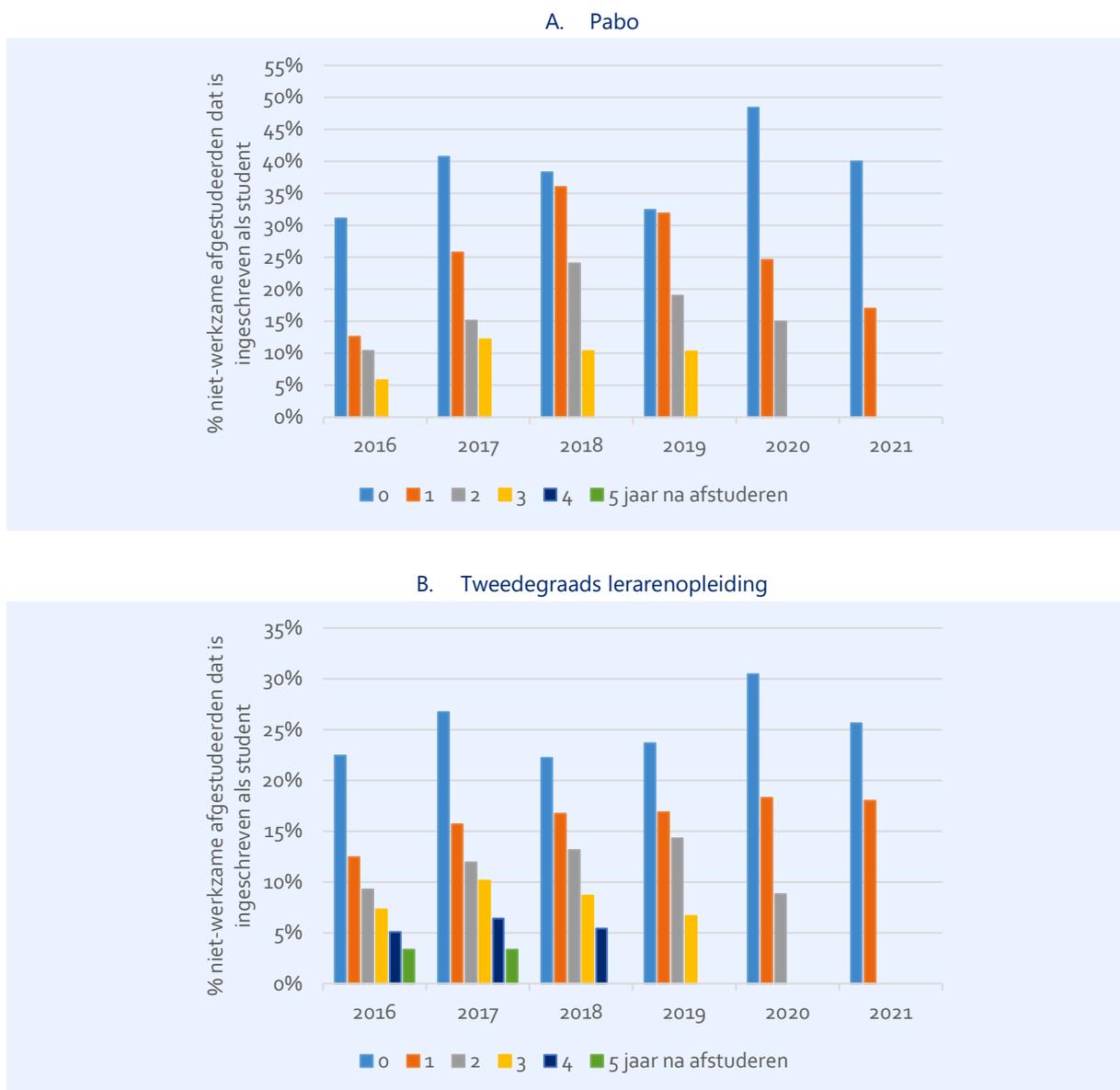
Het aandeel van de niet-werkzame afgestudeerden pabo dat ingeschreven staat als student in het hoger onderwijs vertoont met name in de eerste jaren na afstuderen behoorlijke variatie van cohort tot cohort. Nul jaar na afstuderen (d.w.z. op 1 oktober van het jaar van afstuderen) is het percentage het hoogst, maar daarbij kan het ook gaan om personen die op 1 oktober nog niet zijn afgestudeerd. Binnen cohorten is het aandeel dat ingeschreven staat als student zoals verwacht vervolgens het

<sup>19</sup> Dit betreft uitkeringen ww, wao/wia en bijstand.



hoogst in de eerste twee jaar na afstuderen en neemt het daarna sterk af. Van de afgestudeerden van cohort 2016 en 2017 die vijf jaar na afstuderen geen betaalde baan hebben zijn de aantallen die staan ingeschreven als student te klein om afzonderlijk te kunnen tonen. Ook onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding varieert het percentage inschrijvingen nul jaar na afstuderen, waarna het snel daalt tot gemiddeld ongeveer 8% drie jaar na afstuderen en 3% vijf jaar na afstuderen.

Figuur 5.1. Inschrijvingen als student onder niet-werkzame afgestudeerden, per cohort en aantal jaren na afstuderen



## 5.2 Ontvangers uitkering

Tabel 5.2 en Figuur 5.2 tonen de ontwikkeling in het aandeel van de niet-werkende afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma dat een uitkering ontvangt.

Gemiddeld over alle peilmomenten en cohorten ontvangt ongeveer 10% van de niet-werkzame afgestudeerden van de pabo, 12% van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en 17% van de afgestudeerden aan de ulo een uitkering. In absolute aantallen gaat het hier om kleine groepen: bijna steeds om minder dan 100 per groep. Daarnaast laten Tabel 5.2 en Figuur 5.2 zien dat er in alle drie de groepen aanzienlijke verschillen bestaan binnen en tussen cohorten. Bij de pabo zien we in Figuur 5.2 binnen alle cohorten dat het aandeel dat een uitkering ontvangt in 2020 het hoogst is. Het hoogst is het percentage uitkeringsontvangers drie jaar na afstuderen in cohort 2017 (17%). Het betreft hier 31 personen. In de latere cohorten ligt de piek lager en gaat het om nog kleinere aantallen personen.

Ook onder afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen zonder betaalde baan ligt het percentage uitkeringsontvangers in alle cohorten het hoogst in 2020. Het hoogste percentage wordt vier jaar na afstuderen bereikt voor cohort 2016 (21%). Het gaat hier om 87 uitkeringsontvangers. Onder ulo-afgestudeerden zonder betaalde baan vertoont het percentage uitkeringsontvangers in de meeste cohorten geen duidelijk patroon. Hier gaat het met gemiddeld minder dan 20 om een erg kleine groep.

Het antwoord op de vraag waar de afgestudeerden zonder betaalde baan van leven, gegeven het feit dat de meesten van hen geen uitkering ontvangen, valt buiten het bestek van dit onderzoek. Voor een deel van hen zal gelden dat zij kiezen voor een vervolgstudie. Deze groep is in de vorige paragraaf al aan de orde gekomen.

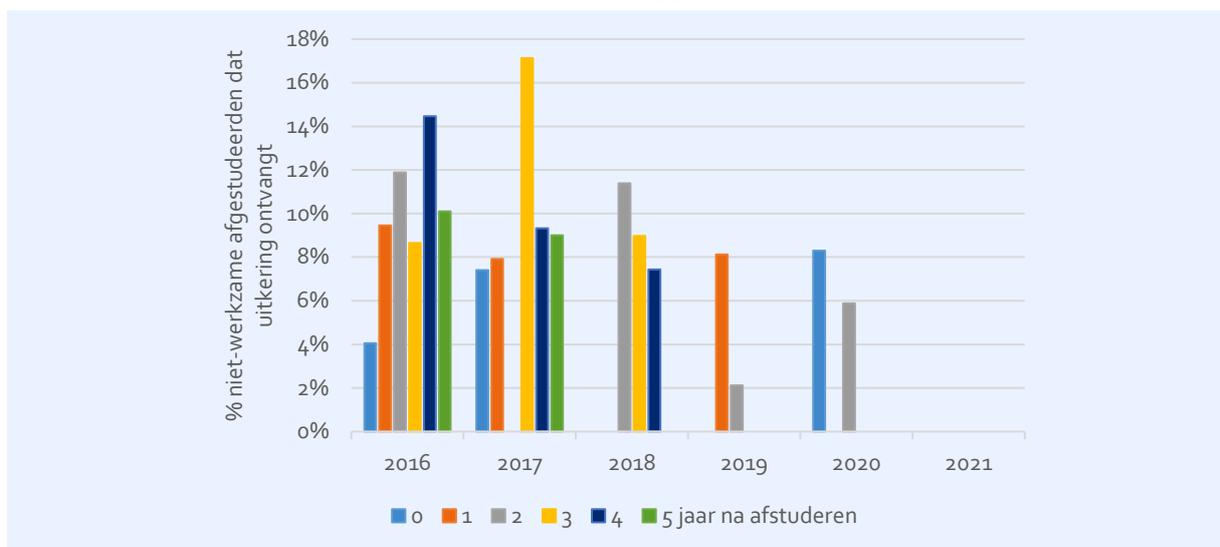
Tabel 5.2. Ontvangers uitkering als percentage van niet-werkzame afgestudeerden

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2016	9	9	10	13	11	15	14	15	14
Cohort 2017	8	17	9	9	17	10	16	18	17
Cohort 2018	-	9	-	8	12	-	16	-	-
Cohort 2019	8	-	-	15	8	-	22	-	-
Cohort 2020	-	-	-	8	-	-	-	-	-
Cohort 2021	-	-	-	6	-	-	-	-	-

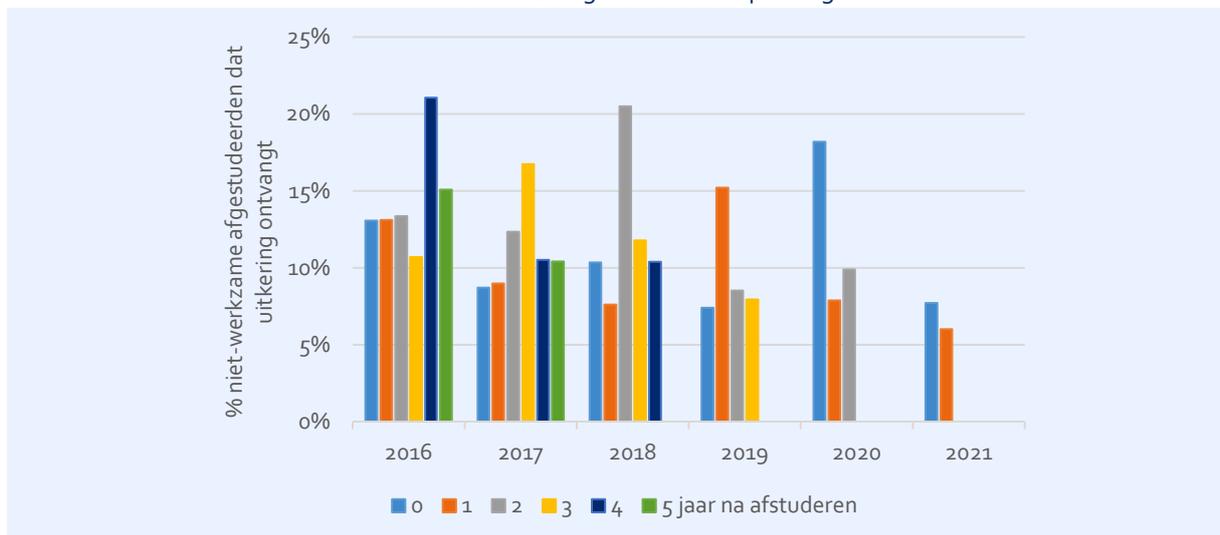
-: te weinig waarnemingen

Figuur 5.2. Ontvangers uitkering onder niet-werkzame afgestudeerden per cohort en aantal jaren na afstuderen

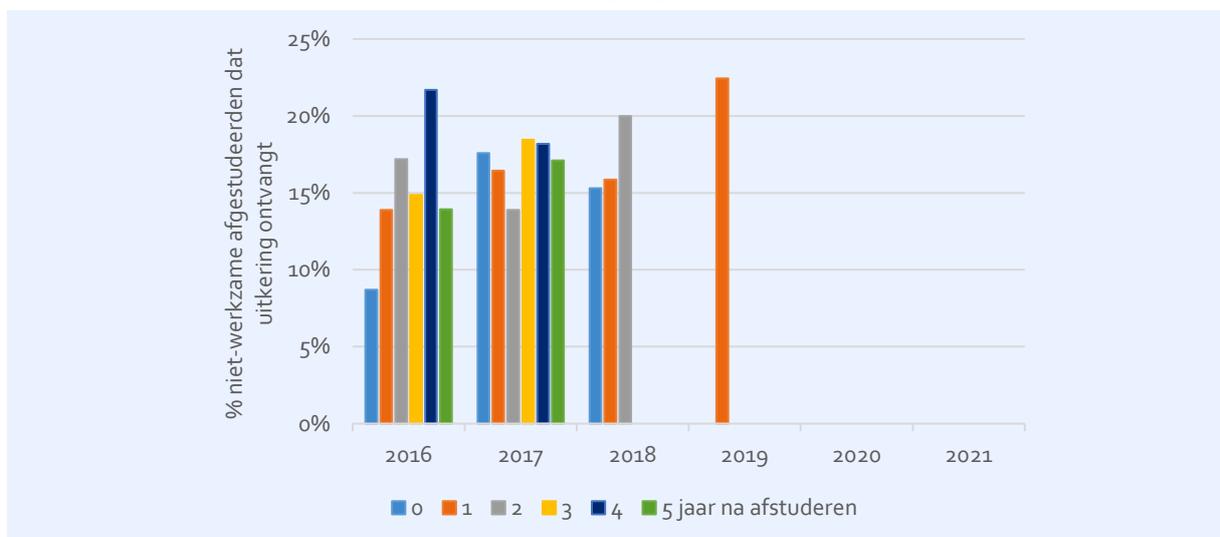
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



## 6 Arbeidsmarktsituatie buiten het onderwijs; betrekkingsomvang en salariëring binnen en buiten onderwijs

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de arbeidsmarktsituatie van afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die werkzaam zijn buiten het onderwijs. We onderzoeken in welke sector afgestudeerden die buiten het onderwijs gaan werken terechtkomen, en hoe hun aanstellingsomvang en salariëring zich verhoudt tot die van afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken. Daarnaast vergelijken we de salariëring binnen het onderwijs tussen sectoren en tussen afgestudeerden naar vakgebied.

### 6.1 Sector buiten het onderwijs

In Tabel 6.1 en Figuur 6.1 is de verdeling over de arbeidsmarktsectoren weergegeven van afgestudeerden die buiten het onderwijs een betaalde baan hebben. Het betreft hier zowel personen die uitsluitend een baan buiten het onderwijs hebben als personen die binnen en buiten het onderwijs werken.

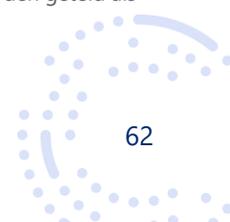
Tabel 6.1. Procentuele verdeling over arbeidsmarktsectoren van afgestudeerden die werken buiten het onderwijs

#### A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs <sup>20</sup>	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2016	1	4	24	33	10	8	10	11	(769)
	3	3	18	26	14	16	13	10	(490)
	5	3	13	24	18	19	13	11	(473)
2017	1	3	27	30	11	11	8	10	(644)
	3	4	13	23	17	19	13	10	(459)
	5	5	11	23	20	19	12	11	(492)
2018	1	3	22	28	12	14	7	14	(556)
	3	4	15	24	17	19	9	12	(489)
2019	1	-	22	23	12	17	14	12 <sup>1</sup>	(422)
	3	-	13	21	20	21	12	13 <sup>1</sup>	(408)
2020	1	6	24	23	11	14	11	11	(433)
2021	1	2	23	24	12	15	8	16	(406)

<sup>1</sup>Inclusief landbouw, industrie, bouw, openbaar nut

<sup>20</sup> Bij onderwijs gaat het in dit verband met name om personen werkzaam bij universiteiten, die in dit rapport worden geteld als "werkzaam buiten het onderwijs" (zie ook Hoofdstuk 2).



## B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2016	1	3	18	30	12	10	9	18	(1167)
	3	5	13	26	17	11	9	20	(986)
	5	6	12	20	22	13	7	19	(905)
2017	1	2	17	31	12	11	9	18	(1089)
	3	3	14	23	16	15	10	20	(910)
	5	5	11	21	21	17	8	18	(841)
2018	1	3	18	28	13	9	8	22	(1130)
	3	4	14	23	18	12	10	20	(917)
2019	1	5	18	24	14	10	9	20	(1019)
	3	5	11	20	22	13	8	2-	(874)
2020	1	3	19	19	17	11	10	21	(1082)
2021	1	4	16	22	18	9	8	23	(927)

## C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg, maatsch. dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2016	1	3	11	39	31	8	8	(206)
	3	5	5	31	40	8	15	(183)
	5	6	7	25	45	7	10	(190)
2017	1	4	8	41	39	-	9 <sup>2</sup>	(181)
	3	-	8	33	40	-	19 <sup>3</sup>	(186)
	5	5	6	33	39	5	12	(189)
2018	1	5	9	34	38	7	7	(184)
	3	6	8	26	41	9	9	(167)
2019	1	-	11 <sup>1</sup>	42	29	7	11	(156)
	3	8	8	30	38	7	9	(159)
2020	1	-	13 <sup>1</sup>	34	37	7	8	(137)
2021	1	7	8	36	38	-	10 <sup>2</sup>	(164)

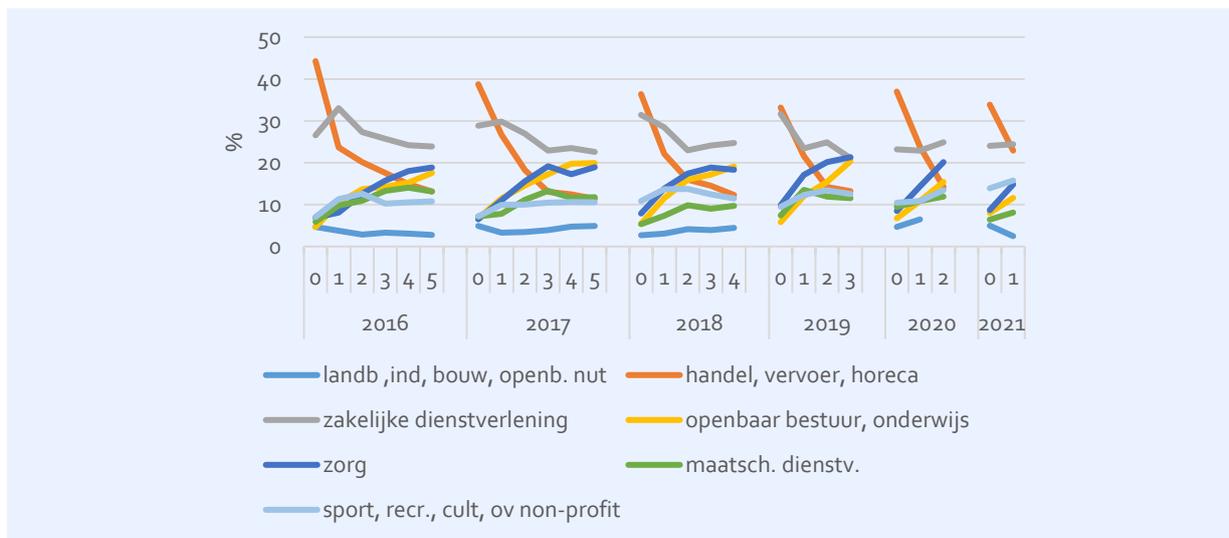
<sup>1</sup>Inclusief Landbouw, industrie etc.

<sup>2</sup>Inclusief Zorg, maatschappelijke dienstverlening

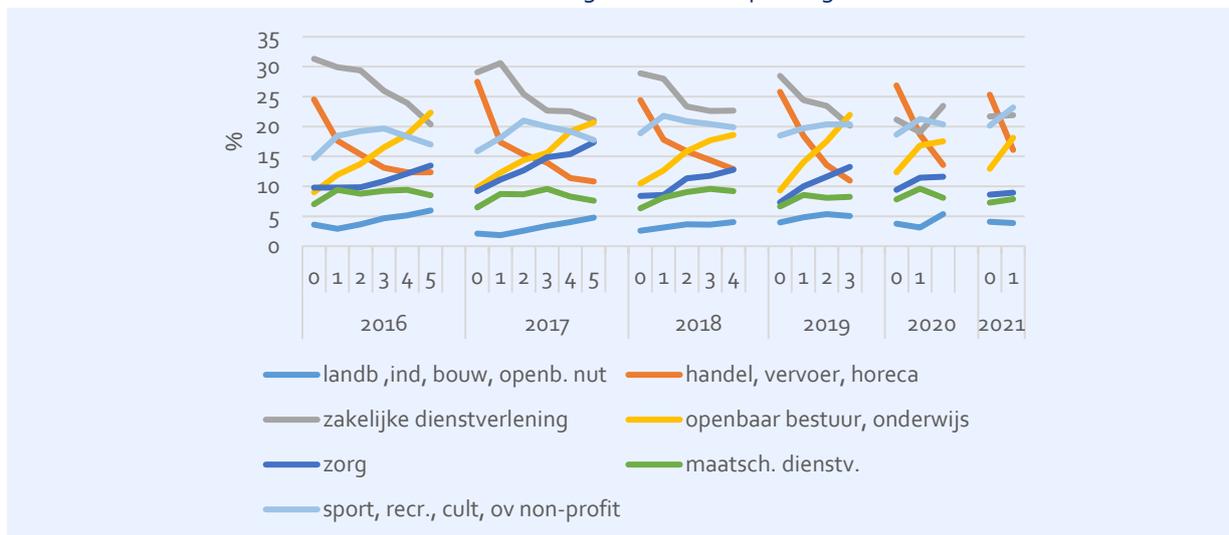
<sup>3</sup>Inclusief Landbouw, industrie etc. en Zorg, maatschappelijke dienstverlening

Figuur 6.1. Procentuele verdeling over arbeidsmarktsectoren van afgestudeerden die werken buiten het onderwijs

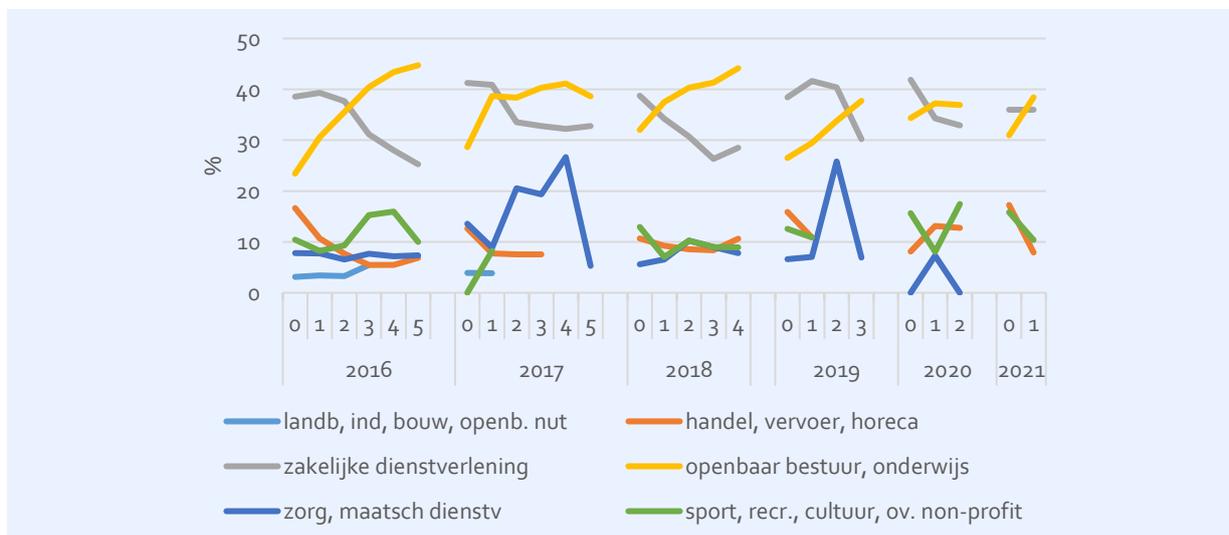
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo





Voor de afgestudeerden van de pabo die buiten het onderwijs gaan werken zijn “handel, vervoer en horeca” en zakelijke dienstverlening de grootste sectoren, met in de meeste cohorten en jaren samen meer dan de helft van de banen. Daarbij geldt overigens dat uitzendbureaus en payrollbedrijven tot de zakelijke dienstverlening worden gerekend. Het kan in deze sector dus ook gaan om personen die via een uitzendbureau of een payrollbedrijf in het onderwijs werken (bv. PNIL: personeel niet in loondienst).

Opvallend is dat het aandeel van de sector “handel, vervoer en horeca” per cohort na verloop van tijd sterk afneemt, terwijl het aandeel van de sector zakelijke dienstverlening in de meeste cohorten minder snel daalt. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat het aantal personen dat zowel binnen als buiten het onderwijs werkt afneemt naarmate men langer afgestudeerd is. Het belang van de sectoren met de meeste bijbanen, zoals bijvoorbeeld de horeca, neemt daarmee ook af, terwijl het belang van sectoren als zorg, openbaar bestuur, maatschappelijke dienstverlening en sport, recreatie etc. binnen de cohorten in meer of mindere mate toeneemt over de jaren. Merk overigens ook op dat de absolute aantallen pabo afgestudeerden met een baan buiten het onderwijs zowel tussen cohort 2016 en 2020 als binnen elk cohort tussen de verschillende peilmomenten sterk zijn gedaald.

De verdeling over de sectoren van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen vertoont zowel overeenkomsten als verschillen met die van de pabo-afgestudeerden. De zakelijke dienstverlening vormt hier vrijwel steeds de grootste sector, waarvan het aandeel de eerste paar jaar na afstuderen in de cohorten 2016 t/m 2018 zo’n 30% bedraagt. Ook de sector “sport, recreatie, cultuur etc.” is voor de meeste cohorten relatief populair. De sector “handel, vervoer en horeca” vertoont voor alle cohorten een dalende trend, maar op een veel lager niveau dan onder pabo-afgestudeerden. Ook “openbaar bestuur en onderwijs” neemt in deze groep meer dan 10% van de banen voor zijn rekening, met binnen alle cohorten een stijgende trend over de jaren. Hetzelfde geldt in de meeste cohorten en waarnemingsjaren voor de sector zorg, zij het dat er in die sector in de meeste cohorten sprake is van een wat minder snelle stijging over de jaren.

Afgestudeerden van de ulo die buiten het onderwijs werken komen behalve in de sector zakelijke dienstverlening ook vaak terecht in de sector “openbaar bestuur en onderwijs”. In die laatste sector zullen de universiteiten een belangrijke bestemming vormen.

## 6.2 Bestemming uitstroom

In Tabel 6.2 en Figuur 6.2 is de verdeling over de arbeidsmarktsectoren weergegeven van afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die in het onderwijs hebben gewerkt maar niet langer werkzaam zijn in deze sector. Omdat het absolute aantal personen dat het onderwijs verlaat vrij klein is hebben we ervoor gekozen de drie groepen afgestudeerden samen te voegen.

Merk op dat we op basis van deze gegevens niet kunnen constateren in hoeverre het hier gaat om personen die het leraarsvak vrijwillig de rug toekeren dan wel om personen die door het verlies van hun (tijdelijke) aanstelling gedwongen zijn het onderwijs te verlaten omdat zij geen passende baan in het onderwijs konden vinden.



Tabel 6.2. Procentuele verdeling bestemming uitstromers

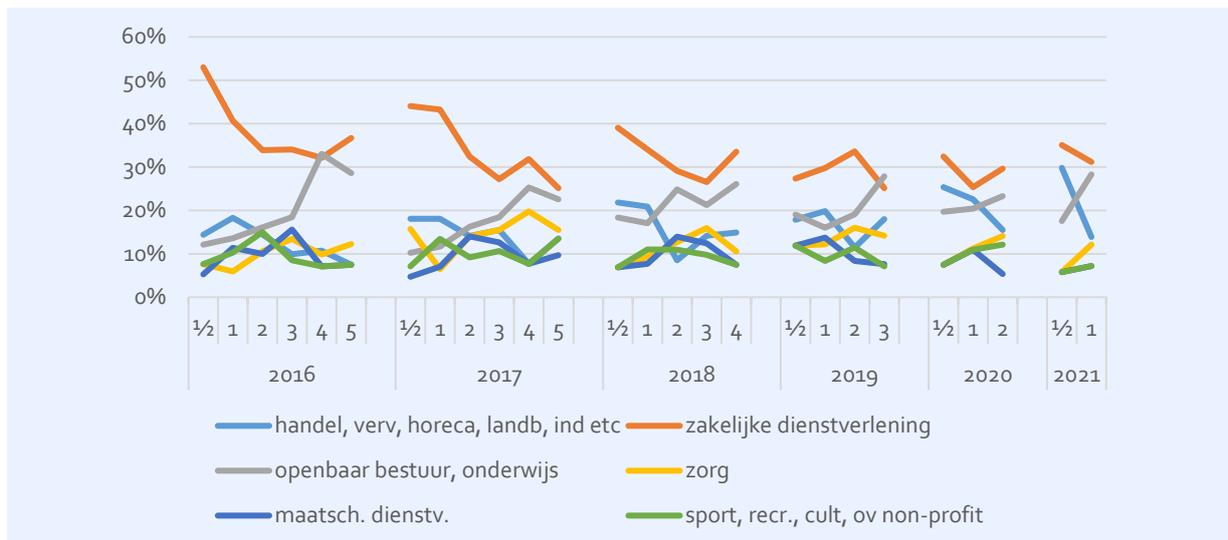
Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2016	1	2	17	41	14	6	11	10	(273)
	3	10 <sup>1</sup>		34	18	13	16	9	(141)
	5	22 <sup>2</sup>		37	29	12			(98)
2017	1	18 <sup>1</sup>		43	12	6	7	13	(171)
	3	16 <sup>1</sup>		27	18	16	13	11	(103)
	5	14 <sup>1</sup>		25	23	15	10	14	(155)
2018	1	21 <sup>1</sup>		34	17	9	8	11	(182)
	3	14 <sup>1</sup>		27	21	16	12	10	(113)
2019	1	20 <sup>1</sup>		30	16	12	14	8	(131)
	3	18 <sup>1</sup>		25	28	14	8	7	(183)
2020	1	23 <sup>1</sup>		25	20	11	22 <sup>3</sup>		(142)
2021	1	14 <sup>1</sup>		31	28	12	14		(173)

<sup>1</sup>Inclusief Handel, vervoer, horeca

<sup>2</sup>Inclusief Handel, vervoer, horeca, Maatschappelijke dienstverlening, Sport, recreatie etc

<sup>3</sup>Inclusief, Sport, recreatie, cultuur, overige non-profit

Figuur 6.2. Procentuele verdeling bestemming uitstromers per cohort en aantal jaren na afstuderen



In alle cohorten blijkt de zakelijke dienstverlening<sup>21</sup> de belangrijkste bestemming van uitstromers, met aandelen variërend van meer dan 40% in de oudste cohorten kort na afstuderen tot rond 30% in de latere cohorten en langer na afstuderen. Met in de meeste gevallen aandelen oplopend van minder dan 20% kort na afstuderen tot 25% of meer in latere jaren vormt de sector "openbaar bestuur en onderwijs" eveneens een relatief populaire bestemming. Dat geldt ook voor de sector "handel, vervoer en horeca"<sup>22</sup> waarvan het aandeel kort na afstuderen in het algemeen wat hoger ligt dan in latere jaren. Voor de sectoren "zorg, maatschappelijke dienstverlening" en "sport, recreatie, cultuur etc." resteren in de meeste gevallen nog aandelen van rond de 10%.

Zowel binnen als tussen de cohorten is sprake van een vrij grote variatie in de verdeling van de uitstroom over de sectoren. Dit weerspiegelt waarschijnlijk het heterogene karakter van deze groep, en van de redenen waarom het onderwijs werd verlaten.

### 6.3 Aanstellingsomvang

Tabel 6.3 en Figuur 6.3 vergelijken de gemiddelde aanstellingsomvang van personen met uitsluitend een baan buiten het onderwijs met de aanstellingsomvang van personen met een baan in het onderwijs.

Tabel 6.3. Gemiddelde aanstellingsomvang binnen en buiten het onderwijs (fte)

Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
2016	1	0,840	0,694	0,794	0,724	0,775	0,827
	3	0,883	0,813	0,814	0,808	0,777	0,867
	5	0,857	0,853	0,837	0,847	0,805	0,865
2017	1	0,871	0,721	0,794	0,749	0,782	0,833
	3	0,877	0,812	0,818	0,809	0,782	0,852
	5	0,850	0,863	0,831	0,853	0,799	0,881
2018	1	0,883	0,706	0,798	0,742	0,776	0,809
	3	0,896	0,837	0,838	0,808	0,800	0,877
2019	1	0,875	0,714	0,801	0,727	0,778	0,863
	3	0,884	0,821	0,836	0,826	0,808	0,882
2020	1	0,885	0,704	0,823	0,718	0,802	0,878
2021	1	0,872	0,687	0,826	0,750	0,806	0,866

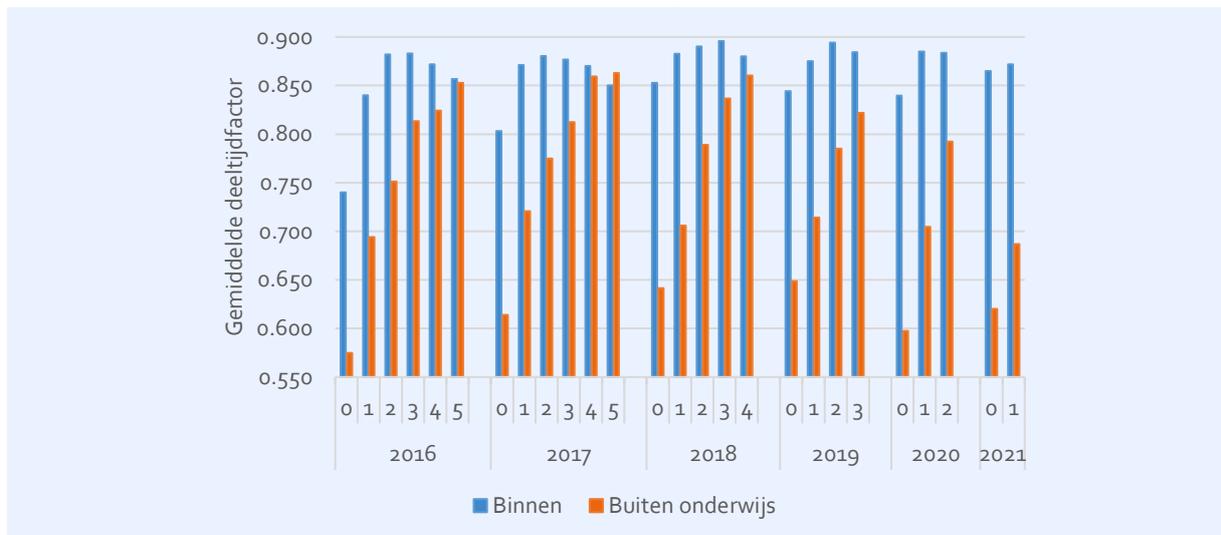
<sup>21</sup> Dit betreft dus mogelijk ook personen die via een uitzendbureau in het onderwijs blijven werken.

<sup>22</sup> Vanwege het onthullingsrisico is in deze figuur de kleine groep die uitstroomt naar een van de sectoren "landbouw, industrie, bouw en openbaar nut" bij de sectoren "handel, vervoer en horeca" opgeteld.

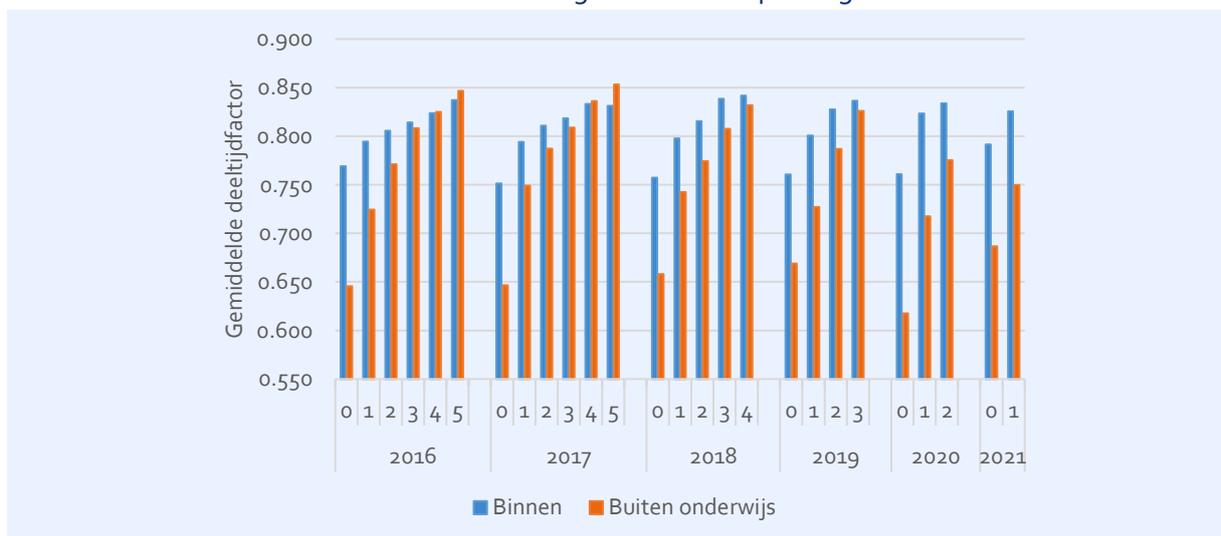


Figuur 6.3. Gemiddelde aanstellingsomvang binnen en buiten het onderwijs (fte) per cohort en aantal jaren na afstuderen

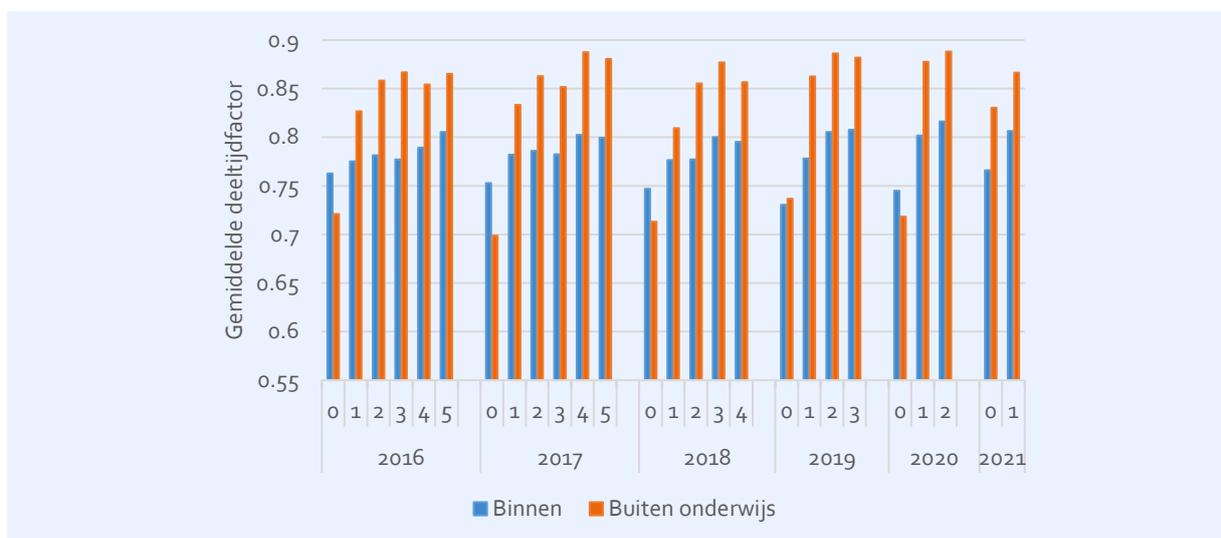
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



Pabo-afgestudeerden die buiten het onderwijs werken hebben gemiddeld een iets lagere aanstellingsomvang dan personen die in het onderwijs werken. Dit geldt voor alle cohorten en vrijwel alle perioden. Zowel van personen in het onderwijs als van personen die buiten het onderwijs werken neemt in de meeste gevallen de gemiddelde aanstellingsomvang na verloop van tijd wat toe. Bij degenen die binnen het onderwijs werken bereikt de gemiddelde aanstellingsomvang twee of drie jaar na afstuderen een maximum en vertoont deze vervolgens weer een lichte daling. Buiten het onderwijs blijft de gemiddelde aanstellingsomvang stijgen naarmate men langer is afgestudeerd. De verschillen tussen de werkenden binnen en buiten het onderwijs zijn daardoor kort na afstuderen duidelijk groter dan in latere jaren.

Ook onder afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen ligt de gemiddelde aanstellingsomvang binnen het onderwijs vrijwel steeds hoger dan buiten het onderwijs. Daarbij nemen de verschillen eveneens af naarmate men langer geleden is afgestudeerd. Voor de afgestudeerden van de ulo geldt in de meeste gevallen juist dat de gemiddelde aanstellingsomvang in het onderwijs iets onder de aanstellingsomvang buiten het onderwijs ligt. Alleen kort (0 jaar) na afstuderen ligt de aanstellingsomvang in het onderwijs in de cohorten 2016, 2017, 2018 en 2022 juist wat hoger dan daarbuiten. De gemiddelde aanstellingsomvang in het onderwijs ligt voor ulo-afgestudeerden meestal op ongeveer het zelfde niveau als die van afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen. Buiten het onderwijs hebben ulo-afgestudeerden vanaf een jaar na afstuderen gemiddeld een duidelijk grotere aanstellingsomvang dan de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen. Dit kan erop wijzen dat de arbeidsmarktpositie van ulo-afgestudeerden buiten het onderwijs sterker is dan die van afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen.

## 6.4 Uurloon

Tabel 6.4 en Figuur 6.4 vergelijken het gemiddelde loon van personen werkzaam buiten het onderwijs met dat van personen werkzaam binnen het onderwijs. Als indicator is hier het uurloon genomen, d.w.z. het totale loon (voor loonbelasting en premieheffing) in de betreffende maand (oktober) gedeeld door het aantal gewerkte uren (reguliere uren plus betaalde overwerkuren)<sup>23</sup>. Daarbij zijn net als in drie vorige edities van de Loopbaanmonitor (2020, 2021 en 2022) maar anders dan in de jaren daarvoor de inkomenscomponenten vakantietoeslag en eindejaarsuitkering of 13<sup>e</sup> maand inbegrepen. Andere bijzondere beloningen zoals een uitkering in het kader van de dag van de leraar blijven buiten beschouwing. In de presentatie van de cijfers is per jaar en per cohort geïndexeerd op het gemiddelde uurloon van afgestudeerden van de pabo die in het onderwijs werken<sup>24</sup>. Merk overigens op dat in deze vergelijking geen rekening wordt gehouden met mogelijke verschillen in andere arbeidsvoorwaarden (zoals pensioenvoorziening, vakantiedagen, inkomen in natura etc.).

<sup>23</sup> Outliers en observaties met een niet-plausibele verhouding tussen reguliere uren en basisuren zijn buiten de analyses gehouden.

<sup>24</sup> Vanwege definitiewijzigingen in de CBS data worden in dit rapport alleen uurlonen binnen een jaar vergeleken.

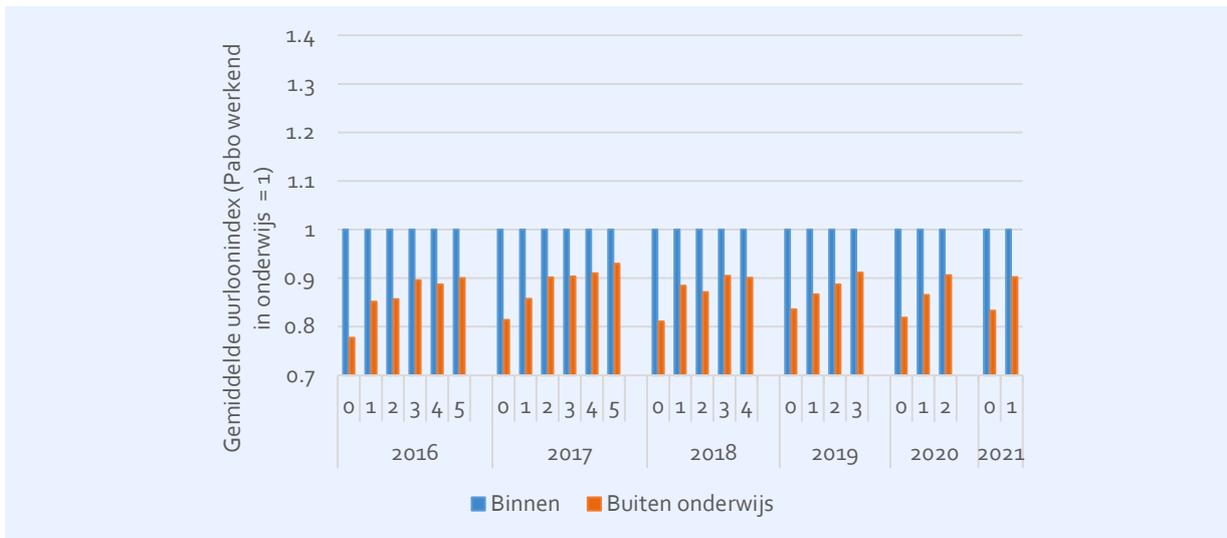


Tabel 6.4. Gemiddeld uurloon binnen en buiten het onderwijs (pabo werkend in onderwijs = 1).

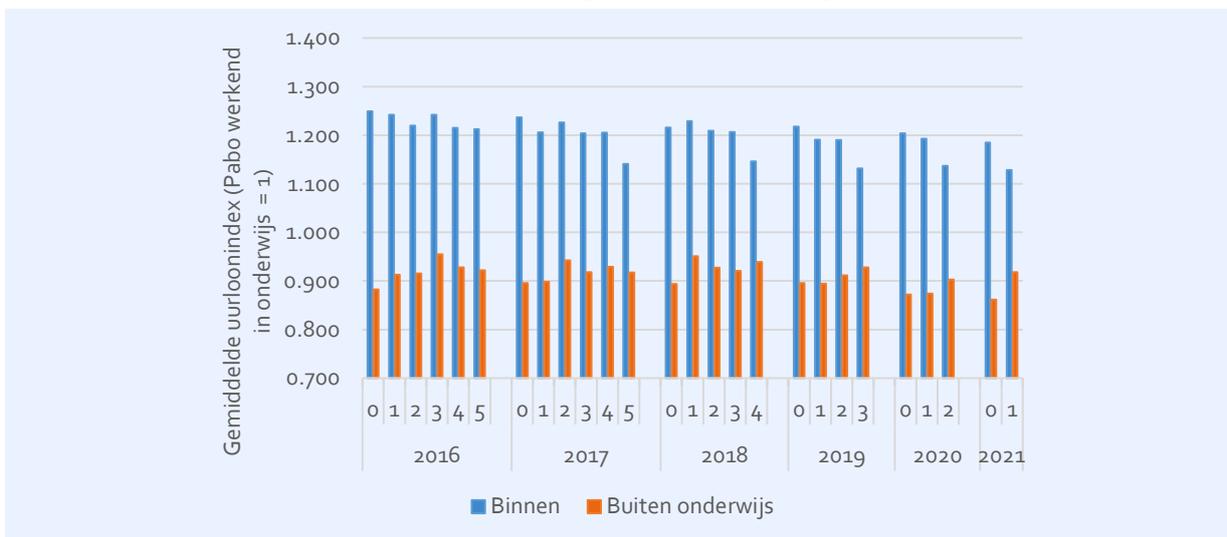
Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
2016	1	1,000	0,851	1,242	0,912	1,293	1,093
	3	1,000	0,896	1,242	0,955	1,335	1,131
	5	1,000	0,900	1,213	0,922	1,322	1,135
2017	1	1,000	0,858	1,206	0,899	1,251	0,991
	3	1,000	0,903	1,204	0,918	1,281	1,052
	5	1,000	0,929	1,141	0,918	1,233	1,068
2018	1	1,000	0,884	1,229	0,951	1,287	1,081
	3	1,000	0,905	1,207	0,921	1,287	1,085
2019	1	1,000	0,867	1,191	0,894	1,241	1,027
	3	1,000	0,911	1,131	0,928	1,191	1,081
2020	1	1,000	0,865	1,193	0,874	1,265	1,089
2021	1	1,000	0,902	1,128	0,918	1,163	1,046

Figuur 6.4. Gemiddeld uurloon binnen en buiten het onderwijs (pabo werkend in onderwijs = 1)

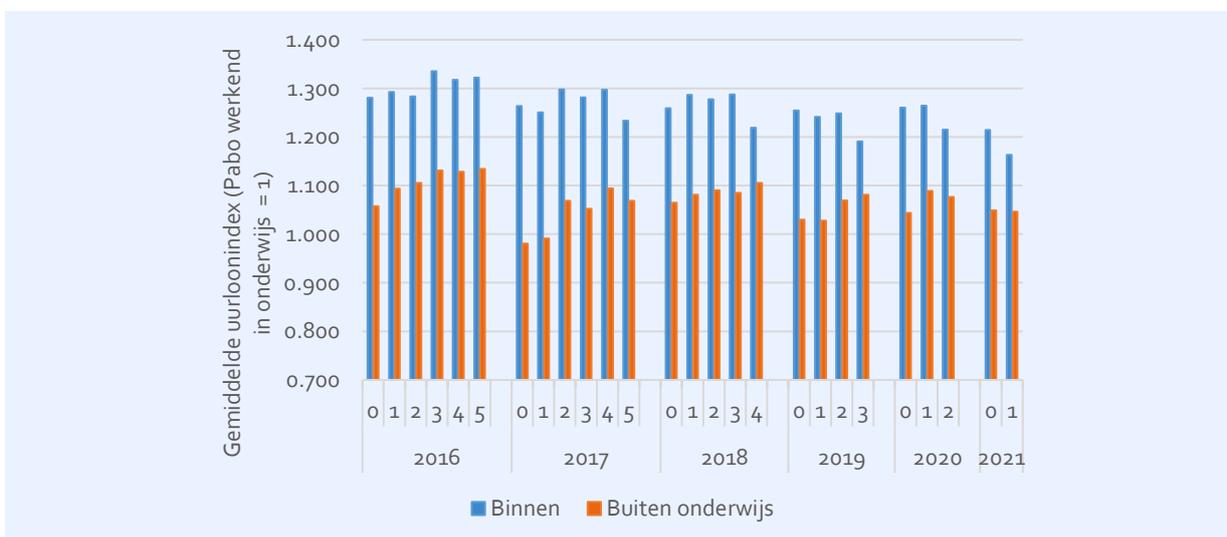
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



Pabo-afgestudeerden verdienen in het onderwijs per uur duidelijk meer dan buiten het onderwijs. De conclusie lijkt dus gerechtvaardigd dat pabo-afgestudeerden niet kiezen voor een baan buiten het onderwijs omdat zij daar meer kunnen verdienen, temeer omdat ook hun aanstellingsomvang binnen het onderwijs in het algemeen hoger is.

Ook afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo verdienen in het onderwijs gemiddeld duidelijk meer dan buiten het onderwijs, en ook voor deze groep lijkt de salariëring niet doorslaggevend als motief om buiten het onderwijs een baan aan te nemen. Voor deze groepen zijn de verschillen nog aanzienlijk groter dan voor pabo-afgestudeerden<sup>25</sup>.

Opgemerkt zij dat we hier uitsluitend gemiddelden vergelijken. In individuele gevallen zouden afgestudeerden in de marktsector uiteraard wel degelijk een hoger loon kunnen bedingen, waar zij in het onderwijs veelal de salarisschalen volgens de onderwijs cao zullen doorlopen.

Een opmerkelijke bevinding is dat de gebruikte indicator (die het loon vergelijkt met het gemiddelde loon van pabo-afgestudeerden werkend in het onderwijs - per cohort en jaar van afstuderen) in het laatste waarnemingsjaar (2022) voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo duidelijk lager ligt dan in voorgaande jaren. Dat lijkt een uitvloeisel van het beleid bedoeld om de zogenaamde loonkloof tussen primair en voortgezet onderwijs te verkleinen.

## 6.5 Uurloon naar sector en vak

Tabel 6.5 en Figuur 6.5 vergelijken de lonen van personen werkzaam in verschillende sectoren van het onderwijs. Daarbij is opnieuw per jaar en per cohort geïndexeerd op het gemiddelde uurloon van afgestudeerden van de pabo in het betreffende cohort die in het onderwijs werken.

Omdat een groot deel van de pabo-afgestudeerden in het basisonderwijs gaat werken ligt het gemiddelde uurloon van pabo-afgestudeerden in het basisonderwijs dichtbij het gemiddelde uurloon van alle pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs. Pabo-afgestudeerden die werkzaam zijn in het speciaal onderwijs verdienen gemiddeld enkele procenten meer dan pabo-afgestudeerden werkend in het basisonderwijs. In de overige sectoren ligt hun uurloon gemiddeld nog iets hoger. Van de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het uurloon gemiddeld duidelijk hoger. Als zij werkzaam zijn in het primair onderwijs verdienen zij in het algemeen zo'n 10% meer dan het gemiddelde uurloon van pabo-afgestudeerden, in het voortgezet onderwijs varieert het verschil tussen 17% en ruim 23%. In het mbo ligt het gemiddelde uurloon van afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen daar nog weer zo'n 5 tot 10% boven.

<sup>25</sup> ROA (De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018, ROA-R-2013/11) vindt ook voor andere HBO- en WO-gediplomeerden dat zij buiten hun eigen richting gemiddeld minder verdienen dan in de eigen richting, waarbij dit loonverschil ("wage penalty") een maatstaf zou zijn voor het productiviteitsverschil.





