



# De uitstroom van startende leraren in het Amsterdamse basisonderwijs



Marlot Griep  
Chris van Klaveren  
Tom Stolp

Januari 2025



©2025, Education Lab NL

Dit rapport is een product van het LerarenLab binnen het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam (ONA).

**Onderwijskennis Netwerk Amsterdam** biedt een kennisinfrastructuur om het Amsterdamse basisonderwijs blijvend te verbeteren, samen met Amsterdamse leraren, schoolleiders, schoolbesturen, de Gemeente Amsterdam & wetenschappers.

**Education Lab NL** is een onderzoeksnetwerk dat werkt aan de verbetering van het onderwijs door ervoor te zorgen dat het onderwijsbeleid en de onderwijspraktijk op wetenschappelijk bewijs zijn gebaseerd. Education Lab NL is een initiatief van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Universiteit Maastricht & het Amsterdam Center for Learning Analytics, Vrije Universiteit Amsterdam

[info@education-lab.nl](mailto:info@education-lab.nl) | [www.educationlab.nl](http://www.educationlab.nl)



# Samenvatting

## *Aanleiding en Onderzoeksvraag*

Het lerarentekort in het Amsterdamse liep in 2023 op tot een tekort van 806 fte (18,7% van de werkgelegenheid). Startende leraren verlaten relatief vaak het beroep, vooral binnen de eerste jaren van de loopbaan. Dit onderzoek richt zich op de factoren die samenhangen met verschillende vormen van beroepsuitval bij startende leraren in Amsterdam. De hoofdvraag is: "Welke factoren hangen samen met verschillende vormen van beroepsuitval bij startende leraren?"

## *Onderzoeksopzet*

**Data:** CBS Microdata is gebruikt om de instroom en uitstroom van leraren te analyseren. Startende leraren zijn geïdentificeerd als personen die na 2015 een diploma behaalden en tussen 2016-2021 in Amsterdam begonnen te werken als basisschoolleraar. De data beslaat de periode 2016-2022 en volgt 1.245 startende leraren.

**Uitstroom:** Er wordt onderscheid gemaakt tussen kortdurende (minimaal zes maanden) en langdurige uitstroom (minimaal 24 maanden). Daarnaast wordt gekeken naar uitstroom naar andere onderwijsfuncties, andere sectoren, en uitstroom wegens ziekte/werkloosheid.

**Analyse:** Een Competing Risk Model (Fine & Gray, 1999) is gebruikt om de invloed van verschillende factoren op de uitstroom te onderzoeken.

## *Resultaten*

### **Beschrijvende Statistieken:**

- **Amsterdam:** 32% van de leraren verlaat binnen zes jaar het beroep voor ten minste zes maanden. 19% verlaat langdurig binnen vijf jaar. Het risico op uitstroom is het hoogst in de eerste twee jaar.

- **Nederland:** 25% verlaat binnen zes jaar het beroep voor ten minste zes maanden. 16% verlaat langdurig binnen vijf jaar.

### Persoonskenmerken:

- **Amsterdam:** Vrouwen hebben een kleinere kans op uitstroom naar andere sectoren en onderwijsfuncties. Leeftijd en migratieachtergrond tonen geen significante verschillen. Leraren met een WO-diploma hebben een grotere kans op uitstroom naar andere onderwijsfuncties.
- **Nederland:** Vergelijkbare patronen als in Amsterdam. Daarnaast hebben oudere leraren een kleinere kans op uitstroom. Leraren met een migratieachtergrond hebben een grotere kans op uitstroom wegens ziekte/werkloosheid.

### Baankenmerken:

- **Amsterdam:** Een hoger uurloon en een vast contract verkleinen de kans op uitstroom. Leerkrachten met banen buiten het onderwijs hebben een grotere kans om uit te stromen naar andere sectoren.
- **Nederland:** Vergelijkbare associaties als in Amsterdam. Leraren met een voltijdcontract hebben een kleinere kans op uitstroom naar andere sectoren.

### Schoolkenmerken:

- **Amsterdam:** Weinig significante associaties. Leraren op grote scholen hebben een kleinere kans op uitstroom naar andere sectoren.
- **Nederland:** Meer significante associaties dan in Amsterdam. Leraren die werkzaam zijn op openbare scholen en scholen met veel leerlingen tonen verhoogde uitstroomkansen naar andere sectoren en uitstroom wegens ziekte/werkloosheid.

### *Conclusie*

Het risico op beroepsuitval ligt in Amsterdam hoger dan in heel Nederland. Het onderzoek toont aan dat verschillende factoren, waaronder persoonskenmerken, baankenmerken en schoolkenmerken, van invloed zijn op de uitstroom van startende leraren in het Amsterdamse basisonderwijs.

# Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Inleiding.....	6
Aanleiding & onderzoeksvraag .....	6
Onderzoeksopzet .....	6
Data .....	6
Analyse .....	8
Begrippen.....	8
Beschrijvende statistieken .....	9
Uitstroom gerelateerd aan persoonskenmerken .....	12
Amsterdam .....	12
Nederland.....	13
Uitstroom gerelateerd aan baankenmerken .....	14
Amsterdam .....	14
Nederland.....	15
Uitstroom gerelateerd aan schoolkenmerken.....	16
Amsterdam .....	16
Nederland.....	17
Conclusie .....	18
Literatuur.....	19

# Inleiding

## Aanleiding & onderzoeksvraag

In Amsterdam vormt het lerarentekort in het basisonderwijs al jaren een probleem. Volgens recente cijfers kent Amsterdam een tekort van 806 fte. Dit is maar liefst 18,7% van de werkgelegenheid (Adriaens et al., 2023). Naar schatting zal de onvervulde werkgelegenheid in Amsterdam de komende jaren significant hoger blijven dan het landelijk gemiddelde tekort (Adriaens & de Vos, 2023). De tekorten zijn mede resultaat van de hoge uitstroom van leraren. Vooral startende leraren verlaten relatief vaak het beroep (Den Brok et al., 2017). Eerder onderzoek laat zien dat schoolswitch en beroepsuitval vooral hoog is gedurende het eerste jaar dat leraren werkzaam zijn (Prokic-Breuer et al., z.d.). Hoewel er veel onderzoek is gedaan naar factoren die gerelateerd zijn aan de uitstroom van leraren, wordt er zelden onderscheid gemaakt in verschillende vormen van beroepsuitval (Borman & Dowling, 2008; Buchanan et al., 2020; Henry et al., 2011). Om de uitstroom van startende leraren tegen de gaan is het van belang om te weten of factoren die samenhangen met verschillende vormen van beroepsuitval van elkaar verschillen.

