



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

Besteknummer: SBO/2023/01



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

Tweede deelrapportage omtrent de in- en uitstroom van zij-instromers met  
een lerarendiploma in het lerarenberoep

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

Datum: 6 februari 2025

## Inhoudstafel

Samenvatting.....	10
Wie is zij-instromer in dit rapport? .....	11
De prevalentie van zij-instromers met een lerarendiploma .....	11
Retentie van zij-instromers.....	12
Profielkenmerken van uitstromende zij-instromers .....	13
Arbeidsmarktkenmerken op basis van KSZ data .....	13
<b>1</b> Inleiding.....	16
<b>2</b> Operationalisering ‘zij-instromer’ .....	18
<b>3</b> Inzichten uit wetenschappelijke literatuur .....	22
<b>3.1</b> Kenmerken van zij-instromers – Inzichten uit literatuur .....	22
<b>3.2</b> Retentie van zij-instromers – inzichten uit literatuur .....	24
<b>4</b> Methodologie .....	26
<b>4.1</b> Administratieve data van het Vlaams Departement Onderwijs en Vorming .....	26
<b>4.2</b> Data Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) .....	29
<b>4.3</b> Data analyse - Evolutie en profielkenmerken.....	31
<b>4.3.1</b> Beschrijvende analyses.....	32
<b>4.3.2</b> Prevalentie van zij-instromers.....	32
<b>4.3.3</b> Retentie van zij-instromers .....	33
<b>4.3.4</b> Profielkenmerken zij-instromers .....	34
<b>4.4</b> Data analyse – arbeidsmarktkenmerken op basis van KSZ data .....	35
<b>4.4.1</b> Loonkenmerken: bruto dagloon .....	36
<b>4.4.2</b> Nomenclatuur van de socio-economische positie .....	36
<b>4.4.3</b> Voornaamste activiteitssector (Nace-Bel).....	37
<b>5</b> Bevindingen .....	39
<b>5.1</b> Beschrijvende vergelijking tussen zij-instromers en niet-zij-instromers .....	39
<b>5.2</b> Prevalentie van zij-instromers met diploma lerarenopleiding .....	45
<b>5.3</b> Retentie van zij-instromers met een lerarendiploma.....	57
<b>5.3.1</b> Beschrijvende analyses.....	57
<b>5.3.2</b> Verklarende analyses .....	65
<b>5.4</b> Analyse arbeidsmarktkenmerken op basis van KSZ data.....	70

<b>5.4.1</b>	Loonkenmerken: bruto dagloon .....	71
<b>5.4.2</b>	Nomenclatuur van socio-economische positie (nomenc) .....	77
<b>5.4.3</b>	Voornaamste activiteitssector (Nace-Bel.) .....	81
<b>6</b>	Conclusies.....	86
<b>7</b>	Aanbevelingen .....	90
<b>7.1</b>	Aanbevelingen om de uitval van zij-instromers en niet-zij-instromers terug te dringen 91	
<b>7.2</b>	Aanbevelingen rond de monitoring van zij-instroom.....	93
<b>8</b>	Sterktes en beperkingen van het onderzoek.....	95
	Referentielijst.....	97
	Appendix.....	103
	Overzicht zij-instromers die aantikken op indicatoren volgens operationalisering 30-2 .....	103
	Retentiegraad naargelang de operationalisering van het begrip ‘zij-instromer’ .....	103
	Gebruikte en geconstrueerde variabelen uit aangeleverde datasets .....	105
	Beschrijvende vergelijking tussen zij-instromers en niet-zij-instromers .....	106
	Instroom in het lerarenberoep .....	107
	Retentie in het lerarenberoep .....	110
	Arbeidsmarktpositie instromers en uitstromers met een lerarendiploma .....	115
	Nomenclatuur van de socio-economische positie .....	115
	Voornaamse activiteitssector .....	119

## Lijst van figuren

Figuur 1. Geschatte coëfficiënten van het lineaire regressiemodel met als afhankelijke variabele de status van een instromende leraar (zij-instromer of niet-zij-instromer) en een selectie van beschikbare achtergrondkenmerken als predictoren. ....	45
Figuur 2. Visuele weergave van de evolutie van het aandeel startende zij-instromers ten opzichte van het aandeel niet-zij-instromers, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021) .....	46
Figuur 3. Evolutie van het aandeel mannelijke startende leraren ten opzichte van het aandeel vrouwen, uitgesplitst voor zij-instromers en niet-zij-instromers, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021) .....	47
Figuur 4. Het aandeel startende leraren met recht op een studietoelage ten opzichte van het aandeel zonder recht op een studietoelage, uitgesplitst voor zij-instromers en niet-zij-instromers, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021).....	48
Figuur 5. Het aandeel startende leraren dat zij-instromer is ten opzichte van het aandeel dat geen zij-instromer is, per onderwijsniveau van de lerarenopleiding, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021) .....	49
Figuur 6. Het aandeel startende zij-instromers en niet-zij-instromers dat voor onderwijsdomein economie, praktijk, kunst en/of maatschappij koos, tegenover het aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers dat er niet voor koos, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021) .....	51
Figuur 7. Het aandeel startende zij-instromers en niet-zij-instromers dat voor onderwijsdomein STEM, sport en/of taal koos, tegenover het aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers dat er niet voor koos, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021) .....	53
Figuur 8 Evolutie van de verhouding startende zij-instromers naargelang leeftijdsgroep (op het moment van instromen) binnen de groep van zij-instromers, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021) .....	54
Figuur 9. De verhouding zij-instromers naargelang de studierichting die ze in het SO volgden, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021).....	56
Figuur 10. De verhouding niet-zij-instromers naargelang de studierichting die ze in het SO volgden, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021).....	57
Figuur 11 Retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromers overheen de eerste tien jaar van hun loopbaan .....	59
Figuur 12. Plot van het lineaire regressiemodel met als afhankelijke variabele de retentiegraad na 1j in het beroep, waarbij een interactieterm tussen het referentiejaar van instroom in het beroep en de status als zij-instromer of niet-zij-instromer werd opgenomen .....	61
Figuur 13. Plot van het lineaire regressiemodel met als afhankelijke variabele de retentiegraad na 3j in het beroep, waarbij een interactieterm tussen het referentiejaar van instroom in het beroep en de status als zij-instromer of niet-zij-instromer werd opgenomen .....	61
Figuur 14 Retentiegraad van zij-instromers en niet-zij-instromers naargelang hun geslacht, overheen de eerste tien jaar van hun loopbaan .....	63