Tabel 6.5. Gemiddeld uurloon van werkenden in het onderwijs, naar onderwijssector (pabo werkend in het onderwijs = 1)

Cohort, jaren na afstuderen		pabo			tweedegraads lerarenopleiding			ulo		
		bo	so	overige	po	vo	mbo	po	vo	mbo
2016	1	0,993	1,025	1,067	1,121	1,225	1,308	1,290	1,282	1,398
	3	0,991	1,031	1,074	1,110	1,225	1,320	1,343	1,321	1,373
	5	0,989	1,027	1,080	1,101	1,199	1,273	1,340	1,314	1,327
2017	1	0,995	1,032	1,041	1,067	1,195	1,281	1,217	1,234	1,459
	3	0,995	1,030	1,034	1,076	1,193	1,277	1,274	1,272	1,365
	5	0,994	1,031	1,027	1,070	1,126	1,195	1,237	1,225	1,244
2018	1	0,996	1,022	1,042	1,074	1,216	1,313	1,185	1,274	1,448
	3	0,993	1,033	1,053	1,086	1,192	1,283	1,251	1,272	1,354
2019	1	0,997	1,025	1,020	1,081	1,169	1,289	1,215	1,229	1,367
	3	0,995	1,040	1,019	1,067	1,109	1,208	1,183	1,173	1,286
2020	1	0,997	1,041	1,002	1,103	1,175	1,265	1,283	1,250	1,393
2021	1	0,997	1,021	1,015	1,066	1,109	1,203	1,227	1,150	

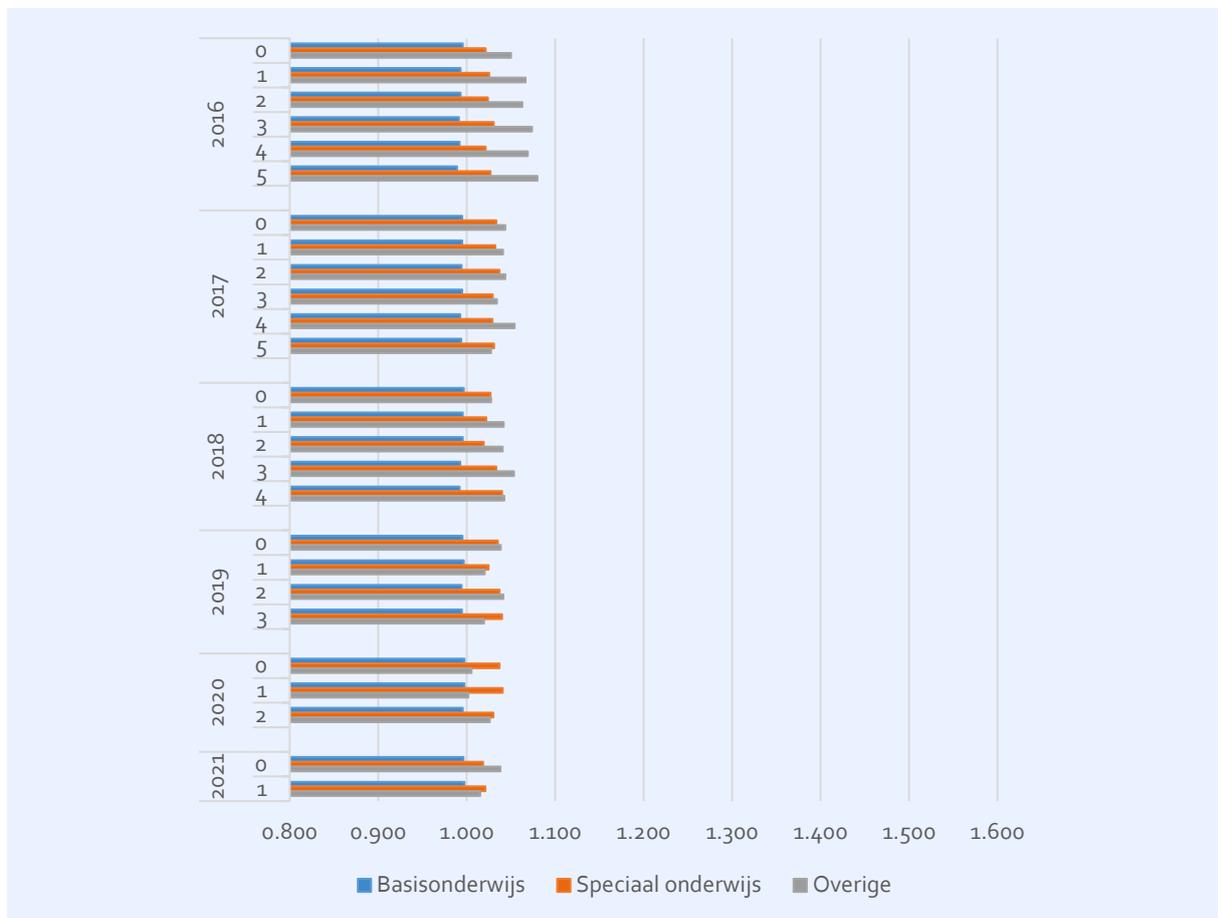
De hoogste uurlonen worden in het algemeen verdiend door afgestudeerden aan de ulo. Ook als zij werkzaam zijn in het primair onderwijs kan het verschil met pabo-afgestudeerden zeker vijf jaar na afstuderen fors oplopen. Ulo-afgestudeerden die werken in het voortgezet onderwijs en het mbo hebben in de meeste gevallen gemiddeld de hoogste lonen. Het gemiddelde uurloon in het mbo ligt daarbij nog weer duidelijk boven het uurloon in het voortgezet onderwijs. De verschillen tussen werkenden in het mbo en de overige sectoren nemen daarbij wel af naarmate men langer geleden is afgestudeerd.

Ook onderverdeeld naar onderwijssector zien we dat met name de loonverschillen tussen afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo werkzaam in vo en mbo enerzijds en afgestudeerden aan de pabo werkzaam in het onderwijs anderzijds in het laatste waarnemingsjaar (2022) duidelijk lager liggen dan in voorgaande jaren.

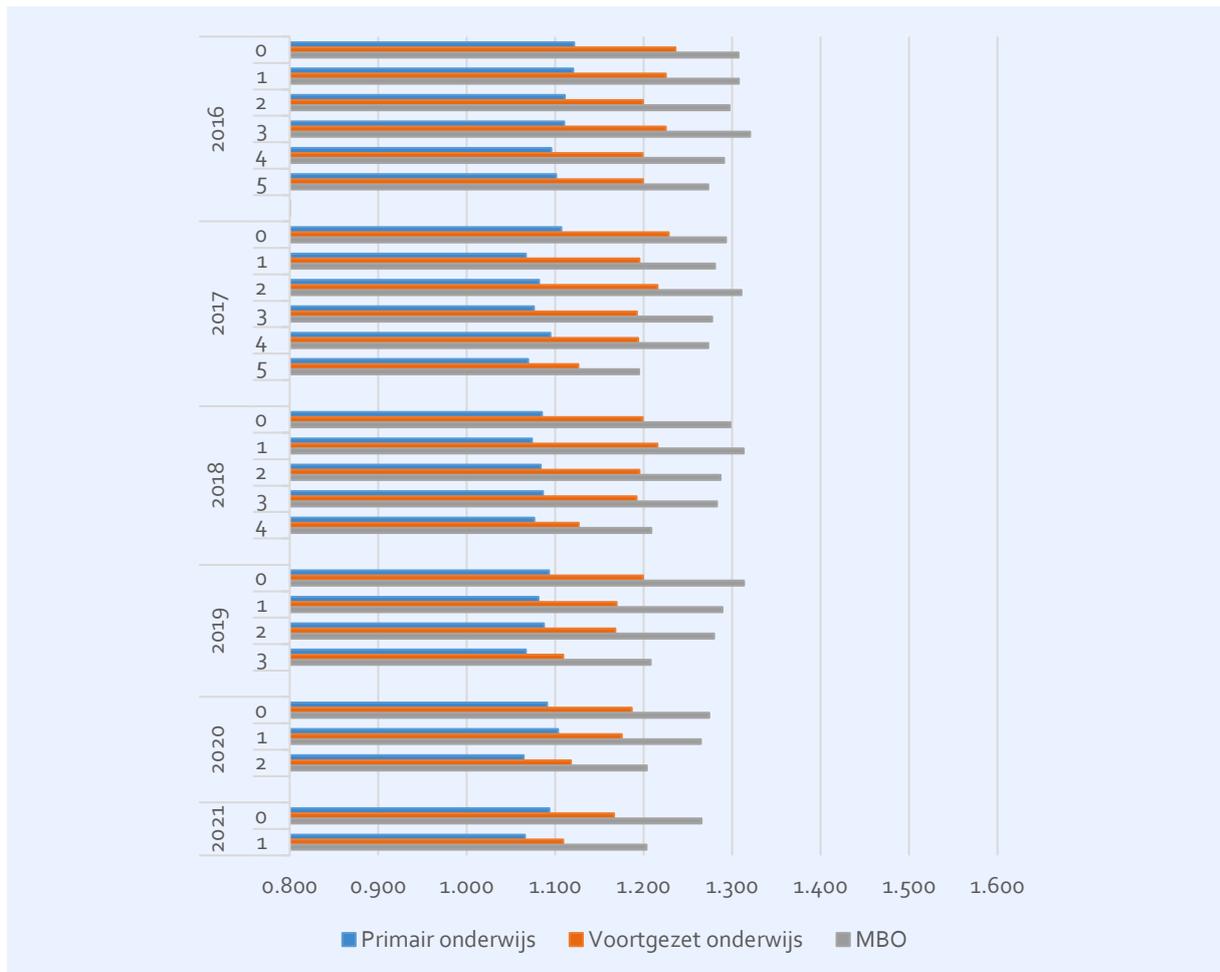


Figuur 6.5. Gemiddelde uurloonindex werkenden het onderwijs, naar onderwijssector, cohort en jaren na afstuderen (pabo werkend in het onderwijs = 1)

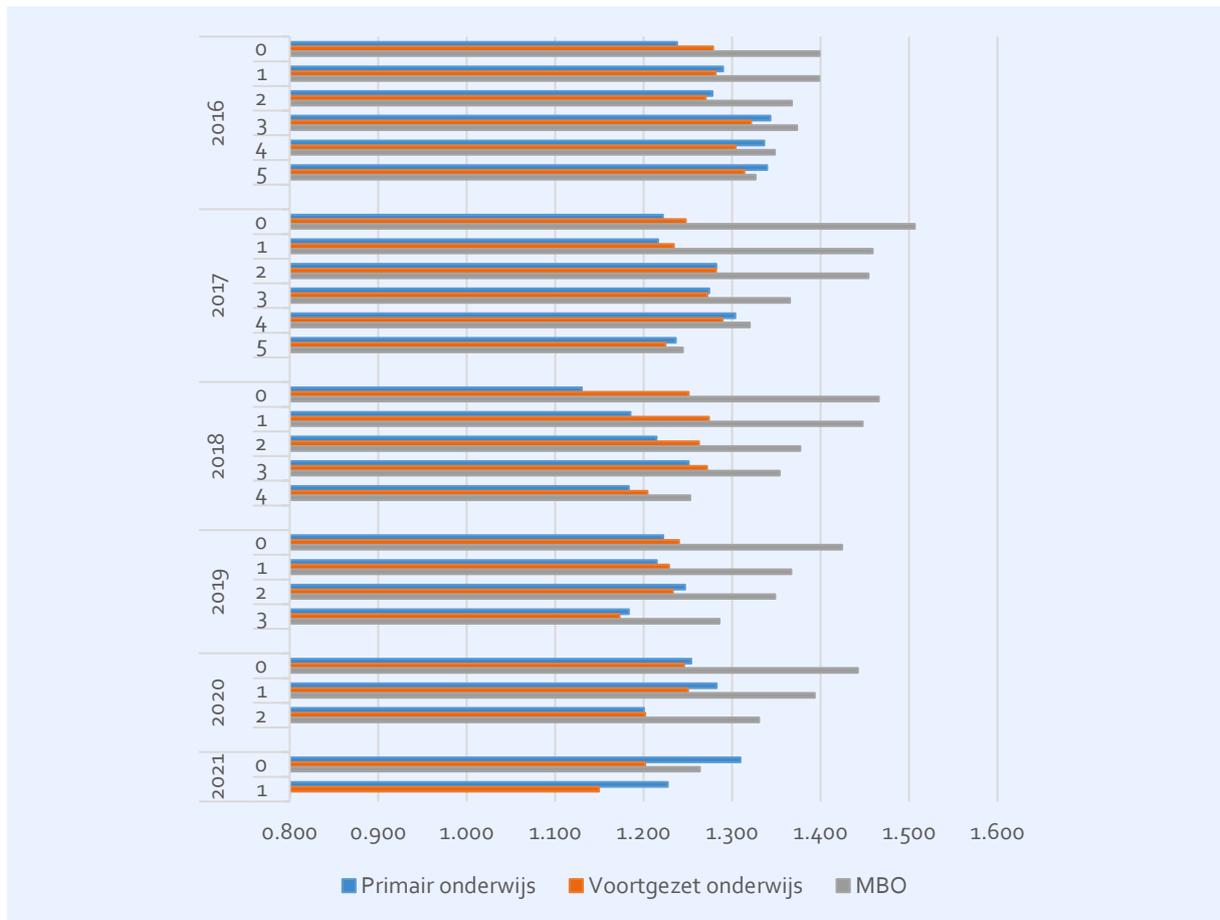
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



Tabel 6.6 vergelijkt de uurlonen van afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en van de ulo die in het onderwijs werken naar vakgebied. Daarbij is opnieuw geïndexeerd op de gemiddelde uurlonen van pabo-afgestudeerden in hetzelfde cohort en jaar.

Tabel 6.6. Gemiddeld uurloon van afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo, werkend in het onderwijs, naar vakgebied (pabo werkend in het onderwijs = 1)

A. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort en jaren na afstuderen	talen	exacte vakken	economische vakken	technische vakken	maatsch. vakken	verzorgende vakken	culturele vakken	lichamelijke opvoeding	
2016	1	1,263	1,288	1,291	1,376	1,175	1,265	1,189	1,096
	3	1,268	1,296	1,306	1,389	1,186	1,283	1,180	1,083
	5	1,235	1,270	1,287	1,342	1,181	1,254	1,142	1,073
2017	1	1,235	1,245	1,264	1,356	1,158	1,232	1,161	1,049
	3	1,241	1,241	1,272	1,353	1,158	1,243	1,159	1,053
	5	1,173	1,183	1,218	1,261	1,097	1,171	1,074	1,025
2018	1	1,250	1,261	1,303	1,351	1,171	1,272	1,199	1,071
	3	1,231	1,239	1,281	1,333	1,151	1,265	1,156	1,064
2019	1	1,223	1,193	1,275	1,342	1,143	1,248	1,129	1,042
	3	1,157	1,143	1,218	1,284	1,084	1,180	1,077	1,016
2020	1	1,229	1,221	1,238	1,299	1,130	1,240	1,134	1,056
2021	1	1,145	1,161	1,173	1,239	1,096	1,188	1,070	1,020

B. Ulo

Cohort en jaren na afstuderen	talen	exacte vakken	economische vakken	maatschappelijke vakken	
2016	1	1,243	1,374	1,422	1,277
	3	1,285	1,424	1,483	1,310
	5	1,293	1,385	1,472	1,284
2017	1	1,180	1,331	1,379	1,244
	3	1,223	1,343	1,443	1,264
	5	1,197	1,274	1,363	1,222
2018	1	1,224	1,364	1,467	1,280
	3	1,229	1,340	1,500	1,285
2019	1	1,186	1,318	1,470	1,187
	3	1,143	1,251	1,380	1,148
2020	1	1,204	1,361	1,362	1,254
2021	1	1,117	1,229	1,347	1,161



Van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen verdienen leraren in de technische vakken gemiddeld de hoogste uurlonen en leraren lichamelijke opvoeding de laagste. Dit is consistent met de zojuist beschreven resultaten naar onderwijssector waarin we vonden dat werkenden in het mbo in de meeste gevallen gemiddeld de hoogste uurlonen verdienen en werkenden in het primair onderwijs de laagste: leraren in de technische vakken vinden we relatief vaak in het mbo, en leraren lichamelijke opvoeding in het primair onderwijs (zie ook paragraaf 4.1). Na de leraren lichamelijke opvoeding verdienen de leraren maatschappijvakken en culturele vakken in het algemeen duidelijk de laagste lonen. Tussen de overige vakken (talen, exacte vakken, economische vakken en verzorgende vakken) zijn de verschillen meestal vrij klein.

Onder de afgestudeerden van de ulo verdienen de leraren in de economische vakken in de meeste gevallen gemiddeld de hoogste lonen, en de leraren talen en maatschappelijke vakken de laagste. De verschillen lopen in het algemeen op naarmate men langer afgestudeerd is maar het patroon is niet erg stabiel: in het cohort 2016 verdient een leraar economische vakken één jaar na afstuderen bijvoorbeeld gemiddeld 42% meer dan de gemiddelde pabo-afgestudeerde werkend in het onderwijs. In het cohort 2017 is het vergelijkbare verschil 38%, in de cohorten 2018 en 2019 47%, en in de cohorten 2020 en 2021 36%, respectievelijk 35%.

Het bovengenoemde resultaat dat het loonverschil tussen afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo en de gemiddelde pabo-afgestudeerde in het zelfde cohort in het laatste waarnemingsjaar duidelijk is afgenomen, zien we ook terug in de cijfers onderverdeeld naar vak.

## 6.6 Uurloon uitstromers

Tabel 6.7 en Figuur 6.6 vergelijken de uurlonen van afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die op een zeker meetmoment een baan in het onderwijs hadden en deze op het volgende meetmoment hebben ingeruild voor een baan buiten het onderwijs met die van personen die op achtereenvolgende meetmomenten binnen het onderwijs blijven werken. Gemiddeld verdienen pabo afgestudeerden die buiten het onderwijs gaan werken per uur voordat zij uitstromen vrijwel even veel als degenen die in het onderwijs blijven werken maar na uitstromen verdienen zij duidelijk minder dan personen die in het onderwijs blijven werken. Voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen geldt dat uitstromers reeds voor uitstromen gemiddeld duidelijk lagere uurlonen hebben dan de afgestudeerden die in het onderwijs blijven werken. Na uitstromen ligt hun uurloon relatief nog aanzienlijk lager dan dat van de blijvers. (De groep uitstromers onder de ulo-afgestudeerden is te klein om zinvolle cijfers te kunnen presenteren.) De salarissen van uitstromers kunnen desondanks uiteraard stijgen als ze een baan met een grotere betrekkingssomvang aannemen. Opnieuw lijkt het salarisoniveau op zich geen doorslaggevende factor om het onderwijs vaarwel te zeggen. Waarschijnlijk spelen andere factoren een rol zoals arbeidssatisfactie, of is na afloop van een tijdelijke baan binnen het onderwijs niet altijd een andere passende baan binnen het onderwijs beschikbaar.



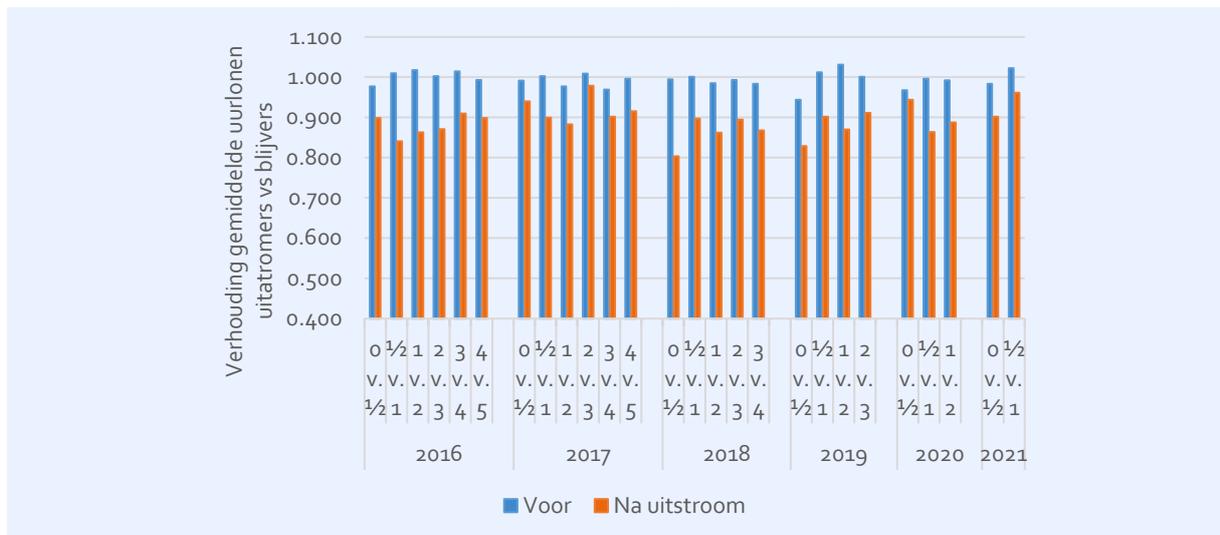
Tabel 6.7. Verhouding gemiddelde uurlonen uitstromers en personen die in het onderwijs blijven werken voor en na uitstromen

Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding	
		Voor	Na	Voor	Na
2016	½ vs. 1	1,010	0,841	0,926	0,760
	2 vs. 3	1,003	0,871	0,957	0,842
	4 vs. 5	0,993	0,899	0,949	0,836
2017	½ vs. 1	1,002	0,899	0,908	0,741
	2 vs. 3	1,009	0,979	0,908	0,768
	4 vs. 5	0,996	0,915	0,942	0,839
2018	½ vs. 1	1,001	0,897	0,942	0,802
	2 vs. 3	0,993	0,894	0,996	0,792
2019	½ vs. 1	1,012	0,902	0,913	0,784
	2 vs. 3	1,001	0,911	0,972	0,838
2020	½ vs. 1	0,996	0,864	0,903	0,750
2021	½ vs. 1	1,022	0,961	0,951	0,851

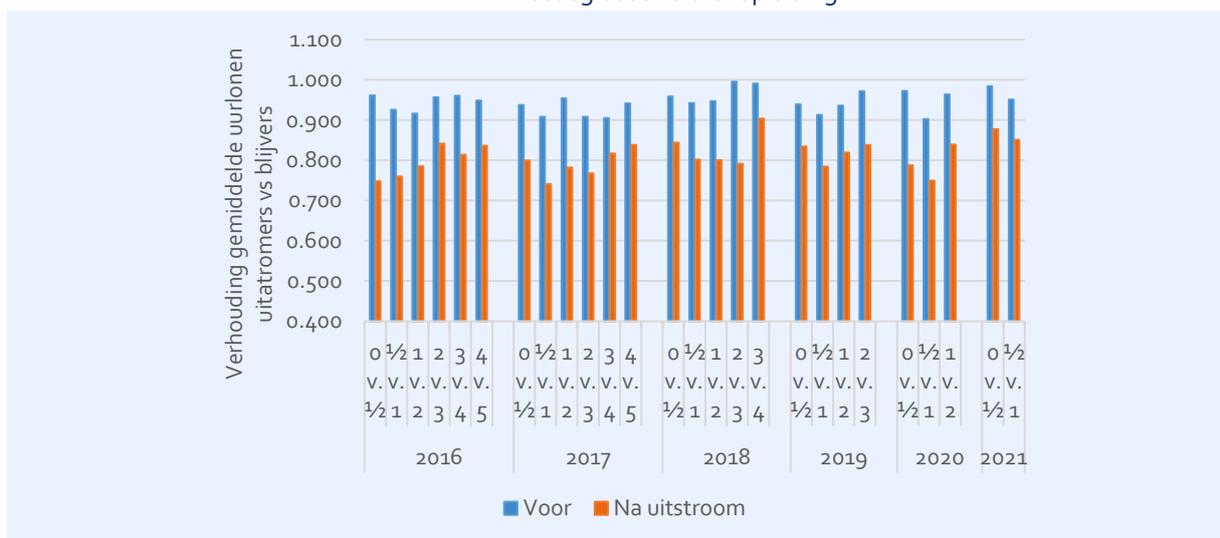


Figuur 6.6. Verhouding gemiddelde uurlonen uitstromers en personen die in het onderwijs blijven werken voor en na uitstromen, per cohort en aantal jaren na afstuderen

A. Pabo



B. Tweedegraads Lerarenopleiding





## 7 Regressie-analyses

In dit hoofdstuk gaan we nader in op het beroepsrendement en de invloed van persoonskenmerken daarop. Wij hebben daarbij de volgende kansen geanalyseerd:

1. De kans dat men één jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs
2. De kans dat men één jaar na afstuderen werkzaam is buiten het onderwijs
3. De kans dat men vijf jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs
4. De kans dat men vijf jaar na afstuderen werkzaam is buiten het onderwijs

De kans dat men in het geheel niet werkzaam is, is niet geanalyseerd.

Om deze kansen te schatten, hebben we gebruik gemaakt van logitmodellen. De uitkomsten daarvan (geschatte coëfficiënten) zijn echter lastig te interpreteren. Daarom is er voor gekozen om een persoon met bepaalde karakteristieken als basis te nemen (verder aangeduid als referentiepersoon). In de bespreking van de uitkomsten bezien we in hoeverre de baankansen wijzigen als de karakteristieken van deze persoon anders waren geweest.

In vergelijking met de voorgaande editie van de Loopbaanmonitor zijn aan de regressies alleen waarnemingen van het nieuwste cohort (2021) met bijbehorende 0-1 variabelen toegevoegd. In dit hoofdstuk geven we een samenvatting van de belangrijkste resultaten. Voor meer details wordt verwezen naar Bijlage A, en naar het tabellenbestand dat als bijlage bij dit rapport beschikbaar is, waarin ook de uitkomsten van de logitmodellen zijn opgenomen.

### 7.1 Belangrijkste resultaten

De onderstaande uitspraken gelden *ceteris paribus*, d.w.z. indien alle overige variabelen constant gehouden worden, oftewel bij verder gelijke omstandigheden. We bespreken hier alleen resultaten gebaseerd op significante coëfficiënten. Daarbij betekent een lagere kans om in het onderwijs te werken overigens niet noodzakelijkerwijs dat men moeilijker een baan in het onderwijs vindt; het kan ook gaan om een bewuste keuze om niet in het onderwijs te gaan werken.

#### *Regio*

- De regiovariabelen geven aan dat de kans om na één jaar in het onderwijs te werken voor pabo-afgestudeerden en afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen in het westen van het land het hoogst is, en in het oosten het laagst;
- Voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen is de kans om alleen buiten het onderwijs te werken juist het hoogst in het oosten van het land en het laagst in het westen; voor pabo-afgestudeerden is deze kans het hoogst in het noorden en het laagst in het westen.

#### *Geslacht*

- De kans om één jaar na afstuderen in het onderwijs te werken is voor mannen onder afgestudeerden aan pabo en tweedegraads lerarenopleidingen hoger dan voor vrouwen;
- De kans om één jaar na afstuderen buiten het onderwijs te werken is voor mannen onder afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen eveneens hoger dan voor vrouwen.



### *Etniciteit*

- Voor personen zonder migratieachtergrond is de kans dat zij één jaar na afstuderen in het onderwijs werken duidelijk hoger dan voor personen met een migratieachtergrond; dit geldt voor pabo-afgestudeerden en afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen ook na vijf jaar en ook voor de kans om buiten het onderwijs te werken;

### *Type huishouden*

- Van afgestudeerden van de pabo en tweedegraads lerarenopleidingen hebben degenen met partner een lagere kans om na één jaar een baan buiten het onderwijs te hebben;
- Van deze groepen hebben personen met een partner ook de grootste kans op een baan in het onderwijs;

### *Cohorten*

- Het meest opvallend, qua cohortjaren, is de verlaagde baankans in het onderwijs voor afgestudeerden van de pabo voor de cohorten 2012 t/m 2015, één jaar na afstuderen, gecombineerd met de verhoogde kans op een baan buiten het onderwijs na één jaar voor deze groep; voor de cohorten vanaf 2016 vinden we een steeds hogere baankans in het onderwijs en een steeds lagere kans op een baan buiten het onderwijs voor pabo-afgestudeerden. Dit geldt in mindere mate eveneens voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen.

### *Leeftijd*

- De kans op een baan binnen en buiten het onderwijs hangt significant samen met de leeftijd van de afgestudeerden.
- In het algemeen is daarbij sprake van een kromlijinig verband: zo vinden we dat de kans op een baan binnen het onderwijs één jaar na afstuderen voor pabo-afgestudeerden het laagst ligt op ongeveer 39-jarige leeftijd, terwijl zij de hoogste kans op een baan buiten het onderwijs hebben op 37-jarige leeftijd. Voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo vinden we één jaar na afstuderen de grootste kans op een baan binnen het onderwijs en de kleinste kans op een baan buiten het onderwijs op een leeftijd van ongeveer 46 jaar.

### *Eindcijfer*

- Voor afgestudeerden aan de pabo geldt dat de kans op een baan in het onderwijs iets groter wordt naarmate het gemiddelde eindcijfer op de vooropleiding lager ligt; merk echter op dat van een aanzienlijk deel van de afgestudeerden het eindcijfer niet bekend is;
- Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen geldt dat de kans op een baan buiten het onderwijs lager ligt naarmate het eindcijfer hoger ligt;

### *Profiel*

- Voor pabo-afgestudeerden geldt dat van de personen van wie het gekozen profiel op de vooropleiding bekend is degenen met het profiel natuur en gezondheid de kleinste kans op een baan in het onderwijs hebben;
- Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen geldt dat personen met het profiel natuur en techniek een grotere kans op een baan in het onderwijs hebben en een kleinere kans op een baan buiten het onderwijs, terwijl het profiel cultuur en maatschappij samenhangt met een lage kans op een baan in het onderwijs;
- Van de afgestudeerden aan de ulo hebben personen met het profiel natuur en techniek de kleinste kans op een baan in het onderwijs en de grootste kans op een baan buiten het onderwijs

### *Regionale groei*





- Voor pabo-afgestudeerden geldt zowel één als vijf jaar na afstuderen dat de kans op een baan buiten het onderwijs groter is naarmate de regionale groei hoger ligt;
- Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen vinden we één jaar na afstuderen een kleinere kans op een baan binnen het onderwijs en een grotere kans op een baan buiten het onderwijs, naarmate de regionale groei hoger ligt.

#### *Regionale werkloosheid*

- Voor pabo-afgestudeerden vinden we een grotere kans op een baan binnen het onderwijs en een kleinere kans op een baan buiten het onderwijs één jaar na afstuderen, naarmate de werkloosheid hoger ligt;
- Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen geldt eveneens dat de kans op een baan in het onderwijs één jaar na afstuderen groter is naarmate de werkloosheid hoger ligt.



## Bijlage A Regressieresultaten in detail

In deze bijlage bespreken we de regressieresultaten van hoofdstuk 7 in detail. Achtereenvolgens bespreken we de kans op een baan binnen en buiten het onderwijs één jaar na afstuderen en vijf jaar na afstuderen.

### A.1 Kans één jaar na afstuderen

Voor de kans op een baan binnen het onderwijs en de kans op een baan buiten het onderwijs één jaar na afstuderen zijn de volgende variabelen meegenomen:

- Dummy's voor het cohort (2010-2020);
- Dummy's voor regio (noord/west/oost/zuid);
- Dummy's voor plaats in huishouden (thuiswonend/alleenstaand/partner/ander soort huishouden);
- Etniciteit (dummy voor personen met migratieachtergrond);
- Geslacht;
- Leeftijd (ten tijde van afstuderen) en leeftijd in het kwadraat;
- Gemiddeld eindcijfer vooropleiding;
- Dummy indien eindcijfer vooropleiding onbekend;
- Dummy indien vooropleiding havo;
- Dummy's voor de gekozen profielen;
- Regionale groei;
- Regionale werkloosheid.

De logitmodellen zijn per opleiding geschat (pabo, tweedegraads lerarenopleiding, ulo). Per opleidingscategorie zijn specifieke verklarende variabelen in het algemeen alleen meegenomen in de regressies indien zij een significant effect hadden op minimaal een van de beide kansen.

Als referentiepersoon gaat het in deze analyses steeds om een autochtone vrouw uit het westen die in 2010 haar diploma heeft behaald. Leeftijd, plaats in het huishouden, gemiddeld eindcijfer, vooropleiding en profiel verschillen per soort lerarenopleiding, waarbij we zoveel mogelijk hebben aangesloten bij de meest voorkomende situatie.

#### Werkzaam binnen onderwijs

In deze paragraaf wordt gekeken naar de kans dat een afgestudeerde leraar één jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs. Dat doen we per soort lerarenopleiding: pabo, tweedegraads lerarenopleiding en ulo.

Voor pabo-afgestudeerden nemen we als basis een 26-jarige, thuiswonende, autochtone vrouw uit het westen die in 2010 afstudeerde met vooropleiding havo waarop zij een niet-gespecificeerd profiel volgde en gemiddeld een eindcijfer van 6,608 behaalde. Tabel A1.1 toont de kans dat zij één jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs en het effect op de kans als één kenmerk<sup>26</sup> van deze referentiepersoon verschilt.

<sup>26</sup> Met dien verstande dat als regio of cohort verschillen ook de gemiddelde werkloosheid en regionale groei worden aangepast.

Tabel A1.1. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs één jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiegroep pabo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	83,5
Cohort 2011	-1,5
Cohort 2012	-4,2
Cohort 2013	-2,1
Cohort 2014	-1,0
Cohort 2015	-0,7
Cohort 2016	3,6
Cohort 2017	6,5
Cohort 2018	8,2
Cohort 2019	9,5
Cohort 2020	10,5
Cohort 3021	10,1
Leeftijd: 32	-4,7
Leeftijd: 38	-6,8
Migratieachtergrond	-3,9
Regio: Oost	-6,2
Regio: Zuid	-2,5
Regio: Noord	-6,2
Alleenstaand	-6,7
Met partner	-1,3
Man	1,6
Eindcijfer + 0,5	-1,9
Eindcijfer – 0,5	1,7
Vooropleiding vwo	-2,6
Profiel cultuur en maatschappij	-5,5
Profiel economie en maatschappij	-4,4
Profiel natuur en gezondheid	-6,9
Profiel natuur en techniek	-4,2
Regionale groei + 1%-punt	-0,2
Regionale groei – 1%-punt	0,2
Regionale werkloosheid + 1%-punt	1,8
Regionale werkloosheid – 1%-punt	-2,0

Voor de tweedegraads lerarenopleiding nemen we als basis een 30-jarige, autochtone vrouw die samenwoont in het westen en in 2010 haar lerarendiploma heeft gehaald met een niet-gespecificeerde vooropleiding met eindcijfer 6,648 als voorbeeld. Tabel A1.2 laat wederom de kans zien, en het effect op de kans als we een specifieke variabele variëren en de overige variabelen constant houden.

Tabel A1.2. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs één jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	75,1
Cohort 2011	-1,7
Cohort 2012	-3,9
Cohort 2013	-2,9
Cohort 2014	0,3
Cohort 2015	3,2
Cohort 2016	2,6
Cohort 2017	4,9
Cohort 2018	5,3
Cohort 2019	7,3
Cohort 2020	9,5
Cohort 2021	10,3
Leeftijd: 45	5,8
Leeftijd: 25	-4,8
Migratieachtergrond	-1,5
Regio: Oost	-4,9
Regio: Zuid	-4,2
Regio: Noord	-3,9
Thuiswonend	-4,9
Man	1,5
Eindcijfer + 0,5	0,2
Eindcijfer – 0,5	-0,2
Profiel cultuur en maatschappij	-5,3
Profiel economie en maatschappij	-1,1
Profiel natuur en gezondheid	-2,7
Profiel natuur en techniek	3,5
Regionale groei + 1%-punt	-0,5
Regionale groei – 1%-punt	0,5
Regionale werkloosheid + 1%-punt	1,4
Regionale werkloosheid – 1%-punt	-1,5

De referentiepersoon ulo is een 31-jarige autochtone persoon die samenwoont in het westen en in 2010 het lerarendiploma heeft behaald, met een niet-gespecificeerde vooropleiding met als gemiddeld

eindcijfer 7,042. Tabel A1.3 toont de kans dat zij na één jaar werkzaam is in het onderwijs en de effecten op deze kans als we voor deze referentiepersoon steeds één variabele variëren.

Tabel A1.3. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs één jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon ulo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	77,9
Cohort 2011	0,6
Cohort 2012	-3,3
Cohort 2013	-0,7
Cohort 2014	0,7
Cohort 2015	1,1
Cohort 2016	1,4
Cohort 2017	0,6
Cohort 2018	0,2
Cohort 2019	3,6
Cohort 2020	5,3
Cohort 2021	0,9
Leeftijd: 45	3,2
Leeftijd: 25	-4,7
Migratieachtergrond	-3,5
Thuiswonend	-3,9
Eindcijfer + 0,5	0,4
Eindcijfer - 0,5	-0,4
Profiel cultuur en maatschappij	3,1
Profiel economie en maatschappij	-0,5
Profiel natuur en gezondheid	-0,8
Profiel natuur en techniek	-9,8

### Werkzaam buiten onderwijs

Vervolgens is het interessant te bekijken wat de factoren zijn die invloed hebben op de kans dat een afgestudeerde aan een lerarenopleiding één jaar na afstuderen werkzaam is buiten het onderwijs. Daarvoor zijn soortgelijke logitmodellen gebruikt als voor de kans op een baan binnen het onderwijs.

Tabel A1.4 toont de kans dat de bovengenoemde pabo afgestudeerde referentiepersoon één jaar na afstuderen werkzaam is buiten het onderwijs, en het effect op die kans als we een variabele variëren.



Tabel A1.4. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs één jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon pabo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	20,1
Cohort 2011	4,3
Cohort 2012	8,5
Cohort 2013	9,4
Cohort 2014	4,1
Cohort 2015	-0,3
Cohort 2016	-5,3
Cohort 2017	-8,5
Cohort 2018	-10,8
Cohort 2019	-12,6
Cohort 2020	-13,0
Cohort 2021	-13,0
Leeftijd: 32	1,2
Leeftijd: 38	1,5
Migratieachtergrond	-1,8
Regio: Oost	11,9
Regio: Zuid	8,0
Regio: Noord	14,3
Alleenstaand	3,7
Met partner	-2,6
Man	-0,9
Eindcijfer + 0,5	0,1
Eindcijfer – 0,5	-0,1
Vooropleiding vwo	3,6
Profiel cultuur en maatschappij	3,5
Profiel economie en maatschappij	3,4
Profiel natuur en gezondheid	4,1
Profiel natuur en techniek	3,3
Regionale groei + 1%-punt	0,5
Regionale groei – 1%-punt	-0,4
Regionale werkloosheid + 1%-punt	-2,1
Regionale werkloosheid – 1%-punt	2,3



Zie Tabel A1.5 voor de effecten op deze kans als we kenmerken variëren voor de bovengenoemde referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding en Tabel A1.6 voor de ulo.

Tabel A1.5. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs één jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	22,5
Cohort 2011	1,4
Cohort 2012	1,2
Cohort 2013	1,4
Cohort 2014	-0,6
Cohort 2015	-3,0
Cohort 2016	-3,2
Cohort 2017	-5,0
Cohort 2018	-4,9
Cohort 2019	-6,8
Cohort 2020	-7,7
Cohort 2021	-9,8
Leeftijd: 45	-7,3
Leeftijd: 25	6,0
Migratieachtergrond	-3,8
Regio: Oost	5,7
Regio: Zuid	4,7
Regio: Noord	4,3
Thuiswonend	6,7
Man	2,2
Eindcijfer + 0,5	-1,9
Eindcijfer – 0,5	2,0
Profiel cultuur en maatschappij	-0,7
Profiel economie en maatschappij	-0,7
Profiel natuur en gezondheid	1,6
Profiel natuur en techniek	-5,4
Regionale groei + 1%-punt	0,4
Regionale groei – 1%-punt	-0,4
Regionale werkloosheid + 1%-punt	-0,4
Regionale werkloosheid – 1%-punt	0,4

Tabel A1.6. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs één jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon ulo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	19,9
Cohort 2011	0,5
Cohort 2012	1,6
Cohort 2013	1,4
Cohort 2014	1,1
Cohort 2015	-0,9
Cohort 2016	0,2
Cohort 2017	-1,0
Cohort 2018	0,7
Cohort 2019	-1,2
Cohort 2020	-3,2
Cohort 2021	-0,8
Leeftijd: 45	-4,2
Leeftijd: 25	6,5
Migratieachtergrond	0,7
Thuiswonend	-0,6
Eindcijfer + 0,5	-0,9
Eindcijfer – 0,5	0,9
Profiel cultuur en maatschappij	-2,5
Profiel economie en maatschappij	2,6
Profiel natuur en gezondheid	1,1
Profiel natuur en techniek	8,7

## A.2 Kans vijf jaar na afstuderen

Voor de kans op een baan binnen het onderwijs en de kans op een baan buiten het onderwijs vijf jaar na afstuderen zijn in eerste instantie de volgende variabelen meegenomen:

- Dummy's voor het cohort (2006-2015);
- Etniciteit (dummy voor personen met migratieachtergrond);
- Geslacht;
- Leeftijd (ten tijde van afstuderen) en leeftijd in het kwadraat;
- Was werkzaam binnen het onderwijs één jaar na afstuderen;
- Was werkzaam buiten het onderwijs één jaar na afstuderen;
- Dummy's voor plaats in huishouden (thuiswonend/alleenstaand/partner/ander soort huishouden);
- Gemiddeld eindcijfer vooropleiding;
- Dummy indien eindcijfer vooropleiding onbekend;
- Dummy indien vooropleiding havo;
- Dummy's voor de gekozen profielen;
- Totale regionale groei;
- Gemiddelde regionale werkloosheid;
- Toename regionale werkloosheid.

Ook hier zijn specifieke variabelen per opleidingscategorie in het uiteindelijk gebruikte logitmodel in principe alleen meegenomen indien zij een significant effect hadden op minimaal een van de beide kansen.

Als referentiepersoon gaat het in deze analyses steeds om een autochtone vrouw die in 2006 haar lerarendiploma haalde en die één jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs (en niet daarbuiten). Leeftijd verschilt per soort lerarenopleiding, waarbij we zoveel mogelijk hebben aangesloten bij de meest voorkomende situatie. Waar relevant is het profiel van de vooropleiding niet gespecificeerd.

### Werkzaam binnen onderwijs

Deze paragraaf beschrijft de regressie-uitkomsten van de kans dat een afgestudeerde leraar werkzaam is binnen het onderwijs vijf jaar na afstuderen.

Voor pabo-afgestudeerden is de referentiepersoon een thuiswonende autochtone vrouw van 26 uit het westen van het land met een diploma uit 2006 die één jaar na afstuderen alleen werkzaam is binnen het onderwijs. Tabel A2.1 toont de effecten als we een variabele variëren en de overige variabelen constant houden.



Tabel A2.1. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs vijf jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon pabo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	89,2
Werkzaam buiten onderwijs na één jaar	-49,5
Werkzaam binnen en buiten na één jaar	-6,1
Niet werkzaam na één jaar	-36,7
Cohort 2007	-0,3
Cohort 2008	-0,5
Cohort 2009	-2,4
Cohort 2010	-1,5
Cohort 2011	0,1
Cohort 2012	1,3
Cohort 2013	2,2
Cohort 2014	3,0
Cohort 2015	4,8
Cohort 2016	3,9
Cohort 2017	2,8
Leeftijd: 32	-2,8
Leeftijd: 40	-4,7
Man	0,5
Migratieachtergrond	-1,2
Alleenstaand	-5,0
Met partner	-3,3
Regio: Oost	-2,1
Regio: Zuid	-1,2
Regio: Noord	-1,5
Eindcijfer + 0,5	-1,6
Eindcijfer – 0,5	1,4
Regionale groei + 5%-punt	-0,2
Regionale groei – 5%-punt	0,2

Tabel A2.2 laat de effecten zien voor een referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding, een afgestudeerde autochtone vrouw van 30 jaar uit het westen van het land, die in 2006 is afgestudeerd en na één jaar alleen werkzaam was binnen het onderwijs.



Tabel A2.2. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs vijf jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	85,1
Werkzaam buiten onderwijs na één jaar	-66,8
Werkzaam binnen en buiten na één jaar	-4,5
Niet werkzaam na één jaar	-61,5
Cohort 2007	1,2
Cohort 2008	0,7
Cohort 2009	1,5
Cohort 2010	2,8
Cohort 2011	4,4
Cohort 2012	4,8
Cohort 2013	5,5
Cohort 2014	3,8
Cohort 2015	4,2
Cohort 2016	5,3
Cohort 2017	5,1
Leeftijd: 40	-1,0
Leeftijd: 25	-0,2
Man	2,4
Migratieachtergrond	-1,3
Regio: Oost	2,0
Regio: Zuid	1,3
Regio: Noord	1,4

Zie Tabel A2.3 voor de effecten voor referentiepersoon ulo, een 31-jarige, autochtone vrouw met eerste diploma uit 2006, alleen werkzaam binnen het onderwijs na één jaar.

Tabel A2.3. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs vijf jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon ulo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	89,0
Werkzaam buiten onderwijs na één jaar	-66,7
Werkzaam binnen en buiten na één jaar	-5,6
Niet werkzaam na één jaar	-57,4
Leeftijd: 40	1,5
Leeftijd: 25	-2,8
Profiel cultuur en maatschappij	1,8
Profiel economie en maatschappij	2,2
Profiel natuur en gezondheid	0,7
Profiel natuur en techniek	-1,9

### Werkzaam buiten onderwijs

Vervolgens bekijken we de resultaten van de logitmodellen voor de kans dat een afgestudeerde aan een lerarenopleiding werkzaam is buiten het onderwijs, vijf jaar na afstuderen.

Voor elke soort lerarenopleiding nemen we weer als referentiepersoon de bovengenoemde autochtone vrouwen die in 2006 hun lerarendiploma hebben gehaald en die één jaar na afstuderen alleen werkzaam waren in het onderwijs, en niet daarbuiten.

In Tabel A2.4 t/m A2.6 wordt weergegeven hoe groot de kans is dat de referentiepersoon na vijf jaar werkzaam is buiten het onderwijs en wat de effecten zijn op de kans dat iemand werkzaam is buiten het onderwijs vijf jaar na afstuderen als we een specifieke variabele van de referentiepersoon variëren en de overige variabelen constant houden.



Tabel A2.4. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs vijf jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon pabo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	8,3
Werkzaam buiten onderwijs na één jaar	48,3
Werkzaam binnen en buiten na één jaar	19,3
Niet werkzaam na één jaar	15,3
Cohort 2007	0,4
Cohort 2008	0,7
Cohort 2009	1,2
Cohort 2010	0,4
Cohort 2011	-1,0
Cohort 2012	-1,5
Cohort 2013	-2,5
Cohort 2014	-2,5
Cohort 2015	-3,3
Cohort 2016	-2,3
Cohort 2017	-1,5
Leeftijd: 32	1,4
Leeftijd: 40	2,6
Man	1,9
Migratieachtergrond	-1,1
Alleenstaand	1,7
Met partner	0,5
Regio: Oost	1,4
Regio: Zuid	0,7
Regio: Noord	1,9
Eindcijfer + 0,5	1,4
Eindcijfer – 0,5	-1,2
Regionale groei + 5%-punt	0,3
Regionale groei – 5%-punt	-0,3

Tabel A2.5. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs vijf jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	9,5
Werkzaam buiten onderwijs na één jaar	60,9
Werkzaam binnen en buiten na één jaar	29,2
Niet werkzaam na één jaar	18,9
Cohort 2007	-0,9
Cohort 2008	-1,0
Cohort 2009	-1,5
Cohort 2010	-1,8
Cohort 2011	-2,9
Cohort 2012	-3,2
Cohort 2013	-3,4
Cohort 2014	-2,5
Cohort 2015	-2,4
Cohort 2016	-2,6
Cohort 2017	-2,9
Leeftijd: 40	-0,4
Leeftijd: 25	0,2
Man	1,0
Migratieachtergrond	-2,2
Regio: Oost	-0,2
Regio: Zuid	0,0
Regio: Noord	0,4

Tabel A2.6. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs vijf jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon ulo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	6,6
Werkzaam binnen onderwijs na één jaar	58,3
Werkzaam binnen en buiten na één jaar	21,9
Niet werkzaam na één jaar	18,1
Leeftijd: 40	-1,1
Leeftijd: 25	1,3
Profiel cultuur en maatschappij	0,0
Profiel economie en maatschappij	1,5
Profiel natuur en gezondheid	0,8
Profiel natuur en techniek	4,0





## Deel 2 - Begeleiding van startende leraren

## Managementsamenvatting

De vraag naar leraren is de afgelopen jaren opgelopen. Er is daardoor een groeiende behoefte aan nieuwe instroom van pas afgestudeerde leraren en zij-instromers in het beroep. Om na te gaan hoe beide groepen hun start in het onderwijs ervaren, wordt jaarlijks de loopbaanmonitor uitgevoerd. Dit onderzoek volgt starters op de onderwijsarbeidsmarkt en gaat in op de arbeidsmarktpositie, de werktevredenheid en de begeleiding van startende leraren.

Voor het onderzoek wordt jaarlijks een enquête gehouden onder pas afgestudeerden leraren en zij-instromers in het beroep. In deze managementsamenvatting presenteren we de belangrijkste uitkomsten hiervan. We richten ons daarbij vooral op de begeleiding van startende leraren, de (gepercipieerde) kwaliteit van de lerarenopleidingen en de werkbeleving.

De enquêteresultaten zijn gebaseerd op de gegevens van circa 2.307 pas afgestudeerde leraren en 534 zij-instromers in het beroep. Bij de pas afgestudeerden gaat het om personen die in 2022 voor het eerst een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald. Bij de zij-instromers gaat het om personen die een (gesubsidieerd) zij-instroomtraject volgen, gericht op het po, vo of mbo.

### **Tevredenheid over de lerarenopleidingen**

De meeste pas afgestudeerde leraren zijn tevreden over de door hen gevolgde lerarenopleiding en over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Dit geldt vooral voor de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen en de universitaire lerarenopleidingen. Bijna driekwart (73%) van hen is tevreden of zeer tevreden over de gevolgde opleiding. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel met 63 procent duidelijk lager. Daarbij valt op dat de tevredenheid de laatste jaren is afgenomen. Vergeleken met 2020, zijn pabo-gediplomeerden in 2023 minder tevreden over de pedagogisch-didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden die zij hebben geleerd. Voor de tweedegraadsopgeleide leraren geldt hetzelfde: ook zij zijn de laatste jaren steeds minder tevreden over de pedagogisch/didactische vaardigheden die zij hebben geleerd.

De tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk is sinds 2020 sterk afgenomen, met name onder pabo-gediplomeerden. In 2020 was 70 procent van deze groep tevreden over de voorbereiding op het beroep, in 2023 nog maar 57 procent. Onduidelijk is wat de oorzaak is van deze daling.

Ongeveer twee derde van de beginnende leraren (64%) geeft aan dat de lerarenopleiding van voldoende kwaliteit was om aan de slag te gaan als leraar. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel (60%) wat lager dan onder afgestudeerden dan de universitaire en tweedegraadsopleidingen (resp. 64 en 68%). Vergeleken met 2021, is het percentage starters dat de kwaliteit van de opleiding positief beoordeelt iets gedaald (van 70% naar 64%).



De tevredenheid met de gevolgde opleiding varieert niet alleen naar sector, maar loopt ook sterk uiteen tussen instellingen. De meeste instellingen worden positief beoordeeld, maar er zijn ook instellingen waar de tevredenheid laag of juist heel hoog is. Vooral tussen pabo's is de variatie groot (40-procentpunt) en dit vertaalt zich in regionale verschillen in de voorbereiding op de beroepspraktijk. Hierbij moet worden aangetekend dat er bij de pabo's ook een groot verschil is naar opleidingssoort. Pas afgestudeerden die de opleiding in deeltijd hebben gevolgd, zijn significant minder tevreden dan degenen die de voltijdopleiding hebben gedaan. Vooral over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden en het leren gebruiken van digitale leermiddelen zijn zij minder tevreden. Daarnaast beoordelen deeltijders de voorbereiding op het beroep ook lager dan voltijders.

### **Verbetering arbeidsmarktpositie**

De baankansen in het onderwijs zijn de afgelopen jaren toegenomen. Steeds meer afgestudeerden gaan in het onderwijs aan de slag en startende leraren in het po hebben steeds vaker een reguliere baan en/of een baan met een langdurig contract. Deze ontwikkeling hangt samen met de toegenomen vraag naar leraren. Gegevens over de *baanzoekduur* bevestigen dit beeld. Het aandeel afgestudeerden dat al vóór z'n diploma een baan in het onderwijs heeft, is sinds 2020 toegenomen, vooral onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de ulo.

Om het dreigende tekort aan leraren tegen te gaan, heeft het ministerie van OCW diverse maatregelen genomen. Eén daarvan is het stimuleren van deeltijders om meer uren te gaan werken<sup>27</sup>. Dit is een kansrijke optie, zo blijkt uit het onderzoek. Van de starters met een deeltijdbaan is 11 procent zonder meer bereid om meer uren te gaan werken en nog eens 33 procent wil dat onder voorwaarden (samen dus 44%). De belangrijkste voorwaarden daarbij zijn: een salarisverbetering en duidelijke afspraken over de werkbelasting. Daarnaast noemt ongeveer een kwart van de starters een vast contract en/of een dagdeel vrij als voorwaarde om meer uren te werken, en noemen starters in het po het kunnen combineren van werk met zorg en/of studie regelmatig als randvoorwaarde.

### **Begeleiding startende leraren**

Een goede begeleiding van startende leraren is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Het helpt hen de fijne kneepjes van het vak te leren en hun vakbekwaamheid te ontwikkelen. Het ministerie van OCW stimuleert scholen en besturen daarom ook al langere tijd om te investeren in de begeleiding van startende leraren. Uit dit onderzoek blijkt dat verreweg de meeste starters begeleiding krijgen en dat de begeleidingspercentages in po en vo de laatste jaren zijn toegenomen. Ongeveer 90 procent van de startende leraren in po en vo krijgt begeleiding op de werkplek. In het mbo ligt dat aandeel met 77 procent duidelijk lager. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het *begeleidingsaanbod* in po en mbo ruimte laat voor verbetering. In het vo wordt de begeleiding in ongeveer de helft van de gevallen actief aangeboden. In het po en met name het mbo gebeurt dat minder en wordt er vaak alleen begeleiding geboden als starters daar zelf om vragen.

<sup>27</sup> Zie: [Kamerbrief over lerarenstrategie](#).



Kijken we naar de *aard van de begeleiding*, dan zijn er geen wezenlijke verschillen met voorgaande jaren. Net als in 2022, nemen startende leraren vaak deel aan een introductiebijeenkomst en worden zij ook vaak begeleid door een ervaren leraar en/of mentor/coach. Daarnaast nemen starters in het vo ook regelmatig deel aan een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren en aan een intervisiegroep. In het po en mbo gebeurt dat minder en worden ook minder frequent lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren docent. De begeleiding in het vo wijkt hiermee in positieve zin af van die in po en mbo, hetgeen ook blijkt uit het gemiddeld aantal begeleidingsactiviteiten waar startende leraren in het vo aan deelnemen. Al met al is onze conclusie dat in het vo vaker sprake is van een *begeleidingsarrangement* dat bestaat uit meerdere onderdelen.

Kijken we naar de *onderwerpen* die aan bod komen, dan blijkt het vooral om praktische en pedagogische zaken te gaan, zoals het op de hoogte brengen van het reilen en zeilen op school, de omgang met leerlingen en het orde handhaven. Meer 'inhoudelijke' zaken (zoals vakinhoudelijke en -didactische vaardigheden) komen minder aan bod. Wel wordt in alle drie de sectoren aandacht besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. Dit is een positief signaal, omdat startende leraren met name op dit vlak vaak nog veel moeten leren.

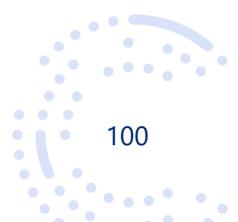
#### *Variatie in begeleiding*

Op grond van de enquêtegegevens kunnen we concluderen dat de begeleiding van startende leraren sterk varieert. Sommige starters worden intensief begeleid en nemen deel aan een begeleidingsprogramma dat bestaat uit meerdere activiteiten. Andere starters worden niet of nauwelijks begeleid en moeten alles zelf uitdokteren. Dit verschil in begeleiding zien we terug in de tevredenheid. De meeste starters die begeleiding hebben gekregen, zijn daarover tevreden of zeer tevreden, maar hierbij geldt: hoe intensiever de begeleiding, hoe meer tevreden.

Verdiepende analyses benadrukken het belang van een *begeleidingspakket* dat bestaat uit een aantal verschillende bouwstenen. Het meest relevant daarbij zijn:

- Het bieden van voldoende informatie over hoe het de starter vergaat als leraar;
- Extra voorbereidingstijd voor de lessen;
- Begeleiding door een ervaren docent of mentor/coach;
- Lesobservatie en feedback;
- Aandacht voor diverse inhoudelijke onderwerpen, zoals: didactische vaardigheden, het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen, het voorbereiden van lessen, en het systematisch analyseren en volgen van leerresultaten.

Startende leraren waarbij deze elementen onderdeel uitmaken van hun begeleidingspakket, beoordelen de ondersteuning en begeleiding bij de lessen significant beter dan starters waarbij dat niet het geval is. Dit geldt zowel voor pas afgestudeerden leraren als voor zij-instromers in het beroep.



