



Studie-opdracht voor de Vlaamse Overheid –  
Beleidsdomein Onderwijs en Vorming

Besteknummer: SBO/2023/01



# De in- en uitstroom in het lerarenberoep vanuit vergelijkend perspectief

Kristof De Witte, Willem De Cort, Ilse Tobback, Jacob Van Belle,  
Wouter Schelfhout, Els Tanghe, Mike Smet, Sarah Vansteenkiste

Datum: 22 mei 2024

## Samenvatting

Het lerarentekort raakt het fundament van ons onderwijs en heeft mogelijk ingrijpende gevolgen voor de onderwijskwaliteit. Of er al dan niet structurele lerarentekorten zijn hangt voornamelijk af van de (toekomstige) demografische evolutie van leerlingenaantallen (in de verschillende onderwijsniveaus en richtingen) en van de in- en uitstroom uit het lerarenberoep. In dit rapport focussen we op deze laatste component (de in- en uitstroom in het beroep), en met name van startende leraren, afgestudeerd in de lerarenopleiding of zij-instromers met ervaring in andere arbeidscontexten.

### Opbouw rapport

Dit onderzoek bestaat uit twee grote delen en een ondersteunend theoretisch kader. In het theoretisch kader worden de fundamenten gelegd voor het begrip van het Job Demands – Resources (JD-R) model. Het vormt het raamwerk om werkgerelateerde stress en motivatie te begrijpen, met specifieke aandacht voor mediërende persoonskenmerken. Op basis van dit kader worden ook hypothesen geformuleerd. In het tweede deel van het rapport wordt een vergelijkend perspectief met andere sectoren geboden op de in- en uitstroom in de onderwijssector. We beantwoorden de vraag: ‘Hoe verhoudt de in- en uitstroom zich in het onderwijs met andere sectoren?’. Hiervoor worden door middel van dynamische administratieve gegevens uit de kruispuntbank voor sociale zekerheid instroom, uitstroom en blijvers geanalyseerd in het onderwijs en in andere sectoren. We onderzoeken ook de achtergrondkenmerken van onderwijspersoneel, met opdeling naar instroom, blijver en uitstroom. Het derde deel van het rapport concentreert zich op de in- en uitstroom in het lerarenberoep van afgestudeerden aan een lerarenopleiding. We beantwoorden op basis van administratieve data van het Departement Onderwijs en Vorming volgende onderzoeksvragen:

1. Hoeveel afgestudeerden van lerarenopleidingen starten als leraar in het Vlaams onderwijs, en hoe evolueert dit doorheen de tijd?
2. Wat zijn de profielkenmerken van afgestudeerden die wel of niet starten als leraar?
3. Hoeveel startende leraren verlaten het Vlaams onderwijs binnen vijf jaar na aanvang van hun werkzaamheden als leraar, en hoe evolueert dit doorheen de tijd?
4. Wat zijn de profielkenmerken van startende leraren die wel of niet werkzaam blijven als leraar in het Vlaams onderwijs?

In latere analyses, zullen we specifiek kijken naar zij-instromers. In het bijzonder onderzoeken we hoe de in- en uitstroom van deze groep zich evolueert doorheen de tijd, en of de retentie anders is dan bij niet-zij-instromers.

### Bevindingen

Het theoretisch kader in Deel 1 richt zich op de complexe processen van in- en uitstroom van startende leraren in het Vlaams onderwijs. Het legt de nadruk op de invloed van diverse factoren op micro-, meso- en macroniveau, en geeft de theoretische basis voor de empirische delen. Als kader werken we met het Job Demands-Resources (JD-R) model, dat werkdruk en werkomstandigheden van leraren onderzoekt in relatie tot jobtevredenheid, burnout en retentie. We benadrukken de rol van werkeisen en hulpbronnen op de werkvloer en hoe deze invloed hebben op jobtevredenheid en de beslissing van leraren om in het beroep te blijven of te vertrekken. We bespreken ook verschillen in de ervaringen van startende leraren in basis- en secundair onderwijs en de impact van deze ervaringen op hun

loopbaanontwikkeling en jobtevredenheid. Het stelt acht hypothesen voor op basis van het JD-R model en de beschikbare administratieve data, gericht op het begrijpen van de dynamiek achter de instroom en uitstroom van leraren. De hypothesen en hun toetsing worden op het einde van deze samenvatting weergegeven.