Dit onderzoek focust zich op verschillende vormen van beroepsuitval tijdens het begin van de loopbaan van startende leraren in het Amsterdamse basisonderwijs. De hoofdvraag waar dit onderzoek antwoord op tracht te geven is: *'Welke factoren hangen samen met verschillende vormen van beroepsuitval bij startende leraren?'*. Bij beroepsuitval wordt onderscheid gemaakt in uitstroommogelijkheden en uitstroomduur. Er wordt onderzocht welke factoren samenhangen met uitstroom naar een andere functie binnen de onderwijssector, uitstroom naar een baan in een andere sector en uitstroom wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Ook wordt er onderzocht of er verschillen zijn in de factoren die samenhangen met kortdurende en langdurige uitstroom.

## Onderzoeksopzet

### Data

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag is er gebruik gemaakt van CBS Microdata. Dit is registerdata die onder andere informatie bevat over behaalde diploma's in het hoger onderwijs, aanstellingen in de onderwijssector, demografische gegevens en sociaaleconomische gegevens. Startende leraren zijn geïdentificeerd als personen die na het behalen van hun diploma zijn gestart met werken als basisschoolleraar. Eerst is gekeken welke personen een diploma hebben behaald als leraren

(vanaf 2015) en vervolgens is gekeken of deze personen een aanstelling hebben gekregen als leerkracht op een basisschool binnen de gemeente Amsterdam in de periode 2016-2021. Dit is de zogenaamde 'instroom' van leraren: personen stromen als het ware het beroep in na het behalen van hun diploma. Vervolgens is gekeken welke leraren werkzaam blijven als leraar in het basisonderwijs en welke leraren het basisonderwijs verlaten. De data is beschikbaar voor de periode januari 2016 tot en met december 2022. Voor deze periode kan er bepaald worden welke leraren werkzaam blijven in het basisonderwijs en welke leraren uitvallen, bijvoorbeeld omdat zij gaan werken in een andere sector. Wanneer een leraar een bepaalde periode niet werkzaam is in het basisonderwijs, wordt er gesproken van 'uitstroom'. Deze uitstroomperiode kan verschillen in duur. Sommige leraren stoppen voor enkele maanden met werken en gaan daarna weer aan het werk, terwijl andere leraren mogelijk definitief stoppen met lesgeven. In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen kortdurende uitstroom en langdurige uitstroom. Er wordt gesproken van uitstroom als leraren minimaal zes opeenvolgende maanden niet werkzaam zijn als leraar in het basisonderwijs. Van langdurige uitstroom is sprake als leraren minimaal 24 opeenvolgende maanden niet werkzaam zijn als leraar in het basisonderwijs. Er wordt gesproken van een minimale uitstroomduur omdat het mogelijk is dat de leraar langer dan het benoemde aantal maanden niet in het basisonderwijs werkzaam is. In totaal is er gekeken naar 1245 startende leraren die in de periode 2016-2022 na hun diploma werkzaam zijn geweest in het basisonderwijs in Amsterdam.

Naast de verschillen in uitstroomduur wordt er ook onderscheid gemaakt tussen verschillende uitstroommogelijkheden, namelijk uitstroom naar een andere baan in het onderwijs, uitstromen naar een functie in een andere sector en uitstroom wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Er is sprake van uitstroom naar een ander onderwijsbaan wanneer leraren het basisonderwijs verlaten en bijvoorbeeld gaan werken op een MBO school, of een opleiding gaan volgen die gerelateerd is aan de opleidingssector. Er wordt gesproken van uitstroom naar een andere sector als de leraar bijvoorbeeld werknemer wordt bij de overheid of bij een particulier bedrijf. Uitstroom naar ziekte of werkloosheid vindt plaats wanneer een leraar een werkloosheidsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt of wanneer een leraar 'geen inkomen' heeft voor zes aangesloten maanden. Uitstroom naar ziekte/ arbeidsongeschiktheid en werkloosheid zijn samengevoegd omdat beide groepen te klein zijn om apart te analyseren.

## **Analyse**

Om te kijken welke factoren van invloed zijn op de verschillende vormen van uitstroom is gebruik worden gemaakt van een Competing Risk Model (Fine & Gray, 1999). Dat is een statistisch model dat wordt gebruikt om de impact van verschillende factoren op het optreden van een specifieke gebeurtenis te onderzoeken. Het Competing Risk Model is ontworpen om rekening te houden met situaties waarin er meerdere soorten gebeurtenissen zijn die kunnen optreden. Deze uitkomsten 'concurreren' met elkaar om zich voor te doen. In dit geval gaat het om verschillende uitstroombmogelijkheden van leraren. Het model kijkt welke factoren samenhangen met het risico op een bepaalde vorm van beroepsuitval, rekening houdend met dat er ook risico bestaat op andere vormen van beroepsuitval.

In de competing risk analyse wordt er gekeken hoeveel leraren er werkzaam blijven en hoeveel leraren uitstromen. Alle leraren hebben daarin hetzelfde 'startpunt', namelijk de start van de loopbaan. Doordat de data zicht beperkt tot de periode 2016 t/m 2022, is er niet voor alle startende leerkrachten even veel data beschikbaar. Een leerkracht kan maximaal 84 maanden (7 jaar) geobserveerd worden in data. In dat geval is de leerkracht in januari 2016 gestart met werken en in december 2022 nog steeds werkzaam. Voor alle leerkrachten die later zijn ingestroomd dan januari 2016 is dus minder data beschikbaar. Met andere woorden, we kunnen hen minder lang dan die maximale 84 maanden observeren in de data. Data waarin niet iedereen even lang geobserveerd kan worden, wordt ook wel 'censored data' genoemd.