## **Samen opleiden en professionaliseren**

In de afgelopen jaren is vanuit het ministerie van OCW flink geïnvesteerd in Samen Opleiden & Professionaliseren. Uit het onderzoek komen enkele positieve signalen hierover naar voren:

- Pabo-gediplomeerden die hun eindstage hebben gelopen op een erkende opleidingsschool zijn meer tevreden over de opleiding dan afgestudeerden die elders stageliepen. Vooral over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden zijn zij meer tevreden.
- Voormalige studenten van opleidingsscholen zijn positiever over de begeleiding in de klas (79% vs. 71%) en op school (75% vs. 68%) dan pas afgestudeerde leraren die hun eindstage niet binnen een opleidingsschool volgden.
- Startende leraren die op een opleidingsschool werken, worden intensiever begeleid dan collega's op niet-opleidingsscholen. Dit laatste geldt zowel voor pas afgestudeerden als voor zij-instromers in het beroep. Starters die op een opleidingsschool werken, nemen vaker deel aan begeleidingsprogramma's en intervisiegroepen en worden ook vaker begeleid door een mentor/coach dan starters op niet-opleidingsscholen. Deze verschillen zien we vooral in po en vo.
- De inzet van zij-instromers verschilt in het po sterk tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. De meeste zij-instromers die op een erkende opleidingsschool zijn gestart, hebben eerst een tijdje met een collega lesgegeven (in dubbele bezetting). Zij-instromers die op een niet-opleidingsschool zijn gestart, doen dat veel minder en zijn in de helft van de gevallen direct voor de klas gaan staan.

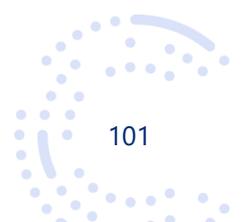
## **Zij-instroom in het beroep**

Zij-instromers in het beroep volgen een *duaal traject* dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. Het scholingsdeel van dit traject wordt verzorgd door de lerarenopleiding, maar is een ander traject dan voor reguliere studenten. De begeleiding op de werkplek gebeurt door een werkplekbegeleider.

### *Tevredenheid over het scholingstraject*

De tevredenheid over het scholingstraject varieert. Verreweg de meeste *zij-instromers in het beroep* geven aan dat er in het scholingstraject (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden en het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Dit geldt voor alle drie de sectoren. De tevredenheid over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding loopt echter sterk uiteen. In het vo en mbo zijn de meeste zij-instromers hierover tevreden. In het po is dat veel minder het geval en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de aansluiting tussen het door de lerarenopleiding verzorgde onderwijs en de beroepspraktijk.

In de zij-instroomtrajecten wordt in de meeste gevallen (67%) rekening gehouden met Eerder Verworven Competenties (EVC), zoals diploma's en werkervaring. De mate waarin maatwerk wordt geboden, verschilt. In het primair onderwijs wordt relatief weinig maatwerk geleverd: 36 procent van de zij-instromers in het po geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. In het vo en mbo ligt dit aandeel een stuk hoger. Al met al kunnen we dan ook concluderen dat de scholingstrajecten in het po ruimte laten voor verbetering. Er wordt daarin weinig maatwerk geboden en in de beleving van zij-instromers sluiten de trajecten ook niet altijd even goed aan op de beroepspraktijk. Deze bevindingen komen overeen met die van vorig jaar.



Inhoudelijk worden de scholingstraject overigens positief beoordeeld. Verreweg de meeste zij-instromers in po en vo geven aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan *vakinhoudelijke en vakdidactische vaardigheden*. Ook over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject zijn de meeste zij-instromers tevreden.

### *Begeleiding van zij-instromers in het beroep*

De begeleiding van zij-instromers in po en vo komt in grote lijnen overeen met die van pas afgestudeerde leraren. Ook zij worden vaak begeleid door een ervaren docent (55%) of mentor/coach (64%). Daarnaast worden er lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren leraar/docent (51%) en wordt vooral in vo ook relatief vaak deelgenomen aan begeleidingsprogramma's (41%) en intervisiegroepen (45%). De inhoudelijke focus is bij zij-instromers in het po en vo vooral gericht op klassenmanagement (orde houden), de omgang met leerlingen en op didactische vaardigheden. Daarnaast wordt in beide sectoren ook aandacht besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het effectief inzetten van digitale leermiddelen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen.

Afgezien van de inhoudelijke verschillen, wordt de begeleiding van zij-instromers in po en vo wezenlijk anders vormgegeven. In het po geven zij-instromers vaak eerst een tijdje samen met een collega les, in dubbele bezetting en worden ze veelal door een mentor of coach begeleid. In het vo gaan de meeste zij-instromers direct voor de klas staan en vindt de begeleiding vaak plaats door een ervaren docent. Daarnaast wordt in het vo vaker deelgenomen aan intervisie en inductieprogramma's.

Bij zij-instromers in het mbo richt de begeleiding (na afloop van het pdg-traject<sup>28</sup>) zich vooral op pedagogische vaardigheden, leerlingengedrag en klassenmanagement en kennis van kwalificatiedossiers. Bij ruim de helft van de pdg'ers wordt hier aandacht aan besteed. Daarnaast wordt in het mbo ook regelmatig aandacht besteed aan gedifferentieerd lesgeven, het volgen en beoordelen van studenten en het relateren van de lesstof aan de beroepspraktijk. Deze onderwerpen sluiten in de regel goed aan bij de leerbehoeften van pdg'ers. Opmerkelijk hierbij is dat de begeleidingsintensiteit tussen mbo-instellingen sterk verschilt. Sommige mbo-instellingen bieden zij-instromers (pdg'ers) een intensieve begeleiding aan en andere een vrij magere. De gemiddelde begeleidingsintensiteit loopt daarbij uiteen van een 2,8 tot een 3,6 (op een schaal van 1-5). Dit betekent dat het in de praktijk nogal uitmaakt waar men als zij-instromer gaat werken.

Kijken we naar de tevredenheid van zij-instromers over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject, dan valt op dat de meeste zij-instromers tevreden zijn over de begeleiding op school, maar relatief ontevreden zijn over de begeleiding vanuit de opleiding. Vooral in het po is dit verschil groot en leeft er onvrede over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding. In het mbo is de tevredenheid over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding – net als in eerdere jaren – relatief groot.

<sup>28</sup> PDG staat voor *pedagogisch didactisch getuigschrift*. De zij-instromers in het mbo die een pdg-traject volgen (gericht op een pdg) worden daarom ook wel pdg'ers genoemd.



### **Werkbeleving van beginnende leraren**

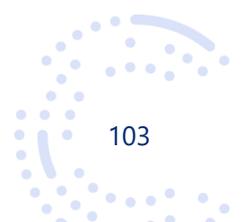
Beginnende leraren ervaren over het algemeen veel werkdruk op hun school. Dit geldt zowel voor pas afgestudeerden als voor de zij-instromers. Daarbij valt op dat de werkdruk onder pas afgestudeerden in po en vo sinds 2020/21 is toegenomen. De belangrijkste oorzaken van de hoge werkdruk zijn (net als vorig jaar) de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken. Daarnaast spelen (met name in po en vo) ook de samenstelling van de leerlingenpopulatie, de omvang en diversiteit van de groep en het handhaven van discipline een rol.

Ondanks de hoge werkdruk, zijn de meeste starters wel tevreden met hun baan. Vooral over de inhoud van hun werk en het werken in het onderwijs zijn zij zeer te spreken. Dit geldt zowel voor de pas afgestudeerden als de zij-instromers. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren de inhoud van hun werk met een 7,9 en het werk in het onderwijs met een 7,7. Over de organisatie zijn starters relatief minder tevreden. Dit geldt in het bijzonder voor de starters in het vo en het mbo. Uit regressieanalyse blijkt dat dit deels te maken heeft met de samenwerking in het team. Startende leraren zijn meer tevreden met de organisatie naarmate er beter wordt samengewerkt in het team, hetgeen in het po vaker het geval is dan in het vo en het mbo.

Hoewel de meeste starters tevreden zijn over hun werk, geeft een deel aan dat het werk toch anders is dan ze het zich hadden voorgesteld. Ongeveer 18 procent van de startende leraren geeft aan dat het werk in het onderwijs niet goed aansluit bij hun verwachtingen. Belangrijke oorzaken hiervoor zijn de hoge werkdruk, de grote hoeveelheid niet-lestaken en de geringe motivatie van leerlingen/studenten, waardoor orde houden en het oplossen van conflicten veel tijd kost. Dit ongenoegen over de werkomstandigheden leidt echter niet tot een grote uitstroom, zoals in de media weleens wordt voorgesteld. Het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan, is de afgelopen drie jaar gedaald en maar een klein deel van de starters (po 2%, vo 4% en mbo 3%) is op zoek naar een baan buiten het onderwijs.

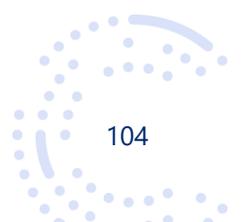
### **Professioneel zelfvertrouwen**

De meeste startende leraren voelen zich bekwaam om les te geven in het po, vo of mbo. Zij geven aan een veilig leerklimaat te kunnen creëren, leerlingen te kunnen overtuigen dat zij het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten en een alternatieve uitleg te kunnen geven als leerlingen iets niet begrijpen. Minder bedreven voelen startende leraren zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het gebruik maken van niet-klassikale lesmethoden, het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en het kiezen van een vorm van toetsen die past bij de gestelde leerdoelen. Dit geldt zowel voor de pas afgestudeerde leraren als voor zij-instromers in het beroep. Opmerkelijk is wel dat de zij-instromers in het po minder geloof hebben in eigen kunnen dan de pas afgestudeerden. In het vo is er geen verschil tussen beide groepen, maar is het professioneel zelfvertrouwen van universitair geschoolde leraren wel lager dan dat van tweedegraders.





Uit verklarende analyses blijkt verder dat de begeleiding van startende leraren een positief effect heeft op hun bekwaamheidsgevoel. Naarmate starters intensiever worden begeleid, neemt hun bekwaamheidsgevoel toe. Een intensieve begeleiding zorgt zodoende voor een snellere ontwikkeling. Bij zij-instromers in het po gaat het daarbij om een verschil van zo'n 4 à 5 maanden tussen degenen die intensief begeleid worden en zij-instromers die weinig begeleiding krijgen. Daarnaast zijn ook de kwaliteit van de lerarenopleiding en het scholingstraject van invloed op het bekwaamheidsgevoel van starters. Het gaat dan vooral om de aandacht voor pedagogisch-didactische en differentiatievaardigheden. Starters die op dit vlak goede scholing hebben gehad, voelen zich meer bekwaam dan degenen die dat niet hebben gekregen. Het onderzoek onderstreept hiermee het belang van goede scholing en begeleiding van startende leraren en laat tegelijkertijd zien dat er op dit vlak nog wel ruimte is voor verbetering.





# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt laat het ministerie van OCW jaarlijks een aantal onderzoeken uitvoeren. Eén daarvan is de Loopbaanmonitor. Dit onderzoek is gericht op de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren.

Voor het onderzoek wordt gebruik gemaakt van een combinatie van onderzoeksmethoden. Door middel van data-analyse wordt de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren in kaart gebracht en wordt inzicht gegeven in het beroepsrendement van de lerarenopleidingen. Daarnaast wordt jaarlijks een enquête gehouden onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen en zij-instromers in het beroep. Het doel hiervan is vooral om inzicht te krijgen in de begeleiding van starters op de werkplek en de effecten daarvan. Daarnaast wordt in de enquêtes ook ingegaan op de werkbeleving en het bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren.

In dit tweede deel van het rapport presenteren we de uitkomsten van het enquêteonderzoek. Daarbij staan de volgende onderwerpen centraal:

- Het oordeel van pas afgestudeerden over de kwaliteit van de lerarenopleiding en de voorbereiding op het beroep;
- Het oordeel van zij-instromers over het zij-instroomtraject;
- De begeleiding van beginnende leraren op de werkplek;
- De werkbeleving en het geloof in eigen kunnen (ook wel self-efficacy genoemd).

Daarnaast gaan we kort in op de arbeidsmarktpositie van starters en de motieven om in het onderwijs te gaan werken.

## 1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van de Loopbaanmonitor is – zoals gezegd - tweeledig. Het onderzoek beoogt inzicht te geven in de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren en daarnaast ook beleidsinformatie op te leveren over de begeleiding van startende leraren op de werkplek en het bekwaamheidsgevoel.

In dit rapport wordt op basis van een enquête onder pas afgestudeerde leraren en zij-instromers, inzicht verschaft in de begeleiding van beginnende leraren. Daarbij staan de volgende vragen centraal:

1. Hoe beoordelen pas afgestudeerden de kwaliteit van hun lerarenopleiding en specifiek de mate waarin deze hen heeft voorbereid op het beroep?
2. Hoe beoordelen zij-instromers het zij-instroomtraject?
3. Wat vinden beginnende leraren (incl. zij-instromers) van de begeleiding door de school bij de start van hun loopbaan?
  - a. In hoeverre worden starters begeleid op de werkplek?

- b. Om wat voor soort activiteiten gaat het hierbij, en in hoeverre sluiten deze aan bij de individuele behoeften (ontwikkelpunten)?
  - c. Hoe tevreden zijn starters over de begeleiding die zij krijgen vanuit de school en/of de opleiding?
  - d. Wat zijn de effecten van een goede begeleiding op de professionele ontwikkeling van pas afgestudeerde leraren?
4. Hoe beoordelen startende leraren hun geloof in eigen kunnen (self-efficacy), en in hoeverre zijn zij tevreden over de inhoud van hun werk en de organisatie en waar zij werken?
- a. In hoeverre hangt het bekwaamheidsgevoel samen met de begeleiding van beginnende leraren op de werkplek?
  - b. Wat is het effect van een goede begeleiding op de werkbeleving?

Over de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden is in het eerste deel van dit rapport uitgebreid gerapporteerd, op basis van CBS-gegevens. In dit deel van het rapport beperken we ons daarom tot de belangrijkste uitkomsten van de enquête op dit terrein<sup>29</sup>.

### 1.3 Werkwijze

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen, zijn in juni/juli twee internetenquêtes gehouden:

- één onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen, en
- één onder zij-instromers in het beroep (po, vo en mbo).

#### Enquête pas afgestudeerde leraren

Voor de eerste enquête zijn alle afgestudeerden benaderd die in 2022 (voor het eerst) een diploma hebben gehaald van de pabo, de tweedegraads lerarenopleiding<sup>30</sup> (hbo) of de universitaire lerarenopleiding. De selectie van deze groep is gemaakt op basis van diplomabestanden van DUO. Bij de *universitaire lerarenopleidingen* gaat het om personen die een diploma van een *educatieve master* hebben gehaald. Personen die een 'educatieve track' hebben gevolgd binnen een niet-educatief masterprogramma zijn buiten beschouwing gelaten, omdat zij niet traceerbaar zijn in de diplomabestanden van DUO. De enquête geeft daardoor slechts een partieel beeld van de gediplomeerden van de ULO.

Voor het onderzoek zijn 7.934 afgestudeerden uitgenodigd per brief<sup>31</sup>. Hiervan hebben er uiteindelijk 2.307 de vragenlijst ingevuld<sup>32</sup>. Dit komt neer op een respons van 29 procent (zie Bijlage A). Onder de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (40%) was de respons hoger dan onder afgestudeerden van de pabo (30%) en de tweedegraadsopleidingen (26%). Vergeleken met vorig jaar is de respons iets toegenomen (zie 0). De gemiddelde invultijd bedroeg 16 minuten.

<sup>29</sup> We beperken ons hierbij tot de pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Aan zij-instromers in het beroep is niet gevraagd naar de arbeidsmarktsituatie.

<sup>30</sup> De lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO scharen we in dit onderzoek gemakshalve onder de tweedegraadsopleidingen, tenzij nadrukkelijk anders vermeld.

<sup>31</sup> De mailing is net als vorig jaar verzorgd door DUO. Er is twee keer gerappelleerd.

<sup>32</sup> Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Hierbij is gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar opleidingstype, leeftijdsklasse, vooropleiding, opleidingsvorm en vakgebied (vo). In het vervolg van dit rapport geven we de gewogen uitkomsten weer in tabellen en figuren, plus de ongewogen responsaantallen. Omwille van de leesbaarheid zijn de responsaantallen in de tekst soms achterwege gelaten. In de bijlagen staan deze vermeld in de tabellen.

De primaire focus in dit rapport is gericht op de studenten die in 2022 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. We richten ons daarbij op de situatie in mei/juni 2023, ruim een half jaar na afstuderen. In Bijlage A presenteren we naast de huidige respons ook de respons van eerdere metingen van de loopbaanmonitor.

### Enquête zij-instromers

Om inzicht te krijgen in de werkbeleving van zij-instromers is een internetenquête gehouden onder *zij-instromers in het beroep*. Het gaat hierbij om mensen die vanuit een ander beroep instromen in het onderwijs en een duaal traject volgen om leraar te worden<sup>33</sup>. Voor de selectie van deze zij-instromers in het beroep is gebruik gemaakt van de subsidiebestanden van DUO. Net als vorig jaar, zijn zij-instromers in po, vo en mbo benaderd. Voor de enquête in het mbo zijn alle (646) *gesubsidieerde zij-instromers* (pdg'ers<sup>34</sup>) benaderd, die in schooljaar 2020/21 met hun PDG-traject zijn begonnen. Hiervan hebben er 183 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 28 procent<sup>35</sup>. In het primair en voortgezet onderwijs is een iets andere selectie gemaakt en zijn alle (*gesubsidieerde*) *zij-instromers* benaderd die in schooljaar 2021/22 met hun scholingstraject zijn begonnen<sup>36</sup>. Het ging daarbij in totaal om 1.069 personen (791 po en 278 vo). Hiervan heeft 33 procent de enquête ingevuld. In het vo lag de respons een fractie hoger dan in het po (resp. 36 en 32%). Het gaat hierbij om een respons van 250 zij-instromers uit het po en 101 zij-instromers uit het vo. Vergeleken met vorig jaar is de respons iets afgenomen. Dit komt vermoedelijk omdat het veldwerk later is gestart en tot in juli doorliep.

Mede door het verschil in selectiecriteria, verschillen de respondenten in po en vo ook wat van die in het mbo. In po en vo zijn de meeste zij-instromers nog bezig met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo hun traject in meerderheid (85%) al hebben afgerond. In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over zij-instroom in po, vo en mbo. Hierbij is gecorrigeerd voor (beperkte) afwijkingen in de verdeling naar sector, leeftijd en geslacht.

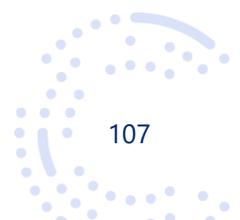
In verband met de interpretatie van de gegevens willen we er nogmaals op wijzen dat de enquête zich richt op *zij-instromers in het beroep*, en niet op zij-instromers in de opleiding. Daar waar we spreken over 'zij-instromers' bedoelen we dan ook alleen degenen die een duaal traject volgen, dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. De zij-instromers die een verkorte opleiding hebben gevolgd, zijn meegenomen in de enquête onder *pas afgestudeerde leraren*.

<sup>33</sup> Zij-instromers in de opleiding vallen hier buiten. Zij volgen in de regel een (verkorte) deeltijdopleiding en staan ingeschreven als student. In dit onderzoek zijn deze zij-instromers niet apart in beeld gebracht; zij maken onderdeel uit van de pas afgestudeerde leraren.

<sup>34</sup> PDG staat voor Pedagogisch Didactisch Getuigschrift.

<sup>35</sup> De respons ligt hiermee wat lager dan vorig jaar, toen 33% van de pdg'ers aan het onderzoek meedeed.

<sup>36</sup> Deze selectie is gebaseerd op de startdatum genoemd op het aanvraagformulier.



## 1.4 Leeswijzer

In het vervolg van dit rapport presenteren we de belangrijkste uitkomsten van de loopbaanmonitor. We focussen daarbij in eerste aanleg op de pas afgestudeerde leraren. In hoofdstuk 2 tot en met 5 gaan we achtereenvolgens in op: het oordeel over de opleiding (H2), de arbeidsmarktpositie (H3), de begeleiding van beginnende leraren (H4) en de werkbeleving (H5). In hoofdstuk 6 zoomen we in op de zij-instromers en presenteren we de belangrijkste resultaten van de enquête onder zij-instromers in het beroep. Verder is een aantal tabellenbijlagen opgenomen, over:

- A. Steekproef en respons
- B. Tabellen bij hoofdstuk 2 t/m 5
- C. Tabellen bij hoofdstuk 6 (zij-instromers)

## 2 Blick op de lerarenopleidingen

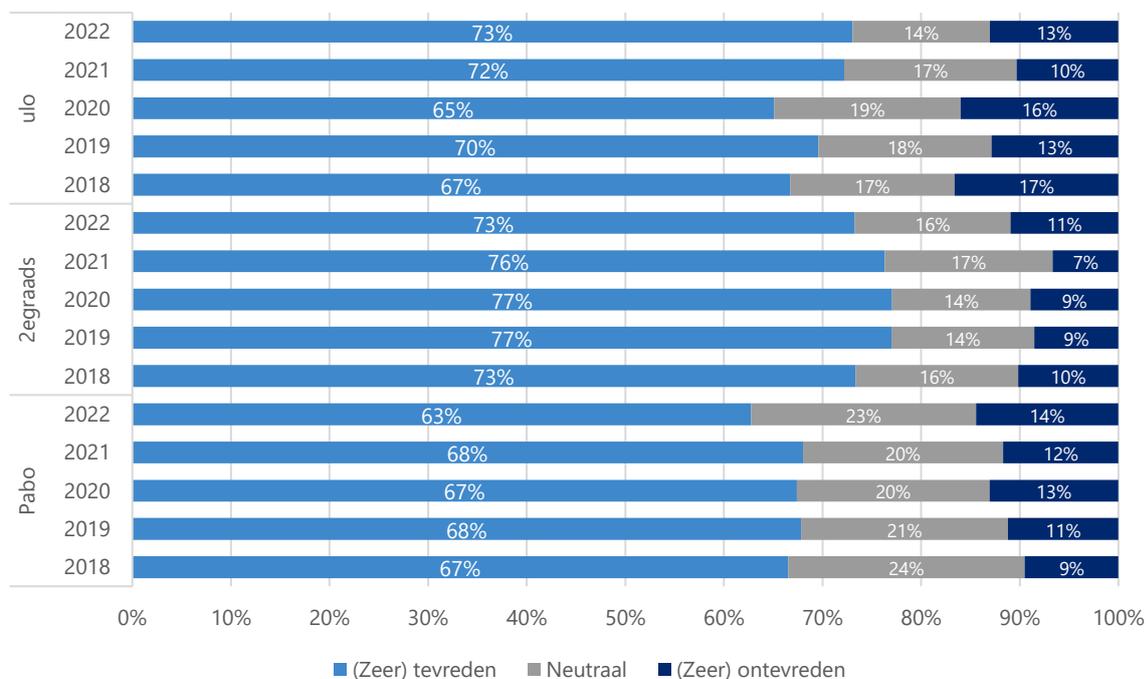
De weg naar leraarschap begint op de opleiding. Tijdens de lerarenopleiding worden studenten op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch terrein voorbereid op de beroepspraktijk. In dit hoofdstuk staan de lerarenopleidingen centraal. We kijken naar tevredenheid over de lerarenopleidingen (pabo, 2<sup>e</sup>graadsopleidingen en universitaire lerarenopleidingen) en naar hoe goed de lerarenopleidingen er in de ogen van de pas afgestudeerde leraren in zijn geslaagd hen voor te bereiden voor het leraarsvak.

### 2.1 Tevredenheid over lerarenopleiding

De pas afgestudeerde leraren zijn in meerderheid (zeer) tevreden over de lerarenopleiding die ze gevolgd hebben (Figuur 2.1). Dat geldt vooral voor de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen en de universitaire lerarenopleiding. Bijna driekwart van deze groep gediplomeerden is tevreden of zeer tevreden over de gevolgde opleiding. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel met 63 procent duidelijk lager.

Ten opzichte van eerdere jaren, zien we dat de tevredenheid onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is gedaald, terwijl die onder afgestudeerden van de ulo de laatste twee jaar duidelijk hoger ligt dan daarvoor.

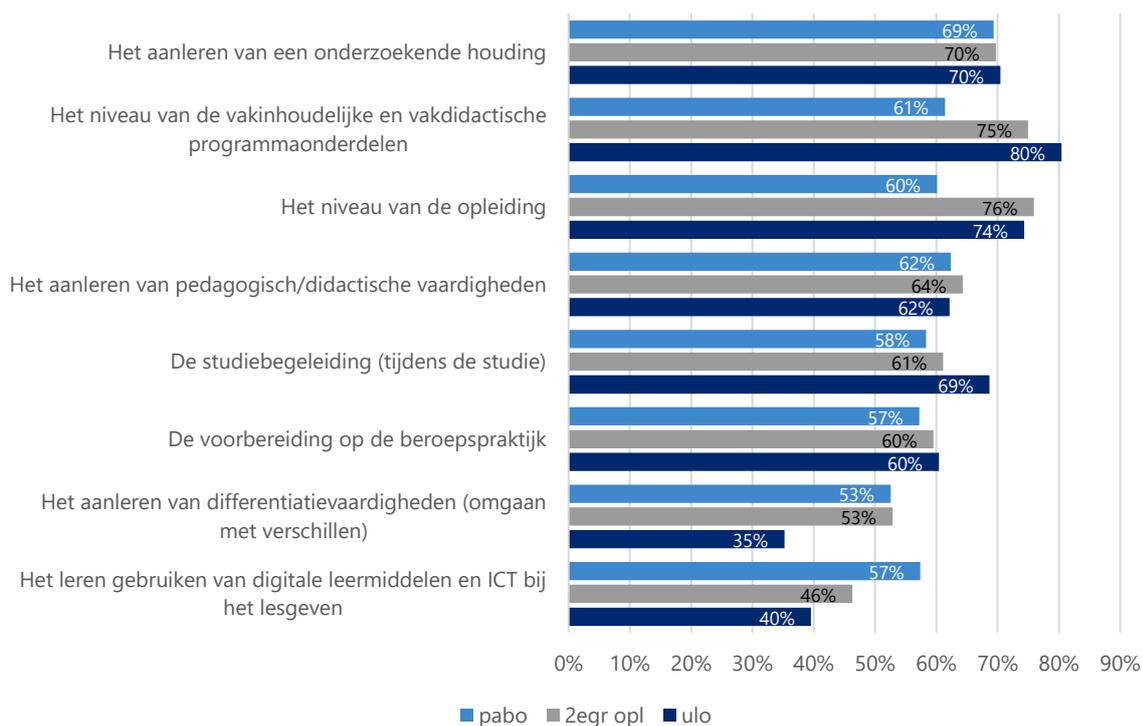
Figuur 2.1 - Tevredenheid met de gevolgde lerarenopleiding, naar type opleiding en afstudeerjaar (%)



In de vragenlijst is naast de algemene tevredenheid ook gevraagd naar een aantal specifieke aspecten van de opleiding. Figuur 2.2 toont de tevredenheid van pas afgestudeerde hiermee. Uit de figuur blijkt dat afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen meer tevreden zijn dan pabo-gediplomeerden over het niveau van de opleiding en het niveau van de vakinhoudelijke en -didactische programmaonderdelen. Daarnaast zijn de ulo-gediplomeerden ook meer tevreden over de studiebegeleiding. De tevredenheid over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden en een onderzoekende houding toont geen verschil naar opleidingstype (zie Figuur 2.2). Maar over het aanleren van differentiatievaardigheden zijn die er wel. Net als in eerdere jaren, zijn afgestudeerden van de ulo hierover het minst tevreden.

Kijken we naar de ontwikkeling in de afgelopen jaren, dan valt op dat pabo-gediplomeerden minder tevreden zijn over het niveau van de opleiding en over het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden dan in eerdere jaren (zie Tabel B1). Voor de tweedegraadsopgeleide leraren geldt hetzelfde. De tevredenheid over de pedagogisch/didactische vaardigheden die zij hebben geleerd, is in vier jaar tijd gedaald van 71 naar 64 procent.

Figuur 2.2 - Tevredenheid met aspecten van de lerarenopleiding, naar type opleiding (cohort 2022)

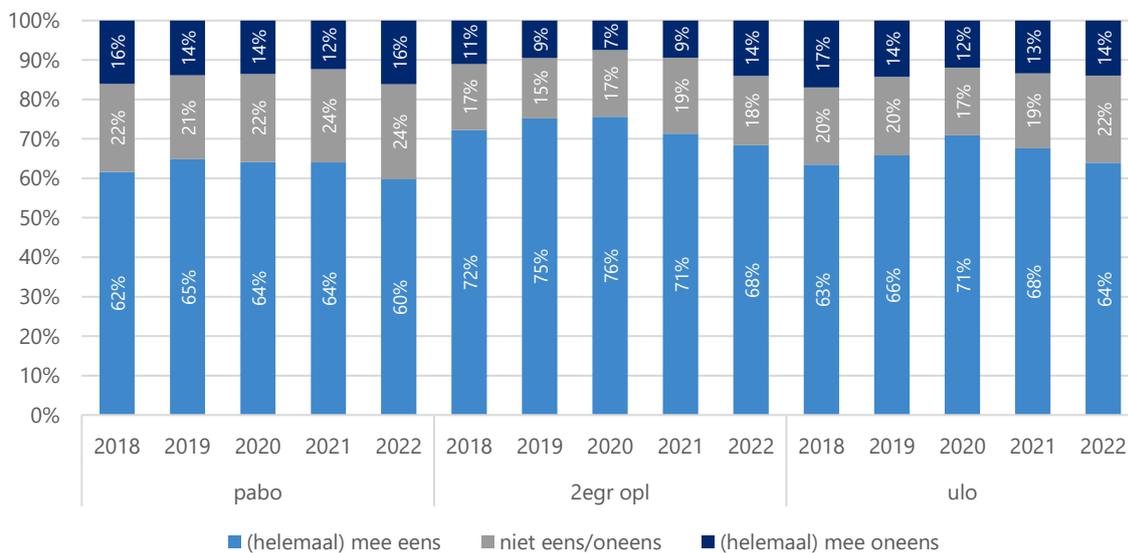


In Tabel B2 (in Bijlage B) is een tabel opgenomen met de verschillen naar opleidingsvorm. Daaruit blijkt dat pas afgestudeerde leraren die hun opleiding in deeltijd hebben gevolgd op diverse punten minder tevreden zijn dan de leraren die een voltijdopleiding volgden. Het sterkst geldt dat voor pabo-gediplomeerden wat betreft de voorbereiding op de beroepspraktijk, het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden en het leren gebruiken van digitale leermiddelen bij het lesgeven. Voor de tweedegraadsopleidingen zijn de verschillen tussen voltijders en deeltijders het grootst wat de voorbereiding op de beroepspraktijk, het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden en het aanleren van differentiatievaardigheden.

Naast deze verschillen naar opleidingsvorm, zijn er verschillen tussen afgestudeerden die hun eindstage al dan niet op een opleidingsschool hebben gedaan. Pabo-gediplomeerden die stage hebben gelopen op een erkende opleidingsschool zijn meer tevreden over de opleiding dan afgestudeerden die elders stage hebben gelopen (Tabel B3). Vooral over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden, het aanleren van differentiatievaardigheden en niveau van de vakinhoudelijke en -didactische programmaonderdelen zijn zij meer tevreden. Bij de tweedegraadsopleidingen zijn de verschillen tussen degenen die in een opleidingsschool opgeleid zijn en degenen die dat niet zijn, kleiner. Maar ook hier zien we dat degene die op een opleidingsschool stage hebben gelopen meer tevreden zijn over het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden en het leren gebruiken van digitale (leer)middelen voor het lesgeven.

Een kleine meerderheid van de beginnende leraren is van mening dat de lerarenopleiding van voldoende kwaliteit is om aan de slag te gaan als leraar (Figuur 2.3). Dat geldt voor pas afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen het meest (68%), gevolgd door de ulo-gediplomeerden (64%) en de pabo-gediplomeerden (60%). Vergeleken met eerdere jaren, is het aandeel afgestudeerden dat de kwaliteit positief beoordeelt wat afgenomen. Dit geldt voor alle drie de opleidingstypen, maar het sterkst voor de afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen. Vergeleken met 2020, ligt het aandeel afgestudeerden dat de kwaliteit van de opleiding goed vindt in 2022 zo'n 7 à 8 procentpunt lager. Bij de pabo-gediplomeerden is het verschil wat kleiner, maar zien we eveneens een daling.

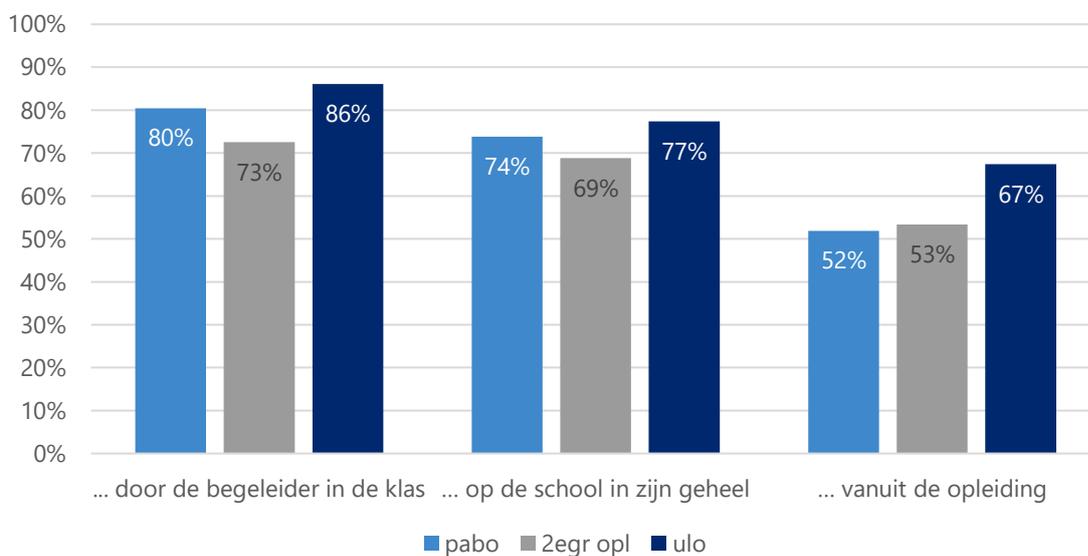
Figuur 2.3 – Beginnende leraren: mijn lerarenopleiding was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar (%)



De eindstage is een belangrijk ijkpunt voor studenten aan de lerarenopleidingen en een goede begeleiding in deze laatste fase van de studie is daarbij essentieel. De meeste studenten zijn (zeer) tevreden over de begeleiding op de stageplek zelf (Figuur 2.4 en Tabel B4 in Bijlage B): telkens tegen de 80 procent is hier (zeer) tevreden over. Ook over de begeleiding op school in het algemeen, is ruim twee derde van de pas afgestudeerde leraren (zeer) tevreden. Beduidend minder positief wordt er geoordeeld over de begeleiding vanuit de opleiding: hierover is net iets meer dan de helft tevreden. Onder de ulo-afgestudeerden is de tevredenheid wel groter dan onder de pabo-gediplomeerden en tweedegraders. In Tabel B4 in de bijlage is weergegeven hoe deze cijfers over de afgelopen jaren zijn veranderd. Dat blijkt ten dele het geval. De waardering voor de begeleiding op school (zowel in de klas als in het algemeen) is over de jaren vrij stabiel. Dit geldt althans voor de begeleiding van pabo-gediplomeerden. Tweedegraders beoordelen de begeleiding in 2022 wat minder dan in eerdere jaren. De waardering voor de begeleiding vanuit de opleiding neemt de laatste jaren langzaam af, met name bij pabo-gediplomeerden en tweedegraders. Bij de groep die de universitaire lerarenopleiding deed, is de tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding juist toegenomen.

Vergelijken we de pas afgestudeerden van de opleidingsscholen<sup>37</sup> met de groep die z'n eindstage niet op een opleidingsschool deed, dan blijken de voormalige studenten van de opleidingsscholen positiever over de begeleiding in de klas (79% vs. 71%) en op school (75% vs. 68%) dan de pas afgestudeerde leraren die hun eindstage niet binnen een opleidingsschool volgden.

Figuur 2.4 - Tevredenheid over de begeleiding tijdens de eindstage (% [zeer] tevreden)



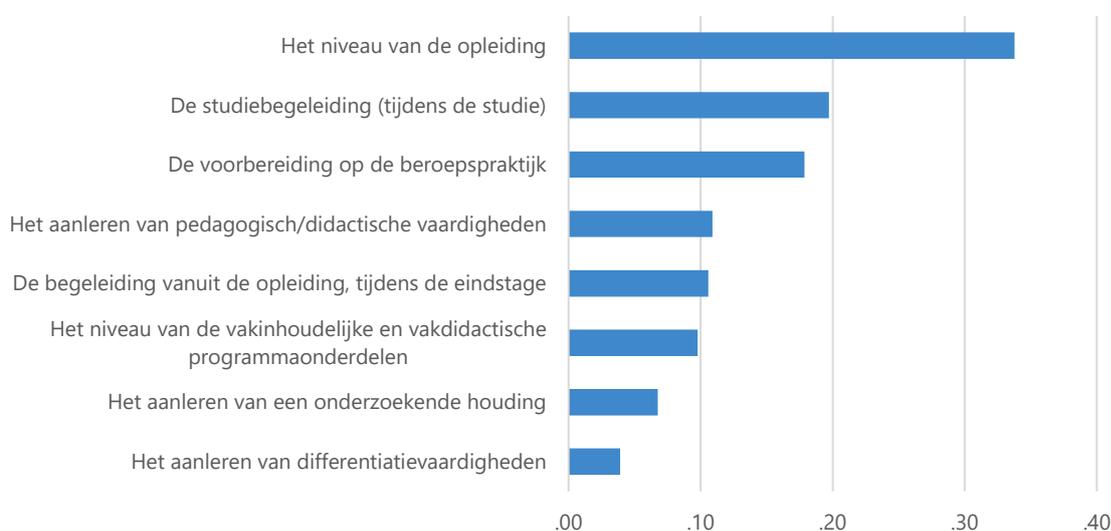
<sup>37</sup> Bij een *opleidingsschool* werken de lerarenopleiding en school nauw samen en wordt de opleiding tot docent deels gegeven op het opleidingsinstituut en deels door een schoolopleider op de school zelf. Het gaat hierbij om het opleiden binnen de partnerschappen van Samen Opleiden & Professionalisering (SO&P).



### Bepalende factoren voor tevredenheid met de opleiding

Uit regressieanalyse blijkt dat het niveau van de opleiding verreweg de belangrijkste determinant is voor de tevredenheid met de lerarenopleiding (zie Figuur 2.5). Dit geldt voor alle drie de opleidingstypen. Naast het niveau, zijn ook de studiebegeleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk sterk van invloed. Naarmate de tevredenheid over de studiebegeleiding en voorbereiding stijgt, zijn pas afgestudeerde leraren meer tevreden over de gevolgde opleiding. De tevredenheid over de differentiatievaardigheden die tijdens de opleiding zijn geleerd, zijn minder bepalend. En hetzelfde geldt voor het aanleren van een onderzoekende houding. Al met al verklaren deze factoren zo'n 66 procent van de variantie in de tevredenheid met de opleiding<sup>38</sup>.

Figuur 2.5 - Determinanten voor tevredenheid met lerarenopleiding (bèta coëfficiënten)

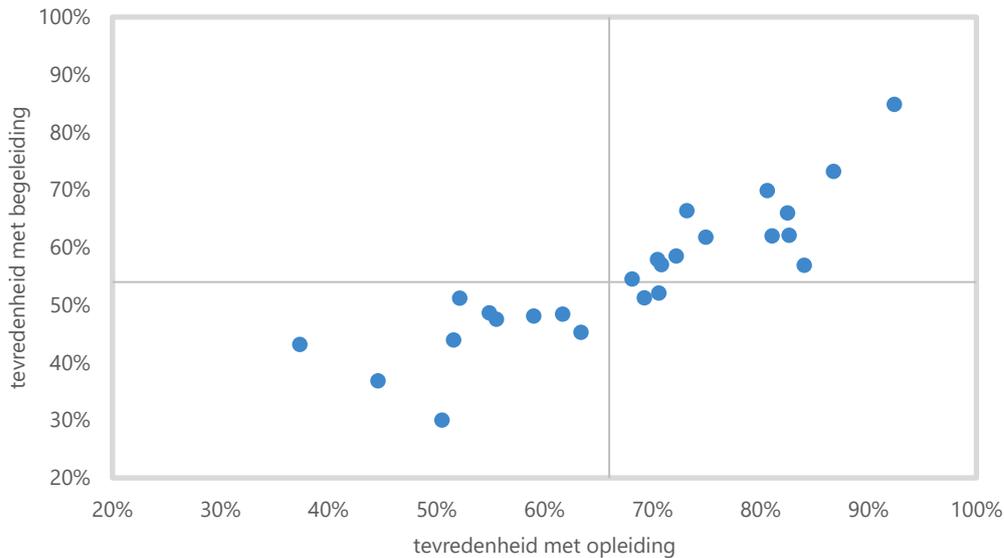


De tevredenheid met de gevolgde lerarenopleiding verschilt niet alleen tussen studenten, maar ook tussen instellingen (zie Figuur 2.6 voor de verschillen tussen pabo's). Bij sommige instellingen zijn vrijwel alle studenten (zeer) tevreden, waar dat op andere instellingen hooguit voor een deel geldt. In Figuur 2.6 is de gemiddelde tevredenheid met de opleiding afgezet tegen de tevredenheid over de begeleiding tijdens de eindstage (vanuit de opleiding). Daarbij valt op dat sommige pabo's op beide punten hoog scoren (kwadrant rechtsboven) en anderen op allebei de punten laag (linksonder). Daarnaast is er een groep die rond het gemiddelde scoort. De pabo's die het beste worden beoordeeld, betreffen veelal categorale pabo's. De pabo's die onderaan de lijst staan, zijn in meerderheid onderdeel van een grote hogeschool. De verschillen in omvang vormen daarmee mogelijk ook een verklaring voor de verschillen in (gepercipieerde) kwaliteit.

De tevredenheid over de tweedegraadsopleidingen varieert ook sterk tussen instellingen. Op de hogescholen die het beste scoren, is ruim 80 procent van de afgestudeerden tevreden. Op de hogescholen die het slechtste scoren, ligt dat rond de 60 procent. De 'range' komt hiermee uit op zo'n 20 à 25 procent.

<sup>38</sup> Voor de regressieanalyse is gebruik gemaakt van een gepoolde dataset met gegevens van 2020-2023.

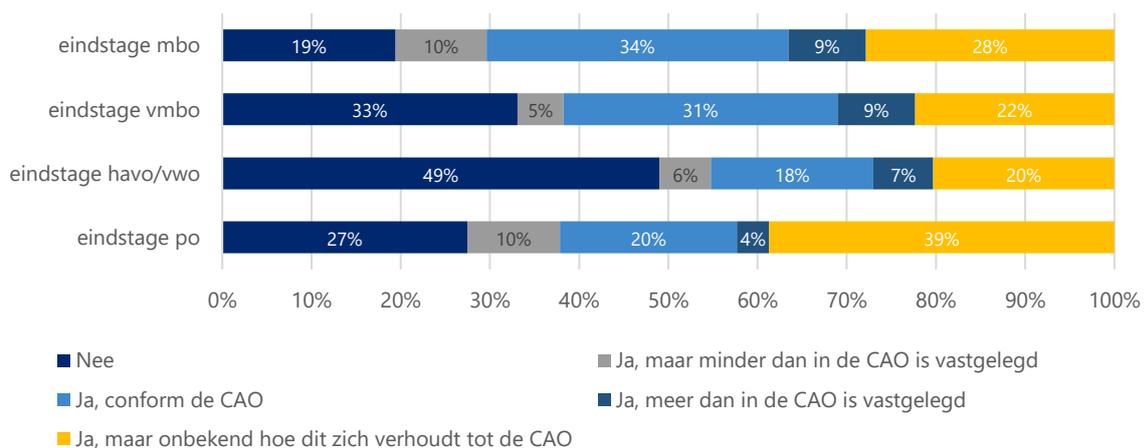
Figuur 2.6 - Verschillen in tevredenheid tussen pabo's (o.b.v. gepoolde data cohort 2019-2022)



### Stagevergoeding

In de CAO is afgesproken dat studenten tijdens hun eind- of LIO-stage een financiële vergoeding krijgen van de school of instelling waar zij hun stage lopen. In de praktijk gebeurt dit echter lang niet altijd (zie Figuur 2.7). In po en vo treffen we een aanzienlijke groep afgestudeerden die géén financiële vergoeding heeft gekregen. In het mbo heeft 81 procent van de afgestudeerden wel een financiële vergoeding gekregen tijdens de eindstage, al was die niet altijd conform CAO. Overigens is het feit of de vergoeding conform CAO-afspraken daarover is, opmerkelijk vaak onbekend, vooral onder de groep die de eindstage in het po heeft gedaan.

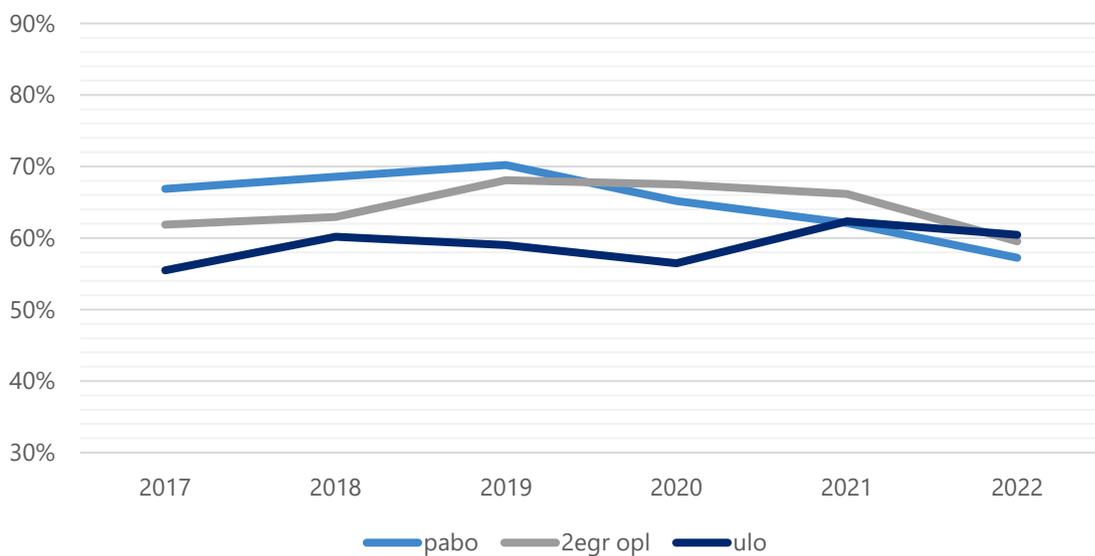
Figuur 2.7 - Financiële vergoeding tijdens de eindstage of LIO-stage (%)



## 2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk

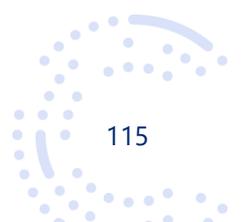
Na in het eerste deel van dit hoofdstuk te hebben gekeken naar de tevredenheid over de lerarenopleiding in het algemeen, zoomen we in dit tweede deel in op de voorbereiding op de beroepspraktijk. Circa 59 procent van alle pas afgestudeerde leraren is tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk (Figuur 2.9). Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel (57%) een fractie lager dan onder de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen en de tweedegraadsopleidingen (60%). Vergelijken met eerdere jaren, is de tevredenheid onder pabo-gediplomeerden sterk gedaald. Van de afgestudeerden uit 2019 was 70 procent tevreden over de voorbereiding op het beroep. Nu ligt dat aandeel 13 procentpunt lager. Onder afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is de tevredenheid de laatste twee jaar ook afgenomen, maar minder sterk dan onder de pabo-gediplomeerden.

Figuur 2.8 - Tevredenheid met voorbereid op de beroepspraktijk, naar afstudeerjaar (% [zeer] tevreden)\*

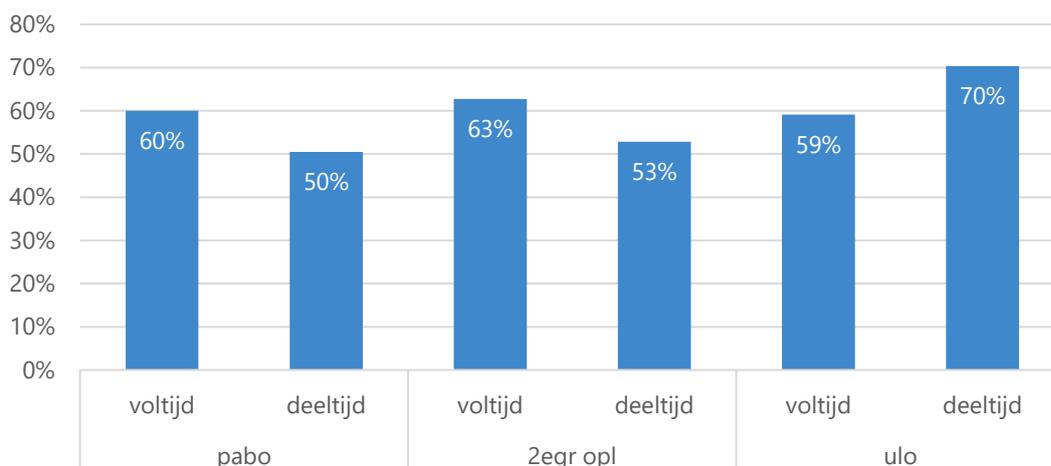


\* In verband met leesbaarheid, start y-as bij 30%.

Los van deze ontwikkelingen blijkt dat afgestudeerden die de voltijdopleiding hebben gevolgd, vaker tevreden zijn over de voorbereiding op de beroepspraktijk dan de leraren die de opleiding in deeltijd volgden (Figuur 2.9). Dit geldt vooral voor de pabo-gediplomeerden en de tweedegraders. Daarnaast zijn pabo-gediplomeerden die hun eindstage op een erkende opleidingsschool deden, vaker tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk dan degenen die op een niet-opleidingsschool hun eindstage liepen (resp. 60% en 52% | zie Tabel B3).



Figuur 2.9 - Tevredenheid met voorbereid op de beroepspraktijk, naar opleidingsvorm (%)



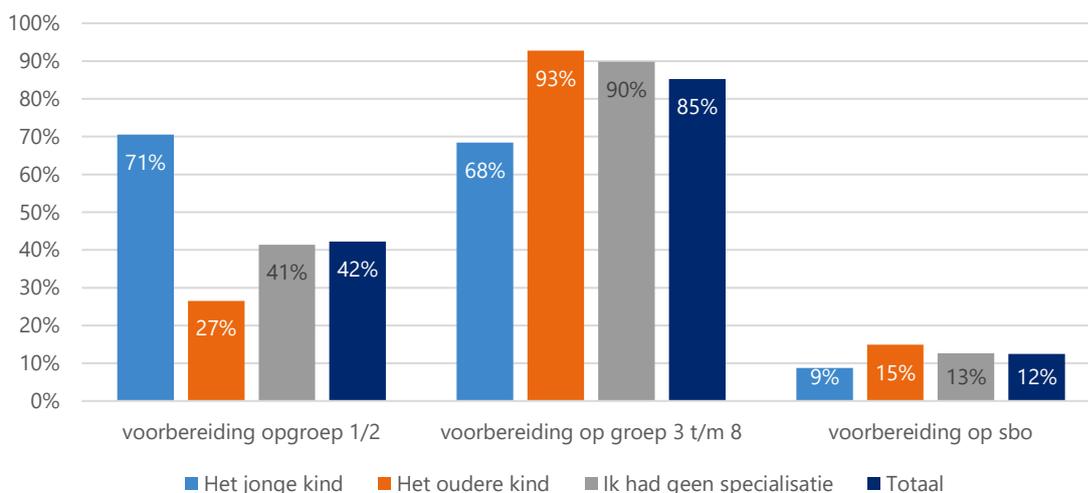
In de vorige paragraaf hebben we gezien dat er grote verschillen zijn in tevredenheid tussen pabo's. Dit geldt ook voor de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Op sommige pabo's wordt de voorbereiding veel beter beoordeeld dan op andere. Daarbij kunnen drie groepen worden onderscheiden, namelijk: 1) pabo's waar de voorbereiding goed wordt beoordeeld, 2) pabo's die rond het gemiddelde scoren en 3) pabo's waar de voorbereiding op het beroep achterblijft. Bij de eerste groep is ten minste 70 procent van de afgestudeerden tevreden over de beroepsvoorbereiding; bij de derde groep is ten hoogste 55 procent dat. Het verschil in tevredenheid tussen de twee uitersten bedraagt bijna 40 procentpunt (resp. 80% en 43%).

Omdat de meeste pabo's een regionale functie hebben en het gros van hun studenten uit de nabije omgeving komt, vertalen de verschillen tussen instellingen zich ook in regionale verschillen. Daarbij valt op dat de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk in het noorden en westen van het land significant lager liggen dan in het oosten en zuiden.

#### *Vorbereiding op onder- en bovenbouw*

Aan de pabo-gediplomeerden is gevraagd hoe goed zij zich voorbereid voelen op het lesgeven in de onder- en bovenbouw van het basisonderwijs en het lesgeven in het speciaal (basis)onderwijs. In Figuur 2.10 is dat uitgesplitst naar de specialisatie die pabo-gediplomeerden hebben gevolgd. Het valt op dat de voorbereiding op het speciaal(basis)onderwijs te wensen over laat; circa 12 procent van de afgestudeerden geeft aan hier goed op voorbereid te zijn, waar 42 procent zegt (zeer) goed te zijn voorbereid voor lesgeven in groep 1/2 en 85 procent (zeer) goed voorbereid is op het lesgeven aan groep 3 t/m 8. De mate waarin de pas afgestudeerde leraren zich goed voorbereid voelen, hangt sterk samen met hun specialisatie. Afgestudeerden die een specialisatie hebben gedaan gericht op het jonge kind beoordelen de voorbereiding op het lesgeven in de onderbouw (groep 1/2) significant hoger dan degenen die zich hebben gespecialiseerd in het oudere kind. Omgekeerd geldt dit ook voor het lesgeven aan groep 3 t/m 8, al is dit verschil wel kleiner.

Figuur 2.10 - Percentage pabo-gediplomeerden dat goed of zeer goed is voorbereid op lesgeven in de onder- of bovenbouw, naar specialisatie (%)

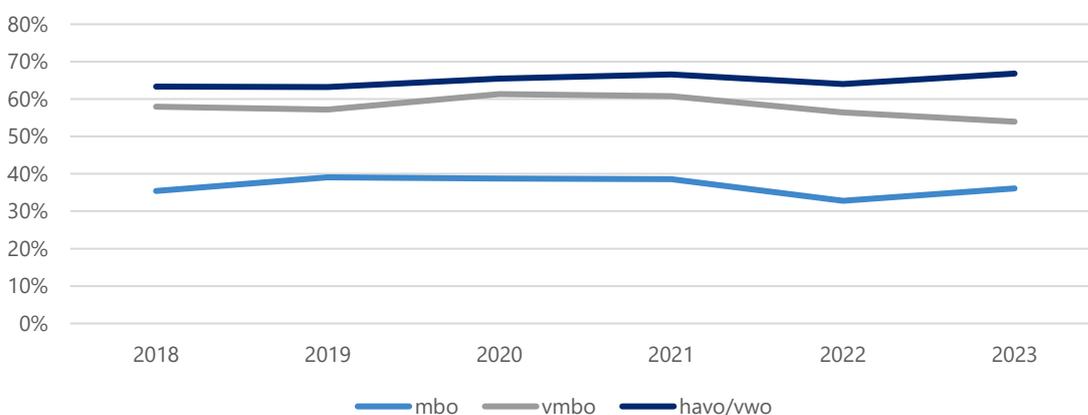


Het aandeel afgestudeerden dat een specialisatie heeft gevolgd tijdens de pabo-opleiding, is de laatste jaren wat gedaald. Van de afgestudeerden uit 2022 heeft 29 procent zich gespecialiseerd in het jonge kind en 50 procent zich gespecialiseerd in het oudere kind. De rest heeft geen specialisatie gevolgd. Onder degene die in 2018 afstudeerden, lagen deze percentages met 35 en 53 procent iets hoger.