### **Vergelijking met andere sectoren**

In Deel 2 van het rapport starten we vanuit een meer macro-economisch perspectief. We bekijken voor de periode 2014-2021 op basis van de Dynam gegevens,<sup>1</sup> administratieve gegevens voor alle loontrekkende werknemers in België, de evolutie van de in- en uitstroom van personeelsleden in de onderwijssector ten opzichte van andere sectoren. We stellen het volgende vast. Allereerst blijkt dat gedurende de waargenomen periode gemiddeld 10% van het onderwijspersoneel instroomt, waarbij zij-instroom (instroom uit andere sectoren) goed is voor een vijfde van deze instroom. Driekwart van de instromers komt vanuit een niet-loontrekkende<sup>2</sup> positie. Ten tweede constateren we een gemiddelde uitstroom van 8%, waarbij driekwart van de uitstromers naar niet-loontrekkend gaat. Een vierde van de uitstromers vindt werk in een andere sector. Het procentueel aandeel van instroom en uitstroom t.o.v. totaal aantal arbeidsplaatsen zijn vrijwel constant overheen de geobserveerde jaren, met uitzondering van een zwak stijgende trend van het aandeel instromers overheen de periode 2015-2021. De derde conclusie benadrukt de positieve verhouding van instroom en uitstroom, wat zich vertaalt in een gemiddelde groei van het aantal arbeidsplaatsen (niet VTE) van 1,5% in de periode 2014-2021. De groei in het aantal arbeidsplaatsen was in het laatst beschikbare schooljaar, 2020-2021, met 2,26% het hoogst in de geobserveerde periode. Hoewel de ratio licht stijgt, blijft het percentage van instromers, uitstromers en blijvers vrijwel constant, met uitzondering van een zwakke stijging in instromers over de jaren. De vierde constatering wijst op een geruststellend positief saldo, maar waarschuwt voor toenemende krapte in de onderwijssector door een significante stijging van de vacaturegraad van 1,1% in 2014 naar 2,8% in 2021. De stijging van de vacaturegraad hangt samen met demografische trends, zoals het toenemend leerlingenaantal in het onderwijs. Deze ontwikkeling wordt veroorzaakt door een stijging in de geboortecijfers en/of migratie rond de periode 2008-2009, wat resulteert in een grotere groep leerlingen in het leerplichtonderwijs gedurende de geobserveerde periode en bijgevolg een toename van beschikbare arbeidsplaatsen. Daarnaast is ook de toegenomen omkadering een reden voor de stijging in vacaturegraad, ondanks de gunstige instroom-uitstroom ratio. Tot slot, toont de vijfde conclusie dat de onderwijssector, in vergelijking met de globale economie en andere dienstverlenende sectoren, goed presteert. De instroom-uitstroom ratio is hoger dan in de globale economie en de dynamieken in de onderwijssector zijn positiever dan die in andere dienstverlenende sectoren. We stellen ook vast dat leerkrachten een gemiddeld niveau van procedureel werk hebben en een eerder hoog niveau van autonomie. In verhouding met andere beroepsgroepen scoren ze zo positief qua positieve jobkenmerken en niet uitgesproken negatief/of gematigd op negatieve jobkenmerken.

### **Doorstroom naar het lerarenberoep**

---

<sup>1</sup> Deze cijfers bevatten informatie over de werknemersdynamiek voor alle loontrekkende werknemers in België. De databank bestaat (sinds 2014) uit administratieve gegevens van zowel de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) als de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van provinciale en lokale overheidsdiensten (RSZPPO, nu bekend als DIBISS), zie <https://www.dynamstat.be/nl/methodologie> voor meer informatie.