## **Begrippen**

**Associatie:** Associatie tussen variabelen is een term in statistiek die verwijst naar de mate waarin veranderingen in de ene variabele samenhangen met veranderingen in een andere variabele. Met andere woorden, het meet hoe sterk twee variabelen met elkaar verbonden zijn.

**Hazard rate:** Een hazard rate geeft de kans weer dat een specifieke gebeurtenis, zoals beroep verlaten, plaatsvindt op een bepaald moment, gegeven dat het individu tot dan toe gebleven is. Het meet de snelheid waarmee deze gebeurtenis optreedt en geeft aan hoe waarschijnlijk het is dat de gebeurtenis snel zal gebeuren voor degenen die nog niet zijn uitgevallen.

**Migratieachtergrond:** Er wordt gesproken over een migratieachtergrond als ten minste één van de ouders van een persoon in het buitenland geboren is.



**Significant:** Dit is een term uit de statistiek die aangeeft dat een uitkomst met 95% zekerheid niet berust op toeval. Significantie helpt te bepalen of de gevonden resultaten betrouwbaar zijn en of we er conclusies uit kunnen trekken.

**Survival curve:** Een survival curve toont de tijd tot een specifieke gebeurtenis, zoals overlijden of (in deze context) beroep verlaten, voor een groep. Het laat zien welk percentage van de groep op verschillende tijdstippen nog geen gebeurtenis heeft ervaren.

**Werkloosheid:** Personen worden als werkloos beschouwd wanneer zij een WW-uitkering ontvangen of wanneer zij tijdelijk geen inkomen hebben. Een persoon kan een WW-uitkering ontvangen wanneer hij/zij aan een aantal voorwaarden voldoet, zoals verzekerd zijn tegen werkloosheid en direct beschikbaar zijn voor betaald werk.

**Ziekte:** In deze rapportage wordt er gesproken van ziekte als een persoon, in dit geval een leraar, een uitkering ontvangt wegens arbeidsongeschiktheid en/of ziekte. Het gaat hier om de WIA-uitkering: wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Een persoon ontvangt een WIA uitkering wanneer de persoon werkt voor werkgever en al langer dan 2 jaar ziek is. Wanneer een leerkracht uitstroomt wegens arbeidsongeschiktheid/ziekte, is deze persoon dus al langer dan een periode van twee jaar ziek en ontvangt daarom voor een periode een WIA uitkering.

## Beschrijvende statistieken

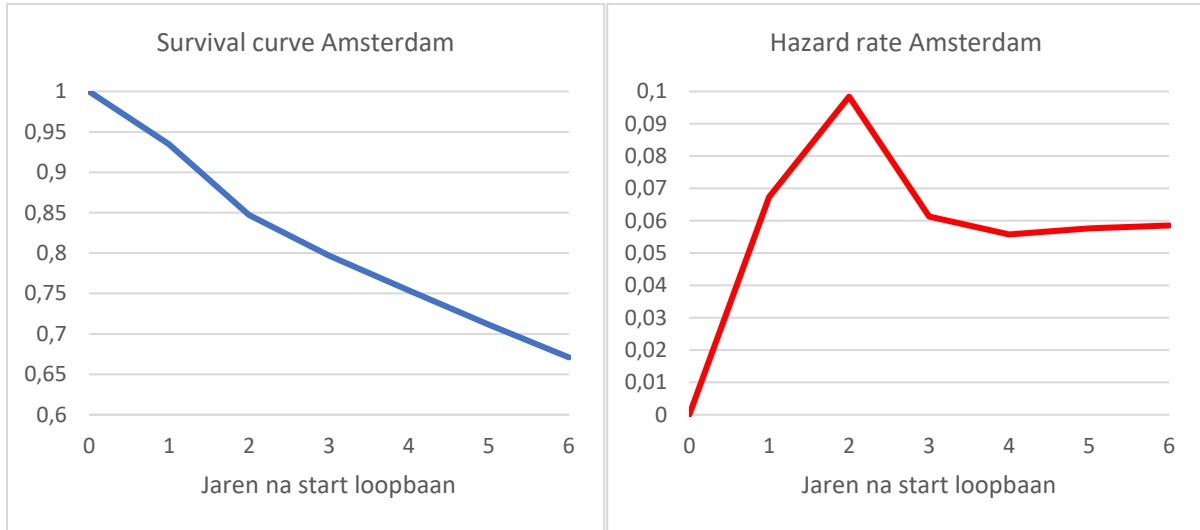
Om de uitstroom van startende leraren te bepalen is gekeken naar 1.245 leraren die zijn gestart met lesgeven in het Amsterdamse basisonderwijs in de periode 2016-2022. Voor deze leraren kan gedurende deze periode worden nagegaan of zij blijven werken als leraar of ervoor kiezen het beroep (tijdelijk) te verlaten. Uit Figuur 1A blijkt dat meer dan 32 procent van de leerkrachten binnen de eerste zes jaar na de start van hun carrière het beroep verlaat voor ten minste zes maanden.<sup>1</sup> Daarnaast blijkt uit Figuur 1B dat het risico op uitstroom het hoogste is gedurende het eerste twee jaar van de loopbaan. Gedurende het tweede jaar is de uitstroom kans ongeveer 10 procent, daarna daalt het naar ongeveer 6 procent. Wanneer er wordt gekeken naar langdurige uitstroom, voor een periode

---

<sup>1</sup> Omdat we meerdere cohorten observeren, die op verschillende momenten instromen, kunnen we niet alle leraren observeren gedurende de gehele periode 2016-2022. Voor deze zogenoemde *right-censored* leraren wordt gecorrigeerd in de grafieken.