#### Voorbereiding op (v)mbo en havo/vwo

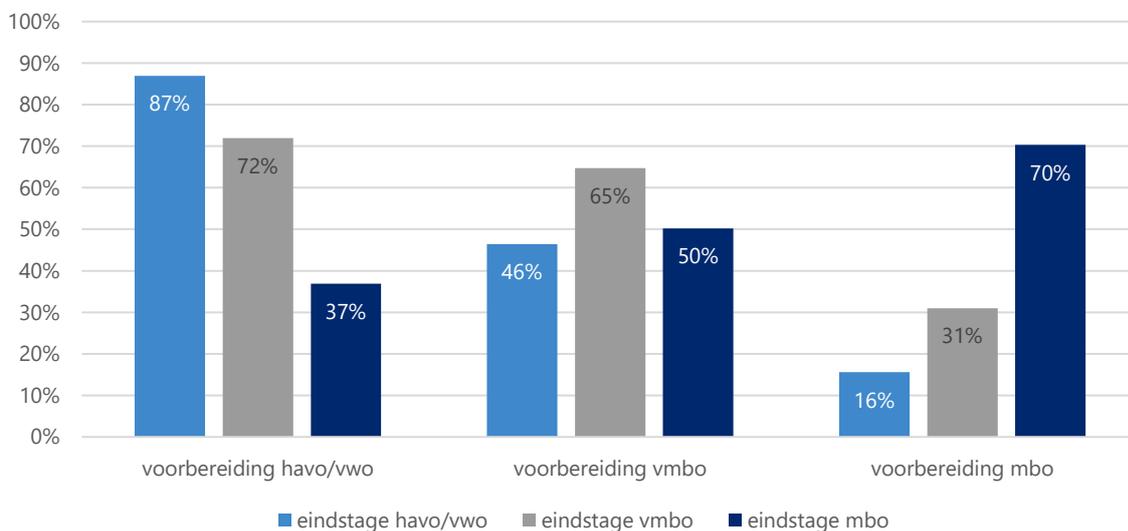
Eenzelfde vraag is gesteld aan de tweedegraadsopgeleiden: hoe goed voelden zij zich voorbereid op het lesgeven in vmbo, havo/vwo en mbo? Zo'n twee derde van de pas afgestudeerde leraren aan de tweedegraadsopleidingen geeft aan goed voorbereid te zijn op lesgeven in havo/vwo (67%), en iets meer dan de helft (54%) is goed voorbereid op het vmbo (Figuur 2.11). De voorbereiding op het mbo wordt minder goed beoordeeld: hierover zegt 36 procent van de pasafgestudeerde tweedegraders dat ze er goed op zijn voorbereid. Daarbij valt op dat de voorbereiding op het vmbo de laatste jaren iets is afgenomen en de voorbereiding op mbo en havo/vwo juist beter wordt beoordeeld.

Figuur 2.11 – Percentage afgestudeerden dat goed of zeer goed is voorbereid op het lesgeven in vmbo, mbo en havo/vwo (%)



De mate waarin de pas afgestudeerde tweedegraders zich goed voorbereid voelen, hangt sterk samen met het onderwijsniveau van de klas waarin ze hun eindstage gelopen hebben. Dat is het duidelijkst te zien bij degenen die de eindstage in het mbo of in havo/vwo hebben gedaan. Van de groep die de eindstage in het mbo heeft gedaan voelt 70 procent zich (zeer) goed voorbereid op lesgeven in het mbo. Onder degenen die in het vo stage liepen ligt dit significant lager (zie Figuur 2.12). Omgekeerd zien we dat de afgestudeerden die hun eindstage in havo/vwo deden, beter voorbereid zijn op het lesgeven in havo/vwo dan degene die in het (v)mbo stageliepen. Dit betekent dat de eindstage sterk bepalend is voor de voorbereiding op het algemeen vormend en beroepsgericht onderwijs. In eerdere jaren zagen we een zelfde patroon. De specialisatie binnen de tweedegraadsopleidingen, die enkele jaren geleden is ingevoerd, leidt al met al dus tot gedifferentieerde voorbereiding op de beroepspraktijk. De eindstage vormt daarbij een cruciale schakel, zo blijkt uit Figuur 2.12.

Figuur 2.12 - Percentage afgestudeerden dat (zeer) goed is voorbereid op het lesgeven in (v)mbo en havo/vwo, naar stageplek (%)



De keuze van de stageplek verschilt overigens sterk tussen de opleidingsrichtingen. Bij de beroepsgerichte vakken wordt logischerwijs vaker voor het mbo gekozen, dan bij de algemeen vormende vakken. Maar ook bij economie, maatschappijleer, Nederlands en Engels wordt relatief vaak voor het mbo gekozen. Bij de bètavakken (wis-, natuur- en scheikunde), aardrijkskunde, geschiedenis, Frans en Duits gebeurt dit veel minder en kiest men in meerderheid voor het voortgezet onderwijs. Bij opleidingen in de kunstvakken en de lerarenopleiding in lichamelijk opvoeding wordt relatief vaak voor een eindstage in het po gekozen. Deze verschillen in de stageplek tussen opleidingen, hangt in belangrijke mate samen met verschillen in curriculum tussen het vo en mbo. AVO-vakken, zoals wis- en natuurkunde, vormen geen wezenlijk onderdeel van het curriculum in het mbo, en studenten doen daar dan ook zelden hun eindstage.

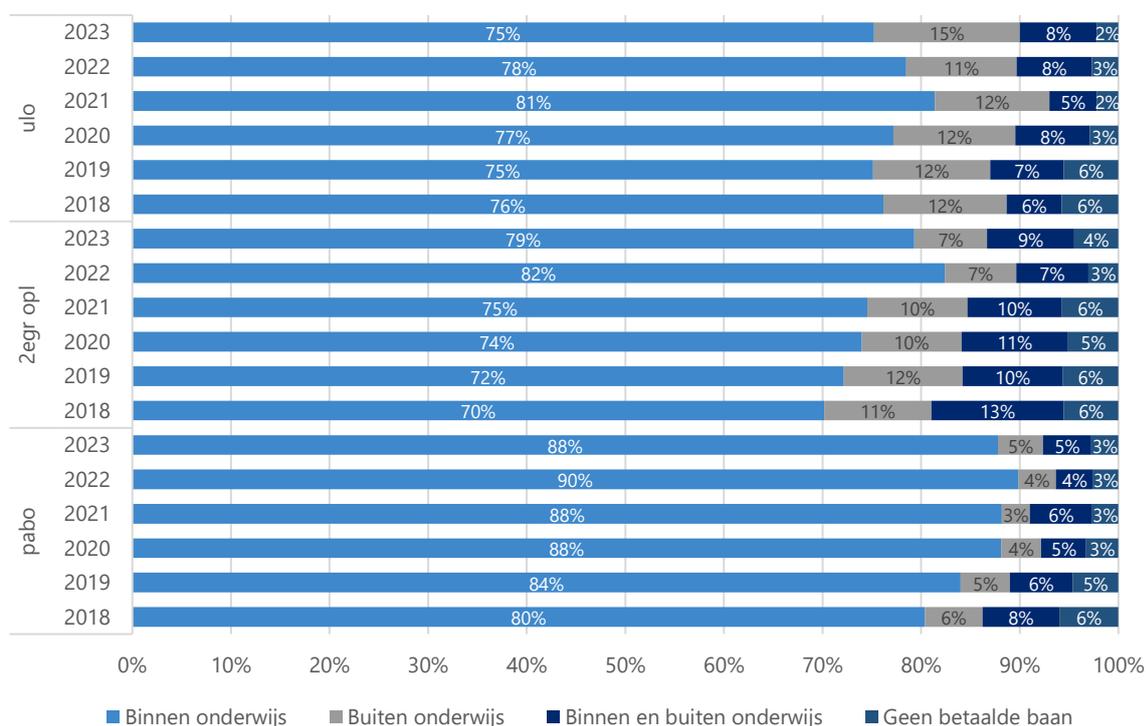
### 3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren

In deel I van dit rapport is, op basis van CBS Microdata de arbeidsmarktpositie van beginnende leraren in kaart gebracht. In dit hoofdstuk richten we ons op het soort baan dat beginnende leraren hebben en de motieven om leraar te worden. We maken hiervoor gebruik van de uitkomsten van het enquêteonderzoek.

#### 3.1 Arbeidsmarktpositie

Doordat de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren de laatste jaren is toegenomen, vinden pas afgestudeerden steeds vaker een baan in het onderwijs. Dat geldt in 2023 ook weer in het bijzonder voor pabo-gediplomeerden (zie figuur 3.1). Zo'n 93 procent heeft een half jaar na het behalen van het pabo-diploma een baan in het onderwijs<sup>39</sup>. Van deze groep heeft 5 procent naast een baan in het onderwijs ook een baan buiten het onderwijs, een zogenaamde combinatiebaan. In 2018 had 8 procent een combinatiebaan.

Figuur 3.1 Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar opleidingstype en peiljaar (%)

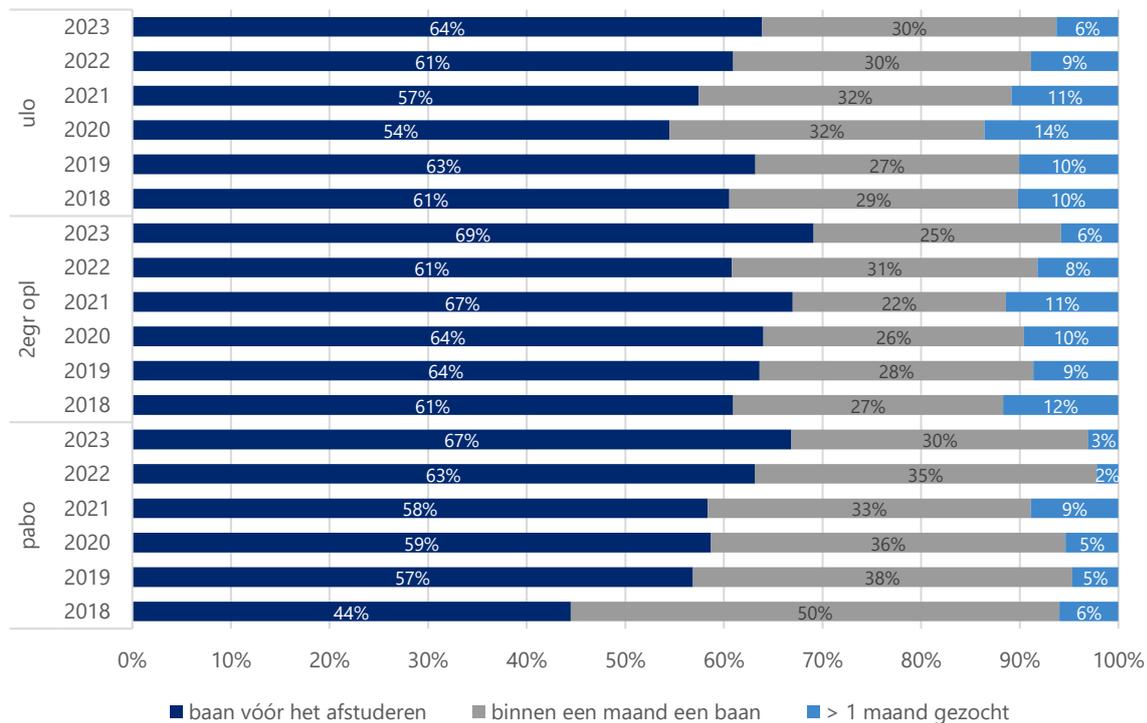


<sup>39</sup> De op CBS-gegevens gebaseerde percentages liggen in de regel wat lager dan die uit de enquête. Dit kan komen mogelijk door selectieve respons, maar ook doordat starters die niet in loondienst werken (PNIL) door CBS niet als onderwijspersoneel wordt gezien. Het gaat dan bijvoorbeeld om korttijdelijke vervanging via een uitzendbureau of invalpool.

Ook voor afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is de arbeidsmarktpositie duidelijk verbeterd. Van de studenten die in 2022 afstudeerden, werkt een half jaar na afstuderen 88 procent in het onderwijs. Onder de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen ligt dat een fractie lager (83%). Vergelijken we dit met 2021, dan valt op dat het beroepsrendement onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen iets is gedaald, terwijl dat onder afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen niet is gewijzigd.

Uit de gegevens over de *baanzoekduur* (zie figuur 3.2) blijkt eveneens het gunstige arbeidsmarktperspectief voor pas afgestudeerde leraren. In de enquête is aan alle afgestudeerden die in het onderwijs werken gevraagd hoeveel maanden zij hebben gezocht naar hun (eerste) onderwijsbaan. Hieruit blijkt dat een groot deel van de afgestudeerden al vóór het afstuderen een baan in het onderwijs had of daar hoogstens een maand naar heeft moeten zoeken. Dit geldt voor alle drie de opleidingstypen. Wel zien we dat de zoekduur voor pabo-gediplomeerden de laatste jaren duidelijker is afgenomen dan het geval is voor de afgestudeerden van de ulo en de tweedegraadsopleidingen. Ongeveer twee derde van de pabo-gediplomeerden heeft al vóór het afstuderen een baan in het onderwijs (aangeboden gekregen). In 2018 lag dit aandeel (met 44%) een stuk lager en was er een aanzienlijke groep die enige tijd naar werk heeft moeten zoeken. Dit laatste bevestigt dat de arbeidsmarkt voor leraren in het po krapper is geworden.

Figuur 3.2 Baanzoekduur, naar opleidingstype en peiljaar (%)

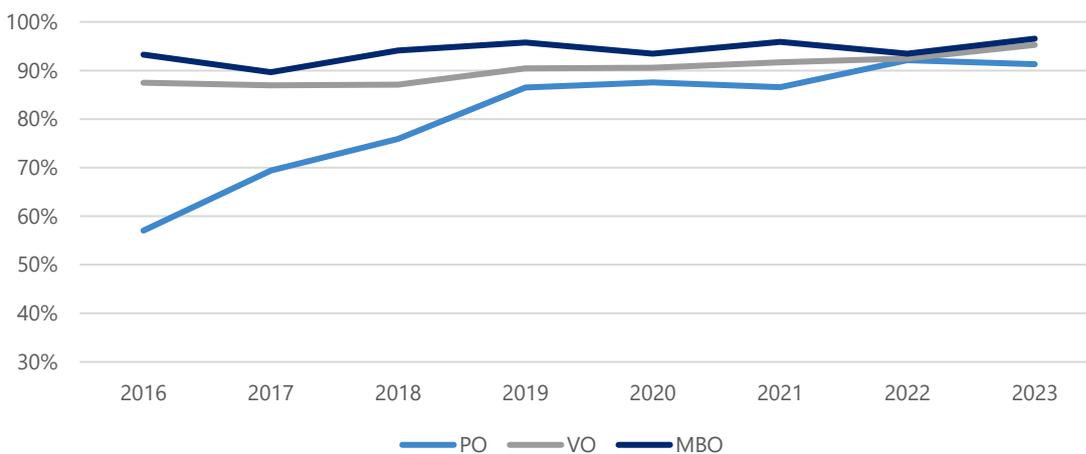




### Vaker een reguliere baan

De toegenomen krapte op de onderwijsarbeidsmarkt heeft ook effect op het soort baan dat afgestudeerden krijgen (Figuur 3.3). Hoewel het aandeel afgestudeerden met een *reguliere baan*<sup>40</sup> sinds 2017 in zowel po, vo als mbo is toegenomen, is deze toename het grootst in het po. Van degenen die in 2016 zijn afgestudeerd en in het po zijn gaan werken, had 57 procent een reguliere baan. Nu heeft 91 procent dat. Van degenen die in het vo en het mbo zijn gaan werken, vervult respectievelijk 95 en 97 procent een reguliere baan.

Figuur 3.3 Aandeel pas afgestudeerde leraren met een reguliere baan, naar sector en peiljaar (%)



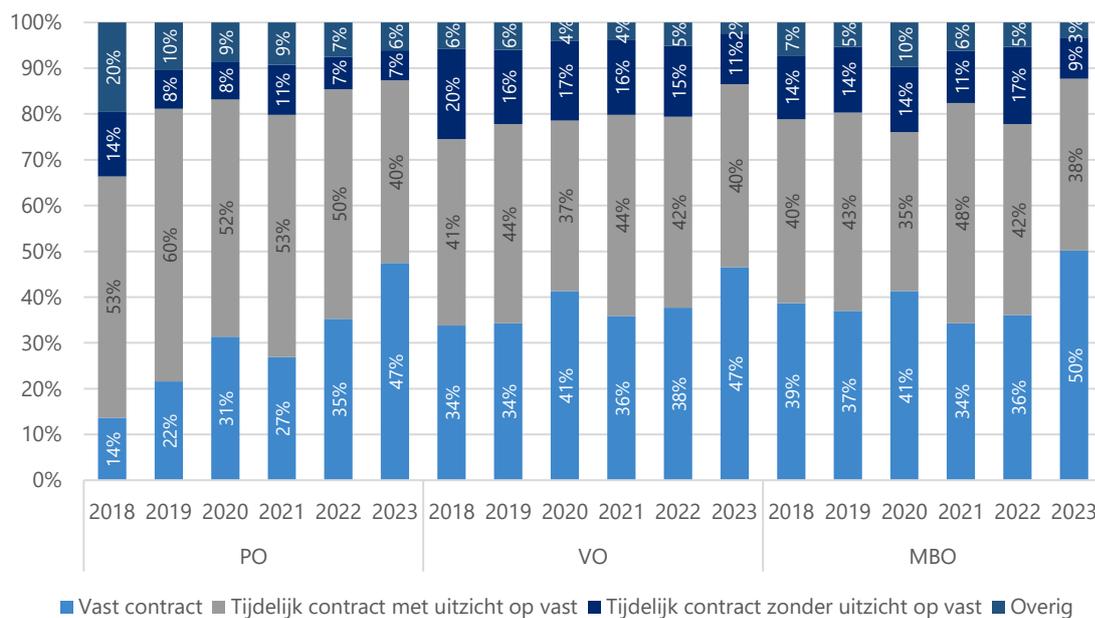
Het aandeel afgestudeerden met een vast contract is in alle drie de onderwijssectoren gestegen. Dit komt mogelijk voor een deel doordat de enquête in 2023 wat later is uitgezet dan in eerdere jaren. Het aandeel starters met een tijdelijke aanstelling dat uitzicht had op een vaste baan, is daardoor wat afgenomen.

Kijken we naar de trendmatige ontwikkeling, dan valt op dat vooral in het po het aandeel starters met een vast contract sterk is toegenomen (zie Figuur 3.4). In 2018 had 18 procent van de starters een vast contract. In 2023 is dat gestegen naar 47 procent. Het aandeel starters met een kort tijdelijk dienstverband nam in dezelfde periode af van 34 naar 13 procent. In het vo en het mbo zien we een meer gematigde ontwikkeling, maar is het aandeel starters met een kort tijdelijk dienstverband ook afgenomen.

Het aandeel starters met een *flexibel contract* is de laatste jaren in het po sterk gedaald. Het gaat daarbij onder meer om oproep- en uitzendkrachten en om freelancers/zzp'ers.

<sup>40</sup> Een reguliere baan betreft een baan die tot de reguliere formatie behoort; dus geen vervanging.

Figuur 3.4 Pas afgestudeerde leraren, naar sector, type dienstverband en peiljaar (cohort 2017-2022)



### Verschillen in arbeidsmarktpositie

De arbeidsmarktsituatie in het primair onderwijs toont grote regionale verschillen. Deze verschillen zien we ook als we kijken naar de arbeidsmarktpositie van pabo-gediplomeerden. Uit regressieanalyse blijkt dat de kansen op een reguliere baan in de Randstad (Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht en Flevoland) significant groter zijn dan in de rest van het land, en dat deze relatief klein zijn in Overijssel en delen van Gelderland (Rijk van Nijmegen, Achterhoek). En hetzelfde geldt voor de kansen op een langdurig contract: in Flevoland, Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht is de kans op een langdurig contract het grootst. In het noorden en oosten van het land zijn de kansen op een langdurig contract een stuk lager. Dit geldt vooral voor afgestudeerden in de Achterhoek, Twente, het Rijk van Nijmegen, Midden-Gelderland en Drenthe.

Onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo zijn er (net als in eerdere jaren) verschillen in de arbeidsmarktpositie naar vakgebied (zie Tabel B10). Net als in eerdere jaren, zijn de baankansen het grootst voor de talen, exacte vakken, economie en de verzorgende vakken. Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding, de creatieve vakken en de maatschappijvakken zijn de perspectieven op werk in het onderwijs het kleinst. Regionale verschillen in arbeidsmarktkansen zijn er in het vo en mbo ook, maar deze zijn in de regel kleiner dan die naar vakgebied. Net als in het po, zien we dat de kans op een onderwijsbaan in de Randstad (Utrecht, Noord- en Zuid-Holland) het grootste zijn.

Uit verdiepende analyses blijkt dat niet alleen het aandeel afgestudeerden met een baan in het onderwijs verschilt, maar ook het aandeel afgestudeerden met een langdurig contract. Daarbij tekent zich een duidelijke cesuur af tussen *tekortvakken* en *overschotvakken* voor wat betreft kans op een langdurig contract. Tot de eerste groep horen de talen (Nederlands, Duits, Engels, klassieke talen), exacte vakken (wiskunde, natuurkunde, scheikunde) en techniek. En tot de tweede groep behoren onder meer de kunstvakken (beeldende kunst en vorming, muziek, dans/drama), maatschappijvakken (aardrijkskunde, geschiedenis), en lichamelijke opvoeding. Voor deze overschotvakken geldt dat de kans op een langdurig contract kleiner is.

### *Uitbreiding aanstellingsomvang*

De afgelopen jaren zijn door het Kabinet diverse maatregelen genomen om het tekort aan leraren terug te dringen. Het stimuleren van deeltijders om meer uren te gaan werken, is er daar één van<sup>41</sup>. Uit de loopbaanmonitor blijkt dat pas afgestudeerden die in het po werken steeds vaker een voltijdbaan hebben in het onderwijs (zie Tabel B9). In 2018 werkte 55 procent van de starters in het po in deeltijd. In 2023 is dat gedaald naar 51 procent, en vervult de helft een voltijdbaan. Starters in het po wijken hiermee duidelijk af van degenen die in het vo of het mbo zijn gaan werken. Hiervan werkt namelijk nog altijd het gros in deeltijd, al zien we wel de laatste jaren wel een bescheiden toename van het aantal starters met een voltijdbaan.

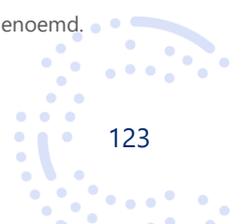
Het hebben van een deeltijdbaan is voor een deel van de parttimers een bewuste keuze. Zij willen niet meer uren werken in het onderwijs (39%), vervullen naast hun baan ook zorgtaken (28%) of doen (nog) een studie naast hun werk (16%). Circa 8 procent van de parttimers geeft aan dat ze geen grotere baan konden vinden. In vo ligt dit aandeel met 11 procent duidelijk hoger dan in het mbo (6%) en het po (4%).

Op de vraag of men meer uren in het onderwijs zou willen werken, geeft 11 procent van de pas afgestudeerden met een deeltijdbaan aan dat men dat zonder meer zou willen en nog eens 33 procent is daar onder voorwaarden toe bereid. In het vo liggen deze percentages ook in 2023 een fractie hoger dan in het po en het mbo (zie Figuur 3.5).

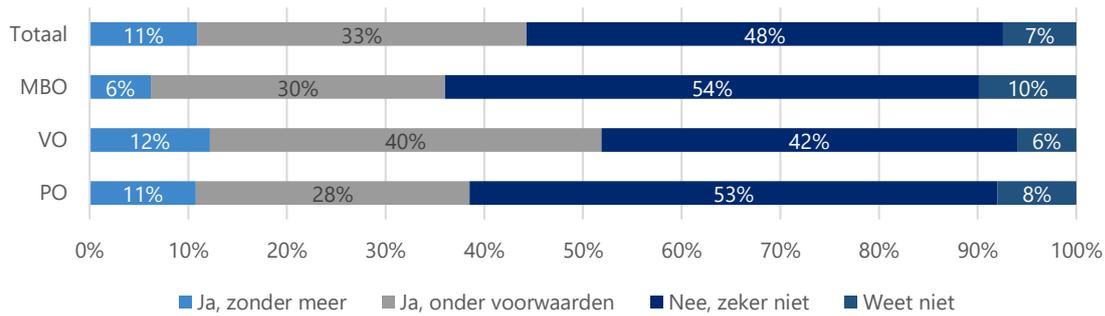
Uit trendcijfers blijkt dat de bereidheid om meer uren te gaan werken de laatste jaren is gedaald (zie Tabel B13). Zes jaar geleden was 33 procent van de starters met een deeltijders in het po zonder meer bereid om meer te gaan werken, nu is 11 procent dat. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat er nu minder parttimers zijn dan vroeger en degenen die meer uren willen werken dat vaak al doen (zie Tabel B9).

In de andere sectoren (vo/mbo) is het beeld de laatste jaren duidelijk veranderd. In beide sectoren is het aandeel deeltijders dat zonder meer bereid is om meer uren te gaan werken afgenomen, en zien we een toename van de groep die niet meer te willen werken of dat onder voorwaarden wil doen (zie Tabel B13).

<sup>41</sup> In de Kamerbrief van 1 juli 2022 is het stimuleren van grotere (arbeids)contracten als een van de focuspunten genoemd.



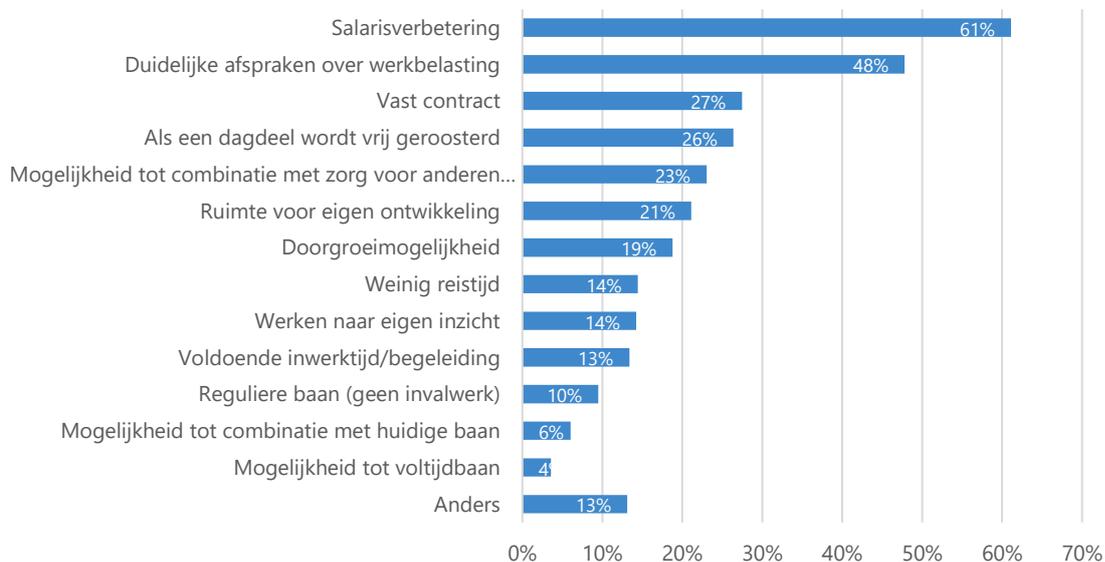
Figuur 3.5 Zou u meer uren in het onderwijs willen werken? – naar sector\*



\* Selectie: pas afgestudeerden met een parttime onderwijsbaan (cohort 2022).

De belangrijkste voorwaarden om meer te gaan werken, zijn: een salarisverbetering en duidelijke afspraken over de werkbelasting (zie figuur 3.6). Daarnaast noemt ongeveer een kwart van de starters een vast contract en/of een dagdeel vrij als voorwaarde om meer uren te werken. Vooral voor starters in het vo en mbo zijn dit belangrijke voorwaarden. Voor degenen die in het primair onderwijs zijn gaan werken speelt een vast contract minder mee in de beslissing om meer te gaan werken. Zij noemen naast salarisverbetering en duidelijke afspraken over de werkbelasting, vooral de mogelijkheid tot combineren van werk met zorg en/of studie als belangrijke voorwaarden (zie Tabel B14).

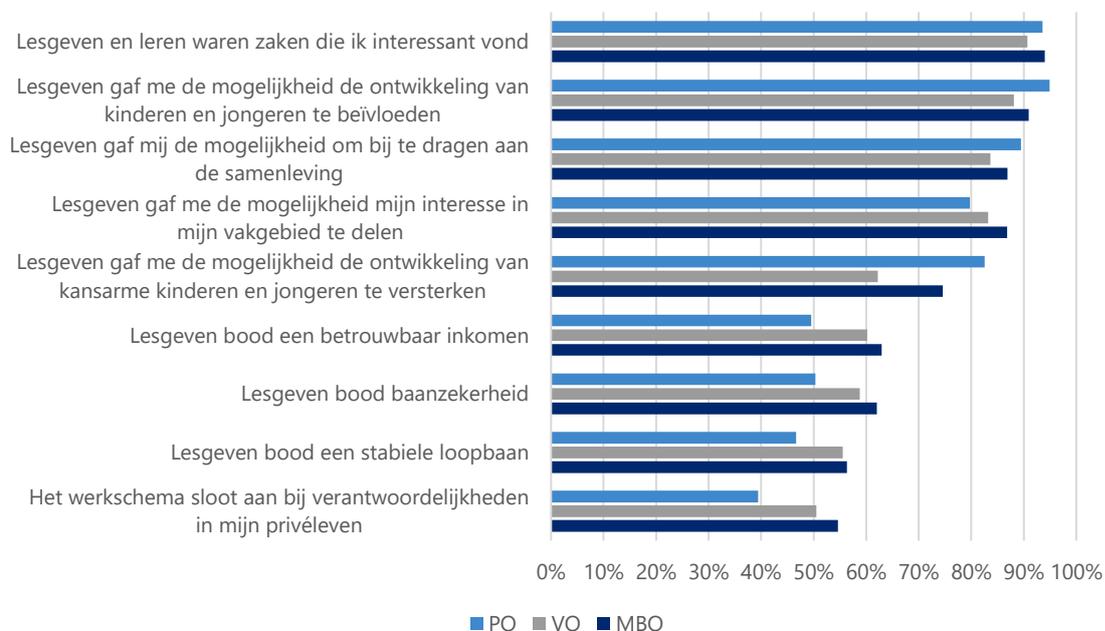
Figuur 3.6 Voorwaarden om meer uren in het onderwijs te werken (%)



### 3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken

Uit eerder onderzoek is bekend dat leraren over het algemeen zeer bevlogen zijn over hun vak en sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om les te geven.<sup>42</sup> Onder beginnende leraren is dat niet anders (zie Figuur 3.7). Gevraagd naar de motieven om leraar te worden, geeft ruim 90 procent van de beginnende leraren aan dat ze lesgeven interessant vinden en dat dit hen de mogelijkheid biedt om de ontwikkeling van kinderen en jongeren te beïnvloeden. Daarnaast noemt een grote groep het delen van hun vakinhoudelijk interesse en het leveren van een bijdrage aan de samenleving als motief om leraar te worden. Minder vaak genoemd als motief om leraar te worden zijn een betrouwbaar inkomen, een stabiele loopbaan en baanzekerheid. Voor beginnende leraren in het vo en mbo spelen deze factoren wel vaker een rol dan voor beginnende leraren in het po, al zijn ook zij vooral intrinsiek gemotiveerd om in het onderwijs te gaan werken.<sup>43</sup> Dit is vergelijkbaar met wat in eerdere jaren qua motieven gevonden is.

Figuur 3.7 Motieven om in het onderwijs te gaan werken, naar sector (%)



Ondanks de sterke intrinsieke motivatie, zijn goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden wel van belang om startende leraren te binden en te boeien. Gegevens over het zoekgedrag van starters en de bereidheid om in het onderwijs te gaan werken ondersteunen dit. Uit de enquête blijkt dat ongeveer 17 procent van de beginnende leraren op zoek is naar een andere baan. Dit is een stuk lager dan in de afgelopen jaren (zie Figuur 5.10 in hoofdstuk 5).

<sup>42</sup> Zie: Ministerie van BZK (2022) *Kernrapport Werkonderzoek 2022*. Den Haag.

<sup>43</sup> Deze verschillen hangen mogelijk samen met het verschil in leeftijd tussen startende leraren in vo/mbo en starters in po.

In de meeste gevallen richt men zich bij het zoeken van een andere baan alleen op het onderwijs (zie Figuur 5.10). Een relatief kleine groep zoekt (daarnaast ook) een baan buiten het onderwijs. Van startende leraren in het po doet 6 procent dat en van degenen in vo en mbo 9 procent. De voornaamste reden om (ook) een baan buiten het onderwijs te zoeken, is de hoge werkdruk (zie Tabel B18). Daarnaast speelt bij 46 procent van de starters die op zoek zijn naar andere baan ook mee dat zij graag ervaringen willen opdoen buiten het onderwijs en/of niet meer in het onderwijs willen werken (41%). Het salaris is voor 42 procent van de starters die een baan zoeken buiten het onderwijs een reden voor eventueel vertrek. De verschillen naar sector zijn op dit punt beperkt, al zien we dat in po iets vaker de lage status als reden voor het zoeken van een baan elders wordt genoemd.

Pas afgestudeerde leraren die buiten het onderwijs werken, geven soortgelijke redenen waarom zij niet in het onderwijs werken (zie Tabel B15). Ook voor hen staat de hoge werkdruk met stip op één. Vooral door pabo-gediplomeerden wordt dit vaak als reden genoemd om niet in het onderwijs te werken (76%). Daarnaast wordt door een derde van de pabo-gediplomeerden aangegeven dat er buiten het onderwijs meer doorgroeimogelijkheden zijn en zegt 43 procent dat het salaris binnen het onderwijs te laag is.<sup>44</sup> Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het maar om een kleine groep afgestudeerden gaat, die op het moment van de enquête niet in het onderwijs werkte (zie Tabel B5).

Van de afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs, wil ruim 21 procent graag in het onderwijs werken en is nog eens 48 procent onder voorwaarden bereid om dat te gaan doen (zie Figuur 3.8). Dit is vergelijkbaar met vorig jaar.

Figuur 3.8 Zou u in het onderwijs willen werken? (%)\*



\* Selectie: pas afgestudeerde leraren zonder baan of met een baan buiten het onderwijs.

Een beter salaris en duidelijke afspraken over de werkbelasting zijn voor deze groep de belangrijkste voorwaarden om in het onderwijs te gaan werken (zie Tabel B17). Pabo-gediplomeerden noemen daarnaast het *werken naar eigen inzicht* relatief vaak als voorwaarde om in het onderwijs te gaan werken.

<sup>44</sup> Een belangrijk deel van de respondenten (39%) noemt *andere* redenen waarom zij geen baan in het onderwijs hebben. Het gaat dan onder meer om: verder doorstuderen, andere (beroepsmatige) interesses, geen baan kunnen vinden, verlies van interesse in het onderwijs, werkomstandigheden, etc. Voor een deel betreft dit een nadere toelichting op gegeven antwoorden.

Afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen en de ulo's geven relatief vaker aan dat een vast contract en ruimte voor eigen ontwikkeling hen zou kunnen motiveren om in het onderwijs te gaan werken. Ook hier geldt weer dat bij de interpretatie van deze gegevens moet worden bedacht dat het aandeel pas afgestudeerden die geen baan hebben of buiten het onderwijs werken, erg klein is (zie Tabel B5). Bij de pabo-gediplomeerden gaat het om circa 7 procent en bij de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen en de ulo's om 12 procent. De omvang van het *arbeidspotentieel* is daarmee ook beperkt. Het gaat hierbij bovendien om een selectieve groep, waarin afgestudeerden uit de tekortvakken ondervertegenwoordigd zijn en culturele/creatieve vakken, lo en verzorgende vakken zijn oververtegenwoordigd.

### 3.3 Aansluiting tussen stage en werk

In hoofdstuk 2 zagen we dat beginnende leraren over het algemeen redelijk tevreden zijn over de door hen gevolgde opleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk. Afhankelijk van de specialisatie zijn er echter wel verschillen in de voorbereiding op de *onder- en bovenbouw* van het basisonderwijs en de verschillende *schooltypen* waarvoor tweedegraders worden opgeleid (havo/vwo, vmbo, mbo). Een goede aansluiting tussen stage- en werkplek is dan ook van groot belang. In deze paragraaf gaan we hier verder op in.

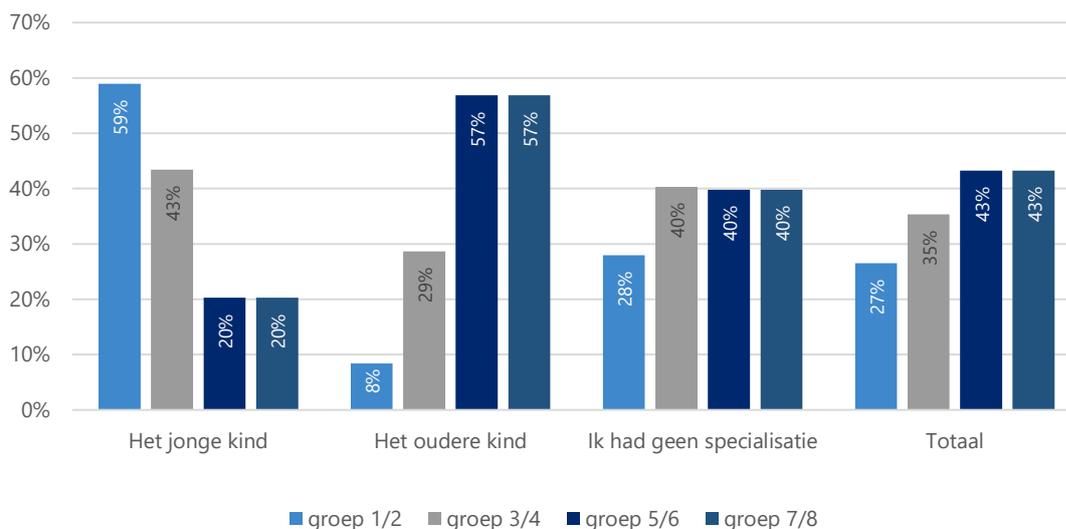
#### *Specialisatie op de pabo*

Van de pabo-gediplomeerden heeft 28 procent een specialisatie gedaan gericht op het *jonge kind* en iets meer dan 50 procent de specialisatie gericht op het *oudere kind*. De rest (16%) had geen specialisatie of heeft een ander soort eindopdracht gedaan. Daarbij valt op dat vrouwen (32%) veel vaker hebben gekozen voor de specialisatie gericht op het jonge kind dan mannen (12%). Mannen kiezen daarentegen weer vaker voor de specialisatie 'het oudere kind' dan vrouwen (71% vs. 47%).

Kijken we naar de groepen waar pas afgestudeerden lesgeven, dan zien we grote verschillen naar afstudeerrichting (zie Figuur 3.9). Starters die de specialisatie hebben gedaan gericht op het *jonge kind* geven logischerwijs vaak in groep 1/2 les en starters die de specialisatie hebben gedaan gericht op het oudere kind in groep 5 t/m 8 (zie figuur 3.9). Er is echter ook een deel dat in andere groepen lesgeeft. Dit zien we bij allebei de specialisaties. Al met al kunnen we ook in 2023 concluderen dat het 'werkveld' voor de meeste pabo-gediplomeerden in het verlengde ligt van hun afstudeerspecialisatie. De pabo-gediplomeerden die geen afstudeerspecialisatie hebben gedaan, zijn meer gelijk verdeeld over de groepen. Ook dat komt overeen met de resultaten van eerdere jaren.



Figuur 3.9 Pabo: aansluiting tussen specialisatie en groep waarin lesgegeven wordt (%)\*



\* Respondenten konden meerdere groepen aanvinken. De percentages tellen daardoor niet op tot 100%.

### Specialisatie bij de tweedegraadsopleidingen

Voor afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen geldt iets soortgelijks als voor de pabogediplomeerden. De voorbereiding op het werkveld hangt ook bij hen nauw samen met de gekozen afstudeerrichting en specialisatie. De eindstage vormt daarbij de laatste schakel tussen de opleiding en het beroep.

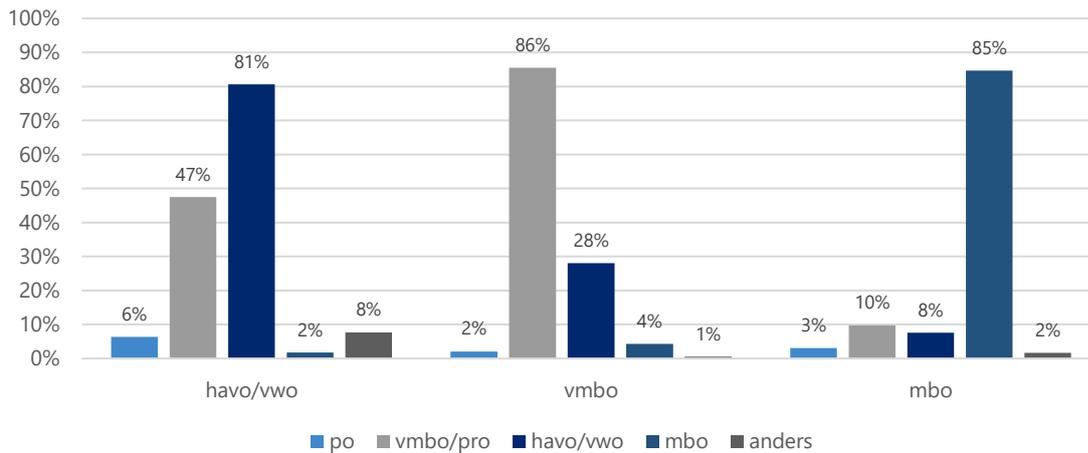
De tevredenheid over de voorbereiding op het lesgeven in vmbo, mbo en havo/vwo hangt sterk samen met het onderwijsniveau waarin ze hun eindstage gelopen hebben, zo hebben we in paragraaf 2.2 gezien. In dit verband is het positief te noemen dat beginnende leraren in veel gevallen starten in het onderwijsniveau waar zij hun eindstage hebben gelopen (zie figuur 3.10). Van de afgestudeerden die stage in het vmbo liepen, is 86 procent in het vmbo gaan werken en 28 procent geeft (ook) les in (de onderbouw van) havo/vwo. Van de afgestudeerden die hun eindstage in havo/vwo hebben gedaan, blijkt dat 81 procent daar is gestart met werken en 53 procent (ook) in het vmbo werkt. Van de afgestudeerden die hun eindstage in het mbo hebben gedaan, is 85 procent daar ook gaan werken, en werkt 10 procent (ook) in het vmbo. In voorgaande jaren was dit niet anders. Al met al kunnen we dan ook concluderen dat de stageplek nauw aansluit bij het werkveld waar startende leraren gaan lesgeven.

Dit laatste geldt overigens ook voor degenen die een universitaire lerarenopleiding hebben gedaan: 90 procent geeft een half jaar na afstuderen les in havo/vwo. Daarnaast geeft 16 procent (ook) les in het vmbo.

Op grond van deze gegevens kunnen we concluderen dat de eindstage een belangrijke schakel vormt bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Pas afgestudeerden kiezen er in meerderheid voor om in het werkveld te gaan werken waar zij hun stage hebben gelopen en waarop zij goed zijn voorbereid.



Figuur 3.10 Tweedegraders: aansluiting tussen stageplek en werkveld (%)



### Academische pabo

Sinds 2008 zijn verspreid over het land diverse academische pabo's gestart die zorgen voor meer universitair opgeleide leraren in het primair onderwijs. Het gaat hierbij om verschillende varianten, zoals ALPO (waarbij de pabo wordt gecombineerd met een universitaire opleiding), PWPO (universitaire bachelor leidend tot bevoegdheid po) en EMPO (universitaire master leidend tot bevoegdheid po). Het aantal afgestudeerden van deze pabo's is vooralsnog echter beperkt. Van de pabo-gediplomeerden uit 2022 heeft (naar eigen zeggen) 8 procent een academische pabo gedaan. Een klein deel hiervan (11%) vervult, door z'n academische achtergrond, een andere rol (structureel dan wel incidenteel) op school dan collega's. Het merendeel (62%) doet dat niet, maar geeft aan dit eigenlijk wel te willen. De rest (28%) vervult geen andere rol en heeft daar ook geen behoefte aan. Bij ongewijzigd beleid, zal deze situatie niet snel zal veranderen, zo blijkt uit de enquête. De meeste scholen hebben géén beleid voor (de inzet van) leraren met een academische achtergrond. De extra talenten van deze groep leerkrachten blijft daardoor in de praktijk vaak onbenut. In de afgelopen jaren was deze situatie soortgelijk.

## 4 Begeleiding startende leraren

De begeleiding van startende leraren is één van de speerpunten van het lerarenbeleid in Nederland. Het voornaamste doel hiervan is om (voortijdige) uitval te voorkomen en ervoor te zorgen dat starters zich snel ontwikkelen in hun vak. In de vakliteratuur wordt in dit verband wel gesproken over het versnellen van de professionele ontwikkeling. In dit hoofdstuk gaan we in op de begeleiding van startende leraren in po, vo en mbo. We baseren ons daarbij op enquêtegegevens.

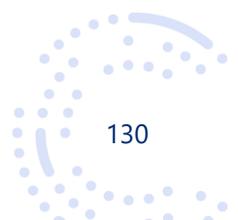
In paragraaf 4.1 brengen we allereerst in kaart hoeveel starters begeleiding krijgen en hoe die begeleiding eruitziet. Vervolgens gaan we na hoe tevreden starters zijn met de begeleiding (§ 4.2) en welke factoren bepalend zijn voor een 'goede' begeleiding (§ 4.3). We richten ons daarbij vooral op de studenten die in 2022 zijn afgestudeerd, maar presenteren daarnaast ook trendcijfers.

### 4.1 Begeleiding startende leraren

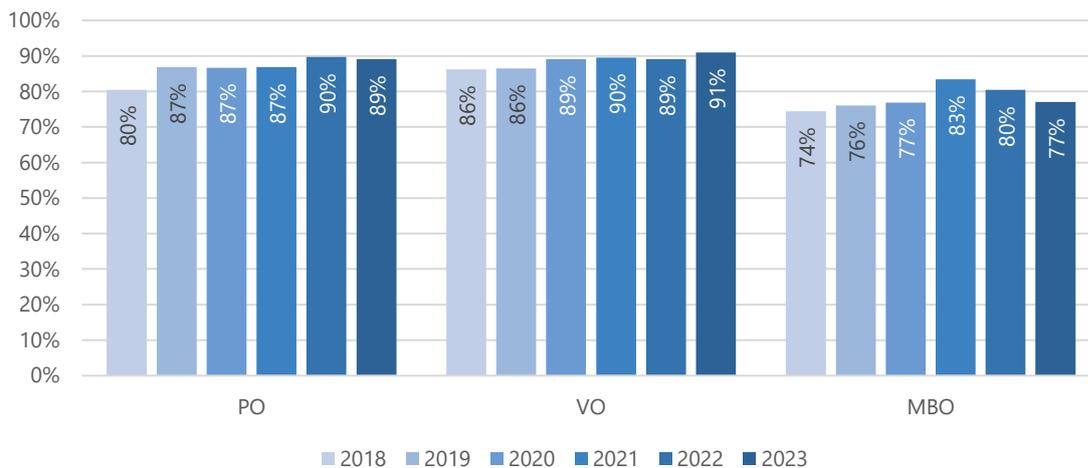
Een goede begeleiding van startende leraren is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Het helpt hen om de fijne kneepjes van het vak te leren en zich te ontwikkelen tot een vakbekwame docent. Het ministerie van OCW stimuleert scholen en besturen dan ook al langere tijd om te investeren in de begeleiding van startende leraren. De ambitie daarbij is dat alle nieuwe leraren de begeleiding krijgen die zij nodig hebben om hun werk als lid van een professioneel team te kunnen doen. Figuur 4.1 laat zien dat verreweg de meeste starters een of andere vorm van begeleiding krijgen op de werkplek. In het primair en voortgezet onderwijs gebeurt dat het vaakst. Ongeveer 90 procent van de startende leraren in po en vo krijgt begeleiding. In het mbo ligt dat aandeel met 77 procent iets lager.

Kijken we naar de ontwikkelingen in de afgelopen jaren dan valt op dat het aandeel starters dat begeleid wordt in het po de laatste jaren duidelijk is toegenomen. In 2018 kreeg 80 procent van de startende leraren in het po begeleiding, nu ongeveer 89 procent. Dit betekent een toename van 9%-punt. In het voortgezet onderwijs is het aandeel starters dat begeleid wordt de laatste jaren ook toegenomen (van 86% in 2018 naar 91% in 2023). In het mbo ligt het begeleidingspercentage wat lager dan in po en vo, en zien we de laatste jaren een daling van het begeleidingspercentage (zie Figuur 4.1).

Uit nadere analyses blijkt dat de begeleiding van startende leraren in het vo relatief vaak *actief is aangeboden* door de school (zie Tabel B21). Dit geldt voor 51 procent van de starters in het vo. In het po en het mbo ligt dit aandeel lager. Hier is aan respectievelijk 45 en 32 procent van de startende leraren begeleiding (actief) aangeboden. Het aandeel starters dat begeleiding kreeg als men daarom vroeg, ligt in het po juist hoger dan in het vo. In eerdere jaren was dit ook het geval. Dit laatste bevestigt dat in het vo wat vaker sprake is van een *gericht begeleidingsaanbod*, dan in po en mbo.



Figuur 4.1 Begeleiding beginnende leraren, naar sector en peiljaar (%)



Los van deze sectorale verschillen, is er ook een verschil in begeleiding tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Dit geldt vooral voor het po en vo. Van de starters die op een opleidingsschool zijn gaan werken, heeft in po en vo 92 procent begeleiding gekregen op de werkplek. Onder degenen op een niet-opleidingsschool ligt dit aandeel (met resp. 87 en 86%) iets lager. In het mbo zien we geen duidelijk verschil.

#### *Begeleidingsactiviteiten*

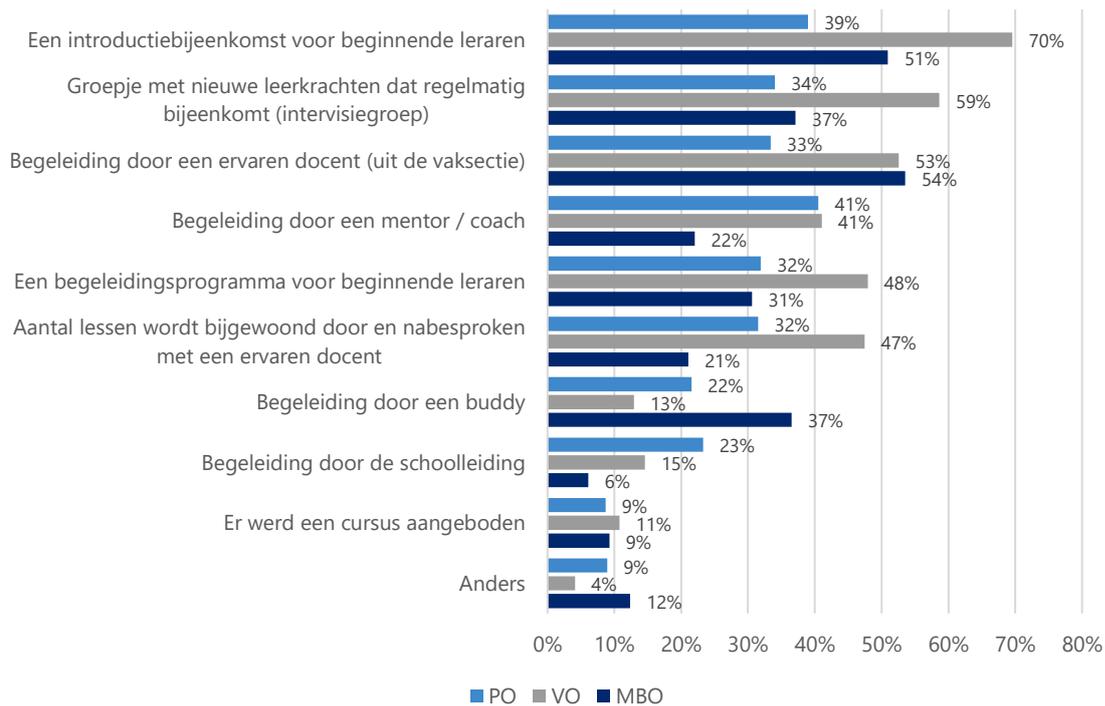
Uit eerder onderzoek is bekend dat niet alle begeleidingsactiviteiten even effectief zijn. Sommige activiteiten hebben meer impact dan andere. In de enquête is daarom gevraagd hoe de begeleiding is georganiseerd en welke onderwerpen daarbij aan bod zijn gekomen. Net als vorig jaar, nemen startende leraren vaak deel aan een introductiebijeenkomst en worden zij ook vaak begeleid door een ervaren leraar en/of mentor/coach (zie Figuur 4.2). Daarnaast nemen starters in het vo ook regelmatig deel aan een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren en intervisiegroepen. In het po en mbo gebeurt dat minder. Verder worden in het vo relatief vaak lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren docent. De begeleiding in het vo wijkt hiermee in positieve zin af van die in po en mbo. Het gemiddeld *aantal begeleidingsactiviteiten* waar startende leraren aan deelnemen, ligt in het vo dan ook hoger dan in de andere sectoren. Dit is een belangrijk aanwijzing dat in het vo vaker sprake is van een begeleidingsarrangement of -pakket, bestaande uit meerdere onderdelen.

De sectorale verschillen in het aantal begeleidingsactiviteiten zijn overigens niet nieuw. In de afgelopen jaren lag het gemiddelde in het vo ook telkenmale hoger dan in het po en mbo. Het beeld is wat dat betreft vrij stabiel.

De *begeleiding door een buddy* komt vooralsnog weinig voor, vooral in het po en vo. In het po is 22 procent van de beginnende leraren door een buddy begeleid en in het vo 13 procent. In het mbo komt deze vorm van begeleiding wat vaker voor (37%), maar ook daar gaat het vooralsnog om een beperkte groep.



Figuur 4.2 Organisatie van de begeleiding, naar sector (%)\*



\* Meer antwoorden mogelijk | selectie startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

Uit trendcijfers blijkt dat de *aard van de begeleiding* de laatste jaren niet wezenlijk is veranderd (zie Tabel B22). Dit geldt voor alle drie de sectoren. Het enige dat opvalt, betreft de schommeling in het aandeel starters dat begeleid wordt door een ervaren leraar/docent. Dit aandeel loopt van jaar op jaar wat uiteen. Verder valt op dat in het po de laatste jaren wat vaker wordt deelgenomen aan een introductieprogramma dan in het verleden. Dit bevestigt dat de begeleiding van startende leraren in het po de laatste jaren serieuzer ter hand wordt genomen.

Nadere analyses tonen verder dat de begeleiding van startende leraren ook tussen scholen verschilt. Starters die op een opleidingsschool werken, nemen vaker deel aan begeleidingsprogramma's en intervisiegroepen en worden ook vaker begeleid door een mentor/coach dan starters op niet-opleidingsscholen. Deze verschillen zien we vooral in po en vo.<sup>45</sup> In het mbo zijn de verschillen kleiner.

### *Inhoud van de begeleiding*

Kijken we naar de onderwerpen die tijdens de begeleiding aan bod komen, dan zien we geen noemenswaardige verschillen met vorig jaar. Ook nu wordt het vaakst aandacht gegeven aan het organisatorisch reilen en zeilen op school en de omgang met leerlingen (zie Figuur 4.3). Daarnaast wordt ook regelmatig aandacht besteed aan orde houden in de klas, didactische vaardigheden en de eigen professionele ontwikkeling.