<sup>2</sup> Een niet-loontrekkende positie omvat verschillende groepen personen, waaronder personen in een werkende positie als zelfstandige of helper, werkzoekenden of niet beroepsactieven door o.a. een opleiding (rechtgevende kinderen voor kinderbeijslag), zorg voor een familielid, een volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet, en pensionering.

In Deel 3 analyseren we eerst op basis van administratieve gegevens van het Departement Onderwijs en Vorming de doorstroom van de lerarenopleiding naar het lerarenberoep. Alle bevindingen in het rapport zijn steeds correlaties, en geven dus geen oorzakelijke verbanden weer. Voor wat betreft de doorstroom stellen we het volgende vast.

Ten eerste is de doorstroom naar het lerarenberoep vanuit de lerarenopleiding aanzienlijk. Binnen drie jaar na het afstuderen van de lerarenopleiding heeft 78,3% van de afgestudeerden minstens één opdracht gehad als leraar. Binnen tien jaar na afstuderen stijgt dit verder naar 86,5%. De afgestudeerden van lerarenopleidingen van onderwijsniveaus met jongere leerlingen stromen wel vaker door naar het lerarenberoep. Binnen drie jaar na afstuderen stroomt 94,1% van de afgestudeerden voor kleuteronderwijs door naar het lerarenberoep. Voor afgestudeerden voor het lager secundair onderwijs daalt dit naar 75,5%, en voor het hoger secundair onderwijs daalt dit verder naar 65,2%. Afgestudeerden van een lerarenopleiding om les te geven aan een hoger onderwijsniveau stromen ook gemiddeld genomen iets later door naar het lerarenberoep.

Ten tweede blijft de doorstroom naar het lerarenberoep voor de afstudeerjaren van de lerarenopleiding van 2008-2009 tot 2018-2019 over het algemeen stabiel, maar zijn er aanzienlijke verschillen op onderwijsniveau. Er is een lichte daling van de doorstroom uit de lerarenopleiding voor kleuter- en lager onderwijs, een sterke daling voor lager secundair onderwijs, en een opvallende stijging in het hoger secundair onderwijs. Vanaf de schooljaren 2019-2020 en 2020-2021 zien we ook een aanzienlijke stijging in de doorstroom van afgestudeerden van lerarenopleidingen voor het lager en hoger secundair onderwijs. Hoewel de doorstroom vanuit de lerarenopleidingen voor het hoger secundair onderwijs het laagst is, neemt deze consistent toe sinds het afstudeerjaar 2015-2016. Merk op dat dit enkel de doorstroom betreft in termen van het *aandeel* afgestudeerden. Het totaal *aantal* doorstromers naar het lerarenberoep hangt ook af van de instroom in de lerarenopleiding, wat buiten de scope van het onderzoek valt.

Ten slotte tonen een reeks lineaire regressieanalyses welke persoons- en studieloopbaanmerken geassocieerd zijn met een hogere kans om door te stromen naar het lerarenberoep. Hierbij wordt telkens zoveel mogelijk gecontroleerd voor andere geobserveerde kenmerken, zoals het onderwijsniveau en het type instelling van de lerarenopleiding. Zo hebben mannen een 1,7 procentpunt kleinere kans om drie jaar na het afstuderen door te stromen naar het lerarenberoep. Ook voor wie de lerarenopleiding niet de eerste keuze was in het hoger onderwijs en voor wie een ondergemiddeld studierendement behaalde tijdens de lerarenopleiding, ligt de doorstroomkans ongeveer 1,5 procentpunt lager. Afgestudeerden van een universitaire lerarenopleiding hebben een 8,1 procentpunt hogere kans om door te stromen dan afgestudeerden van een Centrum voor Volwassenenonderwijs, terwijl leraren-in-opleiding die hun lerarenopleiding voltooiden een 20 procentpunten hogere doorstroomkans hebben dan andere afgestudeerden van de lerarenopleiding. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de dataset niet toestaat om te observeren of de uitstroom tijdens de lerarenopleiding wel groter is voor wie leraar-in-opleiding is. Opvallend ook is dat de doorstroom uit beroepsgerichte onderwijsvormen en voor praktijkvakken hoger is. Kenmerken betreffende de sociaaleconomische status of de thuistaal hebben dan weer weinig voorspellende waarde omtrent de kans om door te stromen naar het lerarenberoep.