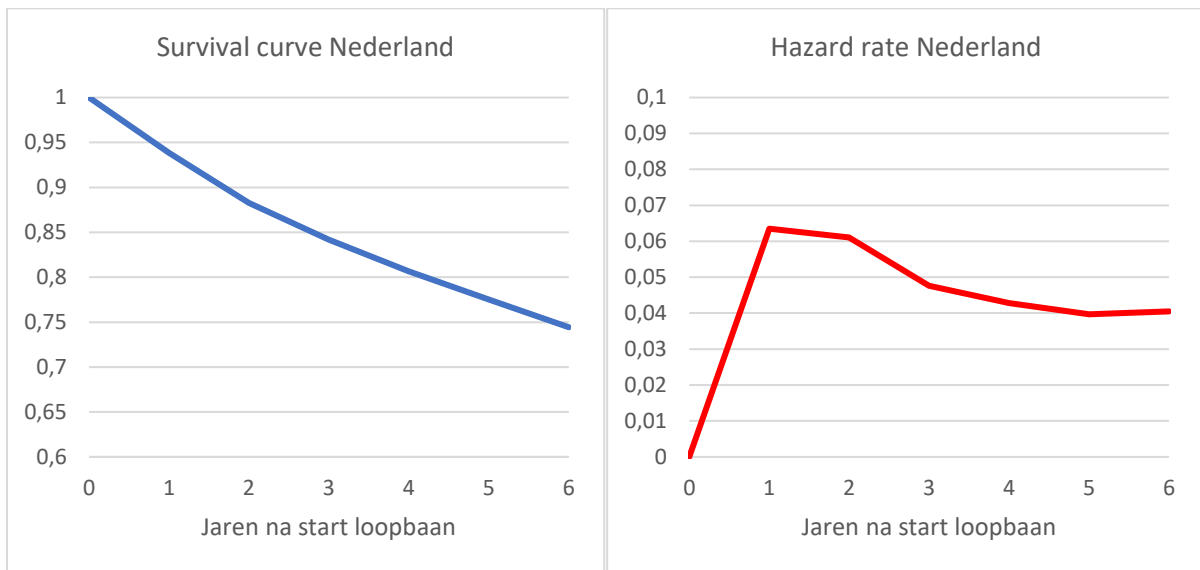
van ten minste twee jaar, blijkt dat 19% van de leerkrachten in Amsterdam langdurig uitstroomt binnen de eerste vijf jaar.

Figuren 1A – 1B: Uitstroom Amsterdams basisonderwijs voor tenminste zes maanden



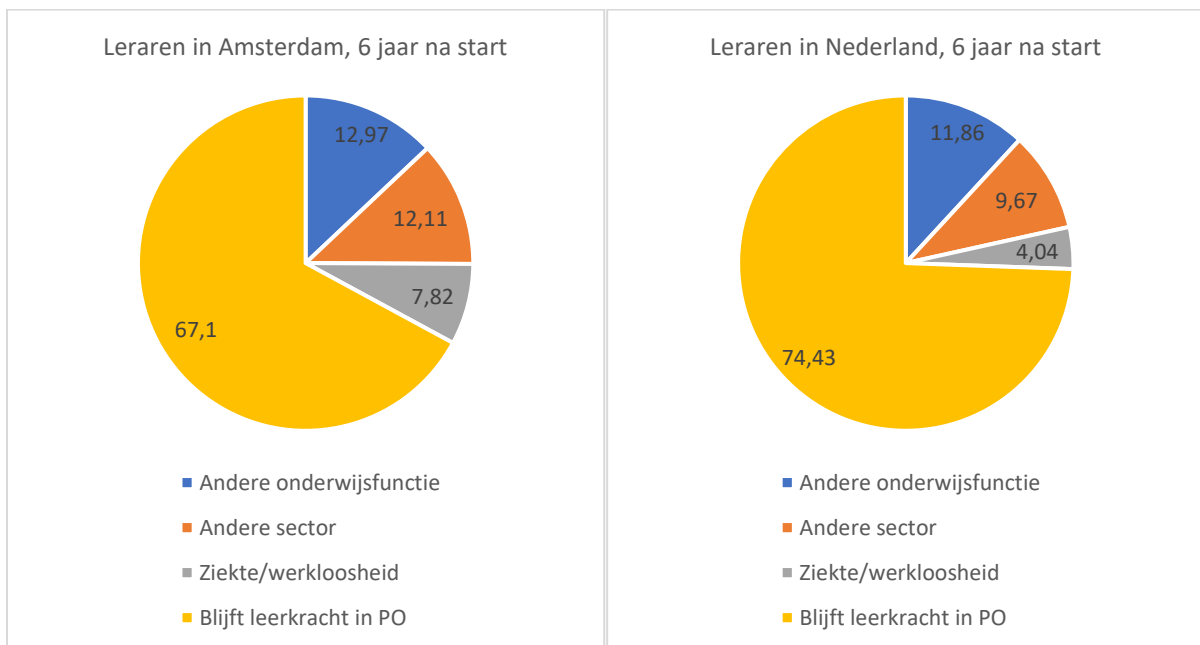
Als we uitstroomcijfers van Amsterdam vergelijken met de uitstroomcijfers van Nederland, valt op dat het risico op beroepsuitval hoger is in Amsterdam dan het risico op beroepsuitval voor heel Nederland. Uit Figuur 2A blijkt dat 25 procent van de leerkrachten binnen zes jaar het beroep verlaat voor ten minste zes maanden, wat zo'n 7 procent minder is dan in Amsterdam. Uit Figuur 2B blijkt dat het risico op uitstroom het hoogste is gedurende de eerste twee jaar. Het risico op uitstroom ligt dan iets boven de 6 procent. Het percentage leerkrachten dat binnen de eerste vijf jaar langdurig het beroep verlaat is iets minder dan 16 procent