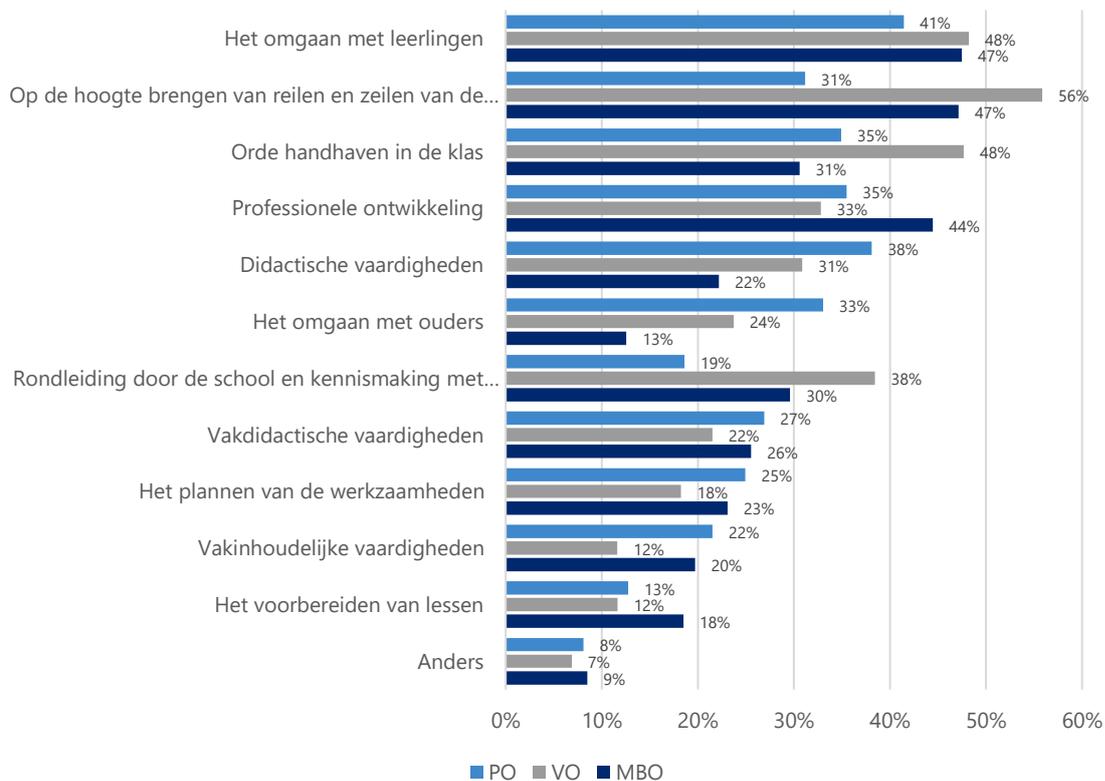
<sup>45</sup> Dit verschil blijkt uit analyse op gepoolde data van de afgelopen vier jaar (2020-2023).



Net als in eerdere jaren, verschilt de inhoudelijke focus enigszins naar sector. In het po wordt relatief vaak aandacht besteed aan de omgang met ouders en aan didactische vaardigheden. In het vo wordt relatief vaak aandacht besteed aan de omgang met leerlingen, orde houden in de klas en het reilen en zeilen op school, en in het mbo aan vakinhoudelijke en -didactische vaardigheden en de 'eigen' professionele ontwikkeling. Dit betekent dat niet alleen het aandeel starters dat begeleid wordt verschilt, maar ook de begeleiding qua vorm en inhoud verschilt. In het vo is daarbij vaker sprake van een meer uitgewerkt 'begeleidingspakket'. Het *gemiddeld aantal onderwerpen* dat in het vo aan bod komt, ligt de afgelopen jaren stevast wat hoger dan in het po en mbo.

De inhoud van de begeleiding verschilt opmerkelijk genoeg niet tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Startende leraren die op een opleidingsschool werken, worden wel vaker en intensiever begeleid dan starters op niet-opleidingsscholen, maar de inhoudelijke focus verschilt niet. Dit geldt voor alle drie de sectoren en zagen we ook in eerdere jaren.

Figuur 4.3 Inhoud van de begeleiding, naar sector (%)\*



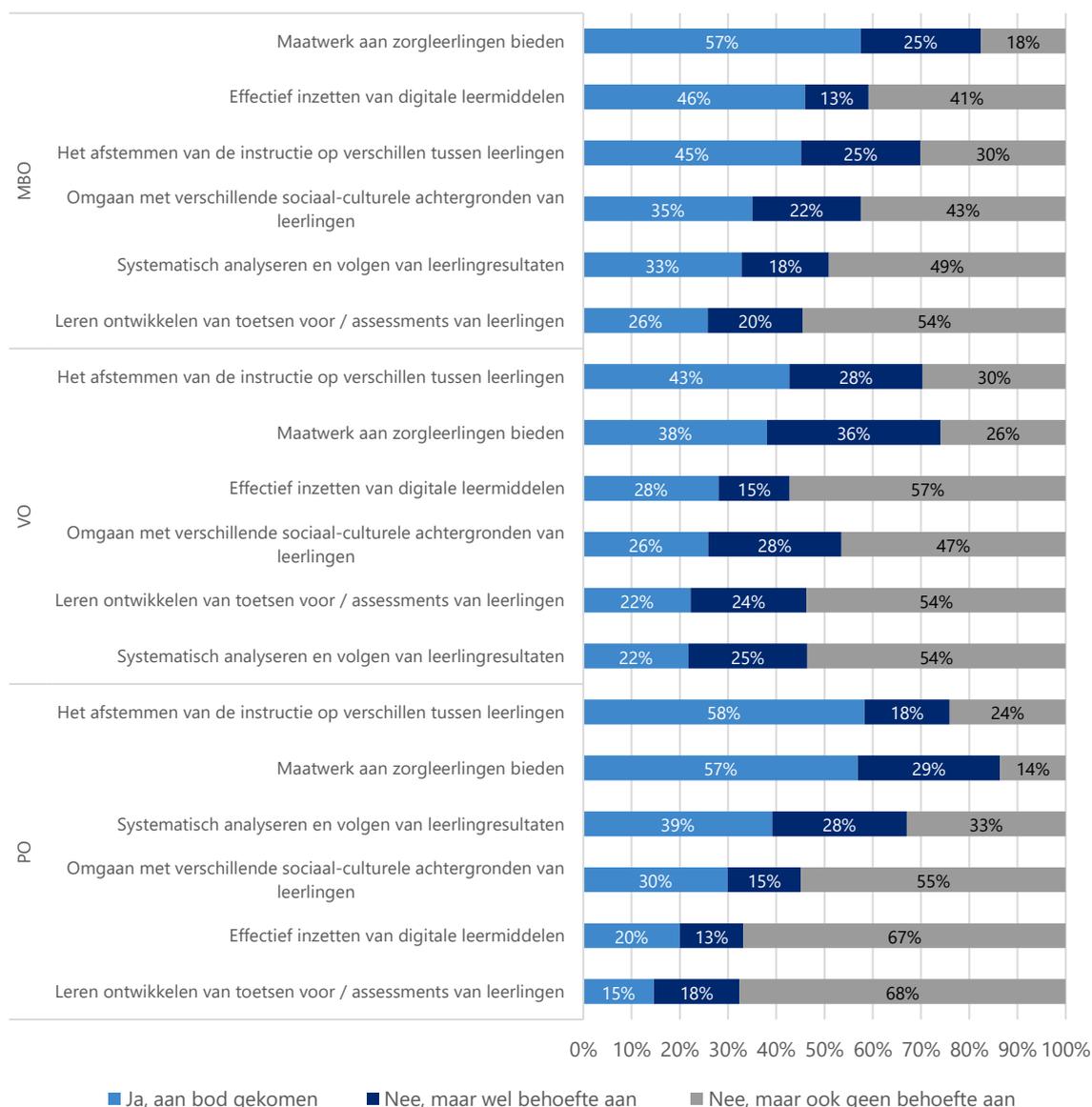
\* Meer antwoorden mogelijk | selectie startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding op de werkplek, is in de enquête ook gevraagd of een aantal specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen en zo niet, of men daar behoefte aan had. Het gaat daarbij onder meer om het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden van maatwerk en het inzetten van digitale leermiddelen. Figuur 4.4 laat zien dat in alle drie de sectoren aandacht wordt besteed aan het bieden van *maatwerk aan zorgleerlingen* en het *afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen*.

In het po gebeurt dit iets vaker dan in het vo en mbo, maar in alle drie de sectoren zijn dit de thema's waar veel aandacht naar uitgaat. In het po wordt daarnaast ook regelmatig aandacht besteed aan het systematisch analyseren en volgen van leerling-resultaten. In het vo gebeurt dat minder en wordt verhoudingsgewijs vaak aandacht besteed aan het effectief inzetten van digitale leermiddelen. In eerdere jaren was dit ook het geval. Het beeld over de inhoud van de begeleiding toont wat dit betreft geen grote veranderingen.

Kijken we naar de leerbehoeften, dan valt op dat er in alle drie de sectoren behoefte is aan begeleiding bij het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. Dit geldt vooral voor de starters in het vo. Circa 36 procent van hen heeft behoefte aan begeleiding op dit terrein. In het po en mbo ligt dit aandeel (met 29 en 25%) wat lager. Vergeleken met vorig jaar is er op dit punt weinig veranderd.

Figuur 4.4 Aandacht voor specifieke onderwerpen , naar sector (%)

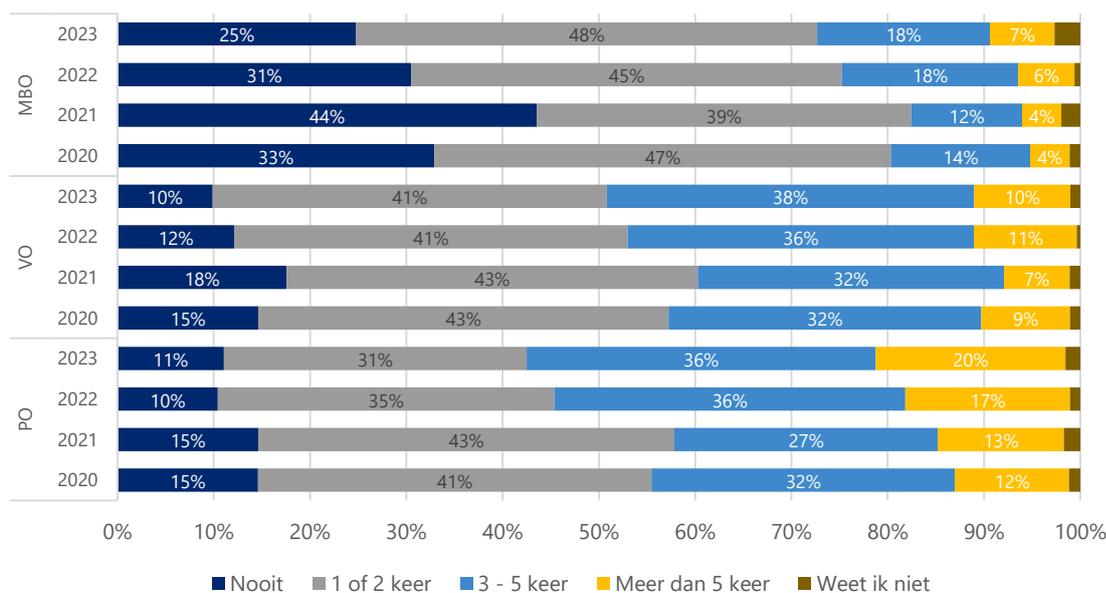


### Lesobservatie en feedback

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van docenten<sup>46</sup>. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Een ruime meerderheid van de beginnende leraren geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 4.5). Dit geldt in het bijzonder voor de starters in het primair en voortgezet onderwijs. Bij bijna 90 procent van de starters in po en vo zijn lessen geobserveerd. In het mbo gebeurde dat bij 72 procent van de startende leraren. Het aandeel starters waarbij lessen zijn geobserveerd, ligt hiermee in het mbo weliswaar hoger dan in 2021, maar een stuk lager dan in po en vo.

Uit de figuur blijkt verder dat in po en vo steeds vaker meerdere keren lessen zijn geobserveerd. In 2021 werd bij 43% van de starters 1 of 2 keer een les geobserveerd. In 2023 ligt dat aandeel lager en is de groep waarvan ten minste 3 keer een les is geobserveerd groter. Dit wijst op een intensievere vorm van begeleiding. De starters waarbij één of meer lessen zijn geobserveerd, hebben praktisch allemaal feedback en/of gerichte coaching gekregen.

Figuur 4.5 Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach (%)



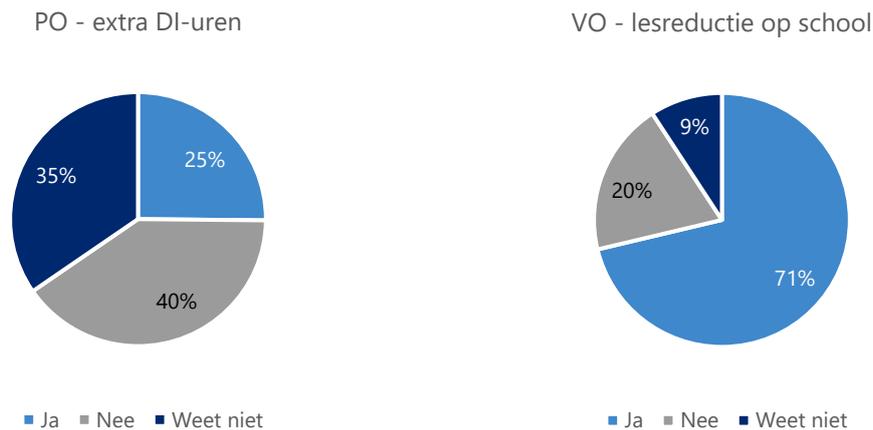
### Reductie van de lestaak

De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt is soms zwaar. Startende leraren staan opeens alleen voor een klas en zijn verantwoordelijk voor de leerprestaties van hun leerlingen. Om de overgang soepel te laten verlopen is in de CAO-PO afgesproken dat startende leraren recht hebben op een bijzonder duurzaamheidsbudget van 40 uur per jaar. In het vo hebben starters recht op een reductie van het aantal lessen. Uit de enquête blijkt dat een kwart van de starters in het po extra DI-uren heeft gekregen op de school waar men werkt (zie Figuur 4.6)<sup>47</sup>. De rest heeft die uren niet gekregen (40%) of weet het niet (35%). Dit beeld komt in grote lijnen overeen met dat van vorig jaar.

<sup>46</sup> OECD (2020) TALIS 2018 Results. Teachers and school leaders as values professionals. Parijs.

<sup>47</sup> Starters werkzaam op een opleidingsschool hebben iets vaker DI-uren gekregen dan starters die op een niet-opleidingsschool werken (27% vs. 20%).

In het vo is het beeld gunstiger. Ongeveer 71 procent van de starters in het vo krijgt een reductie van het aantal lessen op de school waar men werkt. Daarnaast geeft 43 procent van de startende leraren in het vo aan dat zij meer voorbereidingstijd krijgen voor hun lessen dan meer ervaren docenten. In het po krijgt 27 procent dat en in het mbo 35 procent. Vergeleken met voorgaande jaren is er op dit vlak weinig veranderd; ook toen kregen de starters in het vo vaker meer voorbereidingstijd dan collega's in het po en mbo.



Figuur 4.6 Lesreductie en extra DI-uren (%)

#### *Stellingen over de begeleiding en ondersteuning op school*

Om een gedetailleerd beeld te krijgen van de begeleiding van startende leraren, is in de enquête ook een aantal stellingen opgenomen. Daaruit blijkt dat de meeste starters hulp krijgen van collega's om hun weg te vinden als leraar en met name in het po ook de schoolleiding vaak helpt als starters problemen ondervinden (zie Figuur 4.7). Verder geeft een meerderheid van de starters in po en vo aan dat de begeleiding past bij hun leerbehoeften (56%) en zij voldoende informatie krijgen over hoe het hen vergaat als leraar (52/56%). In het mbo ligt het aandeel starters dat 'passende' begeleiding krijgt wat lager (52%).

Ondanks de positieve signalen, is er ook een schaduwzijde. Circa 47 procent van de beginnende leraren geeft aan dat ze alles op eigen initiatief moeten ontdekken en 42 procent geeft aan dat ze goede begeleiding krijgen bij het geven van de lessen. De rest van de starters krijgt die niet of heeft geen uitgesproken mening over de ondersteuning en begeleiding. Daarbij valt op dat het mbo (net als in eerdere jaren) duidelijk lager scoort dan het primair en voortgezet onderwijs. Starters in het vo oordelen het meest positief over de begeleiding. Circa 61 procent van hen geeft aan dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren en 42 procent geeft aan dat ze 'goede' ondersteuning en begeleiding krijgen bij het lesgeven. Vooral in het mbo liggen deze percentages lager en moet 54 procent alles op eigen initiatief ontdekken.





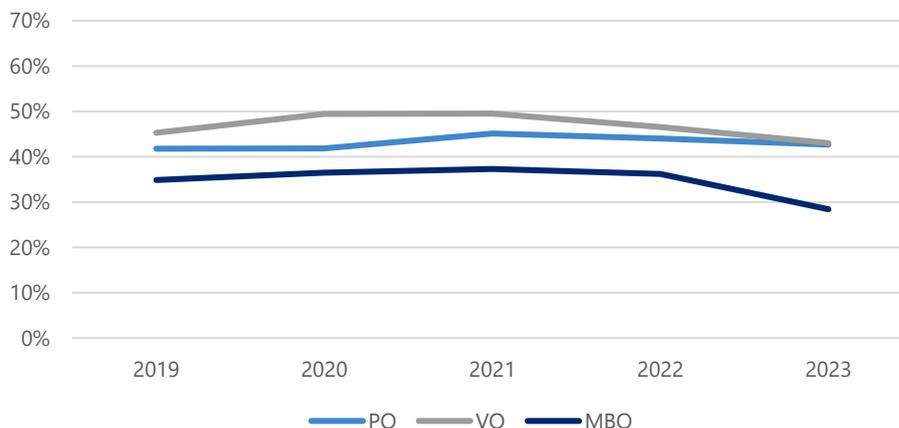
Verder blijkt dat nog maar een klein deel van de scholen en instellingen een *begeleidingsprogramma* heeft voor beginnende leraren (Figuur 4.7). In het vo geeft 42 procent van de startende leraren aan dat de school een uitgewerkt programma heeft voor beginnende docenten, in po en mbo ligt dit aandeel, net als vorig jaar, een stuk lager (resp. 22 en 26%). Dit betekent dat de begeleiding in de praktijk sterk varieert en sommige starters veel begeleiding krijgen en anderen weinig.

Figuur 4.7 Aandeel beginnende leraren dat het (helemaal) eens is met de volgende stellingen (%)



Uit trendcijfers blijkt dat het aandeel starters dat goed begeleid wordt, de laatste jaren in het vo en mbo iets is gedaald (zie Figuur 4.8). In 2021 gaf 50 procent van de startende leraren in het vo aan dat zij goede ondersteuning en begeleiding kregen bij het lesgeven. In 2023 is 43 procent die mening toegedaan. Anders dan in het primair onderwijs staat de *kwaliteit van de begeleiding* in vo en mbo dus wat onder druk.

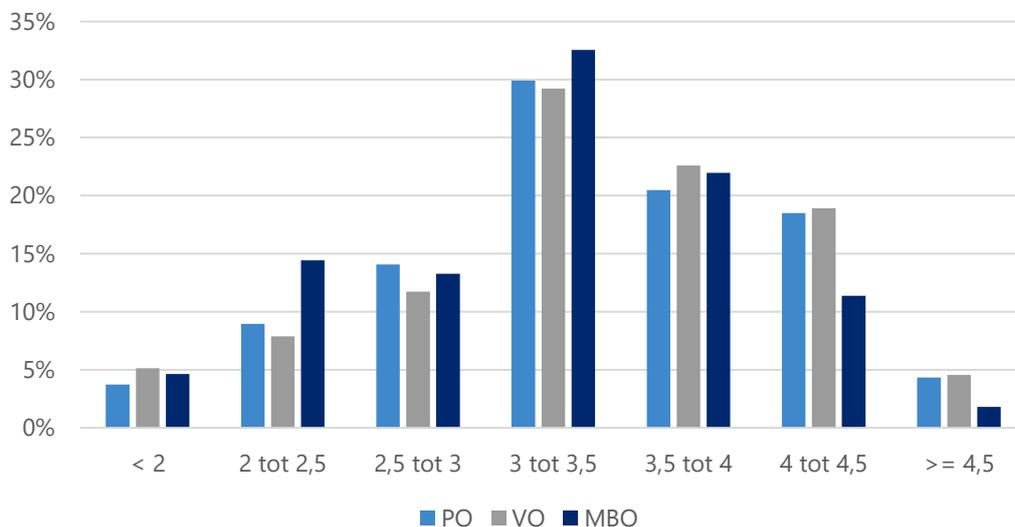
Figuur 4.8 Aandeel beginnende leraren dat (naar eigen zeggen) goede ondersteuning en begeleiding krijgt bij het geven van de lessen (%)



Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van startende leraren onderling sterk correleren en kunnen worden samengevoegd tot een meetschaal die inzicht geeft in de *begeleidingsintensiteit*. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,3, hetgeen als redelijk getypeerd kan worden. Uit trendcijfers blijkt dat de begeleidingsintensiteit in po en vo systematisch hoger is dan in het mbo. Dit bevestigt het beeld dat startende leraren hier beter begeleid worden, al moet daarbij wel worden opgemerkt dat achter de gemiddelde schaalscores een aanzienlijke variatie schuilgaat (zie Figuur 4.9).

In alle drie de sectoren is er een grote variatie in de begeleidingsintensiteit van starters, waarbij er met name in po en vo een aanzienlijke groep is met hoge scores ( $\geq 4,0$ ). In het mbo zijn er verhoudingsgewijs meer starters met een lage of gemiddelde score ( $< 3,5$ ), hetgeen bevestigt dat de begeleiding daar minder intensief is.

Figuur 4.9 Frequentieverdeling begeleidingsintensiteit, naar sector (% o.b.v. schaalscores)



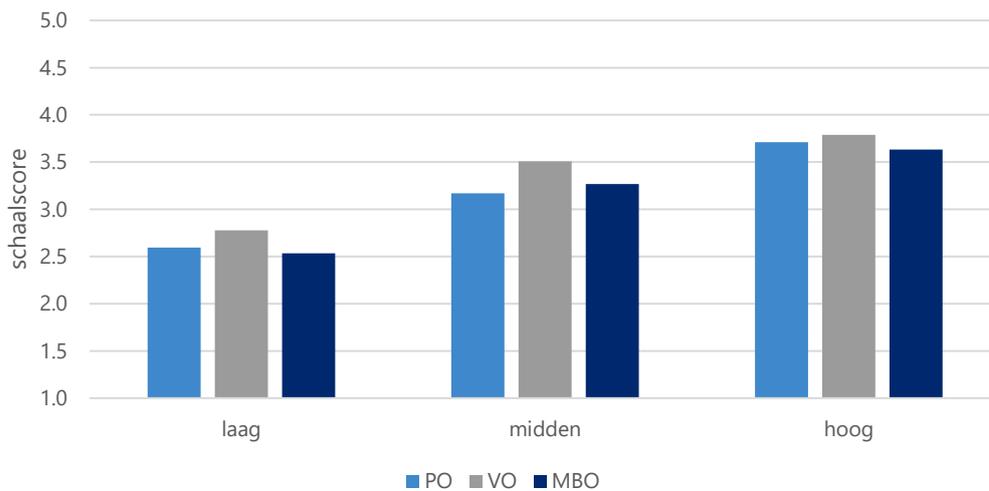
Uit variantieanalyse blijkt verder dat de begeleidingsintensiteit nauw samenhangt met het *werkklimaat* op school en meer in het bijzonder met de *samenwerking in het team*<sup>48</sup>. Een goede samenwerking gaat, net als in eerdere jaren, samen met een meer intensieve begeleiding. Tussen starters die positief oordelen over de samenwerking en starters die daar negatief over oordelen, bedraagt het verschil in begeleidingsintensiteit ruim één punt (zie Figuur 4.10). Regressieanalyses bevestigen dit beeld en laten zien dat *samenwerking en wederzijdse steun* verreweg de belangrijkste voorspellers zijn voor de begeleidingsintensiteit. Daarnaast spelen ook het *type dienstverband* en de *schoolorganisatie* een bescheiden rol, met name in po en vo. Voor starters met een (kort) tijdelijk dienstverband ligt de begeleidingsintensiteit significant lager dan voor starters met een langdurig contract. En hetzelfde geldt voor starters in het po met een kleine deeltijdbaan. Daarnaast blijkt dat de begeleidingsintensiteit op opleidingsscholen hoger is dan op niet-opleidingsscholen. Dit geldt voor alle drie de sectoren<sup>49</sup>.

<sup>48</sup> In de enquête is een serie stellingen opgenomen over het werkklimaat op school (zie Tabel B29). Deze stellingen vormen samen een goede meetschaal voor de *samenwerking in het team*. Zie hoofdstuk 5 voor een nadere uitleg.

<sup>49</sup> Voor de regressieanalyses is gebruik gemaakt van een gepoolde dataset met gegevens van 2020 t/m 2023.



Figuur 4.10 Gemiddelde begeleidingsintensiteit, naar sector en oordeel over werkklimaat (L, M, H)



## 4.2 Tevredenheid over de begeleiding

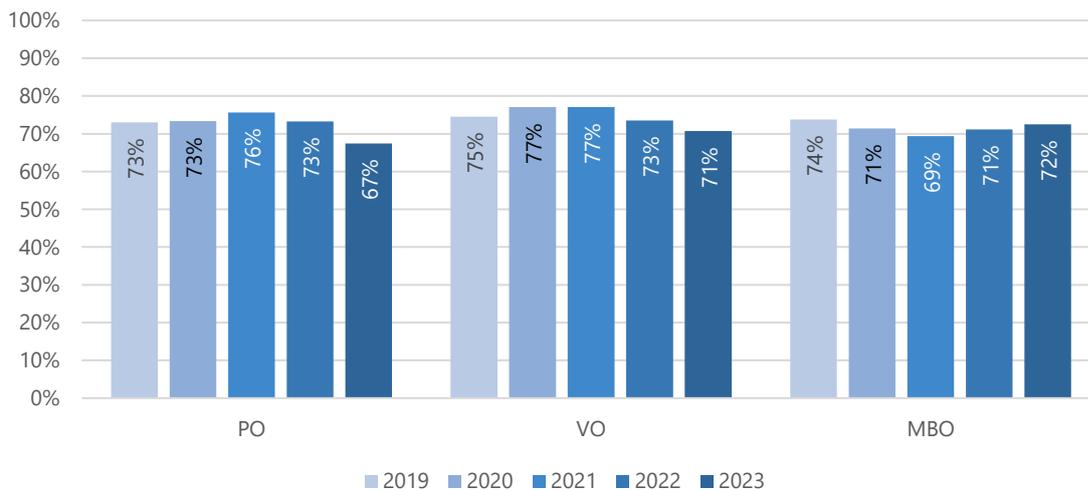
De begeleiding van startende leraren toont aanzienlijke verschillen, zo hebben we hiervoor gezien. Sommige starters worden niet of nauwelijks begeleid en anderen juist heel intensief. Dit verschil in begeleiding zien we ook terug in de tevredenheid. De meeste starters die begeleiding hebben gekregen, zijn daarover tevreden of zeer tevreden. Dit geldt voor alle drie de sectoren (zie Figuur 4.11). Bijna 70 procent van de beginnende leraren is (zeer) tevreden over de ondersteuning en begeleiding vanuit de school. Opmerkelijk daarbij is wel dat de tevredenheid in po en vo de afgelopen jaren is gedaald (van 76/77% in 2021 naar 67/71% in 2023).

Startende leraren die géén begeleiding hebben gekregen, zijn logischerwijs minder tevreden over de ondersteuning vanuit de school. Een kwart van hen is tevreden over de ondersteuning en begeleiding. De rest is ontevreden of heeft geen uitgesproken mening. Naar sector zijn er daarbij géén noemenswaardige verschillen.

Uit trendcijfers blijkt dat de tevredenheid over de begeleiding in po en vo de laatste jaren is afgenomen, terwijl die in het mbo juist is gestegen. Onduidelijk is wat de oorzaak hiervan precies is, mogelijk speelt de verminderde begeleidingsintensiteit een rol. Uit regressieanalyse blijkt dat naarmate starters intensiever worden begeleid, zij meer tevreden zijn over de ondersteuning en begeleiding op school. De (beperkte) daling van de begeleidingsintensiteit verklaart daarmee in elk geval een deel van de verminderde tevredenheid in po en vo. Daarnaast spelen vermoedelijk ook andere factoren een rol.



Figuur 4.11 Tevredenheid met de begeleiding en ondersteuning vanuit de school, naar sector (%)\*



\* Startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

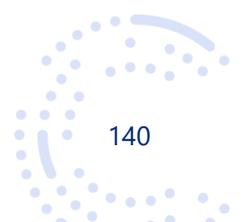
### 4.3 Elementen van goede begeleiding

In de afgelopen jaren is vanuit de sectorfondsen veel aandacht besteed aan de begeleiding van startende leraren. In het vo is daarbij vaak gebruik gemaakt van een inductie-arrangement ontwikkeld door de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), dat bestaat uit vier elementen: (1) vermindering van werkdruk, (2) facilitering van activiteiten waarmee beginnende leraren bekend worden met de regels en het beleid van de school, (3) stimulering van professionele ontwikkeling en (4) begeleiding in de klas.

Op basis van gegevens uit de loopbaanmonitor is onderzocht in hoeverre deze elementen bepalend zijn voor de kwaliteit van de begeleiding, vanuit het perspectief van starters. Daarbij is gebruik gemaakt van regressieanalyse. Uit de analyse blijkt dat een *'goede' ondersteuning en begeleiding* bij het lesgeven, bestaat uit een aantal verschillende onderdelen. De belangrijkste daarvan zijn:

- Voldoende informatie over hoe het de starter vergaat als leraar;
- Extra voorbereidingstijd voor de lessen;
- Begeleiding door een ervaren docent of mentor/coach;
- Lesobservatie en feedback;
- Aandacht voor diverse inhoudelijke onderwerpen, zoals: didactische vaardigheden, het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen, het systematisch analyseren en volgen van leerresultaten en het omgaan met verschillende sociaal-culturele achtergronden van leerlingen.

Alles bij elkaar verklaren deze elementen bijna 40 procent van de variantie in de gepercipieerde kwaliteit van de begeleiding. Naar sector zien we hierbij beperkte verschillen wat betreft de inhoudelijke aandachtspunten. Het algemene beeld is in alle drie de sectoren gelijk. Dit betekent dat een *begeleidingspakket* dat bestaat uit bovenstaande onderdelen in de praktijk het beste werkt. Startende leraren oordelen positiever over de ondersteuning en begeleiding bij de lessen indien deze elementen onderdeel uitmaken van het begeleidingspakket.





Op basis van voorgaande analyses kunnen we concluderen dat de begeleiding van startende leraren sterk verschilt. Sommige starters worden niet of nauwelijks begeleid en anderen zeer intensief. Kijken we naar bovenstaande onderdelen van een goede begeleiding, dan is er in alle drie de sectoren nog ruimte voor verbetering. In het po gaat het dan vooral om extra voorbereidingstijd voor de lessen en meer aandacht voor het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen en differentiatievaardigheden. In het vo wordt al wel vaker gebruik gemaakt van begeleidingsprogramma's, maar zou meer aandacht kunnen worden besteed aan differentiatievaardigheden, didactische vaardigheden en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. In het mbo zou aan starters (vaker) extra voorbereidingstijd kunnen worden geboden en (meer) aandacht kunnen worden besteed aan didactische vaardigheden en het afstemmen van de instructie op verschillen tussen studenten. Daarnaast zouden in het mbo ook vaker lessen kunnen worden bijgewoond en nabesproken met een ervaren docent.



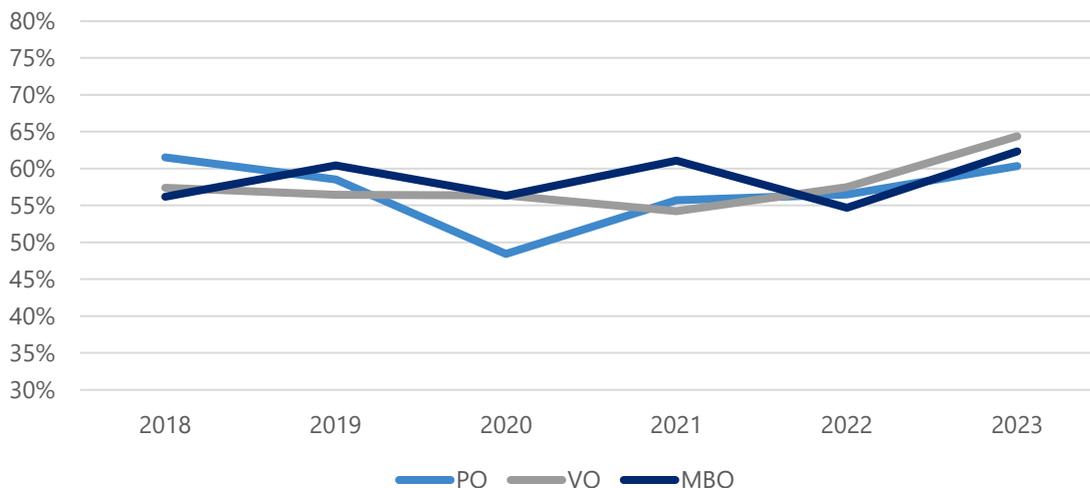
## 5 Werkbeleving van startende leraren

Dat de werkdruk hoog is in het onderwijs, is algemeen bekend. Maar hoe ervaren de startende leraren dat? Is de baan in het onderwijs echt wat ze ervan verwacht hadden? Hoe zelfverzekerd voelen ze zich voor de klas? En: hoeveel startende leraren zijn op zoek naar een andere baan? In dit hoofdstuk kijken we naar verschillende aspecten van de werkbeleving van startende leraren.

### 5.1 Werkdruk en werktevredenheid

Ruim 60 procent van de beginnende leraren in po, vo en mbo ervaart een (zeer) hoge werkdruk op hun school (Figuur 5.1). Over de jaren schommelt het percentage dat werkdruk ervaart enigszins, maar de laatste jaren zien we een duidelijke toename. Van de starters in het po ervaart 60 procent veel of zeer veel werkdruk. In 2020 (het eerste coronajaar) lag dat met 48 procent een stuk lager. In het voortgezet onderwijs is de werkdruk ook gestegen (van 54% in 2021 naar 64% in 2023), en in het mbo zien we een toename ten opzichte van vorig jaar met 7 procentpunt (van 55% naar 62%).

Figuur 5.1 Ervaren werkdruk onder beginnende leraren, naar sector (%)\*



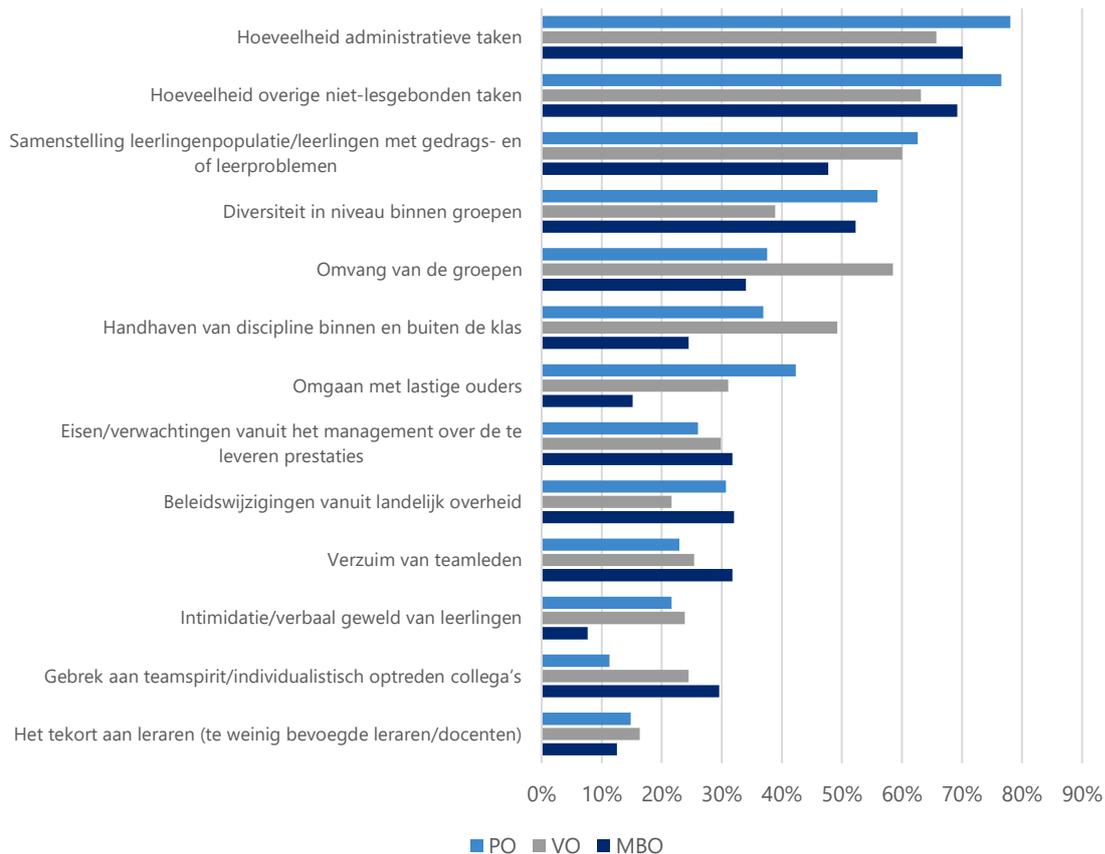
\* Aandeel startende leraren dat veel of zeer veel werkdruk ervaart | I.v.m. leesbaarheid gebruiken we een ingezoomde y-as.

De twee belangrijkste oorzaken van de hoge werkdruk zijn de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken (Figuur 5.2). Ruim 70 procent van de starters die werkdruk ervaren, noemt dit als oorzaak. Daarnaast zorgt ook de samenstelling van de leerlingpopulatie voor extra werkdruk. Dit geldt vooral voor starters in het po en vo. Verder blijkt dat niveaoverschillen in po en mbo een bron van werkdruk zijn en in het vo de omvang van de groepen en het handhaven van discipline (orde) werkdruk veroorzaakt. Het tekort aan leraren speelt, anders dan in sommige adviesrapporten staat vermeld, geen wezenlijke rol van betekenis, wat de leraren zelf betreft.



Uit trendcijfers blijkt dat de omvang van de groep in het po de laatste jaren minder vaak als stressfactor wordt genoemd. In 2020 noemde 55 procent van de starters dit als oorzaak voor werkdruk, in 2023 nog 38 procent. In het vo worden de samenstelling van de leerlingpopulatie en het handhaven van discipline steeds vaker als oorzaak van werkdruk genoemd. In 2020 en 2021 (tijdens corona) speelden deze factoren een relatief kleine rol, maar in 2023 noemt circa 60 procent dit als oorzaak voor werkdruk.

Figuur 5.2 Oorzaken van ervaren werkdruk, naar sector (%)\*



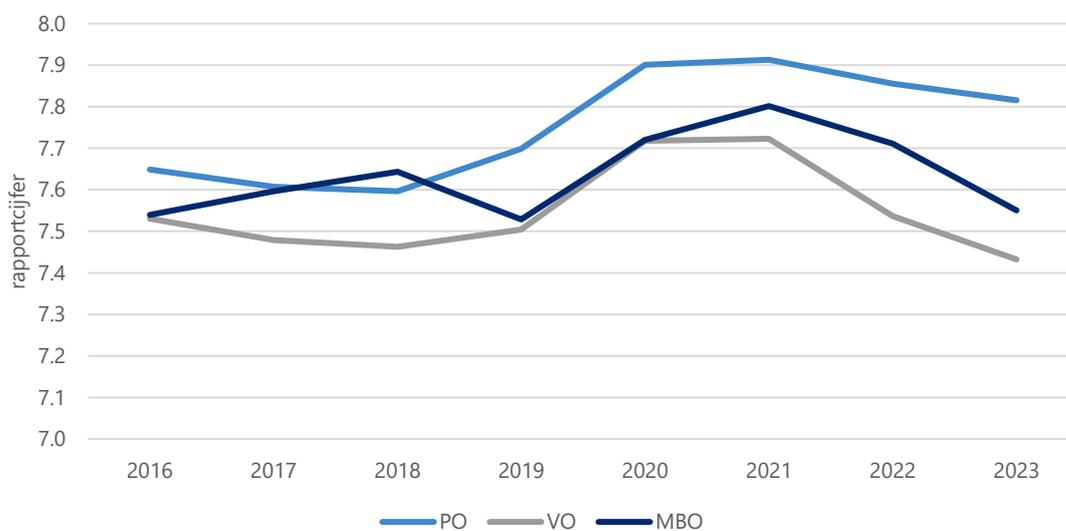
\* Selectie startende leraren die veel of zeer veel werkdruk ervaren.

### Werktevredenheid

Ondanks de hoge werkdruk, is de meerderheid van de pasafgestudeerde leraren positief over hun baan in het onderwijs (Figuur 5.3). Gevraagd naar een rapportcijfer waarden po-leraren hun baan met gemiddeld een 7,8, waar leraren in het vo een 7,4 geven en die in het mbo hun tevredenheid uitdrukken met rapportcijfer 7,6. Ten opzichte van 2021 is de werktevredenheid in alle drie de sectoren gedaald. In het vo is die daling het sterkst, van een 7,7 in 2021 naar een 7,4 in 2023.

De zojuist genoemde rapportcijfers zijn het gemiddelde van de rapportcijfers die leraren geven voor de inhoud van hun baan, de organisatie waar ze werken en het werken in het onderwijs in het algemeen. In de Tabel B28 in bijlage B zijn de rapportcijfers van deze onderliggende aspecten weergegeven, als ook het rapportcijfer dat leraren voor hun salaris geven. Dit laatste rapportcijfer is voornamelijk niet in het getoonde gemiddelde meegenomen, omdat het pas later in de monitor is toegevoegd en het toevoegen de vergelijking over jaren onmogelijk zou maken. De rapportcijfers laten zien dat leraren het meest tevreden zijn over de inhoud van hun baan en over het werken in het onderwijs. Deze aspecten worden met een 8 of kort daartegenaan beoordeeld. De organisatie krijgt een iets lager rapportcijfer: een 7,8 in het po, en in vo een 7,4 en in het mbo een 7,5.

Figuur 5.3 Algehele werktevredenheid onder beginnende leraren, naar sector (rapportcijfer)\*



\* I.v.m. de leesbaarheid gebruiken we een ingezoomde y-as van 7 tot 8.

Net als in eerdere jaren, blijkt dat startende leraren het meest tevreden zijn over de inhoud van hun werk (zie Tabel B28). In het po beoordelen starters de inhoud met een 8, in het vo met een 7,7 en in het mbo met een 7,8. De organisatie wordt over het algemeen iets minder beoordeeld. Dit geldt in het bijzonder voor het vo en mbo, waar starters de organisatie een 7,1 geven. In het primair onderwijs wordt de organisatie met een 7,6 duidelijk beter beoordeeld. Hierbij valt op dat de tevredenheid met de organisatie sinds 2020 en 2021 in alle drie de sectoren is afgenomen.

In de afgelopen jaren is door de overheid geïnvesteerd in het salaris van leraren in het po. Dit heeft ertoe geleid dat startende leraren nu meer tevreden zijn met hun salaris dan enkele jaren geleden (zie Tabel B28). In 2019 beoordeelden starters hun salaris met een 6,3 en in 2023 een 6,8. In het vo beoordelen startende leraren hun salaris wat lager (6,5) en in het mbo wat hoger (6,9).





In een nadere analyse is gekeken welke factoren van invloed zijn op de tevredenheid met de baan en met de organisatie waarin men werkt. Hieruit blijkt dat de tevredenheid met de *inhoud van het werk* in sterke mate wordt bepaald door de *person-job-fit* (de mate waarin het werk overeenkomt met de verwachting daarover vooraf), het bekwaamheidsgevoel van starters en de intrinsieke motivatie van starters (zie Tabel 5.1). Daarnaast hebben de samenwerking in het team en de begeleidingsintensiteit ook een positief effect op de tevredenheid met de baan. De ervaren werkdruk heeft daarentegen een (beperkt) negatief effect; naarmate starters meer werkdruk ervaren, zijn zij minder tevreden met hun baan.

De tevredenheid met de organisatie valt, zoals gezegd, lager uit dan die met de inhoud van het werk. Uit regressieanalyse blijkt dat hierbij ook andere factoren een rol spelen. Verreweg de belangrijkste determinant is de samenwerking in het team. Naarmate starters deze samenwerking beter beoordelen, zijn zij ook meer tevreden met de organisatie. Daarnaast speelt de begeleiding van startende leraren hierbij ook een belangrijke rol. Naarmate starters intensiever worden begeleid, zijn zij meer tevreden met de organisatie. De omvang van dit *begeleidingseffect* is opvallend genoeg veel groter dan het effect op baantevredenheid. Dit betekent dat de begeleiding van startende leraren vooral een gunstig effect heeft op de binding met de organisatie en minder van invloed is op de tevredenheid met de inhoud van het werk.

De door starters ervaren werkdruk heeft een dempend effect op de tevredenheid met de organisatie. Naarmate de werkdruk stijgt, neemt de tevredenheid iets af. Vermindering van de werkdruk leidt dus tot meer tevredenheid met de organisatie, al gaat het hierbij om een bescheiden effect.

Tabel 5.1 – Determinanten voor werktevredenheid in het vo (Bèta coëfficiënten)

	inhoud	organisatie	alg tevredenheid
Samenwerking	,09	,44	,29
Person-job fit	,22	,05	,23
Begeleidingsintensiteit	,09	,28	,19
Self-efficacy	,17	-	,11
Intrinsieke motivatie	,12	-	,11
Extrinsieke motivatie	-,03	-	-
Werkdruk	-,09	-,07	-,13

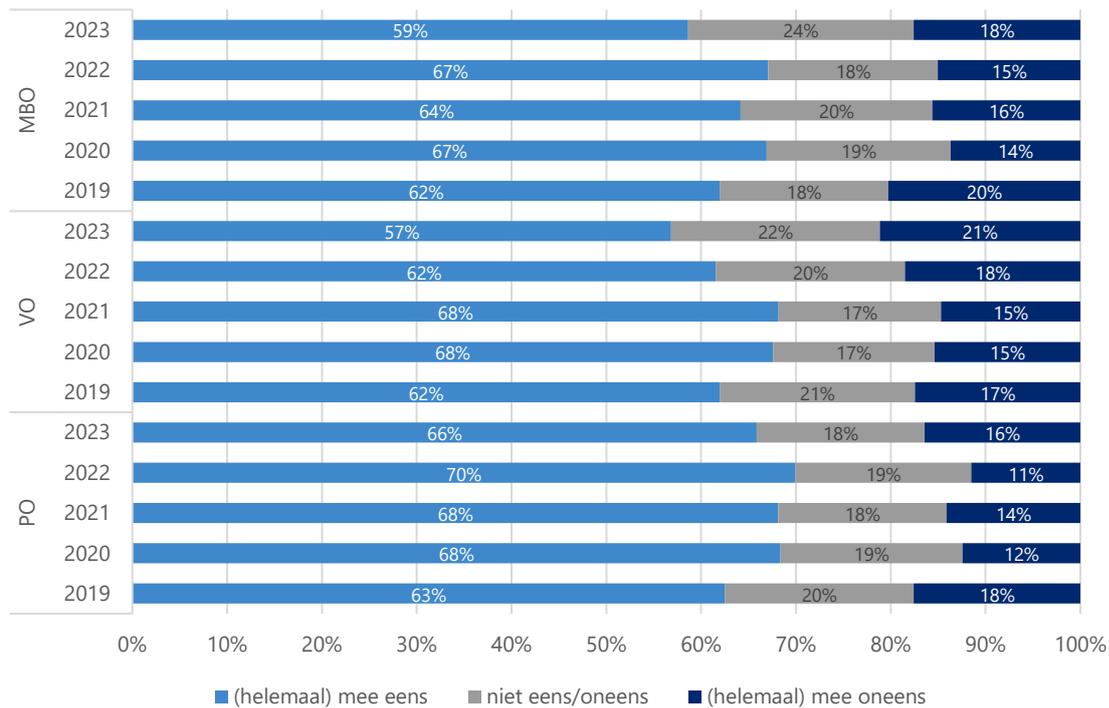
#### Aansluiting bij de verwachtingen

Net iets meer dan 60 procent van de beginnende leraren geeft aan dat het werk in het onderwijs aansluit bij hun verwachtingen. In het po ligt dit aandeel (66%) wat hoger dan in het vo (57%) en mbo (59%). Dit is in lijn met de tevredenheid over de inhoud van het werk. We zien hierbij een verschil naar type opleiding (vt/dt), waarbij voltijdopgeleide pasafgestudeerden vaker aangeven dat het werk is zoals ze het hadden verwacht. Er is géén verschil in person-job fit naar *type pabo* dat men heeft gevolgd (academisch/regulier) en naar opleidingschool of niet.

Wel valt op dat de person-job fit in alle drie de sectoren wat lager ligt dan in de afgelopen drie jaar. Vooral in het vo en mbo zien we een afname van het percentage starters waarvoor het werk aansluit bij de verwachtingen, en juist een toename van het aandeel dat de fit niet goed beoordeelt.



Figuur 5.4 Het werk in het onderwijs is zoals ik had verwacht (%)



Leraren die aangaven dat het werk niet is zoals ze hadden verwacht, konden toelichten waarom ze dat vinden. Het vaakst noemen de leraren dat ze het lesgeven in de praktijk zwaarder vinden dan verwacht. De werkdruk ligt te hoog, en dit zou mede door de grote hoeveelheid extra (administratieve) taken komen:

“De werkdruk is hoger dan verwacht. Ik ben meer bezig met opvoeden, orde houden, taakcommissies, moeilijke ouders, etc. en minder bezig met lesgeven. Lesgeven is maar een klein aspect van mijn werk.” (pabo | bo)

“Op het lesgeven word je voorbereid, op de oudergesprekken, rapporten schrijven, klaslokaalorganisatie, vergaderingen weinig. Dat leer je pas echt in de volle praktijk met een eigen klas en dat valt nog weleens tegen/is anders en meer dan verwacht.” (pabo | bo)

“Het is veel zwaarder dan ik had verwacht. Zoveel ballen tegelijk moeten hooghouden en daar soepel tussen weten te schakelen is een skill die ik nog goed onder de knie moet krijgen.” (2<sup>e</sup> graads | vo)

“Het is nog veel zwaarder dan ik dacht. Ik voel me heel erg verantwoordelijk voor mijn leerlingen, sta de hele dag aan, heb nauwelijks tot geen pauzes en maak ontzettend veel overuren. Dit lijkt echter de ziekelijke norm in het onderwijs.” (1<sup>e</sup> graads | vo)

Een ander vult nog aan:

“De taken die een docent heeft naast lesgevendende taken (en alles wat daarbij komt kijken) zijn buitenproportioneel. De verhouding taken-uren is volledige scheef. Zelfs de meest ervaren docent redt dit niet binnen betaalde tijd.” (2<sup>e</sup> graads | havo/vwo)

Ook wordt vaak aangegeven dat ze het gevoel hebben dat de opleiding ze onvoldoende heeft voorbereid:

“Het is veel uitgebreider dan je op de opleiding meekrijgt. Je leert veel meer ik de praktijk, wat begrijpelijk is. Toch mis je veel, voordat je start” (pabo | po)

“Op de opleiding leer je veel over het lesgeven maar eigenlijk niets over alle taken die daarnaast ook moeten gebeuren. Mentorschap, vergaderen, het geven van adviezen, het contact met ouders, etc.” (2<sup>e</sup> graads | vmbo)

“Belangrijke zaken zijn nooit besproken, zoals: loonstrook begrijpen, werktijdfactor, administratieve zaken, verschillen in niveaus, zorgleerlingen (ADHD, autisme etc.), mentorzaken, durven te vragen (vraagstellingen), het hoge taalniveau moeten behalen” (2<sup>e</sup> graads | vmbo-tl)

Andere veelvoorkomende redenen voor zijn: respectloze, ongemotiveerde leerlingen, een te laag salaris, weinig ondersteuning van het schoolbestuur, te lange dagen, mentaal en fysieke uitputting, klassenmanagement gaat moeizaam en de mate van zelfstandigheid ligt te hoog (voor een beginnend leraar).

“Ik werd compleet in het diepe gegooid, mentor gemaakt zonder overleg of begeleiding, ik hoefde niet eens te solliciteren. Daarnaast ging de opleiding alleen maar over vakdidactiek, en was ik pedagogisch dus waardeloos.” (1<sup>e</sup> graads | havo/vwo)

Maar een enkele keer is het werk in positieve zin niet wat een pasafgestudeerde ervan had verwacht:

“De hele opleiding heb ik met tegenzin gevolgd (zowel stage als studeren). Ik heb dan ook altijd geroepen dat ik nooit voor de klas wilde, maar wilde doorstuderen. Nu ik mijn eigen klas heb, heb ik ontdekt hoe leuk het is om voor de klas te staan!” (pabo | bo)

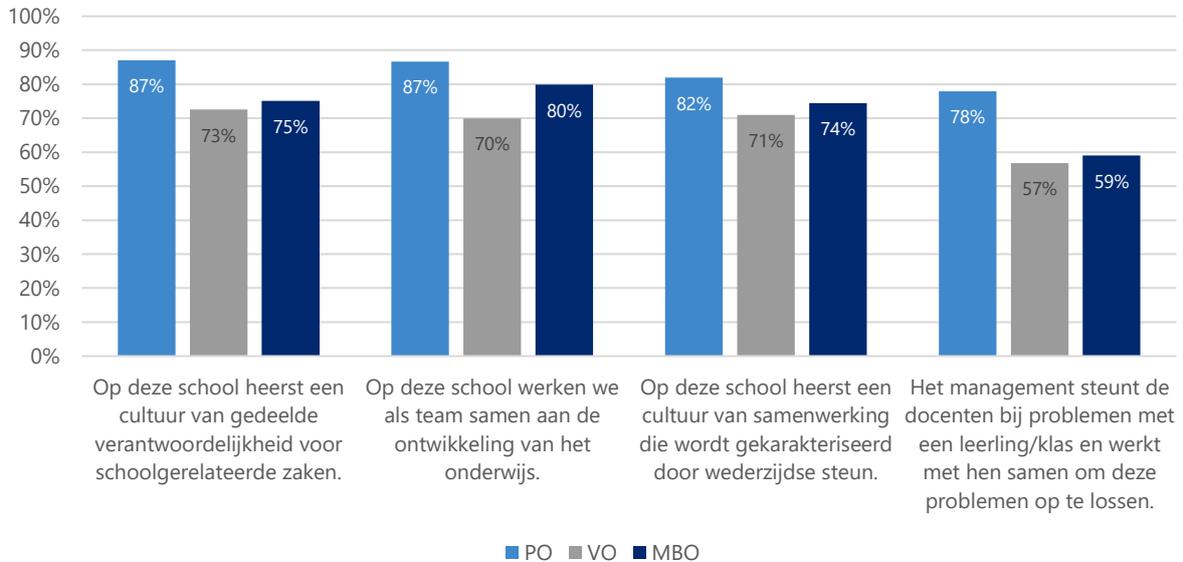
### *Opinies over het werkklimaat*

Eerder in dit hoofdstuk bleek het werkklimaat (met name rondom samenwerking binnen het team) bij te dragen aan de werktevredenheid van starters. Die samenwerking is afgemeten aan de antwoorden op vier stellingen (Figuur 5.5). Startende leraren oordelen overwegend positief over het werkklimaat: een ruime meerderheid geeft aan dat er op hun school een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid en wederzijdse steun heerst en dat er als team wordt samengewerkt aan de ontwikkeling van het onderwijs. Daarnaast geven de meeste startende leraren aan dat leraren door het management (c.q. de directie) worden gesteund bij problemen en dat er samen naar een oplossing wordt gezocht, al geldt dat beduidend vaker voor po-leraren dan voor leraren in vo en mbo. Ook op de andere aspecten scoort het po hoger dan vo en mbo, maar op dit punt zijn de verschillen het grootst.