### **Retentie in het lerarenberoep**

Deel 3 gaat daarnaast op basis van de administratieve data van het Departement Onderwijs en Vorming in op retentie van leraren. Hierbij werd zowel de algemene retentiegraad geanalyseerd, alsook welke opdracht-, persoons- en schoolkenmerken geassocieerd zijn met een grotere kans op retentie. We

hanteren hiervoor zowel survival analyses als een panel data regressie met dienstjaar en school fixed effects. Deze fixed effects controleren voor alle niet-geobserveerde kenmerken geassocieerd met een bepaald dienstjaar en een bepaalde school die de retentie van leraren beïnvloeden. Concreet wordt hierdoor bijvoorbeeld de invloed van de stabiliteit van de opdracht geschat door de retentiekans van personen in hetzelfde dienstjaar en een gelijkaardige school maar met een meer of minder stabiele opdracht te vergelijken. Iemand wordt in deze analyse beschouwd als uitstromer indien die in een volledig schooljaar niet heeft gewerkt als leerkracht of een bestuursfunctie had. Uit deze analyses trekken we de volgende conclusies.

Ten eerste blijkt dat de retentiegraad van leraren het laagst is in de eerste jaren als leraar. Na één schooljaar werkt 86,5% van wie start als leraar nog steeds als leraar. Na drie schooljaren werkt 77,5% nog als leraar, terwijl na vijf schooljaren 73,6% nog werkt als leraar. De grootste verschillen observeren we naar gelang het onderwijsniveau waarvoor men heeft gestudeerd. Van de educatieve bachelor kleuter- of lager onderwijs die starten als leraar zijn respectievelijk 83,4% en 85,4% vijf jaar later nog steeds aan de slag als leraar. Van de educatieve bachelors secundair onderwijs of educatieve masters die starten als leraar zijn respectievelijk 69,3% en 61,6% vijf jaar later nog steeds aan de slag als leraar.

Ten tweede nemen sinds de schooljaren 2016-2017 en 2017-2018 de retentiecijfers toe in alle onderwijsniveaus, vooral in het secundair onderwijs. Daar nam het aantal startende leraren dat na twee schooljaren nog steeds aan de slag is als leraar toe van 76,9% naar 81,5%. Het meest recente schooljaar waarvoor we startende leraren nog minstens twee schooljaren kunnen observeren, 2019-2020, is het schooljaar waarin de retentiecijfers het allerhoogst liggen in 10 jaar. In het schooljaar 2019-2020 werkt 86,4% van de startende leraren na twee jaar nog steeds als leraar. Een hypothese (die weliswaar niet getest kan worden op de huidige data) is dat de economische onzekerheid door de COVID-19 crisis en de toegenomen werkzekerheid van het lerarenberoep door het lerarentekort hierin een rol spelen. Maar ook de invoering van de TBSO55+, waardoor er vanaf 1 september 2017 verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar was, kan de retentie van starters versterkt hebben.