Figuren 2A – 2B: Uitstroom basisonderwijs in Nederland voor ten minste zes maanden



In Figuur 3A en 3B is de samenstelling van startende leraren te zien zes jaar na het starten van de loopbaan in het basisonderwijs. Figuur 3A laat zien dat een derde van de leraren in Amsterdam niet meer werkzaam is als leraar basisonderwijs. Iets minder dan 13 procent is blijven werken in de sector onderwijs, maar is geen leerkracht meer in het basisonderwijs. Deze personen zijn bijvoorbeeld gaan lesgeven op het MBO. Ongeveer 12 procent van de leraren is gaan werken in een andere sector, bijvoorbeeld in de zorg of bij de Rijksoverheid. Een kleine 8 procent van de leraren is werkloos of zit in de ziektewet. In Figuur is zo'n zelfde verdeling zichtbaar voor heel Nederland, waarbij opvalt dat het percentage leraren dat uitstroomt naar werkloosheid of de ziektewet lager ligt dan in Amsterdam.

Figuur 3A – 3B: De verdeling van leraren over sectoren in Amsterdam en Nederland

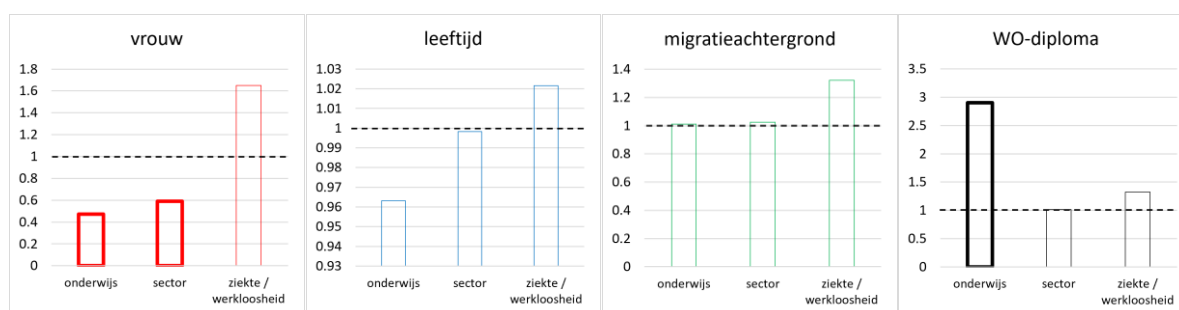


# Uitstroom gerelateerd aan persoonskenmerken

## Amsterdam

Om te bepalen in hoeverre persoonskenmerken geassocieerd zijn met de relatieve kans op uitstroom van leerkrachten uit het basisonderwijs in Amsterdam is er gekeken naar vier verschillende kenmerken, namelijk geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en het hebben van een wo-diploma. In Figuur A1-A4 laten de relatieve uitstroomkansen zien per persoonskenmerk voor de verschillende uitstroommogelijkheden. Een waarde groter dan 1 geeft een positief verband weer tussen het kenmerk en de relatieve uitstroomkans, een waarde kleiner dan 1 geeft een negatief verband aan.

Figuren 4A – 4D: De relatieve kans op uitstroom per persoonskenmerk in Amsterdam



De dikgedrukte balken laten een statistisch significant (5%) verschil zien ten opzicht van referentiewaarde 1.

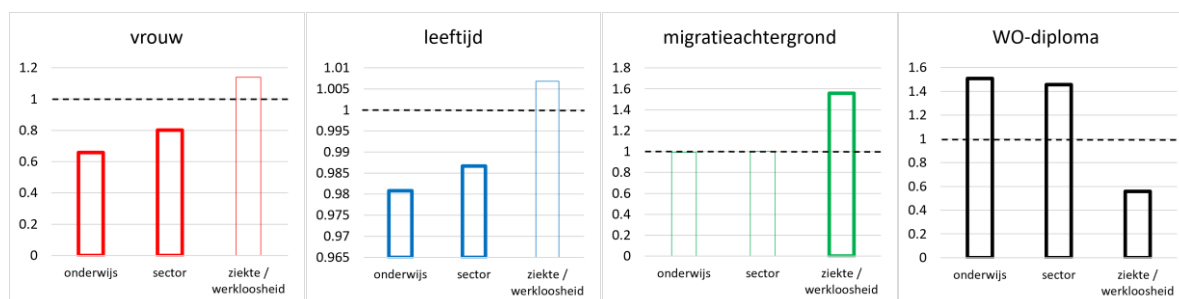
Uit Figuur 4A blijkt dat vrouwen zowel een kleinere kans hebben om uit te stromen naar een andere functie binnen de onderwijssector als naar een baan in een andere sector, in vergelijking met mannen. Er worden geen significante verschillen gevonden voor leeftijd en ook niet tussen leerkrachten met en zonder migratieachtergrond. Figuur 4D laat zien dat leerkrachten die een WO diploma hebben behaald een grotere kans hebben om uit te stromen naar een andere functie binnen het onderwijs in vergelijking met leerkrachten die geen WO-diploma hebben behaald. Daarnaast blijkt dat het totaal aantal behaalde diploma's geassocieerd is met uitstroom naar een andere sector (niet getoond in Figuur 4). Leerkrachten die meerdere diploma's hebben behaald hebben een groter risico om uit te stromen naar een baan in een andere sector dan leerkrachten die maar één diploma hebben behaald. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat leerkrachten met meerdere diploma's makkelijker kunnen overstappen naar een andere baan, juist omdat zij waarschijnlijk gekwalificeerd zijn voor meerdere beroepen en/of banen. Een leerkracht die naast zijn PABO diploma bijvoorbeeld ook in diploma in de zorg heeft, heeft waarschijnlijk meer beroepsmogelijkheden dan leerkrachten die enkel een PABO diploma hebben behaald.