Uit factoranalyse blijkt dat de vier stellingen over het werkklimaat samen een goede meetschaal vormen die inzicht geeft in de samenwerking binnen het team. De schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 4,0. In het po (4,2) beoordelen starters de samenwerking structureel beter dan in het vo (3,7) en mbo (3,8). Daarbij valt op dat de scores in het vo en mbo de afgelopen twee jaar zijn gedaald. Onbekend is wat de oorzaak hiervan is, maar deze terugval sluit aan bij de eerdere constatering dat de tevredenheid met de organisatie is afgenomen.

Figuur 5.5 Opinies van startende leraren over het werkklimaat (% [helemaal] mee eens)



## 5.2 Professioneel zelfvertrouwen

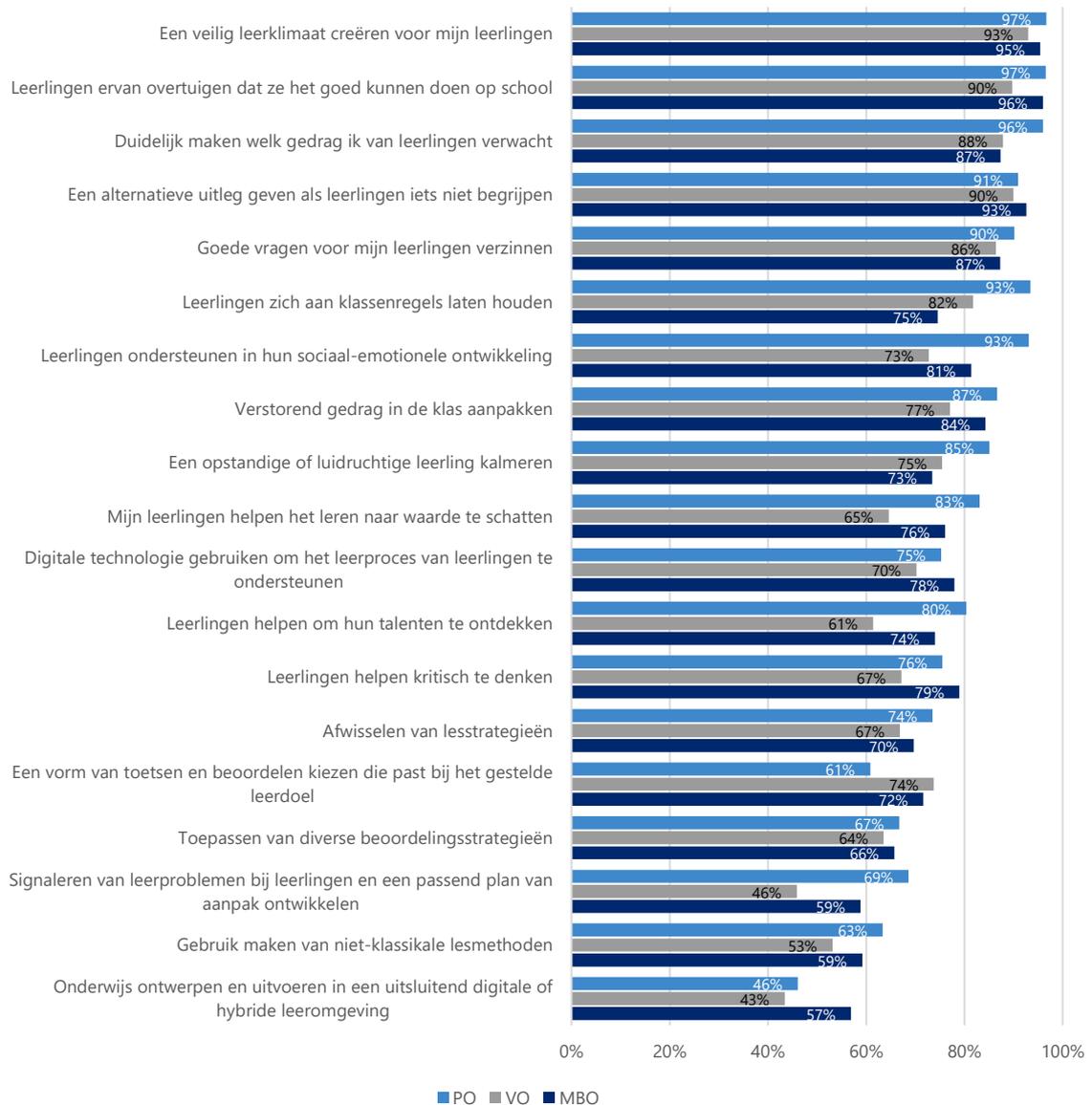
Professioneel zelfvertrouwen, of self-efficacy, is een maat voor de mate van zelfverzekerdheid waarmee een pasafgestudeerde leraar voor de klas staat. Hoewel dit 'geloof in eigen kunnen' geen objectieve kwaliteitsmaat is, blijkt uit diverse onderzoeken wel dat dit een goede indicatie geeft van een reeks docentvaardigheden. De stellingen die hierover in de vragenlijst zijn opgenomen, zijn mede ontleend aan TALIS<sup>50</sup>, een grootschalig OESO-onderzoek onder leraren.

Op de meeste punten geven de beginnende leraren aan zichzelf bekwaam te voelen om les te geven (Figuur 5.6). Meer dan 90 procent van de startende leraren geeft aan in staat te zijn een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen te kunnen overtuigen dat zij het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten en een alternatieve uitleg te kunnen geven als leerlingen iets niet begrijpen. Daarnaast zijn de starters in het po (meestal) ook in staat om leerlingen te ondersteunen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling en leerlingen zich aan klassenregels te laten houden. Minder bedreven voelen startende leraren zich in het gebruik van niet-klassikale lesmethoden, het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en het kiezen van een vorm van toetsen die pas bij de gestelde leerdoelen.

<sup>50</sup> OECD (2019) TALIS 2018. Teachers and school leaders as lifelong learners. (Volume I) Parijs.



Figuur 5.6 Aandeel startende leraren dat tijdens het lesgeven (meeste of altijd) in staat\* is om het volgende te doen...



\* Percentage starters dat bij het lesgeven meestal of altijd in staat is om het volgende te doen.

Kijken we naar de verschillen tussen sectoren, dan valt op dat de starters in het vo doorgaans net iets minder vaak vertrouwen hebben in hun professionele eigen kunnen dan de starters in po en mbo. Dit geldt vooral voor het ondersteunen van leerlingen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling, het helpen van leerlingen om het leren naar waarde te schatten en hun talenten te ontdekken, het afwisselen van lesstrategieën en het signaleren van leerproblemen bij leerlingen, inclusief het daarvoor ontwikkelen van een passend plan van aanpak. Voor het po valt op dat de beginnende leraren relatief minder vaak dan in vo en mbo professioneel zelfvertrouwen hebben als het gaat om het kiezen van een passende de toetsvorm.

Deze sectorale verschillen hangen voor een deel samen met verschillen naar type lerarenopleiding. Daarbij valt op dat de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding zich op veel punten minder bekwaam voelen dan de starters met een pabo-diploma of een tweedegraadsdiploma. Dit geldt vooral voor docentvaardigheden die raken aan het *motiveren van leerlingen*, zoals: het helpen van leerlingen om hun talenten te ontdekken, leerlingen ondersteunen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling, leerlingen helpen het leren naar waarde te schatten. Maar daarnaast valt het bekwaamheidsgevoel ook lager uit als het gaat om het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het aanpakken van verstorend gedrag in de klas en zorgen dat leerlingen zich aan klassenregels houden.

Uit factor- en schaalanalyses blijkt dat de verschillende aspecten van professioneel zelfvertrouwen kunnen worden gereduceerd tot drie overkoepelende clusters<sup>51</sup>:

- klassenmanagement;
- motiveren van leerlingen;
- instructie/differentiëren.

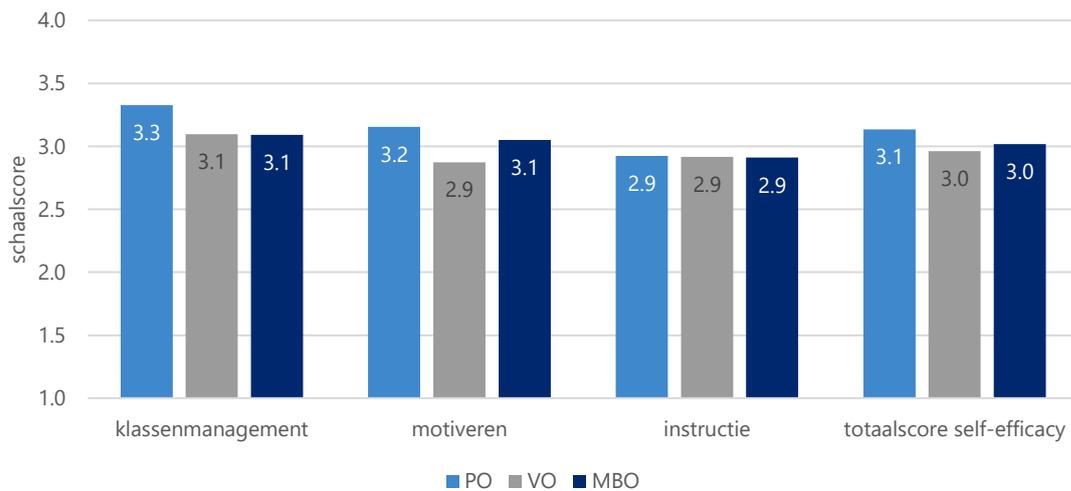
Bij *klassenmanagement* gaat het om vaardigheden als het creëren van een veilig leerklimaat, het aanpakken van verstorend gedrag en het kalmeren van opstandige of luidruchtige leerlingen. Bij het *motiveren van leerlingen* gaat het onder andere om het kunnen overtuigen van leerlingen dat zij het goed kunnen doen op school en om hulp aan leerlingen om kritisch te denken, hun talenten te ontdekken en vaardigheden om het leren naar waarde te schatten. En bij de *instructie* handelt het vooral om differentiatievaardigheden, zoals: het geven van een alternatieve uitleg, het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën, het gebruik van niet-klassikale lesmethoden en het afwisselen van lesstrategieën.

Figuur 5.7 toont de gemiddelde schaalscores voor de drie factoren, plus een overall score voor het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Uit de figuur blijkt dat er marginale verschillen zijn in het bekwaamheidsgevoel naar sector. De hoogste scores zien we in alle drie de sectoren bij klassenmanagement, de laagste bij differentiëren (instructie). In eerdere jaren was dit ook het geval (zie Tabel B30, in Bijlage B). Uit trendcijfers blijkt dat het bekwaamheidsgevoel onder starters in het vo de afgelopen vier jaar iets is afgenomen (van 3,05 naar 2,96). In po en mbo is het bekwaamheidsgevoel niet wezenlijk veranderd.

<sup>51</sup> De items over het gebruik van digitale technologie (ICT) en het verzorgen van hybride onderwijs vormen een vierde dimensie, maar zijn in de analyse buiten beschouwing gelaten omdat deze geen schaal vormen. Daarnaast zijn op grond van *reliability* analyse ook de items over 'goede vragen verzinnen' en het signaleren van leerproblemen, niet meegenomen.

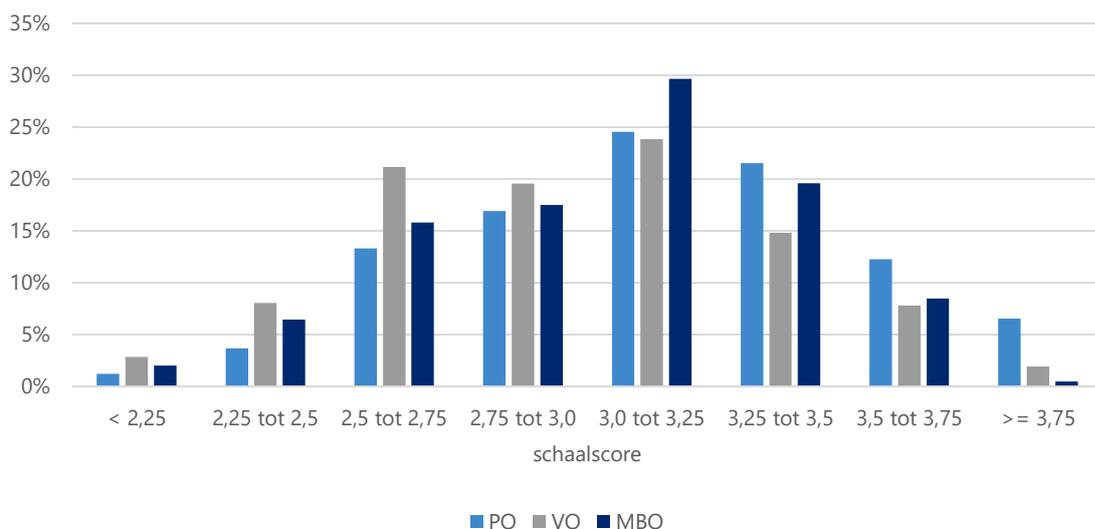


Figuur 5.7 Schaalscores bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, naar sector (2023)



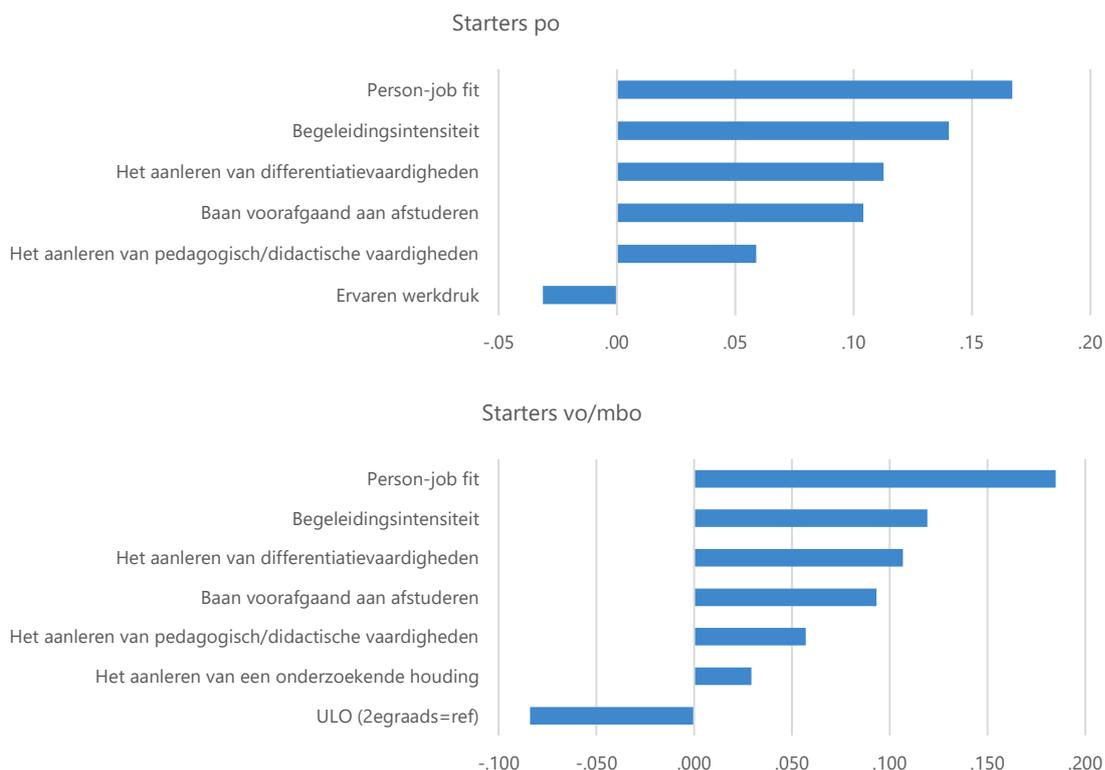
Uit nadere analyse blijkt dat achter de gemiddelde schaalscores voor het bekwaamheidsgevoel een grote variatie schuilgaat. Figuur 5.8 toont de spreiding van de scores naar sector. We merken daarbij op dat de schaal van 1 (laag) tot 4 (hoog) loopt en dat het gemiddelde een 3,0 betreft. Dit betekent dat startende leraren de 15 voorgelegde vaardigheden gemiddeld genomen redelijk beheersen. De variatie is echter aanzienlijk. Sommige starters beheersen de voorgelegde vaardigheden beter dan anderen. Daarbij valt op dat er in het vo relatief veel starters zijn met een schaalscore kleiner dan 3 en in het po relatief veel met een score groter of gelijk aan 3,5. Dit wijst erop dat er in het vo een aanzienlijke groep starters is die de basisvaardigheden wel onder de knie heeft, maar de meer complexe vaardigheden nog niet beheerst. In het po is de groep die de meer complexe vaardigheden beheerst wat groter, maar is er toch ook een groep van circa 30 procent die nog wat minder vaardig zijn.

Figuur 5.8 Variatie in bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, naar sector (schaalscores) – 2023



Uit eerder onderzoek van de RUG is bekend dat een goede begeleiding bijdraagt aan het professioneel zelfvertrouwen van startende leraren. Dit onderzoek bevestigt dat. Naarmate starters intensiever worden begeleid, neemt hun bekwaamheidsgevoel toe. Dit geldt voor alle drie de sectoren (zie Figuur 5.9). Naast dit positieve effect van begeleiding, spelen echter ook andere factoren een rol, zo blijkt uit regressieanalyse. Het gaat dan onder meer om de person-job fit en de (ervaren) kwaliteit van de lerarenopleiding. Naarmate het werk in het onderwijs beter aansluit bij de verwachtingen, voelen starters zich meer bekwaam en hetzelfde geldt als starters meer tevreden zijn over de pedagogisch-didactisch en differentiatievaardigheden die zij hebben geleerd. Dit betekent dat vooral het aanleren van docentvaardigheden van belang is voor het professioneel zelfvertrouwen. Een hoge werkdruk gaat in het primair onderwijs samen met minder zelfvertrouwen. In het vo en mbo zien we dit effect niet, maar ligt het bekwaamheidsgevoel onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding wel lager dan onder tweedegraders. Daarnaast speelt in alle drie de sectoren ook het hebben van een baan vóór het afstuderen een rol. Starters die al vóór hun afstuderen in het onderwijs werken en dus meer werkervaring hebben, voelen zich meer bekwaam dan degenen die direct na afstuderen of enige tijd daarna in het onderwijs zijn gaan werken.

Figuur 5.9 Determinanten voor professioneel zelfvertrouwen (Bèta coëfficiënten)



### 5.3 Verloop

In de media wordt regelmatig gesteld dat de uitval onder beginnende leraren erg groot is. Vanwege de hoge werkdruk zouden veel starters het onderwijs verlaten. Uit de Loopbaanmonitor blijkt dit echt

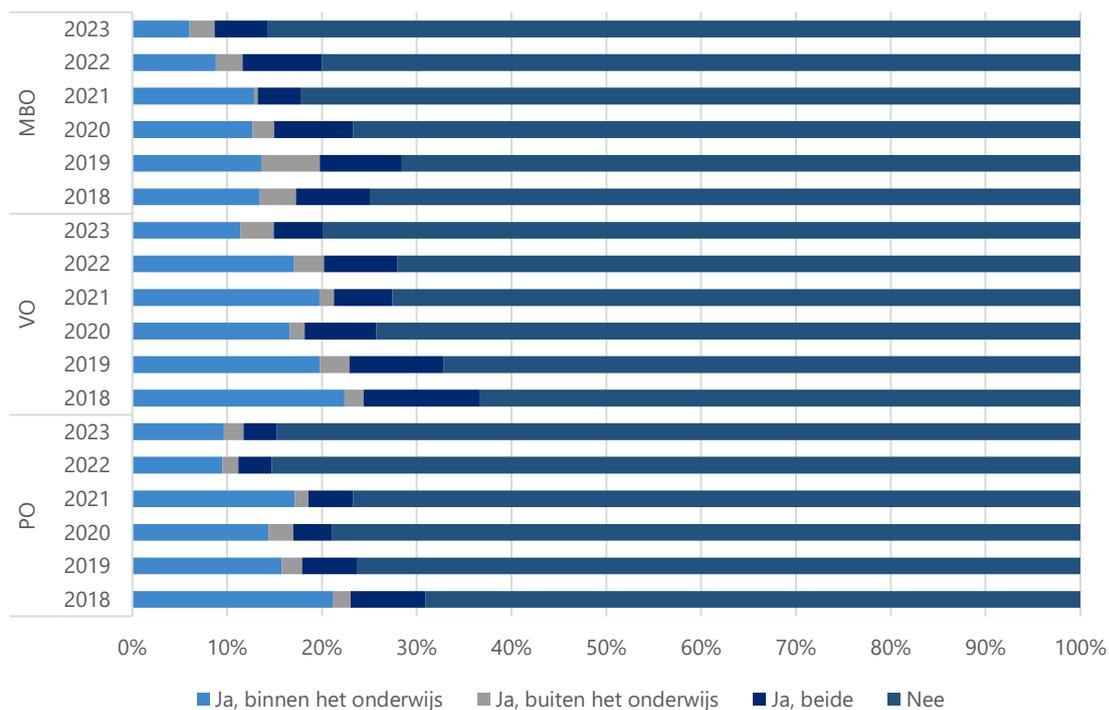




niet. Het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan neemt al een aantal jaar op rij af, en daalt in 2023 met name in vo en mbo (Figuur 5.10).

In het po is het aandeel startende leraren dat een andere baan zoekt in zes jaar tijd gehalveerd (van 31% naar 15%), en daarbij valt op dat de meesten een andere baan zoeken in het onderwijs. Het aandeel starters dat een baan zoekt buiten het onderwijs is over het algemeen zeer beperkt (po 2%, vo 4% en mbo 3%).

Figuur 5.10 Aandeel startende leraren dat op zoek is naar een (andere) baan (%)



## 6 Zij-instromers in po, vo en mbo

Het aantal zij-instromers is de laatste jaren sterk toegenomen, vooral in het primair onderwijs. In het mbo waren er van oudsher altijd al veel zij-instromers werkzaam, vooral voor de beroepsgerichte vakken. In po en vo is dit een meer recente ontwikkeling. Door het toegenomen tekort aan leraren is het aantal zij-instromers in beide sectoren gestegen. Daarbij is sprake van een sterke oververtegenwoordiging in de Randstad en in de tekortvakken.

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de *zij-instroom in het beroep*. Hoe kijken zij-instromers aan tegen het scholingstraject en hoe beoordelen zij de begeleiding op de werkplek? Zijn zij tevreden over hun baan en over de organisatie waar ze zijn gaan werken? In het vervolg van dit hoofdstuk geven we antwoord op deze vragen. We richten ons hierbij alleen op *zij-instromers in het beroep*. Dit betreft mensen die vanuit een ander beroep instromen in het onderwijs en een duaal traject volgen om leraar te worden<sup>52</sup>. Deze zij-instromers volgen een maatwerk-traject dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. *Zij-instromers in de opleiding* nemen we in dit hoofdstuk niet mee<sup>53</sup>.

Om inzicht te krijgen in de werkbeleving van zij-instromers is een internetenquête gehouden onder zij-instromers in het beroep. Voor de selectie hiervan is gebruik gemaakt van de subsidiebestanden van DUO. Daarbij zijn – net als vorig jaar – zij-instromers uit po, vo en mbo benaderd. In het mbo gaat het hierbij om zij-instromers die een zogenaamd pdg-traject volgen, gericht op een pedagogisch didactisch getuigschrift (pdg). De enquête geeft hiermee een goed beeld van zij-instroom in het beroep.

De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een enquête onder 534 (gesubsidieerde) zij-instromers. Het gaat hierbij om 250 zij-instromers uit het po, 101 uit het vo en 183 uit het mbo. In verband met de interpretatie van de gegevens willen we erop wijzen dat de zij-instromers in het po en vo meestal nog bezig zijn met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo hun pdg-traject veelal hebben afgerond. Dit verschil hangt samen met de selectie van respondenten. In po en vo zijn alle (gesubsidieerde) zij-instromers benaderd die in schooljaar 2021/22 met hun scholingstraject zijn begonnen<sup>54</sup>. In het mbo gaat het om zij-instromers die in schooljaar 2020/21 met hun pdg-traject zijn gestart<sup>55</sup>. Op het moment van enquête had 88 procent van de PDG'ers z'n traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (7%) of voortijdig afgehaakt (5%). In de enquête is aan deze laatste twee groepen alleen gevraagd om een oordeel te geven over het opleidingstraject.

<sup>52</sup> Daarnaast kan het ook gaan om bevoegde leraren die les willen geven in een ander vak of een andere onderwijssector en via een duaal-traject hun bevoegdheid daarvoor willen halen.

<sup>53</sup> Zij-instromers in de opleiding volgen een (verkorte) deeltijdopleiding en zijn in de voorgaande hoofdstukken meegenomen (als pas afgestudeerde leraren).

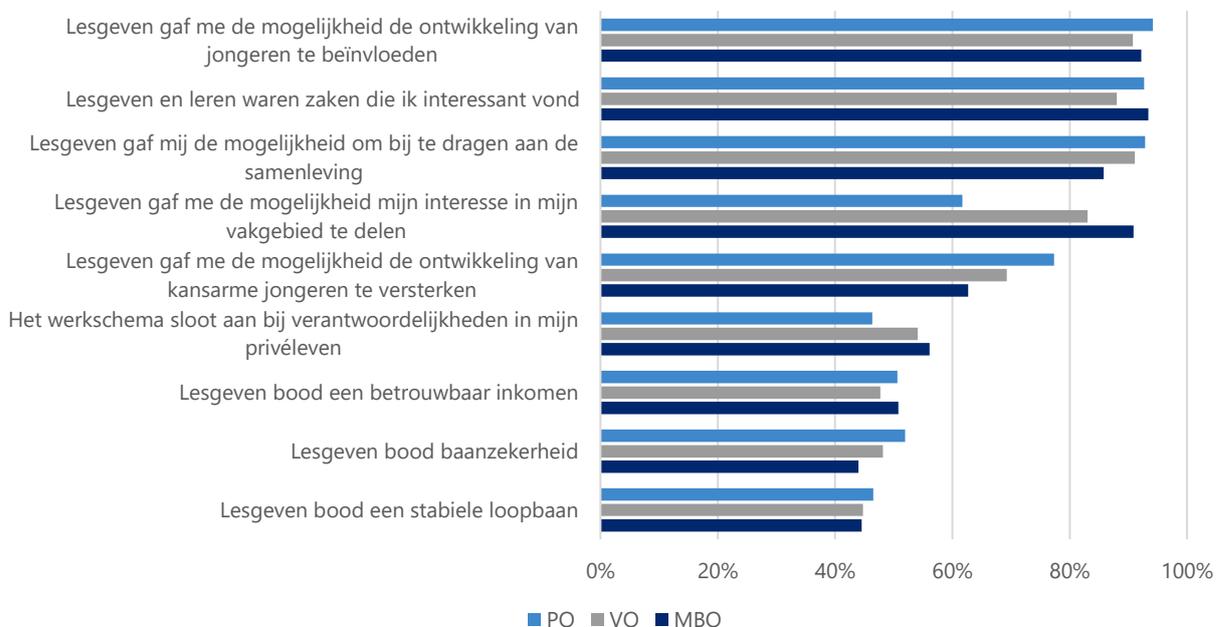
<sup>54</sup> Voor het onderzoek zijn o.b.v. de subsidiegegevens alle zij-instromers benaderd die tussen 1.10.2021 en 30.9.2022 met hun scholingstraject zijn begonnen (startdatum scholing). In het po heeft 32 procent van de zij-instromers de vragenlijst ingevuld, in het vo 36 procent. Hiervan is (in beide sectoren) 88 procent nog met hun traject bezig.

<sup>55</sup> Voor het onderzoek zijn alle (646) *gesubsidieerde* zij-instromers benaderd, die in schooljaar 2020/21 met hun PDG-traject zijn begonnen (start scholing conform aanvraagformulier). Hiervan hebben er 183 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 28 procent.

## 6.1 Instroommotieven

Leraren zijn over het algemeen zeer bevlogen en sterk intrinsiek gemotiveerd om les te geven. Dit geldt ook voor zij-instromers in het beroep. Gevraagd naar de motieven om in het onderwijs te gaan werken, geeft ruim 90 procent van de zij-instromers aan dat ze lesgeven interessant vinden en dat dit hen de mogelijkheid biedt om de ontwikkeling van jongeren te beïnvloeden. Daarnaast noemt een grote groep het leveren van een bijdrage aan de samenleving en het delen van hun vakinhoudelijke interesse als reden om in het onderwijs te gaan werken (zie Figuur 6.1). Daarbij valt op dat vakmatige interesse vooral in het vo en het mbo een belangrijke drijfveer is. Een betrouwbaar inkomen, een stabiele loopbaan en baanzekerheid worden minder vaak als reden genoemd om in het onderwijs te gaan werken. De instroommotieven van zij-instromers in het beroep sluiten hiermee in grote lijnen aan bij die van pas afgestudeerde leraren. Naar sector zijn er daarbij geen noemenswaardige verschillen en vergeleken met voorgaande jaren is het beeld ook niet wezenlijk veranderd.

Figuur 6.1 Motieven om als zij-instromer in het onderwijs te gaan werken, naar sector (%)



## 6.2 Het scholingstraject

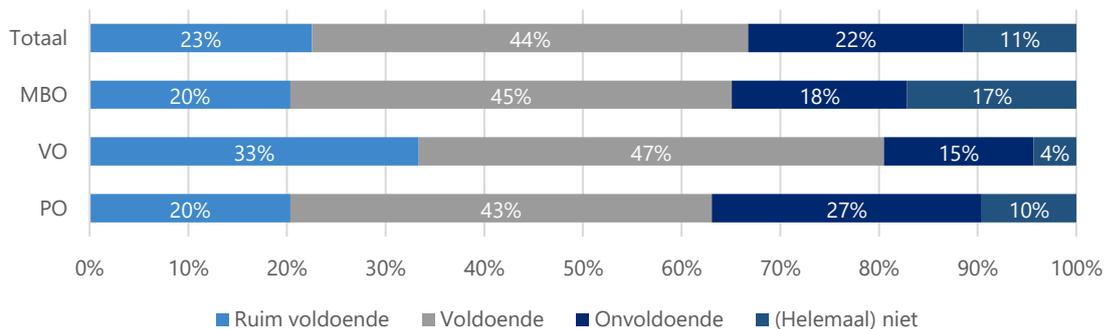
Zij-instromers in het beroep volgen een duaal traject dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. Het scholingsdeel van het traject wordt verzorgd door de lerarenopleiding, maar is een ander traject dan voor de reguliere studenten. Voorafgaand aan het traject worden hierover door de school of mbo-instelling (werkgever), de lerarenopleiding en de zij-instromer afspraken gemaakt. Daarnaast vindt er begeleiding plaats op de werkplek.

Om als zij-instromer in het primair of voortgezet onderwijs te gaan werken, moeten kandidaten eerst een geschiktheidsonderzoek (assessment) doen<sup>56</sup>. Hierin wordt gekeken of men geschikt is om direct als leraar te kunnen worden aangesteld, binnen 2 jaar een bevoegdheid kan halen en welke aanvullende scholing en begeleiding men nodig heeft. In het mbo bepaalt de mbo-instelling of een kandidaat geschikt is voor het pdg-traject en vakinhoudelijk bekwaam is (geschiktheidsverklaring door instelling), en wordt gezamenlijk (door opleiding, zij-instromer en werkgever) bekeken hoe het traject er uitziet.

Ter voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek wordt soms een voortraject gevolgd. In po heeft 47 procent van de zij-instromers een voortraject gevolgd gericht op zij-instroom en/of het assessment en in het vo 40 procent. In het mbo ligt dit aandeel lager; hier heeft 17 procent een voortraject gevolgd. In eerdere jaren was dit soortgelijk.

Een belangrijk uitgangspunt van het zij-instroomtraject is dat er maatwerk wordt geboden bij de scholing en begeleiding. In de praktijk gebeurt dat echter niet altijd (zie Figuur 6.2). Bij 67 procent van de zij-instromers is tijdens het zij-instroomtraject rekening gehouden met Eerder Verworven Competenties (EVC), zoals diploma's en werkervaring. Bij de rest gebeurde dat niet of in onvoldoende mate. Dit beeld komt overeen met dat van vorig jaar.

Figuur 6.2 Mate waarin tijdens het traject rekening is gehouden met EVC, naar sector (%)

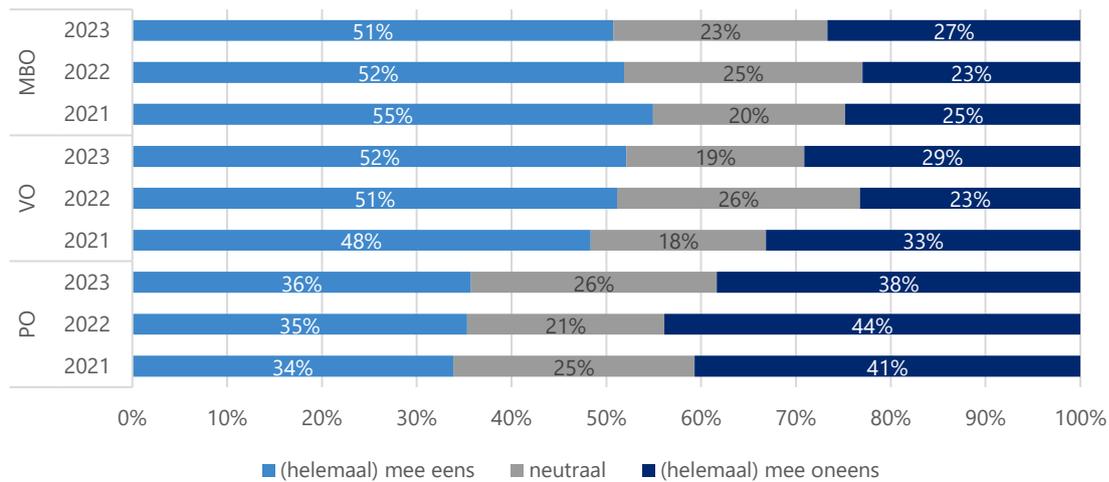


Figuur 6.3 bevestigt het beeld dat in de scholingstrajecten niet altijd maatwerk wordt geboden door de lerarenopleidingen. Vooral in het primair onderwijs is dit het geval. In het po geeft 36 procent van de zij-instromers aan dat tijdens het zij-instroomtraject voldoende maatwerk is geboden door de opleiding (c.q. pabo). De rest is het daar niet mee eens (38%) of heeft geen uitgesproken mening (26%). Zij-instromers in het vo en mbo beoordelen de opleiding op dit punt beter. Ongeveer de helft van hen geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. Vergeleken met vorig jaar is er op dit vlak niet veel veranderd. Ook toen bleek dat met name in het po niet altijd maatwerk werd geboden door de lerarenopleidingen (pabo's).

<sup>56</sup> Zij-instromers die een eerst- of tweedegraads bevoegdheid willen halen, kunnen ook in het mbo aan de slag. Vanwege de beperkte omvang is deze groep niet meegenomen in dit onderzoek.



Figuur 6.3 Tijdens het zij-instroomtraject is door de opleiding voldoende maatwerk geboden, naar sector (%)



### 6.2.1 Zij-instroom in po en vo

De meeste zij-instromers in po en vo waren op het moment van enquête nog bezig met het zij-instroomtraject. Dit gold voor 89 procent van de respondenten in het po en 83 procent in het vo. De rest had het traject succesvol afgerond (po 3%, vo 11%) of is voortijdig gestopt, zonder getuigschrift (po 8%, vo 6%). Van deze afhakers is een deel gestopt omdat de opleiding en het lesgeven niet aansloten bij hun verwachting. Daarnaast wijzen diverse afhakers erop dat de opleiding voor hen te zwaar was in combinatie met het lesgeven en privé. Gezien de beperkte omvang van de groep, moeten deze motieven overigens als indicatief worden beschouwd.

Inhoudelijk wordt het scholingstraject positief beoordeeld (zie Tabel C5). Verreweg de meeste zij-instromers in po en vo geven aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan *vakinhoudelijke en vakdidactische vaardigheden*. Het gaat dan onder andere om: het toepassen van didactische inzichten, het ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangende lessenreeks, het op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen van de leerstof en het afstemmen van het onderwijs op verschillen tussen leerlingen. Ook de aandacht voor *pedagogische vaardigheden* wordt overwegend positief beoordeeld. Het gaat dan onder meer om: het toepassen van pedagogische inzichten, het realiseren van een veilig en stimulerend leerklimaat, het aanmoedigen en motiveren van leerlingen en het afstemmen van de les op de ontwikkeling van leerlingen (zie Tabel C5). Voor al deze onderwerpen geldt dat een ruime meerderheid van de zij-instromers vindt dat hier (ruim) voldoende aandacht aan is besteed tijdens het scholingstraject.

Naar sector zijn er daarbij wel enkele verschillen. In het vo wordt relatief vaker aandacht besteed aan vakinhoudelijke en -didactische vaardigheden en aan het hanteren van de juiste toetsinstrumenten. In het po wordt vaker aandacht besteed aan klassenmanagement en aan de opbouw van het curriculum en de doorgaande leerlijnen. De aandacht voor de *omgang met leerlingen met speciale zorgbehoeften* wordt in beide sectoren matig beoordeeld, en daarnaast is er in het po ook maar een krappe meerderheid die aangeeft dat er voldoende aandacht is besteed aan *veelvoorkomende ontwikkelings-*

en gedragsproblemen. In de afgelopen jaren was dit ook het geval. Inhoudelijk is er wat dit betreft dus weinig veranderd.

De *eigen professionele ontwikkeling* is in de ogen van respondenten (ruim) voldoende aan bod gekomen tijdens het scholingstraject (zie Tabel C5). Het gaat dan onder meer om zelfreflectie, verantwoording afleggen over het eigen handelen en de rol als teamspeler.

### 6.2.2 Zij-instroom in het mbo

Net als in het po en vo, zijn de meeste zij-instromers in het mbo ook tevreden over hun pdg-traject. Verreweg de meeste pdg'ers geven aan dat er in het traject (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden (zie Tabel C1). Dit geldt in het bijzonder voor het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Ruim 90 procent van de respondenten geeft aan dat hier (ruim) voldoende aandacht aan is besteed, en daarnaast geeft een ruime meerderheid aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan:

- het ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen (91%);
- het hanteren van de juiste toetsinstrumenten (75%);
- het omgaan met verschillende deelgroepen, differentiatie (77%); en
- het toepassen van beroep gerelateerde vakkennis en vakdidactiek (70%).

De aandacht voor het *begeleiden van studenten* en het *verbinden van opleiding en beroepspraktijk* wordt, net als vorig jaar, minder beoordeeld (zie Tabel C2, Tabel C3). Vooral op het punt van burgerschap, de omgang met studenten met speciale ondersteuningsbehoeften, het opbouwen en onderhouden van netwerken en het vertalen van ontwikkelingen binnen de branche naar het beroepsonderwijs, is er ruimte voor verbetering. Een krappe meerderheid van de zij-instromers geeft aan dat hieraan voldoende aandacht is besteed tijdens het pdg-traject. Vorig jaar was dat niet anders. Ook toen bleef de aandacht voor deze onderwerpen wat achter. Vergeleken met 2021 is de aandacht voor het toepassen van beroepsgerelateerde vakkennis en -didactiek en voor het leren in de beroepspraktijk iets afgenomen.

De eigen professionele ontwikkeling is in de ogen van respondenten overigens ruim voldoende aan bod gekomen tijdens het pdg-traject (zie Tabel C4). Het gaat dan onder meer om zelfreflectie, de rol als teamspeler en verantwoording afleggen over het eigen handelen. Ook vorig jaar werden deze aspecten positief beoordeeld, al valt wel op dat de aandacht voor de rol als teamspeler de laatste jaren is afgenomen (van 90% in 2020 naar 78% in 2023).

### 6.2.3 Tevredenheid over het zij-instroomtraject

Uit voorgaande analyses komt een gemengd beeld naar voren over het scholingstraject van zij-instromers. De aandacht voor pedagogische en didactische vaardigheden wordt over het algemeen (ruim) voldoende beoordeeld, maar door de opleidingen wordt lang niet altijd maatwerk geboden. Vooral in het primair onderwijs gebeurt dit relatief weinig.



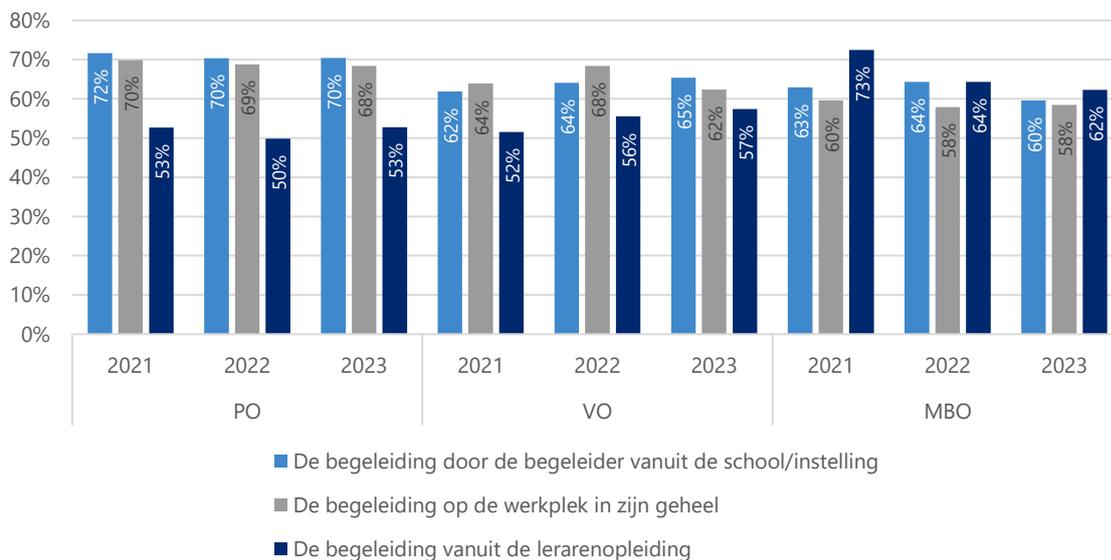
Over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject zijn de meeste zij-instromers wel tevreden (zie Figuur 6.4). Dit geldt in het bijzonder voor de begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling en de begeleiding op de werkplek. In het po is circa 70 procent van de zij-instromers hierover tevreden, in het vo 65 procent en mbo circa 60 procent.

Over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding lopen de opvattingen meer uiteen. In het mbo is 62 procent van de zij-instromers hierover tevreden. In po ligt dat (met 53%) substantieel lager. Dit hangt voor een deel samen met het gebrek aan maatwerk dat door de opleidingen wordt geboden. Opmerkelijk is overigens dat de tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding onder zij-instromers in het vo de laatste twee jaar iets is toegenomen en in het mbo wat is gedaald. In het po is de tevredenheid niet wezenlijk veranderd.

Zij-instromers die voortijdig zijn afgehaakt, zijn logischerwijs minder tevreden met de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject dan degenen die het traject succesvol hebben afgerond of daar nog mee bezig zijn. Dit patroon zien we in alle drie de sectoren. De tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding hangt daarnaast ook nauw samen met het geboden maatwerk. Hoe meer maatwerk de opleiding biedt, hoe meer tevreden men is over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding.

Verder verschilt de tevredenheid over de begeleiding op de werkplek in po en mbo ook tussen zij-instromers die op een opleidingsschool zijn gestart en zij-instromers die op een niet-opleidingsschool zijn gaan werken. De eerste groep is significant meer tevreden over de begeleiding op de werkplek dan de tweede. In het vo zijn de verschillen net als vorig jaar niet significant.

Figuur 6.4 Tevredenheid over begeleiding tijdens het zij-instroomtraject, naar sector (%)

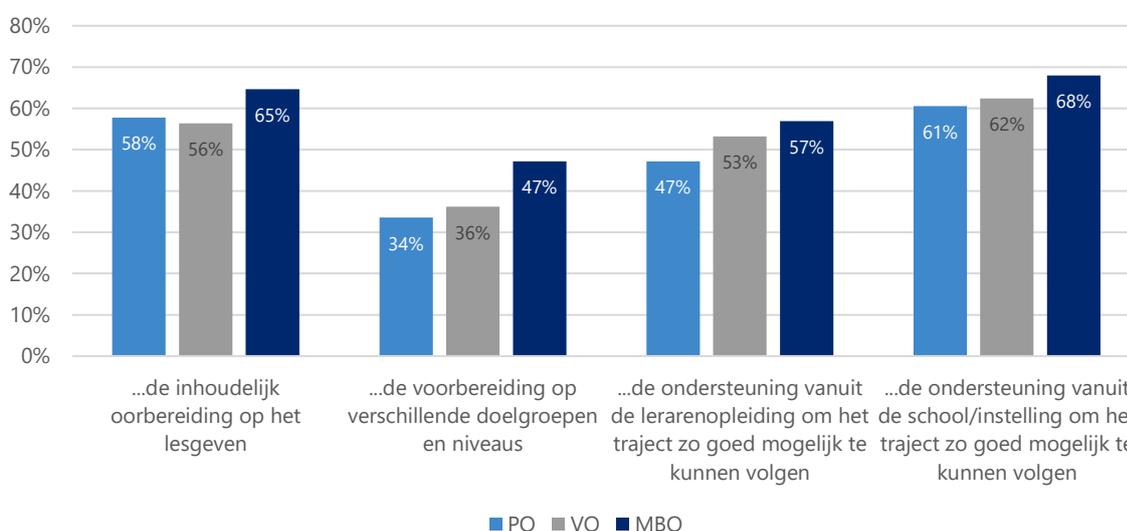


Zij-instromers zijn niet alleen tevreden over de begeleiding op de werkplek, maar ook over de ondersteuning die zij vanuit hun school of instelling hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen (zie Figuur 6.5). Dit geldt in het bijzonder voor de zij-instromers in het mbo. Ruim twee derde van de pdg'ers is tevreden over de ondersteuning vanuit de instelling en 57% is tevreden over ondersteuning vanuit de opleiding. In het po ligt met name dit laatste aandeel lager; 47% van de

zij-instromers in het po oordeelt positief over de ondersteuning die zij vanuit de lerarenopleiding hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen (Figuur 6.5).

Los van de ondersteuning, zijn de meeste zij-instromers tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Dit geldt het sterkst voor de zij-instromers in het mbo (Figuur 6.5). Circa twee derde van hen is tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. In het po en vo ligt dit een stuk lager en is respectievelijk 58 en 56 procent van de zij-instromers tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Op opleidingsscholen ligt dit aandeel overigens wel hoger dan op niet-opleidingsscholen<sup>57</sup>. De voorbereiding op de verschillende doelgroepen en niveaus in het onderwijs wordt in alle drie de sectoren matig beoordeeld. Vooral in po en vo is de onvrede hierover aanzienlijk (zie Figuur 6.5).

Figuur 6.5 Tevredenheid over voorbereiding op beroepspraktijk, naar sector (%)



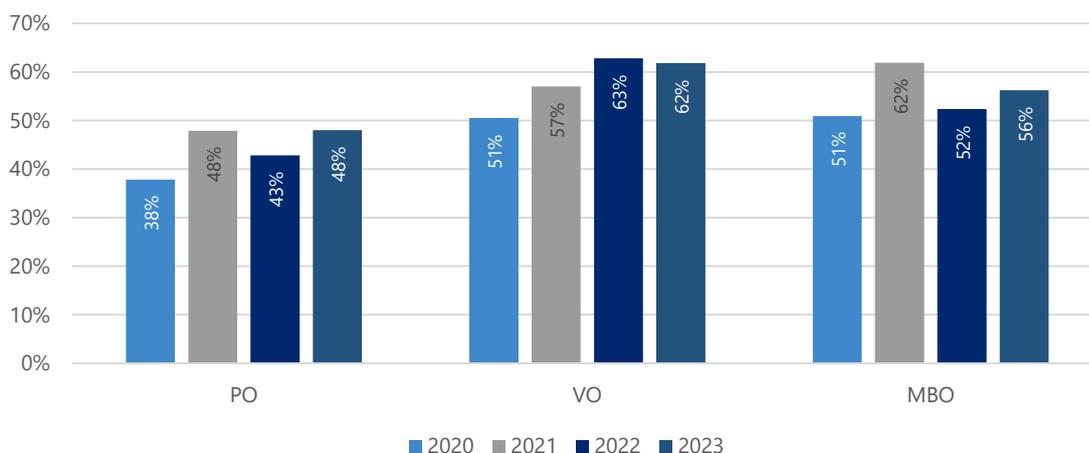
In het mbo zijn de meeste zij-instromers tevreden over de begeleiding en ondersteuning vanuit de opleiding. In het po is dat veel minder het geval en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. De opinies over de *aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk* ligt in het po ook significant lager dan in vo en mbo (zie Figuur 6.6). Circa 48 procent van de zij-instromers in het po vindt dat het door de lerarenopleiding verzorgde onderwijs goed aansluit bij de beroepspraktijk. In het vo en mbo ligt dat een stuk hoger (resp. 62% en 56%). In eerdere jaren was het beeld soortgelijk; ook toen werd de aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk in het po minder beoordeeld dan in vo en mbo.

Al met al kunnen we dan ook concluderen dat vooral de scholingstrajecten in het po ruimte laten voor verbetering. Er wordt hierin weinig maatwerk geboden en in de beleving van zij-instromers ook niet altijd goed aangesloten bij de beroepspraktijk.

<sup>57</sup> Dit verschil zien we alleen in po en mbo.



Figuur 6.6 Het door de lerarenopleiding verzorgde onderwijs sloot goed aan bij de beroepspraktijk, naar sector (%)



### 6.3 Begeleiding van zij-instromers

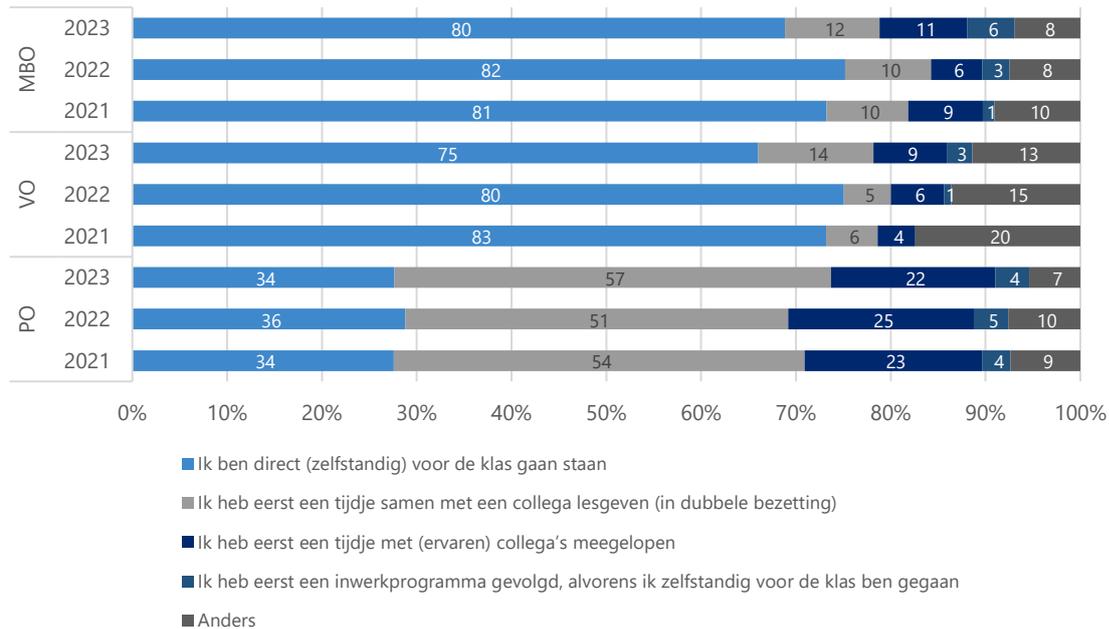
Een goede begeleiding van zij-instromers is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Het zorgt ervoor dat zij zich snel ontwikkelen tot vakbekwame leraren. In deze paragraaf gaan we daarom nader in op de begeleiding van zij-instromers op de werkplek. We maken daarbij opnieuw onderscheid naar sector: in po en vo is gevraagd naar de begeleiding *tijdens* het zij-instroomtraject; in het mbo naar de begeleiding van zij-instromers die hun PDG hebben gehaald.

Uit het onderzoek onder pas afgestudeerde leraren is bekend dat de begeleiding van starters duidelijk verschilt naar sector (zie hoofdstuk 4). Voor zij-instromers in het beroep geldt dat ook. Vooral in de beginfase zien we verschillen (zie Figuur 6.7). In het vo en mbo worden de meeste zij-instromers direct zelfstandig voor de klas gezet, bij aanvang van hun traject. In het primair onderwijs gebeurt dat veel minder en loopt 22 procent eerst een tijdje mee met een ervaren collega en geeft 57 procent eerst een tijdje samen met een collega les (in dubbele bezetting). De beginfase van het zij-instroomtraject krijgt daarmee in het po een andere invulling dan in het vo en mbo. Door eerst een tijdje mee te lopen en/of samen met een collega les te geven, wordt gezorgd voor een soepele entree. In het vo gebeurt dat vaker door deelname aan een introductiebijeenkomst en/of begeleidingsprogramma. In het vervolg van deze paragraaf gaan we hier nader op in. Vergelijken met vorig jaar is het aandeel zij-instromers in het vo dat eerst samen met een collega lesgeeft overigens iets toegenomen. Het verschil met het po blijft echter onverminderd groot.

De inzet van zij-instromers verschilt in het primair onderwijs overigens sterk tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. De meeste zij-instromers die op een erkende opleidingsschool zijn gestart, hebben eerst met een collega lesgegeven (in dubbele bezetting). Zij-instromers die op een niet-opleidingsschool zijn gestart, doen dat veel minder en zijn in de helft van de gevallen direct voor de klas gaan staan. Vorig jaar zagen we een zelfde beeld.



Figuur 6.7 Bent u, toen u startte als zij-instromer, direct voor de klas gaan staan, of heeft u eerst een inwerkprogramma gevolgd of meegekeken in de les van een ervaren collega? (%)\*

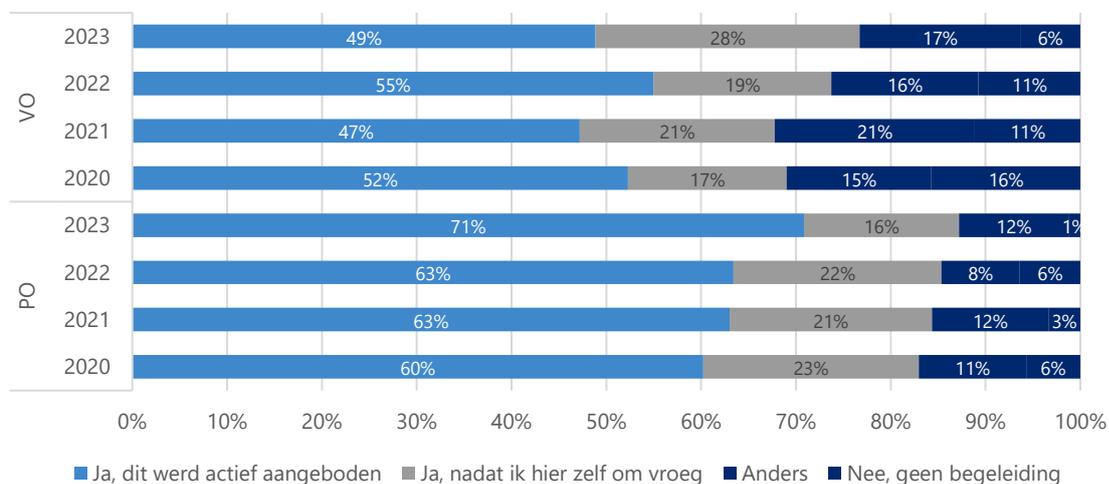


\* Meer antwoorden mogelijk.