De opdrachtkenmerken die de sterkste samenhang vertonen met de retentiekans zijn diegene die de stabiliteit van de opdracht beschrijven, namelijk de tussentijd zonder opdracht en de gemiddelde duurtijd van de opdracht.<sup>3</sup> Zo heeft een leraar met een tussentijd zonder opdracht die één standaardafwijking lager ligt, een 3,5 procentpunt hogere kans om het daaropvolgende schooljaar opnieuw te werken als leraar. De negatieve invloed van een instabiele opdracht op de retentiekans is nog groter indien men ook geen vereist bekwaamheidsbewijs heeft voor de opdracht. Ingeschreven zijn via het lerarenplatform is dan weer geassocieerd met een beduidend hogere kans om het daaropvolgende jaar te blijven werken als leraar. Een vaste benoeming vertoont daarentegen een verwaarloosbare associatie met de retentiekans wanneer er gecontroleerd wordt voor de stabiliteit van de opdracht. Lesgeven zonder vereist bekwaamheidsbewijs is geassocieerd met een beduidend lagere retentiekans. De retentiekans lag ook iets lager in het bso en tso, en het hoogst in het basisonderwijs.

---

<sup>3</sup> We werken in de analyses met de effectief uitgeoefende opdracht (waarin er gecorrigeerd is voor de dubbel telling van TAO-opdrachten), en niet met de aangestelde VTE. Bij de uitgeoefende opdracht zijn ook dienstonderbrekingen zoals ziekte afgetrokken. Er is evenwel een hoge correlatie (0,94) tussen beide variabelen, en voor meer dan 2/3e van de opdrachten is de uitgeoefende VTE gelijk aan de aangestelde VTE, terwijl ze voor resterende 1/3e het mediaan verschil 3% bedraagt.

Ook enkele persoonskenmerken vertonen een associatie met een hogere retentiekans. Zo hebben mannen en leraren die voor hun lerarenopleiding een andere opleiding hoger onderwijs volgden maar hier niet voor slaagden elk schooljaar een 1,1 procentpunten hogere kans om het lerarenberoep te verlaten. Wie afstudeerde met een lerarenopleiding op graduaatsniveau heeft een aanzienlijke lagere kans om het lerarenberoep te verlaten dan wie een educatieve bachelor of een educatieve master (vroeger specifieke lerarenopleiding (SLO) of academische initiële lerarenopleiding (ALO)) behaalde.

Ten slotte is er op instellingsniveau geen duidelijke associatie tussen het aandeel leerlingen dat aantikt op bepaalde GOK/SES-kenmerken en de retentiekans van de leraar. In scholen met meer leerlingen die een schooltoelage ontvangen of een andere thuistaal spreken is de retentiekans iets hoger, terwijl de retentiekans iets lager is in scholen met meer leerlingen die een laagopgeleide moeder hebben. Het aandeel leerlingen met een schoolse achterstand is wel geassocieerd met een lagere retentiekans, al is ook deze associatie eerder zwak. Leraren die lesgeven in een centrumstad hebben een iets hogere kans om het lerarenberoep te verlaten, maar een kleinere kans om hun school te verlaten. Geen enkel kenmerk van de overige personeelsleden op de school, zoals gemiddelde anciënniteit of het gemiddelde werkvolume, had enige voorspellende waarde betreffende de kans om het lerarenberoep te verlaten.

### **Resultaat hypothesen**

Op basis van het JD-R model definieerden we hypothesen die in de empirische delen getoetst werden. Dit leidt tot volgend resultaten:

#### **Hypothese 1: Stabiliteit van de startopdracht en duurtijd tot vaste benoeming**

- *Een grotere instabiliteit binnen de opdracht van de startende leraar, geoperationaliseerd door een gemiddeld beperktere duurtijd van de opdrachten en gemiddeld (langere) tussentijden zonder opdracht, gaat gepaard met een lagere mate van retentie.*
  - ➔ *Bevindingen: De opdrachtkenmerken die de sterkste associatie vertonen met de retentiekans zijn diegene die de stabiliteit van de opdracht beschrijven, namelijk de tussentijd zonder opdracht en de gemiddelde duurtijd van de opdracht. Een leraar met een tussentijd zonder opdracht die één standaardafwijking lager ligt, heeft een 3,5 procentpunt hogere kans om het daaropvolgende schooljaar opnieuw te werken als leraar. De negatieve invloed van een instabiele opdracht op de retentiekans is nog groter indien men ook geen vereist bekwaamheidsbewijs heeft voor de opdracht. Ingeschreven zijn via het lerarenplatform is dan weer geassocieerd met een beduidend hogere kans om het daaropvolgende jaar te blijven werken als leraar.*
  