Bij langdurige uitstroom, voor een periode van minimaal twee jaar of langer, zien we gelijke associaties tussen de kenmerken en de uitstroommogelijkheden. Echter blijkt dat er geen significante verschillen zijn tussen mannen en vrouwen wanneer het gaat om de kans op langdurige uitstroom naar een andere sector.

## Nederland

Als er wordt gekeken naar de uitstroom uit het basisonderwijs in heel Nederland zien we vergelijkbare associaties tussen persoonskenmerken en uitstroommogelijkheden als bij het Amsterdamse basisonderwijs. Vrouwen hebben een kleinere kans op uitstroom naar een andere functie binnen het onderwijs en uitstroom naar een andere sector dan mannen. Daarnaast worden er ook significante associaties gevonden voor leeftijd en migratieachtergrond. Figuur 5B laat zien dat naarmate leerkrachten ouder worden, de kans op een uitstroom naar een andere onderwijsbaan en uitstroom naar een baan in een andere sector afneemt. Dit komt overeen met de eerder getoonde survival curve en hazard rate in figuur 5A en 5B die laten zien dat het risico op uitstroom het hoogste is gedurende de eerste anderhalf à twee jaar. Figuur 5C laat zien dat leerkrachten met een migratieachtergrond een grotere kans hebben om uit te stromen vanwege ziekte en ook vaker werkloos raken. Verder blijkt dat leerkrachten die een wo-diploma hebben behaald een hogere kans hebben om uit te stromen naar een andere functie binnen de onderwijssector en naar een baan in een andere sector, in vergelijking met leerkrachten die géén wo-diploma hebben behaald. Leerkrachten die géén wo-diploma hebben behaald hebben daarentegen een grotere kans om uit te stromen wegens ziekte of werkloosheid, in vergelijking met leerkrachten die wel een wo-diploma hebben behaald. Tot slot laten de resultaten ook zien dat het aantal behaalde diploma's is geassocieerd met een verhoogde uitstroom kans naar zowel een andere functie binnen het onderwijs als naar een baan in een andere sector (niet getoond).

Figuren 5A – 5D: De relatieve kans op uitstroom per persoonskenmerk in Nederland



De resultaten voor langdurige uitstroom uit het basisonderwijs laten vergelijkbare associaties zien tussen de uitstroommogelijkheden en de persoonskenmerken. Anders dan bij een uitstroom voor minimaal 6 maanden, blijkt dat leerkrachten met een migratieachtergrond ook een verhoogde kans hebben om langdurig uit te stromen naar een andere sector, in vergelijking met leerkrachten zonder migratieachtergrond. De significante associatie tussen wo-diploma en uitstroom naar ziekte/werkloosheid valt weg wanneer er wordt gekeken naar uitstroom voor minimaal twee jaar.

## Uitstroom gerelateerd aan baankenmerken

### Amsterdam

Naast persoonskenmerken zijn er ook een aantal baankenmerken gerelateerd aan de uitstroom van startende basisschoolleerkrachten. In Figuren 6A-6D wordt er gekeken naar de associaties tussen vier baankenmerken en de relatieve uitstroomkans, namelijk het uurloon, het contracttype (tijdelijk of vast en voltijd of deeltijd) en naar banen buiten het onderwijs. Figuur 6A laat zien dat het uurloon van de startende leraar een significante associatie heeft met alle uitstroommogelijkheden. Het gaat hier om een negatieve associatie: een hoger uurloon is gerelateerd aan een kleinere uitstroomkans. Daarnaast blijkt dat het hebben van een vast contract de uitstroom naar een andere functie in het onderwijs en uitstroom wegens ziekte/werkloosheid verkleint. Het gaat hier om de vergelijking tussen leerkrachten met en zonder vast contract. Er wordt geen significante associatie gevonden tussen het hebben van een vast contract en uitstroom naar een andere sector. Ook worden er geen significante associaties gevonden tussen het hebben van een voltijd contract en de verschillende uitstroommogelijkheden. Tot slot zien we dat leerkrachten die één of meerdere banen buiten het onderwijs hebben een grotere kans hebben op uitstroom naar een andere sector dan leerkrachten die geen baan buiten het onderwijs hebben. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat voor leerkrachten die al langer een baan buiten het onderwijs hebben de stap om het onderwijs helemaal te verlaten wellicht makkelijker en/of kleiner is.

Figuren 6A – 6D: De relatieve kans op uitstroom per baankenmerk in Amsterdam

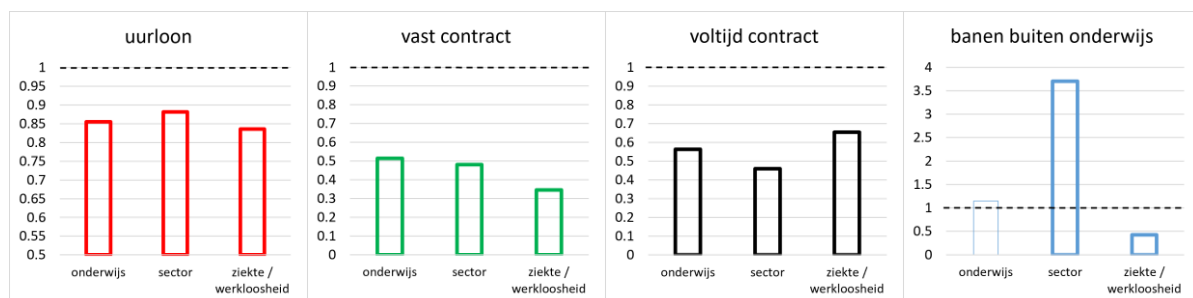


Als er wordt gekeken naar langdurige uitstroom, van een periode van 2 jaar of langer, zien we dat een hoger uurloon niet langer de kans op uitstroom naar een andere sector significant verkleint. Daarnaast vallen ook de significante associaties tussen het hebben van een vast contract en uitstroom naar een andere onderwijsfunctie en uitstroom wegens ziekte/werkloosheid weg. Daarentegen zien we wel dat leerkrachten met een vast contract een kleinere kans hebben om langdurig uit te stromen naar een andere sector in vergelijking met leerkrachten zonder vast contract. Ook blijkt dat leerkrachten die een voltijd contract hebben een kleinere kans hebben op langdurige uitstroom naar een andere functie binnen het onderwijs dan leerkrachten met een tijdelijk contract. Tot slot zien we dat leerkrachten die één of meer banen buiten het onderwijs hebben geen verhoogde kans hebben op langdurig uitstroom naar een andere sector, in vergelijking met leerkrachten zonder baan buiten het onderwijs.