### 6.3.1 Zij-instroom in po en vo

De begeleiding van zij-instromers vormt een vast onderdeel van het zij-instroomtraject in po en vo. Het is dan ook niet vreemd dat praktisch alle zij-instromers (po: 99%; vo: 94%) één of andere vorm van begeleiding hebben gekregen op de werkplek (zie Figuur 6.8). Daarbij valt op dat de begeleiding in het po relatief vaker actief is aangeboden door de school of het schoolbestuur. Vooral op opleidingscholen is sprake van een (gericht) begeleidingsaanbod.

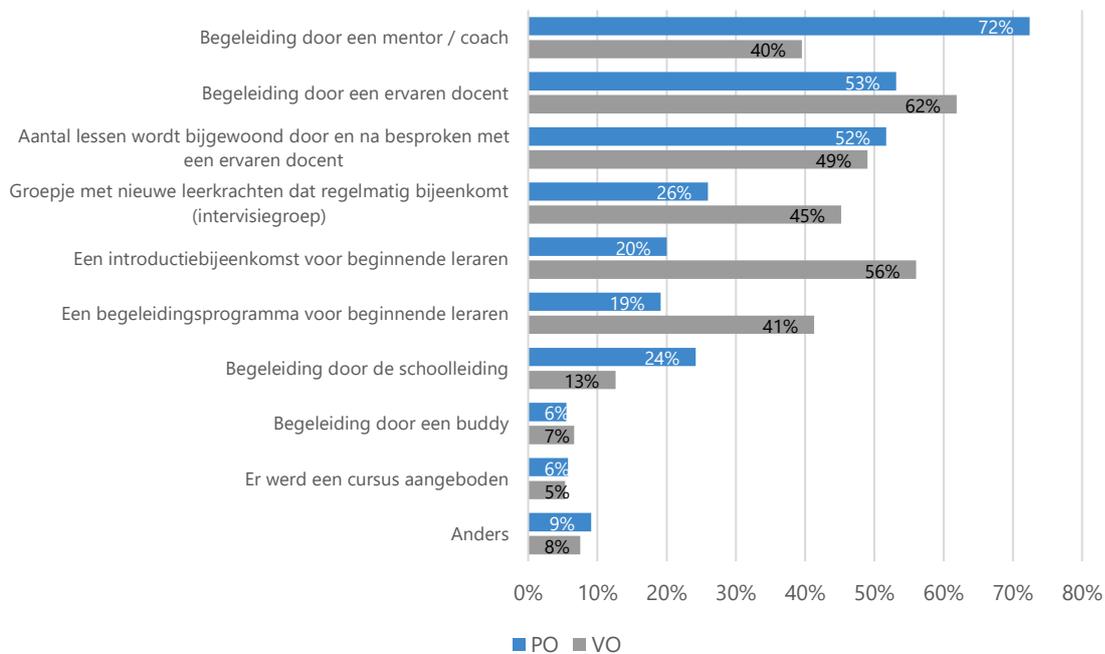
Figuur 6.8 Begeleiding zij-instromers op de werkplek, naar sector (%)



Kijken we naar de aard van de begeleiding, dan is er ook een duidelijk verschil (zie Figuur 6.9). Net als pas afgestudeerde leraren, worden zij-instromers vaak begeleid door een mentor/coach of een ervaren docent (uit de vaksectie). In het primair onderwijs gebeurt het eerste vaker, in het vo het tweede. Daarnaast zien we dat bij veel zij-instromers (51%) lessen worden bijgewoond door en nabesproken met een ervaren leraar. Dit is een effectieve vorm van inductie, zo blijkt uit internationaal onderzoek<sup>58</sup>.

Opmerkelijk is verder dat in het vo relatief vaker wordt deelgenomen aan een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren, een intervisiegroep en/of een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren. In hoofdstuk 4 hebben we dit ook gezien, bij de begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Figuur 6.9 illustreert hiermee dat de begeleiding in het vo anders vormgegeven wordt dan in het po en dat er relatief vaker gebruik wordt gemaakt van begeleidingsprogramma's die bestaan uit meerdere onderdelen.

Figuur 6.9 Organisatie van de begeleiding, naar sector (%)\*



\* Meer antwoorden mogelijk | selectie respondenten die begeleiding hebben gekregen.

Kijken we naar de inhoud van de begeleiding, dan blijkt in het primair onderwijs vooral aandacht te worden besteed aan didactische vaardigheden, orde handhaven en het omgaan met leerlingen. In het voortgezet onderwijs komen deze onderwerpen ook regelmatig aan bod en wordt daarnaast relatief vaak aandacht besteed aan het organisatorisch reilen en zeilen op school en de kennismaking met collega's op school. Dit laatste hangt vermoedelijk samen met de omvang van de schoolorganisatie. Verder valt op dat in het po relatief vaak aandacht wordt besteed aan vakinhoudelijke en vakdidactische zaken. Vooral op opleidingsscholen gebeurt dit relatief vaak. De aandacht voor

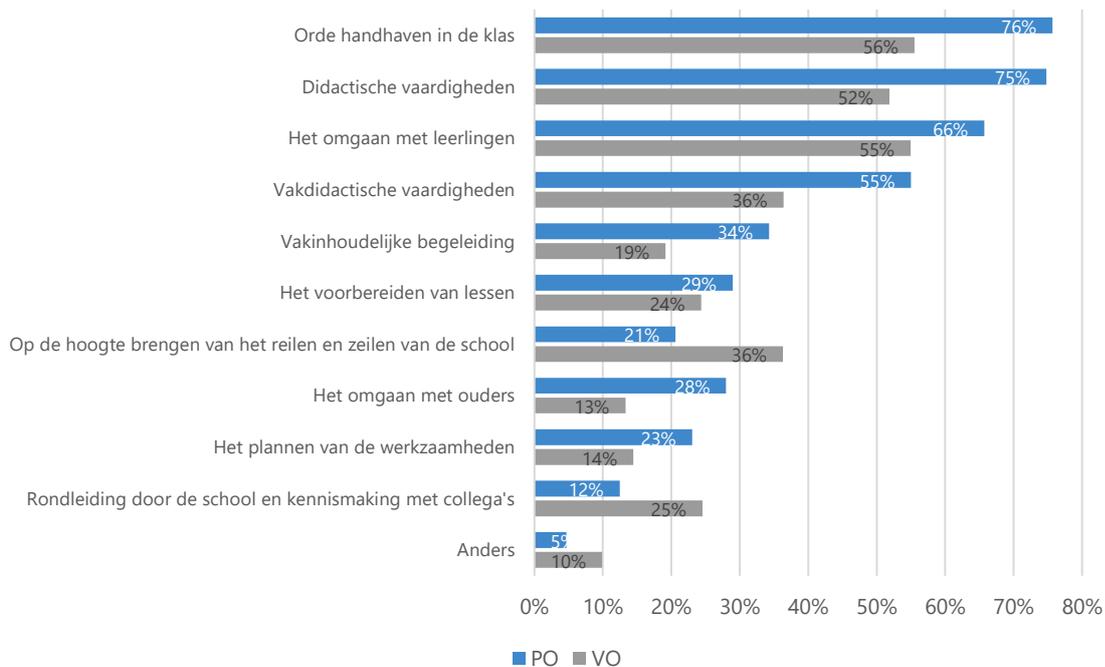
<sup>58</sup> OECD (2020) *TALIS 2018 Teachers and school leaders as valued professionals*. Parijs.



algemene en vakdidactische vaardigheden is op opleidingsscholen duidelijk groter dan op niet-opleidingsscholen. Dit geldt zowel voor het po als vo en zagen we vorig jaar ook.

De inhoudelijke focus is in de afgelopen jaren ook niet wezenlijk veranderd, al zien we dat er in beide sectoren de laatste jaren iets vaker aandacht is voor ordehouden in de klas.

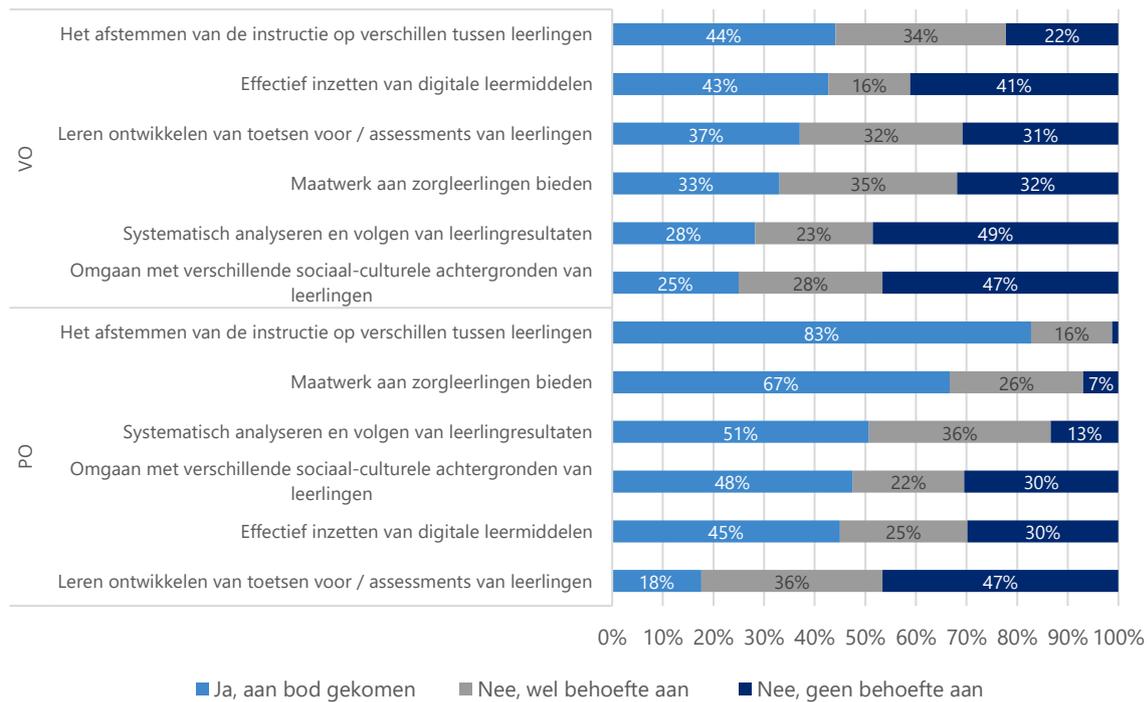
Figuur 6.10 Inhoud van de begeleiding, naar sector (%)\*



\* Meer antwoorden mogelijk | selectie respondenten die begeleiding hebben gekregen.

Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding op de werkplek, is in de enquête ook gevraagd of een aantal specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen en zo niet, of men daar behoefte aan had. Het gaat daarbij onder meer om het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden van maatwerk en de inzet van digitale leermiddelen. Figuur 6.11 laat zien dat vooral in het po vaak aandacht is besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. In het vo wordt hier ook aandacht aan besteed, maar wel minder frequent dan in het po en wordt relatief vaker aandacht besteed aan het effectief inzetten van digitale leermiddelen en het ontwikkelen van toetsen. Daarbij valt op dat er in het vo wel behoefte bestaat aan begeleiding op het terrein van differentiëren en het bieden van maatwerk. Net als vorig jaar, heeft ongeveer één derde van de respondenten in het vo hier behoefte aan. Dit laatste is een belangrijke bevinding omdat startende leraren over het algemeen meer moeite hebben met het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen dan meer ervaren docenten. In het po is er vooral behoefte aan het leren ontwikkelen van toetsen en het systematisch analyseren van leerresultaten.

Figuur 6.11 Aandacht voor specifieke onderwerpen tijdens de begeleidingsactiviteiten naar sector (%)



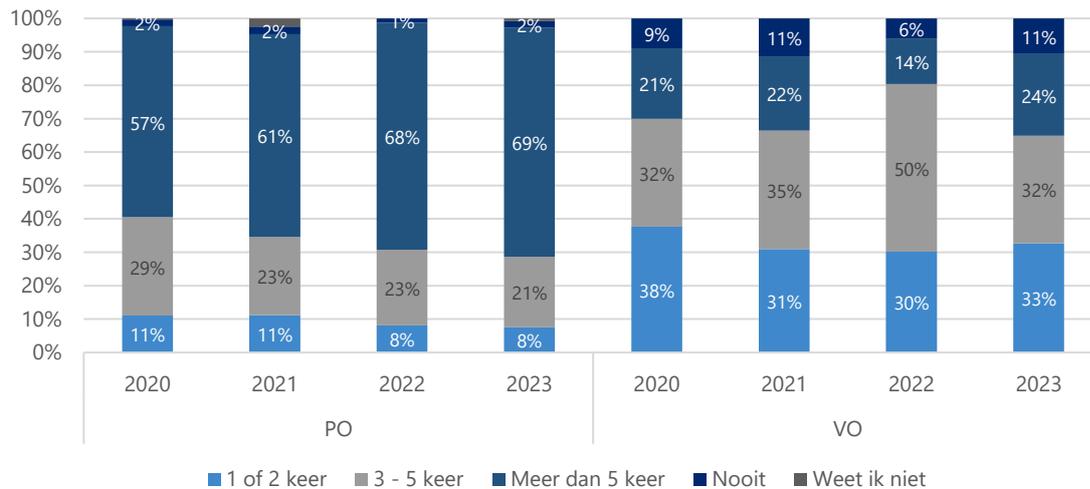
### Lesobservatie

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van leraren<sup>59</sup>. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Een ruime meerderheid van de zij-instromers in po en vo geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 6.12). Daarbij valt op dat dit in het po veel frequenter gebeurt dan in het vo. In het po geeft 90 procent van de zij-instromers aan dat afgelopen schooljaar ten minste drie keer lessen zijn geobserveerd. In het vo ligt dit aandeel lager en is bij 33 procent van de respondenten 1 of 2 keer een les geobserveerd. Vergeleken met vorig jaar is er op dit vlak weinig veranderd. Wel valt op dat er in het po bij steeds meer zij-instromers herhaaldelijk lessen worden geobserveerd.

<sup>59</sup> OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.



Figuur 6.12 Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach, naar sector (%)



Op grond van voorgaande analyses kunnen we concluderen dat de begeleiding van zij-instromers in po en vo anders wordt vormgegeven. In het po geven zij-instromers vaak eerst een tijdje samen met een collega les (in dubbele bezetting) en worden zij-instromers veelal door een mentor of coach begeleid. In het vo gaan de meeste zij-instromers direct voor de klas staan en vindt de begeleiding vaak plaats door een ervaren docent. Daarnaast wordt in het vo ook vaker deelgenomen aan intervisie en inductieprogramma's. Inhoudelijk verschilt de begeleiding ook. Daarbij valt op dat in het po meer onderwerpen aan bod komen dan in het vo en meer nadrukkelijker wordt ingezoomd op het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen. In het vo wordt verhoudingsgewijs vaak aandacht besteed aan het leren ontwikkelen van toetsen.

### 6.3.2 Zij-instroom in het mbo

De meeste zij-instromers in het mbo (55%) krijgen, ook na afloop van hun pdg-traject, een of andere vorm van begeleiding (Tabel C8). Het gaat daarbij, net als vorig jaar, in veel gevallen om deelname aan teambrede workshops en studiedagen en het bespreken van de manier van lesgeven met collega's (zie Tabel C11). Daarnaast wordt ook regelmatig deelgenomen aan cursussen gericht op de eigen professionele ontwikkeling, lesobservatie en begeleiding door een ervaren collega/mentor. Het gezamenlijk lesgeven met meer ervaren collega's komen minder vaak voor. Vorig jaar was dit niet anders. Vergelijken met vorig jaar is het begeleidingspercentage afgenomen (zie Tabel C8). Circa 68 procent van de zij-instromers kreeg toen een of andere vorm van begeleiding. In 2023 kreeg 55 procent dat. Dit is vergelijkbaar met 2021.

De meeste begeleidingsactiviteiten hebben volgens zij-instromers een (redelijk) positief effect op hun manier van lesgeven. Dit geldt in het bijzonder voor:

- het gezamenlijk lesgeven met een meer ervaren collega;
- het bespreken van de manier van lesgeven met collega's;
- gezamenlijk lessen voorbereiden met een meer ervaren collega;
- cursus(sen) gericht op de eigen professionele ontwikkeling;
- begeleiding/coaching door een ervaren collega/mentor;

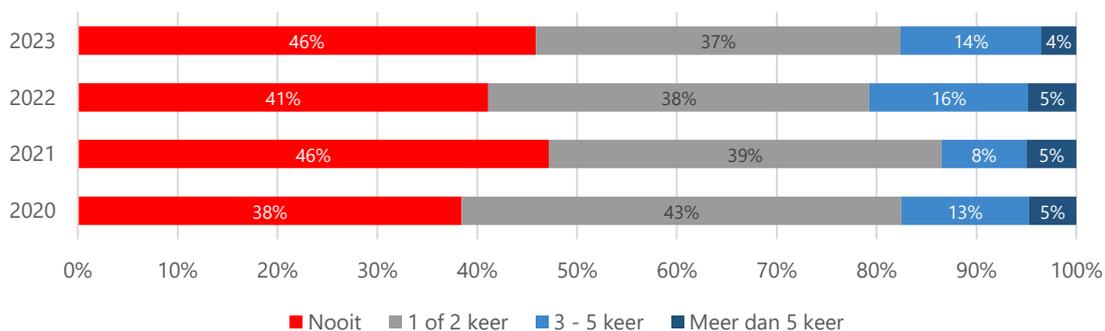
- het observeren van lessen van meer ervaren collega's.

Van al deze activiteiten wordt aangegeven dat zij een positieve invloed hebben gehad op de manier van lesgeven. Vorig jaar was dit niet wezenlijk anders. Ook toen zagen we dat *één-op-één activiteiten* en activiteiten gericht op de persoon het grootste effect hadden op de manier van lesgeven.

Net als vorig jaar, wordt het effect van *introductiedagen* en *teambrede studiedagen* ook in 2023 relatief laag beoordeeld. Dit geldt zeker in vergelijking tot de hiervoor genoemde begeleidingsactiviteiten. Een mogelijke verklaring voor dit beperkte leereffect is dat tijdens deze activiteiten onvoldoende maatwerk wordt geboden.

Lesobservatie en feedback komt in het mbo minder vaak voor dan in po en vo, al komt dat vermoedelijk voor een deel doordat de respondenten in het mbo al langer in het onderwijs werken. Figuur 6.13 laat zien dat het aandeel zij-instromers waarvan lessen zijn geobserveerd, in 2023 iets is gedaald. Vorig jaar werd van 59 procent van de pdg'ers lessen geobserveerd, in 2023 van 54 procent. In de meeste gevallen (37%) gebeurde dat één of twee keer in het jaar. Bij een kleine groep meer dan 5 keer.

Figuur 6.13 Hoe vaak zijn dit schooljaar lessen van u geobserveerd door een ervaren collega of mentor/coach (%)



De begeleiding van zij-instromers tijdens het pdg-traject is erop gericht dat zij zich ontwikkelen tot *startbekwame* docenten en voldoen aan de wettelijk vastgelegde bekwaamheidseisen. Om de vakbekwaamheid verder te ontwikkelen, is het van belang dat zij zich ook na het behalen van het pedagogisch-didactisch getuigschrift verder ontwikkelen. Een goede begeleiding helpt daarbij, vooral als die is gericht op de individuele leerbehoeften. In de enquête is gevraagd welke onderwerpen tijdens de begeleidingsactiviteiten aan bod zijn gekomen en in hoeverre deze aansloten op de individuele leerbehoefte.

Het vaakst is aandacht besteed aan *pedagogische vaardigheden* in het lesgeven, *leerlinggedrag* en *klassenmanagement* en kennis van *kwalificatiedossiers*. Bij ruim de helft van de zij-instromers is hier aandacht aan besteed (zie Tabel C12). Daarnaast is ook regelmatig aandacht besteed aan: het reilen en zeilen op de mbo-instelling, methodes voor gedifferentieerd lesgeven (32%) en het beoordelen van studenten (38%) en het relateren van de leerstof aan de beroepspraktijk (42%). Deze onderwerpen sluiten in de regel ook goed aan bij de leerbehoeften van zij-instromers. Dit geldt in het bijzonder voor:

- pedagogische vaardigheden in het lesgeven;
- het volgen van de ontwikkeling van individuele studenten en hun talenten;
- methodes voor het beoordelen van studenten;
- het bespreken van loopbaanperspectieven met studenten, en
- het relateren van vakkennis aan de beroepspraktijk.

In paragraaf 6.2.2 hebben we gezien dat tijdens het pdg-traject relatief minder aandacht wordt besteed aan het *begeleiden van studenten* en het *verbinden van opleiding en beroepspraktijk* dan aan docentvaardigheden. Tijdens de begeleidingsactiviteiten na afloop van het pdg-traject wordt hier wel aandacht aan besteed en deze onderwerpen sluiten in de regel ook goed aan bij de leerbehoeften van zij-instromers. In de praktijk tekent zich zo dus een soort doorgaande leerlijn af, waarbij de begeleiding zich eerst richt op het lesgeven zelf en daarna op de bredere context.

### 6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek

Om een gedetailleerd beeld te krijgen van de begeleiding van zij-instromers, is in de enquête ook een aantal stellingen opgenomen. Daaruit blijkt dat de meeste zij-instromers hulp krijgen van ervaren collega's om hun weg te vinden als leraar (75%) en goede ondersteuning krijgen bij het geven van de lessen (60%). Verder geeft 61 procent aan dat hun 'manager' helpt als ze problemen ondervinden (zie Figuur 6.14). Ondanks deze positieve signalen, is er ook ruimte voor verbetering. Circa 45 procent van de zij-instromers geeft aan dat ze alles zelf moeten ontdekken en 18 procent geeft aan dat de school/instelling een uitgewerkt begeleidingsprogramma heeft voor beginnende docenten. Wat dit laatste betreft, zijn er wel duidelijke sectorale verschillen waarneembaar. Scholen voor voortgezet onderwijs hebben significant vaker een *inductieprogramma* dan scholen en instellingen in po en mbo. Zij-instromers in po en vo hebben bovendien ook vaker de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren (zie Tabel C13). Het mbo scoort op dit punt matig; 45 procent van de pdg'ers vindt dat de instelling aandacht heeft voor beginnende 'docenten. In het po en vo ligt dit aandeel substantieel hoger (61% en 64%). Vorig jaar was dit ook het geval.

Los van deze sectorale verschillen, zijn er ook verschillen in begeleiding tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen (zie Tabel C14). Op opleidingsscholen wordt de begeleiding bij het lesgeven beter beoordeeld dan op niet-opleidingsscholen en is de aandacht voor beginnende leraren ook groter<sup>60</sup>. Daarnaast hebben opleidingsscholen vaker een uitgewerkt begeleidingsprogramma voor beginnende leraren en zij-instromers. Dit beeld komt overeen met dat van pas afgestudeerde leraren en bevestigt het beeld van vorig jaar.

<sup>60</sup> Het eerste geldt alleen voor het po; het tweede voor alle drie de sectoren.





Figuur 6.14 Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen (%)



Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van zij-instromers onderling sterk correleren en kunnen worden samengevoegd tot een meetschaal die inzicht geeft in de *begeleidingsintensiteit*. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,5. Dit kan als redelijk getypeerd worden. In het vo is de begeleidingsintensiteit iets hoger dan in het po en mbo (resp. 3,6 vs. 3,5 en 3,3).

Net als bij pas afgestudeerde leraren, hangt de begeleidingsintensiteit van zij-instromers nauw samen met het werkklimaat op de school/instelling en meer in het bijzonder met de *samenwerking in het team*. Goede samenwerking gaat samen met een meer intensieve begeleiding. Daarnaast speelt in het po ook het werken op een (aspirant) opleidingsschool een rol. Zij-instromers die op een opleidingsschool werken, worden relatief vaker en intensiever begeleid dan zij-instromers op niet-opleidingsscholen. In het vo en mbo zien we dit verschil niet.

Voor het mbo kunnen we op basis van gepoolde data van 2020-2023 ook instellingsverschillen in kaart brengen. Hieruit blijkt dat de begeleidingsintensiteit aanzienlijk verschilt. Sommige mbo instellingen bieden een intensieve begeleiding en andere een vrij magere. De gemiddelde begeleidingsintensiteit loopt uiteen van een 2,8 tot een 3,6. De instellingen met minder dan 5 respondenten zijn daarbij buiten beschouwing gelaten. Uit nadere analyse blijkt dat de begeleiding bij 16 mbo-instellingen duidelijk beter wordt beoordeeld dan bij de rest, en bij drie hiervan zelfs veel beter. Daarnaast zijn er ook instellingen waar de begeleidingsintensiteit aanzienlijk lager ligt dan het gemiddelde. De tevredenheid over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject toont een soortgelijke variatie tussen instellingen. Dit betekent dat de 'kwaliteit' van de begeleiding in het mbo sterk uiteenloopt. Op sommige instellingen worden zij-instromers beter begeleid dan op andere.

### *Elementen van goede begeleiding*

In paragraaf 4.3 is uitgebreid ingegaan op de kenmerken van goede ondersteuning en begeleiding bij het lesgeven. De focus was daarbij gericht op pas afgestudeerde leraren. Met behulp van regressieanalyse is onderzocht of voor zij-instromers dezelfde elementen van invloed zijn op de (ervaren) kwaliteit van de begeleiding. We zijn hierbij uitgegaan van trendgegevens over de jaren 2020-2023.

Uit de analyses blijkt dat in po en vo de volgende elementen van belang zijn:

- Voldoende informatie over hoe het de zij-instromer vergaat als leraar;
- Extra voorbereidingstijd voor de lessen;
- Begeleiding door een ervaren docent of mentor/coach;
- Aandacht voor de voorbereiding van lessen en het plannen van werkzaamheden;
- Aandacht voor diverse inhoudelijke onderwerpen, zoals: het effectief inzetten van digitale leermiddelen, het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen.

Alles bij elkaar, verklaren deze elementen circa 46 procent van de variantie in 'kwaliteit' van de begeleiding. Tussen het po en vo zijn er enkele kleine verschillen in de inhoudelijke aandachtspunten. Zo blijkt het po aandacht voor didactische vaardigheden en de omgang met verschillende sociaal-culturele achtergronden van leerlingen van invloed op de gepercipieerde kwaliteit, en in het vo aandacht voor de omgang met leerlingen en het ordehouden in de klas. Het algemene beeld is in alle twee de sectoren echter gelijk. Dit betekent dat een *begeleidingspakket* dat bestaat uit bovenstaande onderdelen het beste werkt voor zij-instromers. Indien deze elementen onderdeel uitmaken van het begeleidingspakket, beoordelen zij-instromers de begeleiding significant beter.

Opmerkelijk is overigens dat lesobservatie bij zij-instromers géén onderdeel uitmaakt van het pakket aan effectieve begeleidingsinstrumenten, terwijl dat bij pas afgestudeerde leraren wel het geval is. Dit komt naar verwachting doordat van bijna alle zij-instromers lessen worden bijgewoond door ervaren collega's. Lesobservatie levert daarmee geen additionele verklaring voor de kwaliteit van de begeleiding, maar is uiteraard wel relevant.

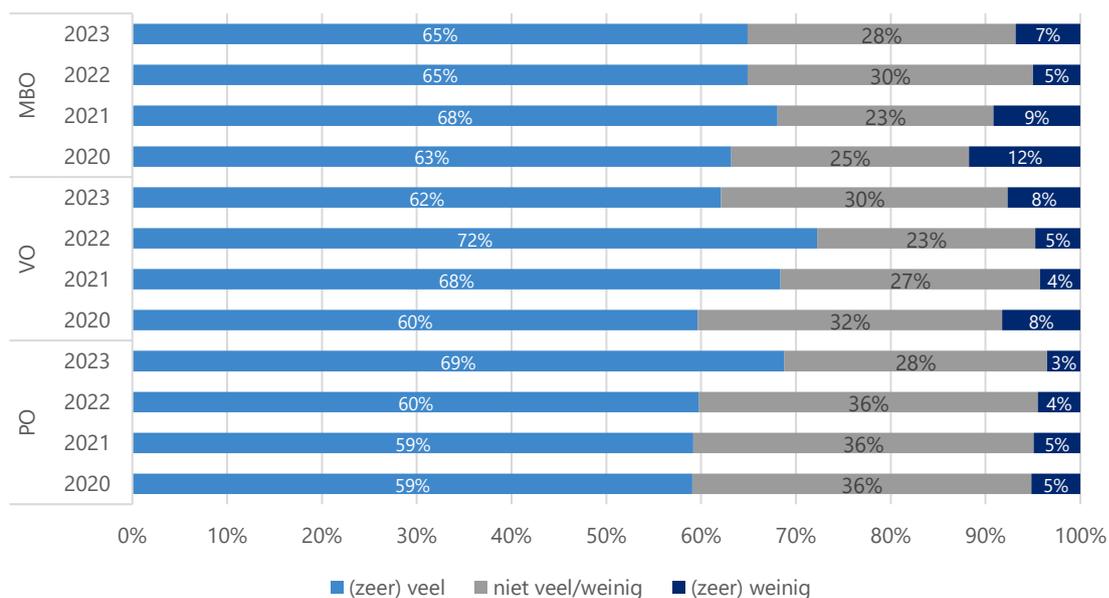
## **6.4 Werkbeleving van zij-instromers**

### *Arbeidstevredenheid en werkdruk*

Uit tal van onderzoeken is bekend dat de werkdruk onder leraren relatief hoog is. Onder zij-instromers is dat niet anders. Bijna twee derde van alle zij-instromers ervaart veel of zeer veel werkdruk (zie Figuur 6.15). In het primair onderwijs ligt dit aandeel iets hoger dan in het vo en mbo. De voornaamste oorzaken van de hoge werkdruk zijn (net als vorig jaar) de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken (zie Tabel C18). Van de respondenten die (zeer) veel werkdruk ervaren, noemt 73 procent de hoeveelheid administratie hiervoor als reden en 70 procent de hoeveelheid niet-lesgebonden taken. Daarnaast spelen (met name in po en vo) ook de *samenstelling van de leerlingpopulatie*, de *omvang en diversiteit van de groep* en het *handhaven van discipline* een rol. Deze factoren komen in grote lijnen overeen met die van pas afgestudeerde leraren.

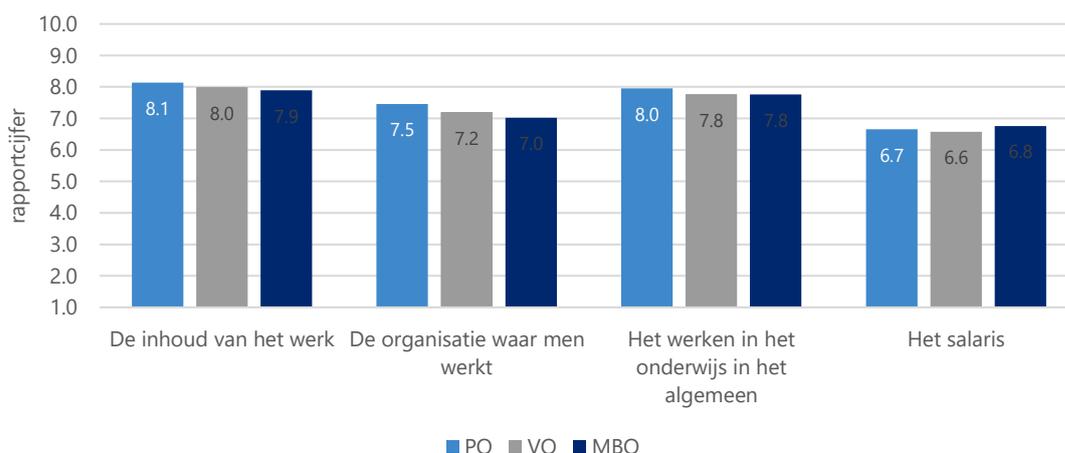


Figuur 6.15 Ervaren werkdruk, naar sector (%)\*



Ondanks de hoge werkdruk, zijn de meeste zij-instromers wel tevreden met hun baan. Vooral over de *inhoud van hun werk* en het *werken in het onderwijs* zijn zij zeer te spreken. Gemiddeld genomen, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een 8 en het werk in het onderwijs met een 7,9 (zie Figuur 6.16). De tevredenheid met de organisatie valt over de hele linie wat lager uit (deze wordt gemiddeld met geen 7,3 beoordeeld); en hetzelfde geldt voor het salaris (6,7). Daarbij valt op dat de tevredenheid met de organisatie in het po groter is dan in het vo en mbo en dat de loontevredenheid in het po en vo een fractie lager is dan in het mbo. Uit trendcijfers blijkt dat de tevredenheid met de organisatie de laatste jaren iets is afgenomen, vooral in het vo en mbo. Eerder zagen we dit al ook bij pas afgestudeerde leraren. Onduidelijk is vooralsnog wat de oorzaak hiervan is.

Figuur 6.16 Werktevreedenheid, naar sector (%)



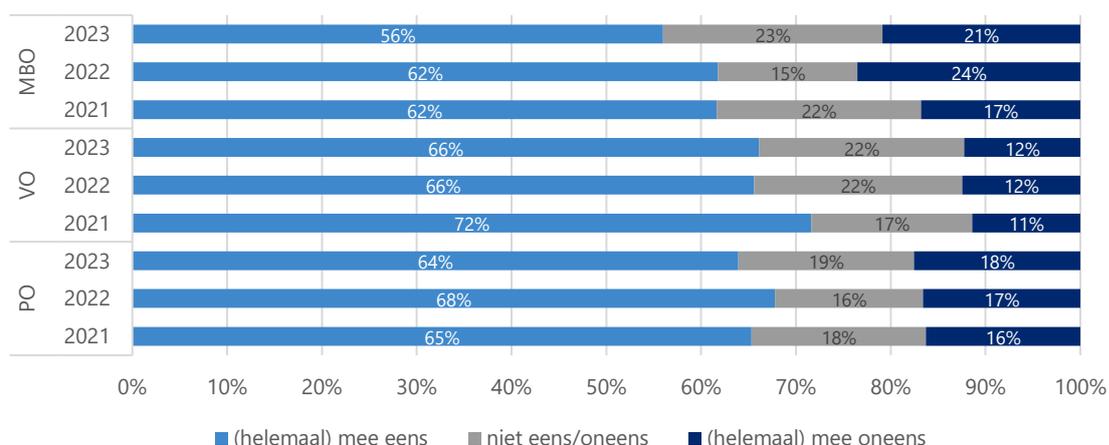
Om een meer gedetailleerd beeld te krijgen van de werkbeleving is aan zij-instromers in het mbo een aantal extra vragen gesteld. Hieruit blijkt dat zij over het algemeen zeer tevreden zijn over de omgang met studenten en het lesgeven (zie Tabel C16). De omgang met studenten beoordelen zij met een 8,4 en het lesgeven met een 8,2. Verder blijkt dat een ruime meerderheid (88%) tevreden is over hun overstap naar het onderwijs, en als ze weer zouden mogen kiezen opnieuw voor het leraarschap zouden kiezen (81%).

Net als bij de pas afgestudeerde leraren, zien we bij zij-instromers ook een duidelijk verband tussen de begeleidingsintensiteit en de werktevredenheid. Zij-instromers die intensief worden begeleid, zijn gemiddeld genomen meer tevreden met hun werk dan degenen die geen begeleiding krijgen. Daarnaast hebben ook de *samenwerking in het team* en de *person-job fit* een positief effect. Naarmate deze beter wordt beoordeeld, neemt de werktevredenheid toe. De door zij-instromers ervaren werkdruk heeft een beperkt negatief effect op de werktevredenheid. Dit laatste komt overeen met het beeld bij pas afgestudeerde leraren (zie hoofdstuk 5).

### Een goede fit?

In hoofdstuk 5 zijn we ingegaan op de werkbeleving van startende leraren en hebben we gezien dat de meeste starters tevreden zijn met hun werk. Het werk in het onderwijs sluit in de regel goed aan bij hun verwachtingen, al is er ook een groep waarvoor dat niet geldt. Bij zij-instromers is dit niet anders (zie Figuur 6.17). Voor verreweg de meeste zij-instromers geldt dat het werk in het onderwijs overeenkomt met hun verwachtingen. Dit geldt voor zij-instromers in alle drie de sectoren, maar het sterkst voor degenen in het po en vo. Circa 64 procent van de zij-instromers in het po en 66 procent van de zij-instromers in het vo geeft aan dat het werk overeenkomt met hun verwachting. In het mbo ligt dit aandeel (56%) een fractie lager. Het aandeel zij-instromers waarvoor geldt dat het werk niet voldoet aan hun verwachtingen, bedraagt gemiddeld genomen zo'n 18 procent. Dit aandeel komt ongeveer over een met dat van vorig jaar.

Figuur 6.17 Het werk in het onderwijs is zoals ik had verwacht (%)



Al met al, kunnen we dus concluderen dat de meeste zij-instromers tevreden zijn over hun werk, maar een deel toch niet goed op z'n plek zit. Het werk komt in de beleving van deze laatste groep niet overeen met hun verwachtingen. Of, anders gezegd, zij ervaren een zekere 'mismatch'. Om na te gaan wat de oorzaken hiervan zijn, is in de enquête om een toelichting gevraagd. Uit de open antwoorden blijkt dat vooral de *hoge werkdruk* zorgt voor ongenoegen over het werk. Dit is een van de meest genoemde redenen voor de mismatch die respondenten ervaren. Daarnaast wordt ook gewezen op de grote *hoeveelheid niet-lestaken*, de *diversiteit aan leerlingen/studenten* en de *geringe motivatie* van leerlingen/studenten, waardoor orde houden en het oplossen van conflicten veel tijd kost. In aanvulling op dit laatste wijzen sommige respondenten erop dat zij meer pedagogisch bezig zijn dan didactisch en dat klassenmanagement veel tijd en aandacht vraagt. Daarnaast klagen enkelen over te weinig vrijheid, maar snakt een meerderheid juist naar meer begeleiding, of geeft aan dat de begeleiding die ze krijgen slecht verloopt.

Ter illustratie geven de zij-instromers bijvoorbeeld aan:

"Mijn verwachting was dat parallelgroepen meer zouden samenwerken. Ik ervaar toch meer dat ieder op zijn eigen eiland zit en het liever op zijn eigen manier doet, dan dat er wordt samengewerkt. Dit ben ik vanuit mijn eerdere werkervaring anders gewend." (po)

"De beloofde begeleiding kwam weinig tot stand. Mijn duo is een nog redelijke jonge leerkracht (4 jaar werkervaring), die nog nooit groep 6 had gedraaid. Ook geen duo-functie." (po)

"Ik was niet voorbereid op 'lastige' klassen. Ik heb 2 klassen die ook door andere leraren als lastig ervaren worden. Ik was hier niet klaar voor. Nu ik mijn 1<sup>e</sup> jaar 'overleefd' heb, heb ik er veel van geleerd. Maar het had anders kunnen (af-)lopen!" (vo)

"Er komt zoveel meer bij kijken dan alleen het lesgeven. Je bent pedagoog, psycholoog, onderwijzer, professional. Ik had van tevoren niet verwacht dat je zoveel verschillende rollen had en dat het zo zwaar zou zijn." (vo)

"Het lesgeven is niet prioriteit 1, maar al dat gezeur eromheen. Examens, roosters, overleggen, vergaderingen, administratie etc." (mbo)

"De leeftijd van mbo-studenten maakt het lastig om vakinhoudelijk kennis over te dragen. Studenten in deze leeftijdscategorie hebben veel begeleiding nodig in het leren leren, moeten gestimuleerd worden om naar school te komen." (mbo)

### *Professioneel geloof in eigen kunnen*

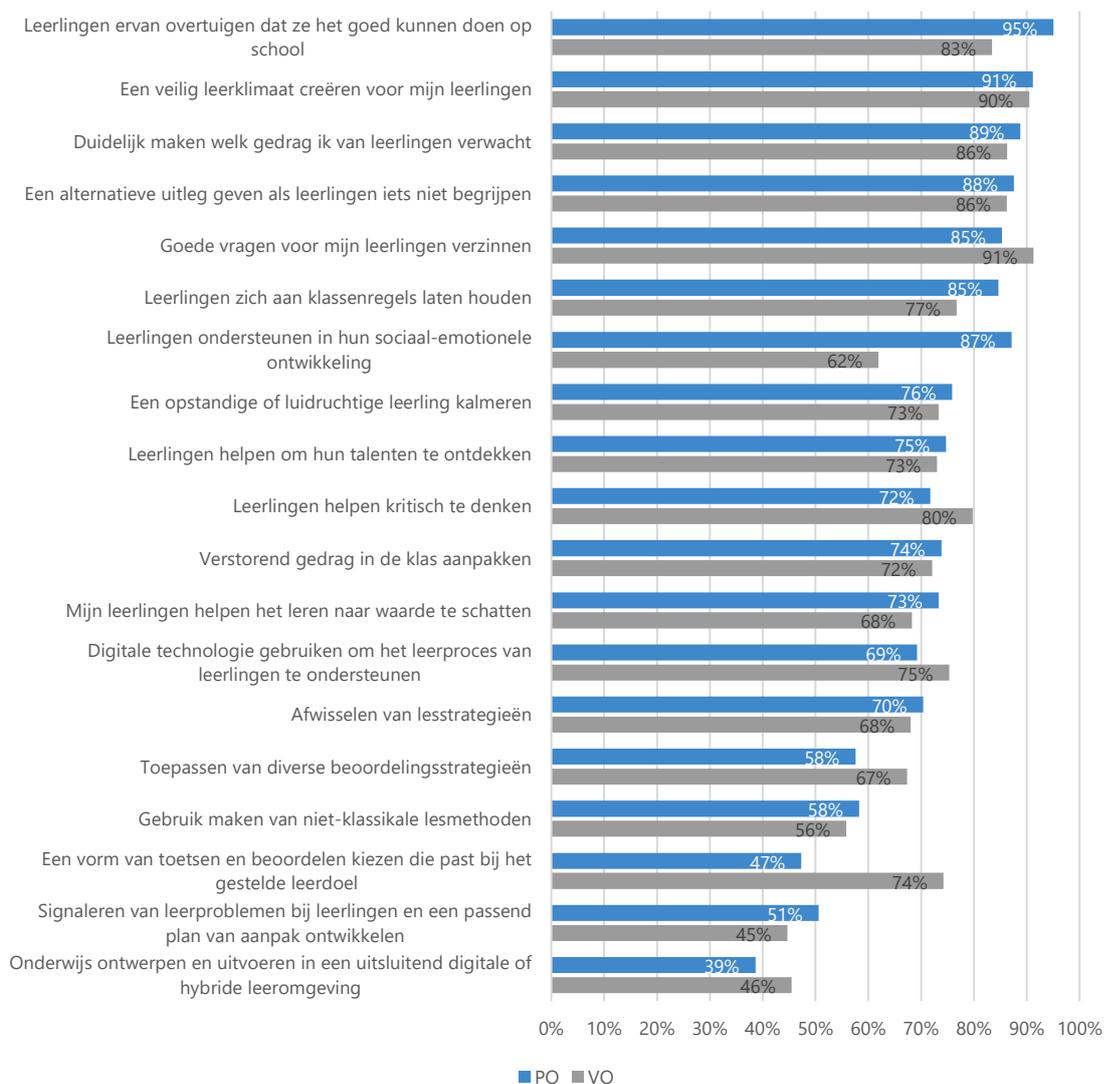
De meeste zij-instromers zijn tevreden met hun baan en zijn van mening dat het zij-instroomtraject van voldoende kwaliteit is om aan de slag te gaan als leraar/docent. Maar hoe staat het met hun bekwaamheidsgevoel? In hoeverre voelen zij zich zeker van hun eigen kwaliteiten? Om hier antwoord op te kunnen geven, is in de enquête een serie stellingen voorgelegd die inzicht geven in het bekwaamheidsgevoel of professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers. Deze stellingen zijn voor een groot deel ontleend aan TALIS en kunnen worden geïnterpreteerd als een soort 'self-assessment'.



De stellingen geven inzicht in in welke mate zij-instromers in staat zijn om bepaalde vakinhoudelijke taken in praktijk te brengen.

Figuur 6.18 toont de belangrijkste uitkomsten voor zij-instromers in het primair en voortgezet onderwijs. Uit de figuur blijkt dat de meeste zij-instromers geloof hebben in eigen kunnen. Ze zijn in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten, een alternatieve uitleg te geven als leerlingen iets niet begrijpen en goede vragen te verzinnen voor de leerlingen. Minder bedreven voelen zij zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en niet-klassikale lesmethoden, en (m.n. in het po) het kiezen van een toetsvorm die past bij het gestelde leerdoel. Dit beeld komt nauw overeen met dat bij pas afgestudeerde leraren, en bevestigt dat startende leraren de basisvaardigheden wel onder de knie hebben, maar soms (nog) moeite hebben met de meer complexe docentvaardigheden, zoals differentiëren.

Figuur 6.18 Professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in po/vo (%)\*



\* Percentage zij-instromers dat bij het lesgeven meestal of altijd in staat is om het volgende te doen.



Tussen zij-instromers in po en vo zijn er enkele opvallende verschillen in het bekwaamheidsgevoel. Het gaat dan vooral om: het *ondersteunen van leerlingen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling* en het *kiezen van een toetsvorm* die past bij de gestelde leerdoelen. Uit de enquête blijkt duidelijk dat zij-instromers in het po zich meer bekwaam voelen om leerlingen te ondersteunen in hun ontwikkeling dan zij-instromers in het vo en dat het kiezen van een passende toets zij-instromers in het vo juist beter aangaat. Hoewel de enquête geen inzicht geeft in de oorzaken van deze verschillen, ligt het voor de hand dat hierbij ook de aard van het werk een belangrijke rol speelt. In het po speelt het eerste vaker een rol en in het vo het tweede (toetsvorm).

Vergeleken met eerdere jaren, zien we dat met name in het vo een duidelijke afname van het bekwaamheidsgevoel bij zaken die raken aan het klassenmanagement. Het gaat dan onder meer om: het aanpakken van verstorend gedrag in de klas, het kalmeren van opstandige of luidruchtige leerlingen en leerlingen zich aan klassenregels laten houden. Vergeleken met 2020 is het aandeel zij-instromers dat in staat is om dit te doen, significant gedaald. Een mogelijke verklaring hiervoor is de terugkeer naar klassikaal onderwijs, na de coronaperiode<sup>61</sup>.

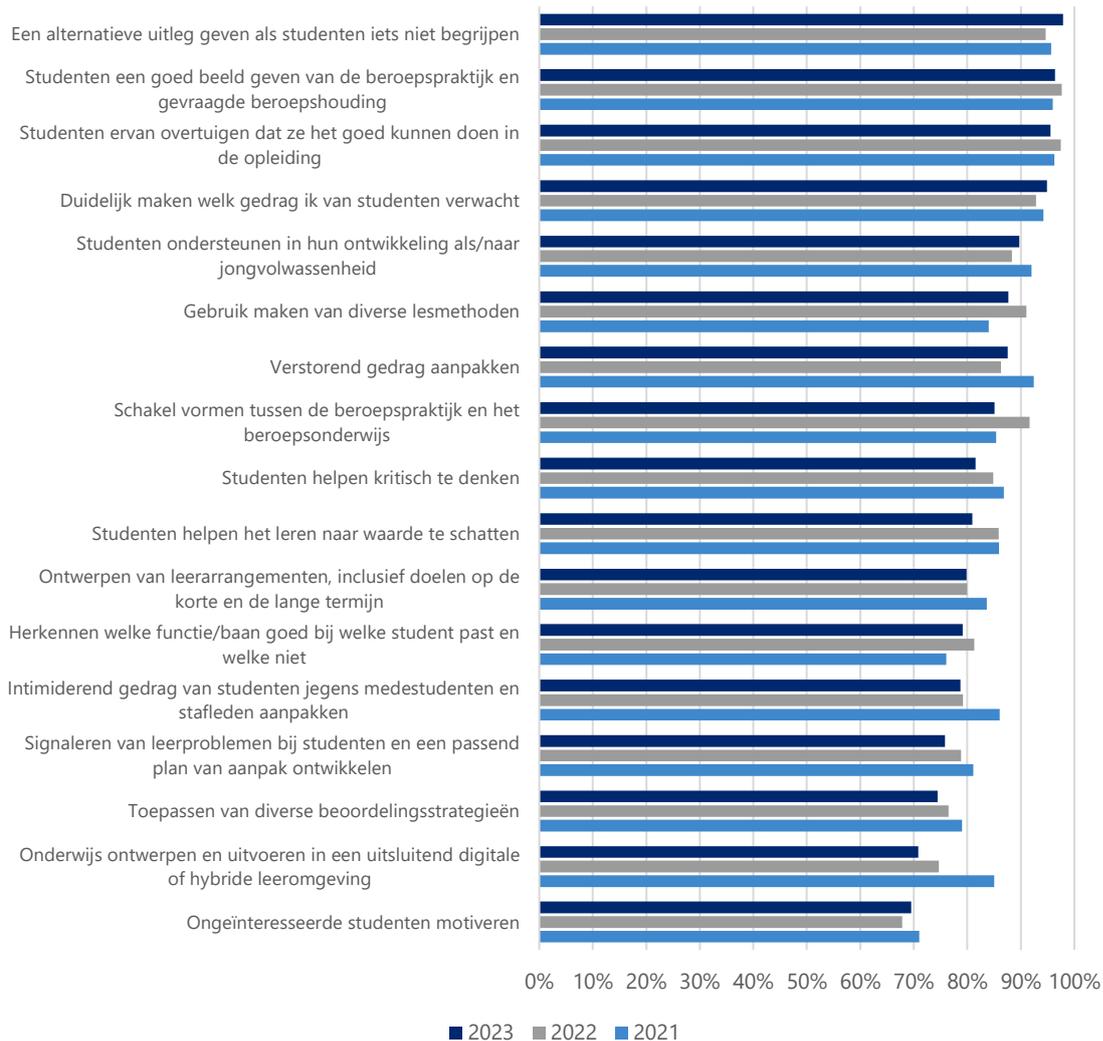
Figuur 6.19 toont de resultaten voor het mbo. Ook hier blijkt dat de meeste pdg'ers zich redelijk bekwaam voelen. Ze zijn in staat om studenten ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen in de opleiding, studenten een goed beeld te geven van de beroepspraktijk, een alternatieve uitleg te geven als een student iets niet begrijpt en duidelijk te maken welk gedrag ze van studenten verwachten. Daarnaast zijn de meest pdg'ers ook in staat om studenten te ondersteunen in hun ontwikkeling en diverse lesmethoden te gebruiken. Minder bedreven voelen zij zich in het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën, het motiveren van ongeïnteresseerde studenten en het signaleren en aanpakken van leerproblemen. In de afgelopen jaren was dit niet wezenlijk anders (zie Figuur 6.19). Ook toen bleek dat zij-instromers de *basisvaardigheden* (zoals klassenmanagement en uitleg geven) meestal wel beheersen, maar soms nog moeite hebben met de meer *complexe vaardigheden* (zoals het motiveren van studenten en differentiëren). Om deze vaardigheden onder de knie te krijgen, is klaarblijkelijk meer praktijkervaring nodig.

Opmerkelijk is overigens wel dat het bekwaamheidsgevoel op het terrein van klassenmanagement sinds 2021 iets is gedaald. Dit geldt onder meer voor: het aanpakken van intimiderend gedrag van studenten en het aanpakken van verstorend gedrag. Het aandeel pdg'ers dat (uitsluitend) online of hybride onderwijs geeft is sinds 2020 afgenomen (zie Figuur 6.19). Dit hangt uiteraard samen met de afloop van de coronapandemie en de terugkeer naar fysiek onderwijs.

<sup>61</sup> De terugval van het aandeel zij-instromers dat in staat is om onderwijs te geven in een uitsluitend digitale of hybride leeromgeving, wijst hier ook op.



Figuur 6.19 Professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in het mbo (%)\*



\* Percentage zij-instromers dat bij het lesgeven meestal of altijd in staat is om het volgende te doen.

### *Verschillen in professioneel zelfvertrouwen*

Uit factoranalyses blijkt dat (net als bij pas afgestudeerde leraren) de verschillende aspecten van het professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in het po en vo te kunnen worden gecombineerd tot drie samenhangende clusters<sup>62</sup>:

- klassenmanagement;
- motiveren van leerlingen, en
- instructie/differentiëren.

<sup>62</sup> Voor het mbo is geen factoranalyse uitgevoerd omdat de items op onderdelen afwijken van die in po en vo. De gegevens zijn daardoor niet vergelijkbaar met die van pas afgestudeerde leraren.

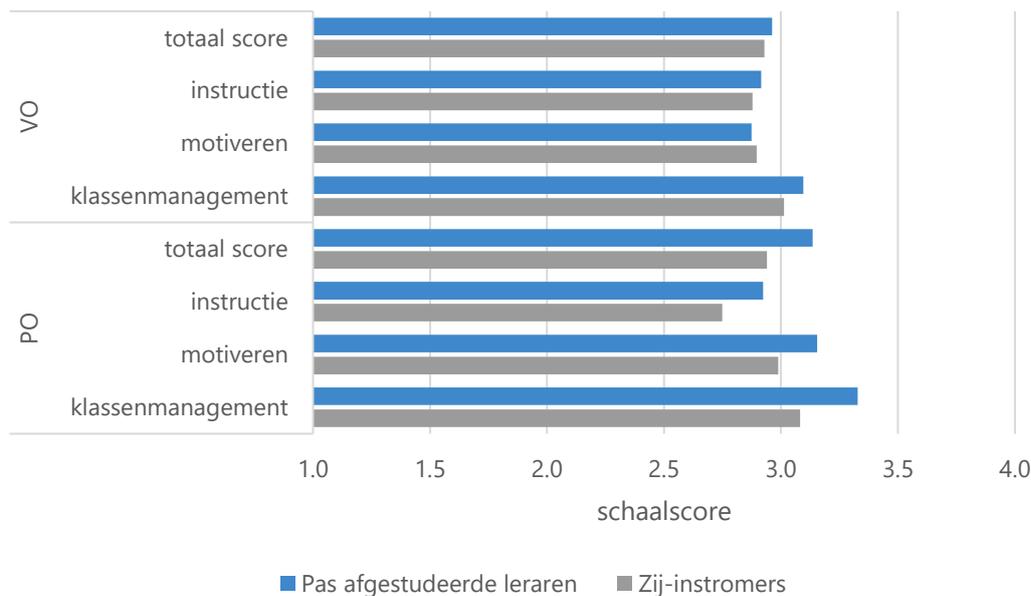




Bij klassenmanagement gaat het onder meer om het creëren van een veilig leerklimaat, het aanpakken van verstoring gedrag en het kalmeren van opstandige of luidruchtige leerlingen. Bij het motiveren van leerlingen gaat het onder andere om het overtuigen van leerlingen dat zij het goed kunnen doen op school en om hulp aan leerlingen om kritisch te denken, hun talenten te ontdekken en het leren naar waarde te schatten. En bij de instructie handelt het vooral om differentiatievaardigheden, zoals: het geven van een alternatieve uitleg, het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën, het gebruik van niet-klassikale lesmethoden en goede vragen maken voor leerlingen.

Figuur 6.20 toont de gemiddelde schaalscores voor zij-instromers en voor pas afgestudeerde leraren. Het meest bekwaam voelen zij-instromers zich op het vlak van klassenmanagement. Dit geldt zowel voor po als vo. De schaalscores voor instructie en het motiveren van leerlingen vallen gemiddeld genomen wat lager uit. Dit geldt vooral in het po en wijst erop dat zij-instromers meer (nog) moeite hebben met differentiëren. Opmerkelijk is in dit verband dat het professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in het po duidelijk lager ligt dan dat van pas afgestudeerde leraren. In het vo zijn er geen noemenswaardige verschillen in het professioneel zelfvertrouwen, maar in het po zien we dat wel. Op een schaal van 1-4 gaat het daarbij om een verschil van circa 0,2 punt.

