



Opgesteld door: Julia van Leeuwen (antwoordspecialist) en Niek van den Berg (kennismakelaar)

Vraagsteller: projectleider

Geraadpleegd expert: Thijs Noordzij (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)

Referentie: Kennisrotonde. (2019). *Wat zijn (belangrijkste) redenen voor uitval van vo-leraren uit het beroep in de eerste vijf jaren?* (KR.708). Den Haag: Kennisrotonde.

10 oktober 2019

Vraag

Wat zijn (belangrijkste) redenen voor uitval van vo-leraren uit het beroep in de eerste vijf jaren? Is dit anders dan in andere sectoren?

Kort antwoord

De belangrijkste redenen dat startende leraren in het voortgezet onderwijs uitvallen uit het beroep, zijn voor zover nu bekend uit onderzoek: persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld persoonlijke of gezondheidsproblemen), kenmerken van het beroep (bijvoorbeeld werkdruk en stress), kenmerken van de school (bijvoorbeeld gebrek aan doorgroeimogelijkheden, haperende communicatie), en minder goede relaties binnen de school met collega's en leidinggevenden.

In de zorgsector en bij de politie, twee andere 'frontlinie'-beroepen, lijkt de focus in de aandacht te liggen op het verhogen van de instroom in de opleidingen, en niet zozeer op (het voorkómen van) uitval van startende medewerkers. Hierdoor is een sectorvergelijking van uitvalredenen lastig. Wel is in alle sectoren sprake van een relatief hoge werkdruk, die lijkt bij te dragen aan uitval van (startende) medewerkers.

Toelichting antwoord

De afgelopen jaren is de belangstelling voor uitval van startende leraren toegenomen, onder meer door het oplopende lerarentekort in Nederland. Uitval betekent het verlaten van het beroep van leraar, al dan niet vrijwillig, voordat de pensioenleeftijd is bereikt. Het kan ook zijn dat een leraar verdergaat als leraar in een andere onderwijssector, bijvoorbeeld van het vo overstapt naar het mbo. Dat is dan geen uitval uit het beroep van leraar, hoewel ze in onderzoek soms wel zo worden meegeteld. Met startende leraren worden meestal leraren bedoeld die maximaal 3 tot 5 jaar werkzaam zijn als leraar.

In dit antwoord geven we een overzicht van wat er bekend is over de uitval en over de (belangrijkste) uitvalredenen van startende vo-leraren. We richten ons met name op de

Nederlandse context, al noemen we ook kort gegevens uit buitenlands onderzoek. Voor het tweede deel van de vraag vergelijken we de onderwijssector met twee andere 'frontlinie'-beroepen: de zorg en de politie.

Het lerarentekort en de uitval van startende leraren

De verwachting is dat het voortgezet onderwijs in Nederland in 2023 meer dan 1000 (fulltime) leraren en directeuren tekort komt. Dit geldt vooral voor specifieke tekortvakken, met de grootste (verwachte) tekorten bij Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde en Klassieke Talen (Adriaens, Fontein, & De Vos, 2018). De oorzaken van dit tekort zijn divers en complex, en hebben voor een groot deel te maken met vergrijzing. In Nederland is bijvoorbeeld een relatief groot deel van de leraren ouder dan 50 jaar, vergeleken met andere landen (Onderwijs in cijfers, 2017). Het tekort wordt dus meer daardoor, dan door uitval van startende leraren veroorzaakt. Echter, nieuwe leraren kunnen de tekorten wel enigszins opvangen. Inzicht in de uitval(re denen) van startende leraren is dus belangrijk, omdat het kan helpen de starters te behouden in het onderwijs. Ook dient het terugdringen van de uitval onder startende leraren een onderwijskundig belang: goede leraren, met potentieel om het onderwijs te versterken, zouden niet onnodig het onderwijs moeten verlaten (Kelchtermans, 2017). 'Onnodig' betekent dat niet iedere uitval van een (startende) leraar problematisch is, maar dat het wel problematisch is als leraren om de verkeerde redenen stoppen met lesgeven, bijvoorbeeld door een te hoge werkdruk.

Uitvalcijfers

Hoeveel startende leraren in de Nederlandse praktijk uitvallen blijkt niet eenduidig uit de onderzoeksliteratuur en uit ramingen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2014). Dit komt onder andere doordat niet alle onderzoeken dezelfde doelgroep meenemen of dezelfde definitie van 'uitval' hanteren. Zo wordt soms het primair en voortgezet onderwijs samengenomen of wordt iedereen die stopt als een uitvaller gezien, terwijl sommige leraren na een tijdje in het onderwijs terugkeren of overstappen naar een andere functie binnen de onderwijssector.