- *Een hoger gemiddeld aandeel van het totale opdrachtenpakket waarvoor men vastbenoemd is kan gepaard gaan met hogere retentiekansen, maar vooral de mate van instabiliteit geoperationaliseerd door kortere opdrachten met meer tussentijd tijdens de startersjaren heeft de grootste invloed.*
  - ➔ *Bevindingen: Een leraar die een (gedeeltelijke) vaste benoeming heeft verworven zal iets minder snel in het daaropvolgende jaar daarna vertrekken, maar leraren die voor een groter deel vast benoemd zijn dan hun collega's in hetzelfde dienstjaar en met een gelijkaardige stabiliteit van de opdrachten hebben geen hogere retentiekans. Deze resultaten liggen in lijn*

met hypothese 1 die stelt dat de stabiliteit binnen de opdracht eerder dan de vaste benoeming op zich de grootste invloed op de retentiekans heeft.

### **Hypothese 2. Werkomstandigheden: afstand thuis – school**

- *Een grotere afstand tussen woon- en werkplaats gaat gepaard met een lagere retentie.*
  - ➔ **Bevindingen:** Tussen de afstand tussen woon- en werkplaats en de retentiekans is geen duidelijke associatie. Een hogere pendelafstand tussen school en woonplaats leidt tot een iets lagere retentiekans, maar de geschatte invloed is eerder zwak. Een mogelijke verklaring (maar niet toetsbaar met de huidige data) is dat diegene die een opdracht in een verre school aanvaarden de meest gemotiveerde leraren zijn, terwijl de minder gemotiveerde leraren zo'n opdracht niet zouden aanvaarden. Deze resultaten worden vermoedelijk dus veroorzaakt door *omitted variable bias*. Daarom worden ook de bijhorende interactie-effecten met de stabiliteit van de opdracht niet verder verkend. Hypothese 2 kan dus niet bevestigd worden op basis van de administratieve data.

### **Hypothese 3. Werkvolume: lesopdracht, plage-uren/overwerk**

- *Een grotere uitgeoefende lesopdracht, eventueel in verschillende onderwijsvormen en gepaard gaand met meer plage-uren en overwerk, is werkbaar bij betere stabiliteit van de startopdracht (zie hypothese 1) en gaat op zich niet samen met een lagere retentie.*
  - ➔ **Bevindingen:** We operationaliseren het werkvolume op diverse manieren. Ten eerste, een hoger werkvolume, in de vorm van een lesopdracht in verschillende onderwijsvormen (aso, bso, kso, tso) lesgeven, is niet geassocieerd met een lagere retentiekans, zoals dit ook werd gesteld in hypothese 3. In tegendeel, een leraar die lesgeeft in verschillende onderwijsvormen heeft een 2,9 procentpunt hogere retentiekans. We kunnen hier evenwel geen beleidsaanbeveling uit afleiden. Dit zou namelijk gelinkt kunnen zijn met bijvoorbeeld het personeelsbeleid of de inzetbaarheid van een leerkracht, maar dat zijn factoren die we niet konden meten. Ten tweede, bij het werkvolume geoperationaliseerd via het aanstellingspercentage in de uitgeoefende opdracht waarbij dienstonderbrekingen en dubbeltelling door TAO's zoveel mogelijk in mindering werdgebracht, zien we een gelijkaardig resultaat. Iemand die twee schooljaren geleden voltijds werkte, zal een 3,1 procentpunt hogere retentiekans hebben dan iemand die halftijds werkte. Het hebben van een (bijna) voltijdse job gaat samen met meer retentie. Gelijkaardig stellen we vast dat wie meer dan 80% werkt heeft twee schooljaren later een 4 procentpunt hogere retentiekans dan wie minder dan 60% werkt en een 1 procentpunt hogere retentiekans dan iemand die tussen 60 en 80% werkt. Ten derde is het hebben van een opdracht met plage-uren of overwerk ook geassocieerd met een hogere retentiekans. Een mogelijke verklaring hiervoor (maar niet toetsbaar met de huidige data) is dat schoolbesturen vooral plage-uren of overwerk toewijzen aan leraren met een hogere retentiekans.