Figuur 6.20 Professioneel zelfvertrouwen van startende leraren in po en vo (%)



#### *Determinanten voor het professioneel zelfvertrouwen*

Om na te gaan in hoeverre de scholing en begeleiding tijdens het zij-instroom van invloed is op het professioneel zelfvertrouwen is een verklarende analyse uitgevoerd gericht op zij-instromers in het po. Hierbij is gebruik gemaakt van regressieanalyse. Figuur 6.21 laat zien dat de scholing en begeleiding een positief effect hebben op het bekwaamheidsgevoel van zij-instromers. Het professioneel zelfvertrouwen neemt toe, naarmate zij-instromers intensiever worden begeleid en er tijdens het scholingstraject meer aandacht wordt besteed aan pedagogische en didactische vaardigheden, en aan de eigen professionele ontwikkeling.

Daarnaast spelen enkele andere factoren een rol:

- Zij-instromers die eerder in het onderwijs werkten, voelen zich meer bekwaam dan collega's die vanuit een andere sector zijn ingestroomd.
- Zij-instromers die direct voor de klas zijn gaan staan, voelen zich meer bekwaam dan degenen die eerst een tijdje met een collega hebben meegelopen of samen met een collega hebben lesgegeven (in dubbele bezetting). Dit is een opmerkelijk resultaat, maar hangt mogelijk samen met de competenties van deze groep bij aanvang van het traject.
- Naarmate zij-instromers meer werkdruk ervaren, neemt het bekwaamheidsgevoel enigszins af. Het gaat hierbij om een beperkt (negatief) effect, maar beleidsmatig is dit wel relevant. Het betekent immers dat vermindering van de werkdruk leidt tot meer professioneel zelfvertrouwen.

Naast deze factoren, blijkt ook het aantal maanden dat men in het onderwijs werkt (sinds de start van het zij-instroomtraject) sterk van invloed op het bekwaamheidsgevoel. Naarmate zij-instromers langer in het onderwijs werken, neemt hun bekwaamheidsgevoel toe. Dit wijst erop dat zij-instromers in de loop van de tijd ervaring opdoen en zich steeds meer bekwaam voelen. Dit effect van 'werkervaring' is duidelijk groter dan dat van scholing op het terrein van professionele ontwikkeling.

Figuur 6.21 Determinanten voor professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers po (bèta coëfficiënten)



In hoofdstuk 4 hebben we gezien dat de begeleiding van beginnende leraren sterk uiteenloopt. Sommige starters worden intensief begeleid en anderen niet of nauwelijks. Bij zij-instromers is dat niet anders. De begeleidingsintensiteit varieert sterk. Om een indruk te geven van het effect hiervan, is een inschatting gemaakt van het *aantal maanden* dat zij-instromers die intensief begeleid worden 'voorlopen' op zij-instromers die weinig begeleiding krijgen. We zijn hierbij uitgegaan van het (geschatte) verschil in zelfvertrouwen en het effect van werkervaring. Uit de analyse blijkt dat zij-instromers die intensief begeleid worden in hun ontwikkeling circa 4 maanden voorlopen op zij-instromers die weinig begeleiding krijgen<sup>63</sup>. Dit benadrukt het belang van 'goede' begeleiding en laat zien dat begeleiding bijdraagt aan de bekwaamheidsontwikkeling van starters.

<sup>63</sup> Voor de afbakening van beide groepen zijn we uitgegaan van de gemiddelde begeleidingsintensiteit plus en min een halve standaarddeviatie.

## Bijlage A. Steekproef en respons

Voor de enquête onder *pas afgestudeerde leraren* zijn alle gediplomeerden benaderd die in 2022 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. Het ging hierbij om 7.934 personen<sup>64</sup>. Hiervan hebben er 2.307 de enquête ingevuld<sup>65</sup>. Dit komt neer op een respons van 29 procent. Tabel A.1 laat zien dat de respons onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen een stuk hoger is dan die onder afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen<sup>66</sup>. In eerdere jaren was dat ook het geval.

Vergeleken met vorig jaar is de respons in 2023 iets toegenomen. Een mogelijke hiervoor is dat het veldwerk iets later is gestart (in juni i.p.v. april/mei). Doordat het project later is aanbesteed, is het veldwerk in 2023 ook later gestart en langer doorgelopen (tot in juli).

De gemiddelde invultijd bedroeg ruim 16 minuten<sup>67</sup>. In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Hierbij is gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar opleidingstype, leeftijd, vooropleiding en vakgebied (vo). In dit rapport geven we de gewogen uitkomsten weer in tabellen en figuren, plus de ongewogen responsaantallen.

Tabel A.1 – Steekproef en respons, naar opleidingstype (cohort 2022)

	N	n	%
Pabo	3.735	1.124	30%
Tweedegraadslerarenopleiding (hbo)*	3.695	953	26%
Universitaire lerarenopleiding	580	230	40%
Totaal**	8.010	2.307	29%

\* HBO bachelor lerarenopleidingen (incl. lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO).

\*\* Exclusief gediplomeerden die in het buitenland wonen of op de non-mailing lijst van DUO staan.

Tabel A.2 – Responsontwikkeling, meting 2018-2023

	2018	2018	2020	2021	2022	2023
Pabo	31%	29%	34%	31%	27%	30%
Tweedegraadslerarenopleiding	24%	26%	32%	30%	25%	26%
Universitaire lerarenopleiding	36%	34%	45%	37%	36%	40%

<sup>64</sup> Het feitelijke aantal personen dat is gemaild, ligt iets lager dan in Tabel A.1 a.g.v. 'uitval' bij DUO.

<sup>65</sup> Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

<sup>66</sup> De (ongedeelde) lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO rekenen we in dit onderzoek gemakshalve ook tot de *tweedegraadsopleidingen*. Het gaat hier in alle gevallen om HBO-bacheloropleidingen.

<sup>67</sup> Voor afgestudeerden met een baan in het onderwijs is de enquête langer dan voor afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs. De invultijd verschilt daarom ook significant naar arbeidsmarktsituatie. Dit geldt voor alle opleidingstypen.

## Bijlage B. Tabellen pas afgestudeerde leraren

### Tevredenheid met de lerarenopleiding

Tabel B1 – Tevredenheid met de volgende aspecten van de lerarenopleiding (% , diplomajaar)\*

	pabo			2egr opl.			ulo		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Algehele tevredenheid	67%	68%	63%	77%	76%	73%	65%	72%	73%
Niveau van de opleiding	63%	67%	60%	78%	78%	76%	70%	72%	74%
Vorbereiding op beroepspraktijk	65%	62%	57%	68%	66%	60%	56%	62%	60%
Studiebegeleiding	59%	59%	58%	64%	63%	61%	60%	65%	69%
Aanleren ped./didact. vaardigheden	66%	71%	62%	70%	70%	64%	58%	61%	62%
Aanleren differentiatievaardigheden	57%	56%	53%	56%	56%	53%	34%	36%	35%
Aanleren onderzoekende houding	69%	71%	69%	67%	66%	70%	67%	75%	70%
Niveau van de programmaonderdelen	64%	64%	61%	77%	77%	75%	72%	76%	80%
Kennis opdoen over curriculum	56%	56%	55%	-	-	-	-	-	-
Aandacht voor methode-onafh. lesgeven	56%	56%	56%	-	-	-	-	-	-
Leren gebruiken digitale (leer)middelen bij lesgeven	56%	60%	57%	46%	49%	46%	32%	40%	40%
Totaal (n=100%)	1.108	978	1.124	1.175	1.028	953	218	223	230

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeerlijaren).

Tabel B2 – Tevredenheid met de volgende aspecten van de lerarenopleiding, naar opleidingsvorm\*

	pabo			2egraads opl.		
	voltijd	deeltijd	totaal	voltijd	deeltijd	totaal
Algehele tevredenheid	64%	61%	63%	76%	68%	73%
Niveau van de opleiding	59%	62%	60%	77%	74%	76%
Vorbereiding op beroepspraktijk	60%	50%	57%	63%	53%	60%
Studiebegeleiding	58%	59%	58%	62%	58%	61%
Aanleren ped./didact. vaardigheden	65%	55%	62%	67%	59%	64%
Aanleren differentiatievaardigheden	54%	49%	53%	56%	45%	53%
Aanleren onderzoekende houding	68%	72%	69%	69%	70%	70%
Niveau van de programmaonderdelen	59%	67%	61%	76%	73%	75%
Kennis opdoen over curriculum	54%	57%	55%	-	-	-
Aandacht voor methode-onafh. lesgeven	56%	58%	56%	-	-	-
Leren gebruiken digitale (leer)middelen bij lesgeven	59%	52%	57%	46%	47%	46%
Totaal (n=100%)	739	385	1.124	579	374	953

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeercohort 2022).

Tabel B3 – Tevredenheid met de volgende aspecten van de lerarenopleiding, naar w/n opleidingsschool (%)

	pabo			2egraads opl.		
	OS	geen OS	totaal*	OS	geen OS	totaal*
Algehele tevredenheid	64%	58%	63%	73%	76%	73%
Niveau van de opleiding	60%	58%	60%	74%	77%	76%
Voorbereiding op beroepspraktijk	60%	52%	57%	59%	60%	60%
Studiebegeleiding	58%	59%	58%	62%	60%	61%
Aanleren ped./didact.vaardigheden	64%	58%	62%	66%	61%	64%
Aanleren differentiatievaardigheden	56%	46%	53%	51%	56%	53%
Aanleren onderzoekende houding	69%	70%	69%	69%	73%	70%
Niveau van de programmaonderdelen	64%	54%	61%	76%	73%	75%
Kennis opdoen over curriculum	56%	52%	55%	-	-	-
Aandacht voor methode-onafh. lesgeven	58%	54%	56%	-	-	-
Leren gebruiken digitale (leer)middelen bij lesgeven	57%	61%	57%	50%	41%	46%
Totaal (n=100%)	694	264	1.124	593	252	953

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeercohort 2022) | incl. weet niet.

Tabel B4 – Tevredenheid over de begeleiding tijdens de eindstage, naar opleidingstype en afstudeerjaar (%)\*

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
pabo	... door de begeleider in de klas	81%	81%	83%	82%	81%	80%
	... op de school in zijn geheel	73%	73%	73%	76%	75%	74%
	... vanuit de opleiding	55%	54%	58%	55%	53%	52%
	Totaal (n)	1.100	1.078	1.108	1.108	978	1.124
2egr opl.	... door de begeleider in de klas	77%	75%	80%	75%	77%	73%
	... op de school in zijn geheel	70%	70%	74%	72%	73%	69%
	... vanuit de opleiding	53%	55%	59%	57%	54%	53%
	Totaal (n)	911	1.015	1.210	1.175	1.028	953
ulo	... door de begeleider in de klas	75%	75%	81%	78%	81%	86%
	... op de school in zijn geheel	65%	70%	71%	69%	75%	77%
	... vanuit de opleiding	62%	64%	65%	61%	66%	67%
	Totaal (n)	253	229	280	218	223	230

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeerjaren).

## Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren

Tabel B5 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (1/2 jaar na afstuderen), cohort 2017-2022 (%)\*

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Pabo</i>						
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	80,4%	84,0%	88,1%	88,2%	89,8%	87,8%
Buiten onderwijs	5,8%	5,0%	4,1%	2,8%	3,8%	4,6%
Binnen en buiten onderwijs	7,8%	6,4%	4,6%	6,3%	3,8%	4,9%
Geen betaalde baan	6,0%	4,7%	3,3%	2,7%	2,5%	2,7%
Totaal (n)	1.109	1.087	1.108	1.108	978	1.124
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>						
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	71,2%	72,6%	74,5%	75,5%	81,8%	78,7%
Buiten onderwijs	11,2%	12,0%	10,5%	10,3%	7,8%	8,5%
Binnen en buiten onderwijs	12,1%	9,8%	10,3%	8,9%	7,4%	8,7%
Geen betaalde baan	5,6%	5,6%	4,8%	5,2%	3,0%	4,1%
Totaal (n)	1.174	1.262	1.490	1.393	1.251	1.183

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (NB. het gaat om diplomajaar 2017-2022 en peiljaar 2018-2023).

Tabel B6 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (direct na afstuderen), cohort 2017-2022 (%)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Pabo</i>						
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	69,8%	75,1%	79,9%	80,3%	84,3%	81,1%
Buiten onderwijs	12,4%	10,7%	8,2%	7,1%	5,8%	7,2%
Binnen en buiten onderwijs	8,8%	7,5%	6,0%	6,7%	5,3%	5,9%
Geen betaalde baan	9,0%	6,7%	6,0%	6,0%	4,7%	5,7%
Totaal (n)	1.109	1.087	1.108	1.108	978	1.124
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>						
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	67,4%	68,6%	68,7%	69,4%	76,0%	75,4%
Buiten onderwijs	14,4%	13,6%	14,5%	14,6%	10,8%	11,3%
Binnen en buiten onderwijs	10,4%	8,6%	9,6%	7,3%	7,3%	7,8%
Geen betaalde baan	7,8%	9,2%	7,1%	8,7%	5,9%	5,4%
Totaal (n)	1.174	1.262	1.490	1.393	1.251	1.183

Tabel B7 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan, peiljaar 2018-2023 (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Pabo</i>							
	Vervangingsbaan	24,2%	13,5%	13,3%	14,3%	7,8%	8,5%
	Reguliere baan	75,8%	86,5%	86,7%	85,7%	92,2%	91,5%
	Totaal (n)*	971	973	1.023	1.045	912	1.041
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>							
	Vervangingsbaan	11,7%	8,2%	8,4%	7,2%	7,1%	4,6%
	Reguliere baan	88,3%	91,8%	91,6%	92,8%	92,9%	95,4%
	Totaal (n)*	979	1.047	1.265	1.181	1.122	1.040

\* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken (afstudeercohort 2017-2022).

Tabel B8 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en type dienstverband, peiljaar 2018-2023 (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Po	Vast contract	13,6%	21,6%	31,3%	26,9%	35,3%	47,5%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	52,7%	59,6%	51,9%	53,0%	50,1%	39,9%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	14,1%	8,5%	8,1%	10,9%	7,2%	6,5%
	Flexibel contract	19,5%	10,4%	8,7%	9,3%	7,5%	6,1%
	Totaal (n)	1.031	1.040	1.132	1.161	1.006	1.098
Vo	Vast contract	33,8%	34,3%	41,3%	35,9%	37,7%	46,5%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	40,7%	43,5%	37,2%	44,0%	41,7%	40,0%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	19,7%	16,3%	17,4%	16,4%	15,5%	11,1%
	Flexibel contract	5,8%	5,9%	4,1%	3,7%	5,1%	2,4%
	Totaal (n)	670	724	880	808	774	750
Mbo	Vast contract	38,7%	37,0%	41,3%	34,3%	36,1%	50,1%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	40,2%	43,3%	34,7%	48,2%	41,7%	37,6%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	14,0%	14,4%	14,3%	11,3%	16,9%	8,8%
	Flexibel contract	7,2%	5,3%	9,7%	6,2%	5,3%	3,4%
	Totaal (n)	235	271	266	265	267	207

\* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken (afstudeercohort 2017-2022).

Tabel B9 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en aanstellingsomvang, peiljaar 2018-2023 (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Po	Voltijd: 36 uur of meer	44,5%	48,7%	45,2%	46,1%	49,9%	48,9%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	28,5%	27,5%	29,4%	30,9%	26,1%	25,5%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	19,6%	18,1%	20,9%	19,3%	20,1%	21,0%
	Deeltijd: < 12 uur	7,4%	5,7%	4,6%	3,7%	3,9%	4,6%
	Totaal (n)*	1.031	1.040	1.132	1.161	1.006	1.098
Vo	Voltijd: 36 uur of meer	16,8%	17,7%	19,1%	17,2%	23,6%	22,5%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	49,0%	50,5%	50,7%	51,3%	49,9%	49,9%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	29,2%	27,2%	25,2%	28,3%	24,2%	25,6%
	Deeltijd: < 12 uur	5,1%	4,6%	5,0%	3,2%	2,3%	2,0%
	Totaal (n)	670	724	880	808	774	750
Mbo	Voltijd: 36 uur of meer	25,3%	25,9%	24,4%	31,5%	30,7%	29,5%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	48,5%	45,5%	48,6%	46,0%	52,1%	45,1%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	22,3%	25,8%	22,4%	20,5%	15,3%	22,4%
	Deeltijd: < 12 uur	4,0%	2,8%	4,6%	2,0%	1,9%	3,0%
	Totaal (n)	235	271	266	265	267	207

\* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken (afstudeercohort 2017-2022).

Tabel B10 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied (%; ½ jaar na afstuderen)\*

	Binnen onderwijs	Buiten onderwijs	Binnen en buiten onderwijs	Geen betaalde baan	Totaal (n)
Talen	88,1%	6,4%	3,3%	2,3%	320
Exacte vakken	83,0%	8,7%	5,0%	3,3%	251
Technische vakken	79,2%	10,5%	9,0%	1,3%	62
Culturele/creatieve vakken	59,0%	13,0%	21,6%	6,4%	130
Maatschappijvakken/godsdienst	78,1%	8,1%	7,8%	6,0%	192
Economische vakken	89,5%	5,2%	3,0%	2,4%	54
Lichamelijke opvoeding	68,3%	11,0%	12,9%	7,8%	77
Verzorgende vakken	81,2%	5,5%	10,8%	2,5%	94
Totaal	78,6%	8,5%	8,7%	4,1%	1.180

\* Selectie alumni lerarenopleidingen vo/mbo, cohort 2022.

Tabel B11 – Pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied en type dienstverband (%)\*

	Vast contract	Tijdelijk contract	Flexibel contract	Totaal (n)*
Talen	47,5%	48,2%	4,3%	293
Exacte vakken	55,4%	44,1%	,5%	221
Technische vakken	56,6%	35,9%	7,5%	55
Culturele/creatieve vakken	28,6%	53,8%	17,7%	105
Maatschappijvakken/godsdienst	46,3%	50,2%	3,4%	165
Economische vakken	46,3%	52,4%	1,3%	50
Lichamelijke opvoeding	30,3%	66,9%	2,8%	62
Verzorgende vakken	53,7%	44,7%	1,6%	86
Totaal	45,7%	49,6%	4,7%	1.037

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo) | cohort 2022.

Tabel B12 – Pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied en aanstellingsomvang (%)\*

	≥ 36 uur	24 tot 36 uur	< 24 uur	totaal (n)*
Talen	19,8%	53,0%	27,1%	293
Exacte vakken	26,1%	48,7%	25,1%	221
Technische vakken	41,5%	35,4%	23,1%	55
Culturele/creatieve vakken	6,9%	37,0%	56,1%	105
Maatschappijvakken/godsdienst	22,2%	52,6%	25,2%	165
Economische vakken	32,6%	49,7%	17,7%	50
Lichamelijke opvoeding	39,0%	40,7%	20,4%	62
Verzorgende vakken	26,2%	44,3%	29,5%	86
Totaal	24,1%	47,1%	28,9%	1.037

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo) | cohort 2022.



Tabel B13 – Zou u meer uren in het onderwijs willen werken? – naar sector en peiljaar (%)\*

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
PO	Ja, zonder meer	25%	18%	25%	22%	14%	11%
	Ja, onder voorwaarden	31%	30%	25%	25%	23%	28%
	Nee, zeker niet	39%	45%	41%	44%	56%	53%
	Weet niet	5%	8%	8%	10%	7%	8%
	Totaal (n)	516	491	579	579	491	566
VO	Ja, zonder meer	24%	23%	29%	27%	19%	12%
	Ja, onder voorwaarden	35%	34%	30%	32%	33%	40%
	Nee, zeker niet	37%	39%	34%	36%	45%	42%
	Weet niet	4%	5%	7%	5%	4%	6%
	Totaal (n)	502	547	648	603	539	544
MBO	Ja, zonder meer	16%	19%	16%	22%	14%	6%
	Ja, onder voorwaarden	36%	30%	36%	28%	27%	30%
	Nee, zeker niet	42%	46%	39%	43%	52%	54%
	Weet niet	6%	4%	9%	7%	7%	10%
	Totaal (n)	157	178	185	163	179	141

\* Selectie pas afgestudeerden met een parttime onderwijsbaan | ½ jaar na afstuderen.

Tabel B14 – Onder welke voorwaarden bent u bereid meer uren in het onderwijs te gaan werken? (%)\*

	po	vo	mbo	totaal*
Salarisverbetering	55%	65%	62%	61%
Duidelijke afspraken over werkbelasting	48%	49%	47%	48%
Vast contract	19%	32%	31%	27%
Als een dagdeel wordt vrij geroosterd	22%	31%	28%	26%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie	34%	17%	13%	23%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	23%	20%	22%	21%
Doorgroeimogelijkheid	18%	17%	27%	19%
Weinig reistijd	6%	21%	16%	14%
Werken naar eigen inzicht	13%	12%	27%	14%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	21%	10%	6%	13%
Reguliere baan (geen invalwerk)	12%	9%	2%	10%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	5%	5%	12%	6%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	5%	3%	-	4%
Anders	18%	10%	8%	13%
Totaal (n)	160	217	42	428

\* Selectie pas afgestudeerden met een deeltijdbaan die onder voorwaarden meer willen werken.

## Motieven om wel/niet in het onderwijs te gaan werken

Tabel B15 – Wat zijn de belangrijkste redenen waarom u geen baan in het onderwijs heeft? (%)\*

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Binnen het onderwijs is de werkdruk te hoog	76,2%	51,8%	59,7%
Buiten het onderwijs is er meer ruimte voor mijn eigen ontwikkeling	21,4%	39,6%	33,7%
Binnen het onderwijs is het salaris te laag	43,0%	27,4%	32,5%
Buiten het onderwijs kan ik naar eigen inzicht werken	26,1%	34,8%	32,0%
Buiten het onderwijs heb ik meer doorgroeimogelijkheden	33,6%	22,0%	25,8%
Binnen het onderwijs krijg je onvoldoende inwerktijd/begeleiding	17,8%	22,1%	20,7%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met mijn huidige baan buiten het onderwijs	11,4%	14,3%	13,3%
Ik kan binnen het onderwijs geen voltijdbaan vinden	6,9%	14,5%	12,0%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	20,1%	5,9%	10,5%
Ik kan binnen het onderwijs geen vast contract krijgen	5,5%	8,5%	7,5%
Ik kan binnen het onderwijs geen deeltijdbaan vinden	2,0%	6,2%	4,8%
Ik moet te ver reizen voor een baan binnen het onderwijs	2,5%	4,3%	3,7%
Anders	33,4%	48,6%	43,6%
Totaal (n)	52	101	153

\* Selectie pas afgestudeerden werkzaam buiten onderwijs (cohort 2022).

Tabel B16 – Zou u in het onderwijs willen werken? (%)\*

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Ja, zonder meer	22,1%	20,8%	21,2%
Ja, onder voorwaarden	47,0%	48,1%	47,7%
Nee, zeker niet	17,3%	13,6%	14,8%
Weet niet	13,7%	17,6%	16,3%
Totaal (n)	83	143	226

\* Selectie pas afgestudeerden zonder baan of werkzaam buiten onderwijs (cohort 2022).

Tabel B17 – Onder welke voorwaarden bent u bereid om in het onderwijs te werken? (%)\*

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Duidelijke afspraken over werkbelasting	47%	39%	42%
Salarisverbetering	44%	28%	33%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	27%	25%	26%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	18%	26%	24%
Werken naar eigen inzicht	32%	18%	23%
Mogelijkheid tot deeltijdbaan	17%	24%	22%
Reguliere baan (geen invalwerk)	18%	23%	22%
Vast contract	17%	24%	21%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	12%	18%	16%
Geen salarisachteruitgang	11%	17%	15%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	8%	15%	12%
Doorgroeimogelijkheid naar management	16%	9%	11%
Weinig reistijd	7%	13%	11%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	7%	6%	6%
Anders	18%	15%	16%
Totaal (n)	40	70	110

\* Selectie pas afgestudeerden die onder voorwaarden in het onderwijs wil werken (cohort 2022).

Tabel B18 – Waarom zoekt u (ook) een baan buiten het onderwijs? (%)\*

	Pabo	Lerarenopl. Vo/mbo	Totaal
De werkdruk in het onderwijs is te hoog	64%	57%	60%
Ik wil graag ervaringen op doen buiten het onderwijs	45%	46%	46%
Buiten het onderwijs is het salaris beter	48%	39%	42%
Ik wil niet (meer) in het onderwijs werken	38%	43%	41%
Ben bezig met/heb een andere studie gedaan (geen lerarenopleiding) en wil een baan die daarop aansluit	21%	21%	21%
De lage status van het werken in het onderwijs	23%	15%	18%
Ik wil geen invalwerk doen/wil meer baanzekerheid	9%	12%	11%
Ik zou te ver moeten reizen voor een baan in het onderwijs	3%	14%	10%
Er zijn alleen kleine deeltijdbanen te vinden binnen het onderwijs	8%	9%	8%
Buiten het onderwijs zijn de kansen op werk veel groter	7%	9%	8%
Er is geen werk in het onderwijs	-	3%	2%
Anders	34%	31%	32%
Totaal (n)	49	73	122

\* Selectie beginnende leraren (cohort 2022) die (ook) opzoek zijn naar een baan buiten het onderwijs.

## Begeleiding van beginnende leraren

Tabel B19 – Aandeel beginnende leraren, naar peiljaar (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pabo	Beginnende leraar**	99,2%	99,6%	99,1%	99,4%	99,5%	99,1%
	Geen beginnende leraar	,8%	,4%	,9%	,6%	,5%	,9%
	Totaal (n)*	948	949	1.004	1.022	894	1.024
Lerarenopl. vo/mbo	Beginnende leraar	88,7%	87,7%	88,0%	87,3%	87,1%	86,2%
	Geen beginnende leraar	11,3%	12,3%	12,0%	12,7%	12,9%	13,8%
	Totaal (n)*	965	1.020	1.245	1.159	1.101	1.024

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken (cohort 2017-2022). | \*\* Leraren minder dan 4 jaar in het onderwijs werken.

Tabel B20 – Begeleiding beginnende leraren, naar peiljaar (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pabo	Wel begeleiding	84%	88%	89%	89%	91%	90%
	Geen begeleiding	16%	12%	11%	11%	9%	10%
	Totaal (n)*	941	946	996	1.017	890	1.015
Lerarenopl. vo/mbo	Wel begeleiding	80%	83%	84%	86%	86%	86%
	Geen begeleiding	20%	17%	16%	14%	14%	14%
	Totaal (n)*	846	884	1.089	999	936	858

\* Selectie beginnende leraren (afstudeercohort 2017-2022).

Tabel B21 – Begeleiding beginnende leraren, naar sector en peiljaar (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
PO	Ja, dit werd actief aangeboden	36%	45%	41%	44%	46%	45%
	Ja, als ik hier om vroeg	36%	34%	35%	35%	36%	36%
	Nee, geen begeleiding gekregen	20%	13%	13%	13%	10%	11%
	Anders	9%	8%	10%	7%	8%	9%
	Totaal (n)	1.000	1.007	1.098	1.122	968	1.061
VO	Ja, dit werd actief aangeboden	55%	52%	55%	51%	49%	51%
	Ja, als ik hier om vroeg	24%	27%	26%	29%	30%	32%
	Nee, geen begeleiding gekregen	14%	14%	11%	10%	11%	9%
	Anders	7%	7%	7%	10%	9%	8%
	Totaal (n)	586	613	773	690	661	629
MBO	Ja, dit werd actief aangeboden	29%	28%	30%	33%	30%	32%
	Ja, als ik hier om vroeg	36%	42%	36%	40%	43%	32%
	Nee, geen begeleiding gekregen	26%	24%	23%	17%	20%	23%
	Anders	10%	6%	10%	10%	8%	13%
	Totaal (n)	194	227	214	214	207	158

\* Selectie beginnende leraren | afstudeercohort 2017-2022.

Tabel B22 – Organisatie van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)\*

	PO			VO			MBO		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren	32%	40%	39%	65%	72%	70%	45%	51%	51%
Een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren	30%	31%	32%	46%	46%	48%	32%	26%	31%
Groepje met nieuwe leerkrachten dat regelmatig bijeenkomt (intervisiegroep)	28%	29%	34%	55%	57%	59%	26%	28%	37%
Begeleiding door een ervaren docent (uit de vaksectie)	38%	36%	33%	55%	48%	53%	62%	51%	54%
Begeleiding door de schoolleiding	30%	28%	23%	19%	15%	15%	11%	7%	6%
Begeleiding door een mentor / coach	44%	38%	41%	42%	44%	41%	29%	24%	22%
Aantal lessen wordt bijgewoond door en nabesproken met een ervaren docent	31%	31%	32%	46%	47%	47%	18%	20%	21%
Er werd een cursus aangeboden	8%	9%	9%	12%	12%	11%	8%	9%	9%
Begeleiding door een buddy*	-	20%	22%	-	11%	13%	-	40%	37%
Anders	10%	7%	9%	7%	5%	4%	11%	10%	12%
Totaal (n)	977	870	945	618	587	570	177	166	120

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2020-2022 | begeleiding door buddy is nieuw item in 2022.

Tabel B23 – Inhoud van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)\*

	PO			VO			MBO		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Rondleiding door de school en kennismaking met collega's	24%	24%	19%	42%	43%	38%	33%	32%	30%
Op de hoogte brengen van het reilen en zeilen van de school	40%	38%	31%	61%	57%	56%	61%	62%	47%
Het voorbereiden van lessen	10%	10%	13%	12%	13%	12%	23%	23%	18%
Didactische vaardigheden	38%	37%	38%	32%	32%	31%	25%	27%	22%
Het omgaan met leerlingen	42%	37%	41%	51%	50%	48%	37%	41%	47%
Het omgaan met ouders	32%	31%	33%	26%	25%	24%	16%	16%	13%
Orde handhaven in de klas	32%	31%	35%	45%	47%	48%	19%	21%	31%
Het plannen van de werkzaamheden	29%	26%	25%	17%	15%	18%	26%	27%	23%
Vakdidactische vaardigheden	30%	29%	27%	24%	21%	22%	21%	26%	26%
Vakinhoudelijke vaardigheden	22%	19%	22%	14%	15%	12%	22%	26%	20%
Professionele ontwikkeling	-	40%	35%	-	39%	33%	-	32%	44%
Anders	11%	8%	8%	7%	5%	7%	11%	7%	9%
Totaal (n)	977	870	945	618	587	570	177	166	120

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2020-2022.

Tabel B24 – Stellingen over de begeleiding, naar sector en w/n opleidingschool (% [helemaal] mee eens)\*

	PO		VO		MBO	
	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	87%	83%	84%	78%	81%	76%
Als ik problemen ondervind, helpt het schoolmanagement mij naar oplossingen te zoeken	71%	68%	59%	53%	54%	54%
De begeleiding past bij mijn leerbehoefte	62%	50%	62%	52%	55%	47%
Ik heb de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende docenten	60%	48%	65%	51%	50%	45%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	55%	51%	57%	52%	55%	51%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	46%	39%	47%	34%	29%	27%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	44%	44%	47%	55%	56%	45%
De school heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	26%	20%	44%	33%	31%	19%
Totaal (n)	546	357	359	167	93	45

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding, cohort 2022.

Tabel B25 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach, naar sector en peiljaar (%)\*

	PO			VO			MBO		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nooit	15%	10%	11%	18%	12%	10%	44%	31%	25%
1 of 2 keer	43%	35%	31%	43%	41%	41%	39%	45%	48%
3 - 5 keer	27%	36%	36%	32%	36%	38%	12%	18%	18%
Meer dan 5 keer	13%	17%	20%	7%	11%	10%	4%	6%	7%
Weet ik niet	2%	1%	2%	1%	0%	1%	2%	1%	3%
Totaal (n)	1122	968	1061	690	661	629	214	207	158

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2020-2022.

## Werkbeleving van beginnende leraren

Tabel B26 – Ervaren werkdruk onder beginnende leraren, naar sector en peiljaar (%)\*

		Zeer veel	Veel	Niet veel/ weinig	Weinig	Zeer weinig	Geen/ n.v.t	Totaal (n)
PO	2018	15%	46%	31%	4%	1%	2%	1.000
	2019	13%	46%	34%	6%	1%	1%	1.007
	2020	8%	40%	41%	7%	2%	1%	1.098
	2021	10%	46%	36%	6%	2%	1%	1.122
	2022	11%	45%	36%	5%	1%	1%	968
	2023	13%	47%	33%	5%	1%	1%	1.061
VO	2018	14%	44%	37%	4%	1%	0%	586
	2019	14%	42%	36%	6%	1%		613
	2020	11%	46%	35%	6%	1%	1%	773
	2021	12%	42%	39%	5%	1%	0%	690
	2022	13%	44%	36%	5%	1%	0%	661
	2023	16%	48%	30%	4%	1%	0%	629
MBO	2018	16%	40%	39%	3%	1%		194
	2019	12%	48%	33%	3%	3%	0%	227
	2020	14%	42%	38%	4%	1%	1%	214
	2021	16%	45%	34%	5%	-	0%	214
	2022	12%	43%	40%	3%	2%	0%	207
	2023	14%	49%	32%	3%	1%	1%	158

Tabel B27 – Oorzaken van ervaren werkdruk, naar sector (%)\*

	po			vo			mbo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Samenstelling leerlingenpopulatie	60%	58%	63%	46%	57%	60%	38%	55%	48%
Diversiteit in niveau binnen groepen	59%	59%	56%	36%	37%	39%	31%	37%	52%
Omvang van de groepen	50%	42%	38%	57%	52%	58%	24%	45%	34%
Handhaven van discipline	35%	31%	37%	33%	46%	49%	18%	29%	24%
Intimidatie/verbaal geweld van leerlingen	16%	16%	22%	11%	21%	24%	5%	12%	8%
Omgaan met lastige ouders	36%	38%	42%	22%	29%	31%	9%	13%	15%
Hoeveelheid administratieve taken	81%	81%	78%	71%	67%	66%	77%	86%	70%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	73%	72%	77%	62%	67%	63%	70%	71%	69%
Gebrek aan teamspirit	13%	13%	11%	15%	23%	24%	23%	30%	30%
Verzuim van teamleden	17%	26%	23%	14%	21%	25%	20%	36%	32%
Eisen/verwachtingen vanuit het management	24%	27%	26%	29%	28%	30%	26%	27%	32%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	26%	27%	31%	35%	23%	22%	30%	36%	32%
Het tekort aan leraren	10%	18%	15%	5%	13%	16%	5%	17%	13%
Totaal (n)	620	544	642	378	387	404	132	113	96

\* Selectie beginnende leraren die werkdruk ervaren (cohort 2020-2022).

Tabel B28 – Arbeidstevredenheid beginnende leraren, naar sector en peiljaar (rapportcijfers)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
PO	De inhoud van uw baan	7,7	7,8	8,0	8,0	7,9	8,0
	De organisatie waarin men werkt	7,5	7,6	7,8	7,8	7,7	7,6
	Werken in het onderwijs	7,6	7,7	7,9	8,0	7,9	7,9
	Salaris	-	6,3	6,6	6,6	6,8	6,8
	Totaal (n)	1.000	1.007	1.098	1.122	968	1.061
VO	De inhoud van uw baan	7,7	7,7	8,0	7,9	7,8	7,7
	De organisatie waarin men werkt	7,2	7,2	7,4	7,4	7,2	7,1
	Werken in het onderwijs	7,5	7,6	7,8	7,9	7,6	7,5
	Salaris	-	6,5	6,7	6,8	6,6	6,5
	Totaal (n)	586	613	773	690	661	629
MBO	De inhoud van uw baan	7,9	7,8	7,9	8,0	7,8	7,8
	De organisatie waarin men werkt	7,2	7,1	7,4	7,5	7,4	7,1
	Werken in het onderwijs	7,8	7,7	7,9	7,9	7,9	7,7
	Salaris	-	6,9	7,0	7,0	6,9	6,9
	Totaal (n)	194	227	214	214	207	158

Tabel B29 – Stellingen over het werkklimaat op school, naar sector (% [helemaal] mee eens)\*

	po	vo	mbo	totaal*
Op deze school heerst een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor school gerelateerde zaken.	87,0%	72,5%	75,1%	81,3%
Op deze school heerst een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun.	81,9%	71,0%	74,5%	77,5%
Op deze school werken we als team samen aan de ontwikkeling van het onderwijs.	86,7%	70,0%	79,9%	80,6%
Het management steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen.	77,9%	56,8%	59,1%	69,0%
Als docenten (extra) ondersteuning nodig hebben, dan geeft de school die ook.	66,0%	59,0%	56,4%	62,6%
Ik krijg voldoende ruimte om me verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld cursussen, bijscholing en studiedagen).	78,2%	72,3%	77,6%	75,8%
Ik krijg meer voorbereidingstijd voor mijn lessen dan meer ervaren docenten.	26,6%	42,7%	35,0%	32,8%
Totaal (n)	1.061	629	158	1.873

\* Selectie beginnende leraren (cohort 2022) | stelling 1 t/m 4 vormen de schaal over samenwerking/ondersteuning



Tabel B30 – Schaalscores professioneel zelfvertrouwen, naar sector en peiljaar (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
PO	Klassenmanagement	3,3	3,4	3,3	3,3	3,3	3,3
	Motiveren	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2
	Instructie/differentiëren	2,9	2,9	3,0	2,9	3,0	2,9
	Professioneel zelfvertrouwen (totaal)	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1	3,1
	Totaal (n=100%)	1.000	1.007	1.098	1.122	968	1.061
VO	Klassenmanagement	3,2	3,1	3,2	3,2	3,1	3,1
	Motiveren	2,9	2,9	3,0	3,0	2,9	2,9
	Instructie/differentiëren	2,9	2,9	3,0	3,0	2,9	2,9
	Professioneel zelfvertrouwen (totaal)	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0
	Totaal (n=100%)	586	613	773	690	661	629
MBO	Klassenmanagement	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1
	Motiveren	3,0	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
	Instructie/differentiëren	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,9
	Professioneel zelfvertrouwen (totaal)	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0
	Totaal (n=100%)	194	227	214	214	207	158

\* Selectie beginnende leraren (cohort 2017-2022). In de schaalscore totaal (professioneel zelfvertrouwen) is 'leren met ict' niet opgenomen, om de schaal vergelijkbaar te houden over de jaren.

## Bijlage C. Tabellen zij-instromers

### Het scholingstraject

Tabel C1 - Aandacht voor docentvaardigheden tijdens pdg-traject (%)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Toepassen van beroepsgerelateerde vakkennis en vakdidactiek	72%	73%	73%	77%	76%	70%
Toepassen van pedagogische inzichten	87%	96%	90%	94%	91%	90%
Toepassen van didactische inzichten	89%	94%	92%	94%	92%	90%
Ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen/leerconcepten	79%	81%	84%	90%	89%	91%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	72%	72%	75%	83%	78%	75%
Omgaan met verschillende deelgroepen (differentiatie)	75%	78%	77%	84%	78%	77%
Omgaan met studenten met speciale <i>ondersteuningsbehoefte</i>	56%	60%	58%	59%	56%	54%
Totaal (n)	119	166	173	240	202	183

\* Percentage zij-instromers dat aangeeft dat genoemde onderwerpen (ruim) voldoende aan bod zijn gekomen.

Tabel C2 - Aandacht voor de begeleiding van studenten tijdens pdg-traject (%)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Loopbaanontwikkeling, beroepsidentiteit en beroepshouding van de student	66%	73%	69%	75%	70%	72%
Burgerschap student	41%	43%	41%	47%	40%	46%
Ontwikkeling van reflectieve vaardigheid bij de studenten	61%	73%	66%	67%	73%	69%
Totaal (n)	119	166	173	240	202	183

\* Percentage zij-instromers dat aangeeft dat genoemde onderwerpen (ruim) voldoende aan bod zijn gekomen.

Tabel C3 – Aandacht voor het verbinden van opleiding en beroepspraktijk, tijdens pdg-traject (%)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Leren in de beroepspraktijk	71%	80%	69%	81%	79%	68%
Werkproceskennis	68%	72%	62%	68%	72%	65%
Kennis van de benodigde kwalificatie-eisen	67%	70%	62%	77%	72%	73%
Opbouwen en onderhouden van netwerken	58%	55%	51%	55%	50%	46%
Vertalen van ontwikkelingen binnen branche naar beroepsonderwijs	52%	58%	50%	58%	59%	53%
Totaal (n)	119	166	173	240	202	183

\* Percentage zij-instromers dat aangeeft dat genoemde onderwerpen (ruim) voldoende aan bod zijn gekomen.

Tabel C4 – Aandacht voor de eigen professionele ontwikkeling tijdens het pdg-traject (%)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rol als teamspeler	88%	89%	90%	86%	87%	78%
Zelfreflectie	97%	96%	99%	98%	96%	97%
Intern en extern verantwoording afleggen over handelen	84%	83%	82%	84%	80%	80%
Totaal (n)	119	166	173	240	202	183

\* Percentage zij-instromers dat aangeeft dat genoemde onderwerpen (ruim) voldoende aan bod zijn gekomen.

Tabel C5 – Aandacht voor vakinhoudelijke en pedagogische vaardigheden tijdens het scholingstraject (%)

	PO			VO		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Toepassen van vakkennis/vakdidactiek	82%	85%	85%	92%	87%	93%
Toepassen van didactische inzichten	79%	81%	84%	90%	90%	94%
De leerstof op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen	71%	71%	74%	71%	77%	75%
Ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangende lessenreeks	69%	62%	68%	85%	88%	77%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	43%	39%	45%	67%	78%	67%
Het afstemmen van het onderwijs op de verschillen tussen leerlingen	67%	74%	74%	67%	70%	74%
Inzicht in de opbouw van het curriculum en de doorlopende leerlijnen	60%	64%	64%	67%	72%	55%
Toepassen van pedagogische inzichten	82%	87%	81%	73%	81%	85%
Het realiseren van een veilig en stimulerend leerklimaat	81%	85%	83%	73%	77%	82%
Het afstemmen van de les op de ontwikkeling van leerlingen	79%	80%	77%	67%	76%	75%
Kennis van pedagogische theorieën en methodieken, die relevant zijn voor de onderwijspraktijk	87%	84%	83%	82%	81%	84%
Kennis van veelvoorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen	57%	53%	55%	50%	52%	72%
Omgaan met leerlingen met speciale zorgbehoefte	38%	37%	38%	36%	40%	47%
Aanmoedigen en motiveren van leerlingen	76%	81%	81%	70%	74%	78%
Klassenmanagement	72%	71%	68%	67%	61%	62%
Rol als teamspeler	66%	67%	57%	66%	71%	67%
Zelfreflectie en actief zijn in eigen professionele ontwikkeling	94%	94%	92%	87%	93%	92%
Interne en externe verantwoording afleggen over handelen	73%	74%	70%	71%	72%	68%
Totaal (n)	279	263	250	97	117	101

Tabel C6 – Tevredenheid over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject, naar sector (%)

		2019	2020	2021	2022	2023
PO	De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	-	63%	72%	70%	70%
	De begeleiding op de werkplek in zijn geheel	-	66%	70%	69%	68%
	De begeleiding vanuit de lerarenopleiding	-	45%	53%	50%	53%
	Totaal (n)	-	421	279	263	250
VO	De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	-	68%	62%	64%	66%
	De begeleiding op de werkplek in zijn geheel	-	71%	62%	69%	62%
	De begeleiding vanuit de lerarenopleiding	-	55%	53%	56%	56%
	Totaal (n)	-	111	97	117	101
MBO	De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	70%	63%	64%	65%	60%
	De begeleiding op de werkplek in zijn geheel	66%	65%	61%	58%	58%
	De begeleiding vanuit de lerarenopleiding	72%	66%	72%	65%	62%

Tabel C7 – Tevredenheid over ondersteuning en voorbereiding op beroepspraktijk, naar sector (%)

	2019	2020	2021	2022	2023
PO ...de mate waarin het zij-instroomtraject u inhoudelijk heeft voorbereid op het lesgeven?	-	50%	51%	53%	58%
...de mate waarin het zij-instroomtraject u heeft voorbereid op de verschillende doelgroepen en niveaus	-	38%	35%	36%	34%
...de ondersteuning die u vanuit de lerarenopleiding hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	-	36%	44%	44%	47%
...de ondersteuning die u van de school hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	-	55%	62%	59%	61%
Totaal (n)	-	421	279	263	250
VO ...de mate waarin het zij-instroomtraject u inhoudelijk heeft voorbereid op het lesgeven?	-	65%	64%	68%	56%
...de mate waarin het zij-instroomtraject u heeft voorbereid op de verschillende doelgroepen en niveaus	-	36%	39%	39%	36%
...de ondersteuning die u vanuit de lerarenopleiding hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	-	48%	56%	57%	53%
...de ondersteuning die u van de school hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	-	69%	68%	71%	62%
Totaal (n)	-	111	97	117	101
MBO ...de mate waarin het PDG-traject u inhoudelijk heeft voorbereid op het lesgeven in het mbo	75%	57%	69%	63%	65%
...de mate waarin het PDG-traject u heeft voorbereid op de verschillende doelgroepen en niveaus in het mbo	47%	44%	51%	44%	47%
...de ondersteuning die u vanuit de lerarenopleiding hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	73%	61%	66%	60%	57%
...de ondersteuning die u vanuit uw mbo-instelling hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	76%	68%	72%	69%	68%
Totaal (n)	137	173	240	202	183

## Begeleiding zij-instromers

Tabel C8 – PDG: Heeft u na afloop van het pdg-traject begeleiding gekregen? (%)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ja, dit werd actief aangeboden	30%	25%	26%	26%	32%	28%
Ja, nadat ik hier zelf om vroeg	28%	19%	22%	15%	20%	16%
Nee, geen enkele begeleiding gekregen	28%	42%	36%	45%	32%	45%
Anders	14%	14%	16%	14%	16%	10%
Totaal (n)	97	132	144	195	167	144

\* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond en in mbo werken

Tabel C9 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach (%)\*

	2019	2020	2021	2022	2023
Nooit	39%	38%	46%	41%	46%
1 of 2 keer	43%	43%	39%	38%	37%
3 - 5 keer	15%	13%	8%	16%	14%
Meer dan 5 keer	3%	5%	5%	5%	4%
Weet ik niet	1%	1%	2%	-	-
Totaal (n)	132	144	195	167	144

\* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond en in mbo werken.

Tabel C10 – PDG: op welke wijze waren de activiteiten georganiseerd?\*

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Individueel (één-op-één)	58%	60%	60%	68%	53%	70%
Samen met collega's van mijn eigen team	70%	65%	58%	59%	60%	59%
Samen met collega's van andere teams binnen mijn mbo-instelling	22%	12%	13%	14%	20%	14%
Samen met collega's van andere mbo-instellingen	7%	-	1%	-	1%	1%
Totaal	68	77	91	106	114	145

\* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond en begeleiding krijgen | meer antwoorden mogelijk.

Tabel C11 – PDG: deelname aan begeleidingsactiviteiten (%)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Een introductiedag voor beginnende docenten	37%	28%	20%	33%	28%	32%
Cursus(sen) gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	65%	49%	56%	53%	58%	47%
Intervisie gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	41%	40%	37%	39%	54%	47%
Teambrede workshops / studiedagen	97%	97%	95%	96%	90%	92%
Ik krijg begeleiding/coaching van mijn (direct) leidinggevende	43%	28%	40%	45%	36%	33%
Ik krijg begeleiding/coaching van een ervaren collega/mentor	51%	46%	49%	47%	56%	44%
Lesobservatie en coaching door collega's	44%	46%	46%	42%	57%	44%
Ik observeer lessen van meer ervaren collega's	54%	47%	58%	49%	52%	46%
Ik bespreek de manier waarop ik les geef met collega's	87%	92%	94%	90%	87%	87%
Gezamenlijk lessen voorbereiden met een meer ervaren collega	48%	45%	47%	48%	55%	50%
Gezamenlijk lessen geven met een meer ervaren collega	26%	37%	40%	35%	39%	39%
Totaal (n)	68	77	91	106	114	81

Tabel C12 – PDG: Onderwerpen die aan bod zijn gekomen tijdens begeleiding en de aansluiting daarvan op de leerbehoeften (%)

	2021	2022	2023	Goede aansluiting	Sterke aansluiting
Begrip van het reilen en zeilen op deze mbo-instelling	38%	45%	51%	80%	9%
Kennis en begrip van mijn vakgebied(en)	35%	38%	31%	76%	17%
Pedagogische vaardigheden in het lesgeven	60%	61%	62%	77%	19%
Methodes voor het beoordelen van studenten	42%	39%	38%	83%	10%
Leerlinggedrag en klassenmanagement	54%	67%	58%	73%	18%
Methodes voor gedifferentieerd lesgeven	46%	43%	32%	71%	17%
Lesgeven aan studenten met speciale leerbehoeften	35%	26%	26%	64%	19%
Lesgeven aan studenten met gedragsproblemen	32%	30%	31%	68%	16%
Methodes om studenten meer generieke vaardigheden te leren	23%	22%	15%	73%	16%
Volgen van de ontwikkeling van individuele studenten en hun talenten	40%	28%	31%	74%	20%
Loopbaanperspectieven bespreken met studenten en hen daarin adviseren	36%	37%	28%	72%	21%
Leerstof/vakkennis relateren aan de beroepspraktijk	38%	40%	42%	65%	27%
Kennis over het beroep waar de studenten voor worden opgeleid	31%	29%	27%	70%	21%
Kennis van kwalificatiedossiers	55%	51%	47%	71%	20%
Geen van bovengenoemde onderwerpen is aan bod gekomen	10%	3%	3%		
Totaal (n)	106	114	81		

\* Selectie zij-instromers mbo die begeleiding krijgen.

Tabel C13 – Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen over begeleiding, naar sector (%)

	PO	VO	MBO
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als docent	82%	70%	68%
Als ik problemen ondervind, helpt mijn manager mij naar oplossingen te zoeken	67%	56%	57%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	61%	47%	64%
Ik heb de indruk dat de school/instelling aandacht heeft voor beginnende docenten	62%	72%	32%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	58%	47%	50%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	41%	49%	48%
Mijn school/instelling heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	15%	38%	11%
Bij mijn inzet wordt rekening gehouden met het feit dat ik een beginnend docent ben	-	-	23%
Mijn collega's staan open voor mijn (nieuwe) ideeën	73%	79%	79%
Mijn zij-instroomtraject was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar	69%	74%	69%
Totaal (n)	230	95	144

Tabel C14 – Aandeel zij-instromers (po, vo, mbo) dat het eens is met de volgende stellingen over begeleiding (%)

	Opl. school	niet-opl. school	weet niet	Totaal
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als docent	70%	78%	81%	75%
Als ik problemen ondervind, helpt mijn manager mij naar oplossingen te zoeken	62%	60%	62%	61%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	61%	45%	64%	60%
Ik heb de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende docenten	55%	46%	55%	54%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	56%	49%	51%	53%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	45%	42%	45%	45%
Mijn school/instelling heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	20%	19%	14%	18%
Totaal (n)	242	70	157	469

## Werkbeleving zij-instromers

Tabel C15 – Arbeidstevredenheid onder zij-instromers, naar sector (gem. rapportcijfer)

		De inhoud van		Het werken in		Totaal (n)
		het werk	De organisatie	het onderwijs	Het salaris	
PO	2020	8,1	7,6	8,0	6,4	398
	2021	8,1	7,7	8,0	6,3	271
	2022	8,0	7,6	7,9	6,4	252
	2023	8,1	7,5	8,0	6,7	230
VO	2020	8,1	7,3	8,0	6,7	105
	2021	8,0	7,4	7,9	6,4	95
	2022	7,9	7,1	7,8	6,3	114
	2023	8,0	7,2	7,8	6,6	95
MBO	2020	7,8	7,3	7,7	6,7	144
	2021	8,0	7,2	7,8	7,1	197
	2022	8,0	7,4	7,8	7,0	167
	2023	7,9	7,0	7,8	6,8	145

Tabel C16 – PDG: Arbeidstevredenheid onder zij-instromers mbo (gem. rapportcijfer)

	2020	2021	2022	2023
De omgang met studenten	8,5	8,5	8,6	8,4
Het lesgeven	8,1	8,3	8,2	8,2
Totaal (n)	144	197	167	145

Tabel C17 – Ervaren werkdruk onder zij-instromers, naar sector (%)

		Zeer veel	Veel	Niet veel/ weinig	(Zeer) weinig	Totaal
PO	2020	12,9%	46,2%	35,8%	5,2%	398
	2021	10,4%	48,8%	35,9%	4,9%	271
	2022	16,4%	43,4%	35,7%	4,5%	251
	2023	12,6%	56,1%	27,8%	3,5%	229
VO	2020	14,7%	45,0%	32,1%	8,2%	105
	2021	20,5%	47,9%	27,4%	4,2%	95
	2022	17,1%	55,2%	23,0%	4,7%	114
	2023	13,4%	48,7%	30,2%	7,7%	94
MBO	2020	20,7%	42,4%	25,1%	11,7%	144
	2021	17,1%	50,9%	22,8%	9,2%	192
	2022	14,4%	50,5%	30,1%	5,0%	163
	2023	20,1%	44,8%	28,3%	6,8%	142

Tabel C18 – Oorzaken van werkdruk, naar sector (2023)\*

	po	vo	mbo	totaal
Hoeveelheid administratieve taken	69%	64%	85%	73%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	64%	68%	80%	70%
Samenstelling leerling/studentenpopulatie	64%	51%	48%	57%
Diversiteit in niveau binnen groepen	55%	35%	29%	43%
Omvang van de groepen	42%	51%	35%	41%
Handhaven van discipline binnen en buiten de klas	44%	48%	19%	37%
Het tekort aan leraren	42%	40%	*	28%
Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collega's	21%	29%	32%	26%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	21%	10%	35%	24%
Eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	19%	27%	29%	23%
Verzuim van teamleden	17%	18%	30%	21%
Omgaan met lastige ouders	23%	12%	9%	17%
Intimidatie/verbaal geweld van studenten	17%	13%	11%	15%
Totaal (n)	158	60	94	312

\* Selectie zij-instromers die (zeer) veel werkdruk ervaren | # niet uitgevraagd in mbo.

## Bijlage D. Begrippenlijst

In dit rapport wordt een aantal begrippen gebruikt die handelen over de arbeidsmarktpositie en begeleiding van startende leraren. In onderstaande lijst treft u een definitie daarvan.

Aanstellingsomvang	De aanstellingsomvang van startende leraren betreft het aantal uren waarvoor zij zijn aangesteld. Bij een voltijdaanstelling gaat het om 36,86 uur per week.
Begeleidingsintensiteit	Dit betreft een schaalconstruct dat mate van begeleiding indiceert.
Bekwaamheidsgevoel	Het bekwaamheidsgevoel (of self-efficacy) van startende leraren verwijst naar hun geloof in eigen kunnen; het gaat om de inschatting (perceptie) van de eigen bekwaamheid of beroepsvaardigheden. In het onderzoek spreken we in dit verband ook wel over professioneel zelfvertrouwen
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
Opleidingsschool	Een opleidingsschool is een school waar leraren in de praktijk worden opgeleid, in samenwerking met één of meer lerarenopleidingen.
Pas afgestudeerde leraren	Leraren die recent een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald. In het onderzoek gaat het hierbij om afgestudeerden die voor het eerst een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald (dus niet om 'stapelaars')
PDG	Pedagogisch didactisch getuigschrift. Dit betreft het getuigschrift dat zij-instromers in het mbo ontvangen na afronding van hun zij-instroomtraject.
Person-job fit	De <i>Person-Job fit</i> kan worden omschreven als de mate waarin het werk aansluit bij de verwachtingen van de medewerker (startende leraar)
Reguliere baan	Een reguliere baan is een baan die tot de reguliere formatie behoort; dus geen vervanging.
Vertrekintentie	De vertrekintentie betreft de wens om de school of instelling te verlaten en elders aan de slag te gaan. Dit uit zich door het zoeken naar een andere baan (binnen of buiten het onderwijs)
Zij-instromer in het beroep	Een <i>zij-instromer in het beroep</i> is iemand die vanuit een ander beroep instroomt in het onderwijs en via een duaal traject leraar wil worden, of een bevoegd leraar die een zij-instroomtraject volgt om les te kunnen gaan geven in een ander vak of in een andere onderwijssector.