De *Loopbaanmonitor onderwijs* stelt dat 13% van de startende leraren in het voortgezet onderwijs uitvalt, wanneer rekening wordt gehouden met terugkeer in het beroep binnen vijf jaar (Fontein et al., 2016). Hierbij is een aantal cohorten afgestudeerde leraren meegenomen (2006-2009), wat de betrouwbaarheid van het percentage vergroot. Een andere studie vond een vergelijkbaar percentage van 16% uitval tijdens de eerste drie jaar (Helms-Lorenz, Van de Grift, & Maulana, 2016). Vergeleken met de totale groep starters ligt bij *jonge* startende leraren (jonger dan 30 jaar) het uitvalpercentage hoger: 23% hiervan valt uit in het eerste jaar. Dit loopt op tot 31% na vijf jaar. Slechts een klein deel hiervan, rond de 2-3%, gaat aan het werk binnen een andere onderwijssector (po of mbo) (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2014). Van de startende leraren lijken de jongere startende leraren dus het meest kwetsbaar voor vroegtijdige uitstroom uit de onderwijspraktijk.

Redenen voor uitval onder starters

Het onderzoeksterrein is nog in ontwikkeling. Op dit moment is er een aantal recent afgeronde en nog lopende onderzoeken naar de uitval en begeleiding van startende

leraren (Thijs Noordzij, persoonlijke communicatie, september 2019; Noordzij & Van der Pers, 2019). Tot nu toe worden de volgende vier categorieën als de (belangrijkste) redenen voor uitval van starters gezien (in zowel primair als voortgezet onderwijs) in de Nederlandse onderwijscontext:

- persoonlijke omstandigheden (persoonlijke problemen, gezondheidsproblemen);
- kenmerken van het beroep (werkdruk, (on)tevredenheid, (emotionele) stress, laag salaris);
- kenmerken van de school (onduidelijke verwachtingen, ontbreken van doorgroeimogelijkheden, ontbreken van communicatie);
- (minder goede) relaties binnen de school (ontbreken van steun en feedback, slechte relatie met het management en collega's, gevoel van isolatie) (Den Brok, Wubbels, & Van Tartwijk, 2017).

Daarnaast wijzen resultaten uit het landelijke onderzoeksproject *Begeleiding Startende Leraren* (BSL) erop dat onbevoegde leraren in het voortgezet onderwijs vaker uitvallen dan bevoegde leraren (Helms-Lorenz et al., 2016). Ook lijken de verschillende uitvalredenen met elkaar samen te hangen. Zo blijkt bijvoorbeeld dat stress bij startende leraren leidt tot ontevredenheid, en ontevredenheid leidt tot meer uitval (Harmsen, Helms-Lorenz, Maulana, & Van Veen, 2018). Mogelijk toekomstig onderzoek kan meer inzicht bieden in deze verbanden, en ook in een rangorde van uitvalredenen – welke redenen zijn het meest belangrijk?

Als we kijken naar internationale studies, zien we dat uitval onder leraren in de Verenigde Staten (VS) veroorzaakt wordt door verschillende persoonlijke en professionele factoren (Borman & Maritza Dowling, 2008). Vooral kenmerken van de school(populatie) hebben een groot aandeel in de uitval. Dit zijn bijvoorbeeld een gemiddeld lage socio-economische status en een laag prestatieniveau van de leerlingen. Ook meer demografische kenmerken van de school zoals de locatie – in stedelijke omgevingen meer uitval ten opzichte van niet-stedelijke omgevingen –, en de kwalificatie van leraren – lager gekwalificeerden vallen vaker uit – hebben een impact op de uitval van starters (Borman & Maritza Dowling, 2008). Het is tot dusver niet duidelijk welke van deze kenmerken uit die studie van toepassing zijn op (startende) leraren in Nederland. Wel komt naar voren dat hoe jonger leraren zijn en hoe minder ervaring ze hebben, hoe meer kans ze hebben om het beroep te verlaten. Een gebrek aan inductieprogramma's en begeleiding wordt genoemd als mogelijke verklaring voor de hogere uitvalkansen onder jongere en minder ervaren leraren.

Vergelijking met de uitval van starters in andere sectoren

Voor een vergelijking met andere sectoren richten we ons in dit antwoord op de zorgsector en de politie. Dit zijn twee sectoren waar de laatste jaren net als in het onderwijs personeelstekorten zijn ontstaan. Deze tekorten worden voor een groot deel veroorzaakt door vergrijzing, net als in het voortgezet onderwijs. In de zorg en bij de politie is het echter onduidelijk hoeveel starters er uitvallen. Dit maakt een vergelijking met startende leraren moeilijk. Iets dat wel in alle drie sectoren terugkomt, is de *werkdruk*, die lijkt bij te dragen aan uitval onder zowel startende als meer ervaren medewerkers. Meer in detail:

- Eén op de tien zorgmedewerkers verlaat het beroep (Monitor Actieprogramma Werken in de Zorg, 2019). Hieronder vallen ook de mensen die met pensioen gaan. Daarnaast verlaten medewerkers de zorgsector omdat ze de werkdruk te hoog vinden en er twijfels ontstaan over de kwaliteit van de zorg door het

personeelstekort (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2018). Met het Actieprogramma Werken in de Zorg probeert het ministerie het personeelstekort terug te dringen, met name door werving van studenten voor zorgopleidingen en reorganisatie van de zorgsector (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2018).