### **Hypothese 4. Werken onder diplomaniveau**

- *Het diplomaniveau geoperationaliseerd via het behaalde bekwaamheidsbewijs (vereist/voldoende geacht/ander) hangt samen met de mate van attritie. Onder diplomaniveau lesgeven, in combinatie met een instabiele startopdracht gaat samen met een lagere retentie.*
  - ➔ **Bevindingen:** De associatie tussen het bekwaamheidsbewijs en de retentiekans is in lijn met de verwachtingen. Leraren die voor hun volledige opdracht over een vereist bekwaamheidsbewijs

beschikken, hebben een 1,7 procentpunt hogere retentiekans dan leraren die maar voor de helft van hun opdracht over een vereist bekwaamheidsbewijs beschikken. In lijn met hypothese vier vinden we ook dat een gebrek aan een vereist bekwaamheidsbewijs de negatieve invloed van een instabiele opdracht, geschat door een factor samengesteld via principal component analyse, versterkt.

#### **Hypothese 5. Loon compatibiliteit zij-instromers**

- *Hoe groter de loonkloof met de vroegere sector van tewerkstelling hoe hoger de attritie van zij-instromers.*
  - Bevindingen: De toetsing van deze hypothese volgt in een later rapport.

#### **Hypothese 6. Afwisseling in de loopbaan via opdracht als bestuurspersoneel**

- *(Startende) leraren die de switch maakten naar een opdracht als bestuurspersoneel hebben een hogere retentiekans in het onderwijs.*
  - Bevindingen: Wie een bestuursfunctie opneemt heeft een hogere retentiekans in het onderwijs. Let wel, we beschouwen in het rapport ook de doorstroom naar een bestuursfunctie als retentie.

#### **Hypothese 7. Schoolse achterstand, aantal GOK/SES-leerlingen**

- *Naarmate scholen een groter aantal leerlingen met schoolse achterstand (per aantal jaar achterstand) kennen, hoe lager de retentie van deze leraren is.*
- *Er is een mogelijke samenhang tussen een groter aantal leerlingen met schoolse achterstand en het aantal GOK/SES-leerlingen (per indicator: schooltoelage, andere thuistaal, diploma moeder), maar het is het aantal leerlingen met schoolse achterstand dat de sterkste associatie kent met de mate van retentie.*

→ Bevindingen: In scholen met meer leerlingen die kampen met schoolse achterstand blijkt de kans dat leraren het beroep of de school verlaten iets hoger te zijn, maar deze toename is relatief klein (0,3 procentpunt hoger voor het verlaten van het beroep en 0,7 procentpunt voor het verlaten van de school).

Ondanks dat deze associatie statistisch significant is, is ze niet sterk. Het aandeel leerlingen dat minstens 30 halve dagen problematisch afwezig is, is niet geassocieerd met een hogere of lagere retentiekans in het lerarenberoep.