## Nederland

Bij de uitstroom uit het Nederlandse basisonderwijs worden ook significante associaties gevonden tussen de baankenmerken en uitstroommogelijkheden (Figuren 7A – 7D). Voor de eerste drie kenmerken is te zien dat ze geassocieerd zijn met een lagere kans op uitstroom naar *alle* uitstroommogelijkheden. Met betrekking tot uurloon is de associatie per uitstroommogelijkheid negatief en ongeveer gelijk. Startende leraren met een vast contract hebben eveneens een relatief kleinere kans om uit te stromen. Dit verband is het sterkst voor uitstroom naar ziekte/werkloosheid. Figuur 7 laat zien dat leerkrachten met een voltijdcontract een kleinere kans hebben dan leerkrachten met een deeltijd contract. Hierbij is het verband het sterkst voor uitstroom naar een andere sector. Tot slot laat Figuur 6D zien dat leerkrachten die één of meerdere banen buiten het onderwijs hebben een vergrootte kans hebben op uitstroom naar een andere sector, en een verkleinde kans op uitstroom naar ziekte/werkloosheid.

Figuren 7A – 7D: De relatieve kans op uitstroom per baankenmerk in Nederland



Bij langdurige uitstroom uit het Nederlandse basisonderwijs worden vergelijkbare associaties gevonden tussen de baankenmerken en de uitstroommogelijkheden. Enkele verschillen zijn dat een voltijd contract niet geassocieerd

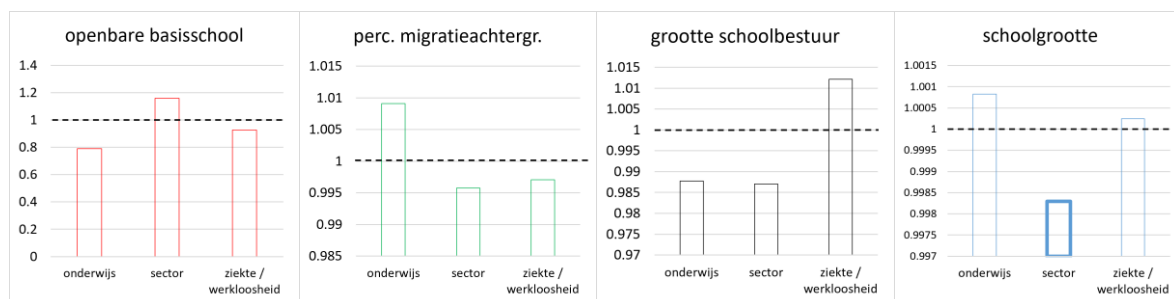
is met een kleinere kans op langdurige uitstroom naar ziekte/werkloosheid. Ook de significantie van de associatie tussen banen buiten het onderwijs en uitstroom naar ziekte/werkloosheid verdwijnt. Daarentegen zien we wel dat leerkrachten die een baan buiten het onderwijs hebben een grotere kans hebben op langdurige uitstroom naar een andere onderwijsfunctie dan leerkrachten zonder baan buiten het onderwijs.

## Uitstroom gerelateerd aan schoolkenmerken

### Amsterdam

Ten slotte kunnen kenmerken van de school gerelateerd zijn aan de uitstroomkans van startende leraren. Er is gekeken naar vier verschillende schoolkenmerken, namelijk i) de denominatie (openbaar versus overig); ii) het percentage van de leerlingen met een migratieachtergrond; iii) de grootte van het schoolbestuur (aantal scholen binnen hetzelfde bestuur); en iv) de grootte van de school (aantal leerlingen). Figuren 8A-8D tonen wederom de relatieve kans op uitstroom over tijd en laten zien dat er nauwelijks significante associaties worden gevonden voor de verschillende schoolkenmerken. Er wordt een enkele associatie tussen schoolgrootte en uitstroom naar een andere sector. Zo blijkt uit Figuur 8D dat leraren die werken op grote scholen met veel leerlingen een kleinere kans hebben op uit te stromen naar een baan een andere sector dan leraren die werken op kleinere scholen met weinig leerlingen.

Figuren 8A – 8D: De relatieve kans op uitstroom per schoolkenmerk in Amsterdam



Wanneer er wordt gekeken naar langdurige uitstroom uit het Amsterdamse basisonderwijs, dus voor een periode voor twee jaar of langer, worden drie significante associaties gevonden. Er worden enkel significante associaties gevonden tussen een aantal schoolkenmerken en uitstroom naar een andere functie in de onderwijssector. Bij de andere uitstroommogelijkheden worden geen significante associaties gevonden voor de verschillende schoolkenmerken.

Er worden twee negatieve verbanden gevonden voor de denominatie van de school en de grootte van het schoolbestuur. Leraren die werken op een openbare school werken of een school werken die onderdeel is van een groot schoolbestuur hebben een kleinere kans om uit te stromen naar een andere functie in de onderwijssector.