- Bij de politie is het onduidelijk hoe groot de uitval van werknemers is. Wel is hier ook sprake van vergrijzing die bijdraagt aan personeelstekorten (Team werving, afdeling In-, Door- en Uitstroom, Dienst HRM politie, 2017). Daarnaast wordt ook in deze sector gesproken van een toenemende werkdruk (Politie, 2016). De politie zet met name in op campagnes om jongeren te werven, en daarmee wordt de oplossing voor het tekort dus gezocht in meer instroom (Team werving, afdeling In-, Door- en Uitstroom, Dienst HRM politie, 2017).
- In de VS is onderzocht hoe uitval uit het leraarsberoep zich verhoudt tot uitval in andere beroepsgroepen (Harris & Adams, 2007). Hieruit bleek dat daar de omvang van uitval onder leraren (niet alleen starters) lijkt op de uitval onder verpleegkundigen, sociale werkers en accountants. Wel lijken leraren eerder met pensioen te gaan.

Begeleiding en inductieprogramma's om uitval van starters te voorkomen

Begeleiding van startende leraren in de vorm van inductieprogramma's heeft met succes de uitval onder startende leraren verkleind (Helms-Lorenz, Van de Grift, & Maulana, 2016; Ingersoll & Strong, 2011; Smith & Ingersoll, 2004). Belangrijke elementen van een succesvol inductieprogramma zijn een mentor binnen hetzelfde schoolvak, samenwerking met andere leraren op een reguliere basis, gemeenschappelijke plantijd met andere leraren, en de kans om deel te nemen aan een netwerk met andere leraren (Helms-Lorenz, Slof, & Van De Grift, 2013; Smith & Ingersoll, 2004).

Geraadpleegde bronnen

- Adriaens, H., Fontein, P., & De Vos, K. (2018). [*De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2018-2028*](#). Tilburg: CentERdata.
- Borman, G. D., & Maritza Dowling, N. (2008). [*Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research*](#). *Review of Educational Research*, 78(3), 367–409.
- Den Brok, P., Wubbels, T., & Van Tartwijk, J. (2017). [*Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands*](#). *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 23(8), 881-895.
- Fontein, P., Kieruj, N., Den Uijl, M., De Vos, K., Van der Boom, E., & Vrielink, S. (2016). [*Loopbaanmonitor onderwijs*](#). Tilburg: CentERdata.
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & Van Veen, K. (2018). [*The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition*](#). *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 24(6), 626-643.
- Harris, D. N., & Adams, S. J. (2007). [*Understanding the level and causes of teacher turnover: A comparison with other professions*](#). *Economics of Education Review*, 26(3), 325-337.

- Helms-Lorenz, H., Slof, B., & Van De Grift, W. (2013). [First year effects of induction arrangements on beginning teachers' psychological processes](#). *European Journal of Psychology of Education, 28*, 1265-1287.
- Helms-Lorenz, M., Van de Grift, W., & Maulana, R. (2016). [Longitudinal effects of induction on teaching skills and attrition rates of beginning teachers](#). *School Effectiveness and School Improvement*.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). [The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research](#). *Review of Educational Research, 81*(2), 201-233.
- Kelchtermans, G. (2017). ["Should I stay or should I go?": unpacking teacher attrition/retention as an educational issue](#). *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 23*(8), 961-977.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2014). [Factsheet uitstroom van beginnende leraren](#). Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2018). [Actieprogramma Werken in de Zorg](#). Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2019). [Monitor Actieprogramma Werken in de Zorg](#). Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- Noordzij, T., & Van der Pers, M. (2019, juni). [Factoren op individueel, school- en regionaal niveau die de uitval van beginnende leraren verklaren](#). Paper gepresenteerd op de Onderwijs Research Dagen 2019, Heerlen, Nederland.
- Politie. (2016). [Jaarverantwoording Politie](#). Z.p: z.u.
- Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2004). [What Are the Effects of Induction and Mentoring on Beginning Teacher Turnover?](#) *American Educational Research Journal, 41*(3), 681-714.
- Team werving, afdeling In-, Door- en Uitstroom, Dienst HRM politie. (2017). [Arbeidsmarkt en politie: Een verkenning van de wervingskansen](#). Hardinxveld-Giessendam: Tuijtel.

Meer weten?

Over het lerarentekort in [het voortgezet onderwijs](#)

Over het project [Begeleiding van Startende Leraren](#)

Onderwijssector

vo

Trefwoorden

Uitval, startende leraren, inductie