Ook wat betreft de GOK/SES-kenmerken (Gelijke Onderwijskansen) van leerlingen, toont de analyse dat de algemene retentiegraad van leraren niet significant lager is in scholen met meer leerlingen die aan deze kenmerken voldoen. Interessant is dat leraren in scholen met meer leerlingen die een schooltoelage ontvangen of een andere thuistaal spreken, initieel een hogere kans lijken te hebben om in het beroep (0,9 en 0,2 procentpunt) en in de school (4,4 en 3,5 procentpunten) te blijven. Het aandeel leerlingen met een laagopgeleide moeder vertoont wel een negatieve associatie met de retentiekans in het lerarenberoep en met de retentiekans in de school. Wanneer echter wel voor dienstjaar fixed effects en andere opdracht- en persoonskenmerken wordt gecontroleerd, verdwijnen deze associaties grotendeels. Dit omdat scholen met leerlingen die aantikken op GOK/SES-kenmerken gemiddeld genomen langere opdrachten aanbieden met kortere tussentijd zonder opdracht.



Ten slotte is de associatie tussen lesgeven in een centrumstad, inclusief het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en de retentiekans ambigu. Een leraar die lesgeeft in een centrumstad heeft een 0,4 procentpunt hogere kans om het lerarenberoep te verlaten, maar een 1,1 procentpunt kleinere kans om de eigen school te verlaten.

Let wel, deze bevindingen kunnen niet oorzakelijk (causaal) geïnterpreteerd worden. Het is mogelijk, maar met de huidige data niet empirisch testbaar, dat leraren die sterk gemotiveerd zijn, bewust kiezen voor scholen met een hoger aantal leerlingen met GOK/SES-kenmerken. Een andere verklaring kan zijn dat leraren zich sorteren op basis van hun voorkeuren voor bepaalde schooltypes. Daarnaast kunnen er significante verschillen zijn tussen scholen qua leerlingenpopulatie die de haalbaarheid van een opdracht beïnvloeden, maar deze verschillen worden mogelijk niet gevangen door de geobserveerde leerlingenkenmerken.

### **Hypothese 8. Leeftijd/ervaring/samenstelling schoolteam als hulpbron**

- *Volgende personeelskenmerken van de scholen zijn beperkt geassocieerd met de retentiekans:*

- hogere gemiddelde geldelijke anciënniteit
- aandeel onderwijspersoneel dat vastbenoemd is in de school waarin men lesgeeft
- aandeel van het onderwijspersoneel dat vastbenoemd is
- aandeel van het onderwijspersoneel dat een vereist bekwaamheidsbewijs heeft

→ *Bevindingen:* De geobserveerde kenmerken van het schoolteam hebben over het algemeen weinig invloed op de kans dat leraren in het beroep blijven. Drie specifieke aspecten vallen wel op. Ten eerste, een hogere gemiddelde anciënniteit van het schoolteam gaat gepaard met slechts een zeer kleine toename (0,2 procentpunt) van de kans dat een leraar blijft werken in het onderwijs. De invloed is echter minimaal en zelfs enigszins omgekeerd als het gaat om het behoud van leraren in specifieke scholen. Ten tweede hebben scholen met een hoger percentage vastbenoemde leraren een iets grotere kans (2,1 procentpunt) dat leraren de school verlaten. Dit kan te wijten zijn aan een lagere kans voor andere leraren om in de toekomst zelf een vaste aanstelling te krijgen. Dit aspect heeft echter geen invloed op de algemene retentiekans in het lerarenberoep. Ten derde verhoogt een hoger gemiddeld werkvolume in voltijdsequivalenten (vte) in scholen de kans aanzienlijk (7,3 procentpunt) dat leraren in die scholen blijven. Dit kan echter ook worden verklaard doordat een gemiddeld laag werkvolume van leraren wijst op het feit dat het een school betreft die zich artificieel heeft opgesplitst in verschillende instellingen om betere financieringsvoorwaarden te bekomen. Deze leerkrachten lijken dan in onze administratieve data dan vaker van school te wisselen, maar dit komt dan omdat ze hun werkvolume geregeld verschuiven tussen de verschillende officiële instellingen binnen eenzelfde de facto school.