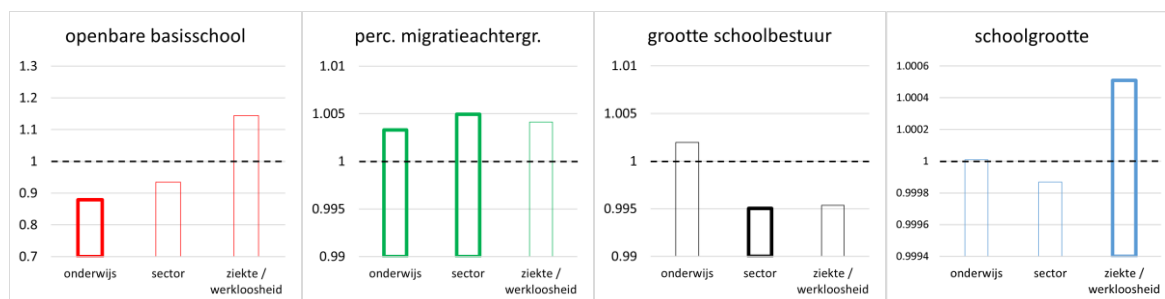


Daarnaast wordt een positieve associatie gevonden tussen het percentage leerlingen met een migratieachtergrond en uitstroom naar een andere onderwijsfunctie. Leraren die werken op scholen met een hoog percentage leerlingen met een migratieachtergrond hebben een grotere kans hebben om uit te stromen naar een andere functie in de onderwijssector dan leraren die werken op scholen met een laag percentage leerlingen met een migratieachtergrond.

## Nederland

Als er wordt gekeken naar de uitstroom uit het basisonderwijs in heel Nederland zien we dat er meer significante associaties worden gevonden tussen schoolkenmerken en uitstroommogelijkheden dan bij het Amsterdamse basisonderwijs. Uit Figuur 9A blijkt dat leraren die werken op een openbare school een relatieve lagere uitstroomkans hebben naar een andere functie in de onderwijssector dan leraren die werken op scholen die een bepaalde denominatie hebben. Het percentage van de leerlingen met een migratieachtergrond lijkt een algeheel positief verband te hebben met uitstroom uit het beroep. De associatie is niet significant voor uitstroom naar ziekte/werkloosheid. In Figuur 9C is te zien dat leraren die werken op scholen die onderdeel zijn van een groot schoolbestuur, waar meerdere scholen onder vallen, een kleinere kans hebben om uit te stromen naar een andere sector. Tot slot is in Figuur 9D zichtbaar dat leraren die werken op scholen met veel leerlingen een verhoogde kans hebben op uitstroom wegens ziekte of werkloosheid.

Figuren 9A – 9D: De relatieve kans op uitstroom per schoolkenmerk in Nederland



Bij langdurige beroepsuitval, voor een periode van 2 jaar of langer worden minder significante associaties gevonden met de schoolkenmerken. Dan blijkt enkel dat leerkrachten die werken op scholen met een hoog percentage leerlingen met een migratieachtergrond een verhoogde kans hebben om uit te stromen naar een andere functie binnen de onderwijssector.

## Conclusie

De analyse van het lerarentekort in Amsterdam toont een hoger risico op uitstroom van startende leraren vergeleken met het landelijke gemiddelde. Binnen zes jaar verlaat meer dan 32% van de Amsterdamse leraren hun beroep voor ten minste zes maanden, tegenover 25% landelijk. Ook stroomt 19% van de Amsterdamse leraren binnen vijf jaar langdurig uit, vergeleken met bijna 16% landelijk. Beide statistieken laten zien dat beroepsuitval bij startende leraren in het basisonderwijs groot is. Het uitstroomrisico is het hoogst in de eerste twee jaar. Het is daarom belangrijk om leraren aan het begin van hun loopbaan te behouden.

In Amsterdam stromen relatief meer leerkrachten uitstromen wegens ziekte/werkloosheid dan in Nederland. Dit houdt mogelijk verband met een hogere werkdruk in Amsterdam. Daarnaast hebben mannen een grotere kans op uitstroom naar een andere baan dan vrouwen, zowel in de onderwijssector als een andere sector. Voor WO-opgeleide leraren geldt dat zij een verhoogde kans hebben om uit te stromen naar een andere functie binnen het onderwijs. Dit zou te maken kunnen hebben met dat leraren die de universitaire PABO hebben gedaan, vaak ook aan de slag kunnen als onderwijswetenschapper of orthopedagoog. Ten slotte zijn een hoger uurloon en een vast contract geassocieerd met lagere uitstroom, wat erop kan duiden dat leraren mogelijk gevoelig zijn voor financiële prikkels. Op basis van dit onderzoek kan er echter geen causale interpretatie worden gegeven aan de gevonden associaties.

# Literatuur

- Adriaens, H., & de Vos, K. (2023). *De arbeidsmarkt voor leraren po 2023-2028—Regio Noord-Holland*. Centerdata.
- Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2023). *Personeelstekorten primair onderwijs (peildatum 1 oktober 2023)* (Personeelstekorten primair onderwijs). Centerdata.
- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research. *Review of Educational Research, 78*(3), 367-409.  
<https://doi.org/10.3102/0034654308321455>
- Buchanan, J., Prescott, A., Schuck, S., Aubusson, P., & Burke, P. (2020). Teacher retention and attrition: Views of early career teachers. *Australian Journal of Teacher Education (Online), 38*(3), 124-141. <https://doi.org/10.3316/informit.705789501923965>
- Den Brok, P., Wubbels, T., & Van Tartwijk, J. (2017). Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands. *Teachers and Teaching, 23*(8), 881-895. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1360859>
- Fine, J. P., & Gray, R. J. (1999). A Proportional Hazards Model for the Subdistribution of a Competing Risk. *Journal of the American Statistical Association, 94*(446), 496-509.  
<https://doi.org/10.1080/01621459.1999.10474144>
- Henry, G. T., Bastian, K. C., & Fortner, C. K. (2011). Stayers and Leavers: Early-Career Teacher Effectiveness and Attrition. *Educational Researcher, 40*(6), 271-280.  
<https://doi.org/10.3102/0013189X11419042>
- Prokic-Breuer, T., Vermeulen, S., & de Wolf, I. (z.d.). *De startende leraar: De invloed van schoolkenmerken, persoonskenmerken, en arbeidsvoorwaarden op beroepsuitval en mobiliteit van jonge leraren in het primair onderwijs*.