Figuur 15. Retentiegraad van zij-instromers en niet-zij-instromers naargelang het onderwijsniveau van het eerste lerarendiploma, overheen de eerste tien jaar van hun loopbaan .....	64
Figuur 16. Voorstelling van lineaire regressiemodellen met als afhankelijke variabele de retentiegraad na 1j in het beroep. (a) in de bovenste rij werd een interactieterm opgenomen tussen het referentiejaar van instroom en geslacht, apart voor zij-instromers en niet-zij-instromers. (b) in de onderste rij werd een interactieterm opgenomen tussen referentiejaar van instroom en het onderwijsniveau van de eerste lerarenopleiding, apart voor zij-instromers en niet-zij-instromers. ....	64
Figuur 17. De associatie van opdrachtkenmerken met de retentiekans: verschillen tussen zij-instromer en niet-zij-instromers .....	68
Figuur 18. De associatie van onderwijsniveau, onderwijsvorm en persoonskenmerken met de retentiekans: verschillen tussen zij-instromers en niet-zij-instromers .....	69
Figuur 19. De associatie van leerlingen- en personeelskenmerken met de retentiekans: verschillen tussen zij-instromers en niet-zij-instromers.....	70
Figuur 20. Voorspeld dagloon (KSZ) volgens afstudeerleeftijd.....	73
Figuur 21. Voorspeld dagloon (KSZ) volgens afstudeerleeftijd (diploma bachelor secundair onderwijs) .....	74
Figuur 22. Voorspelde wijziging in bruto dagloon volgens het moment van verlaten van onderwijs (na 1 jaar; tussen 1 en 3 jaar; langer dan 3 jaar onderwijservaring) en volgens de leeftijd die de persoon had bij het verlaten van onderwijs .....	76
Figuur 23. Voorspelde wijziging dagloon (KSZ) na verlaten onderwijs (volgens leeftijd en diploma) .....	77
Figuur 24. Nomenclatuur van afgestudeerde leraren die binnen drie jaar wel of niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen. ....	79
Figuur 25. Nomenclatuur van afgestudeerde leraren die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het eerst behaalde lerarendiploma.....	79
Figuur 26. Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens de duurtijd van de onderwijsloopbaan.....	80
Figuur 27. Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het eerst behaalde lerarendiploma. ....	81
Figuur 28. Nace-sectoren van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens het behaalde lerarendiploma. ....	83
Figuur 29. Nace-sectoren van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst volgens de duurtijd van de onderwijsloopbaan.....	84
Figuur 30. Nace-sectoren van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst volgens geslacht. ....	85
Figuur 31. Retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromer volgens operationalisering 30-2. ....	103
Figuur 32. Retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromer volgens operationalisering 26-2. ....	103

Figuur 33. Retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromer volgens operationalisering 30-1. .....	104
Figuur 34 Retentiegraad van zij-instromers en niet-zij-instromers naargelang de onderwijsvorm in het SO .....	112
Figuur 35 Retentiegraad van zij-instromers naargelang hun leeftijd bij instromen .....	113

## Lijst van tabellen

Tabel 1. Alternatieve operationaliseringen van ‘zij-instromer’ .....	20
Tabel 2. Frequenties en percentages bij diverse operationaliseringen van zij-instromers, berekend op basis van de populatie personen die een lerarendiploma behaalden tussen 2008 en 2021, en tenminste een opdracht in het onderwijs hadden (N = 68.035), waarbij we voldoende data hadden om deze in te delen in zij-instromers en niet-zij-instromers. ....	21
Tabel 3. Gebruikte variabelen verkregen via KSZ .....	30
Tabel 4. Overzicht van de gereduceerde nomenclatuur van socio-economische positie met bijhorende codes, waarbij enkel nog geldende codes werden weerhouden. ....	37
Tabel 5. Overzicht van arbeidsmarktsectoren volgens de Nace-Bel-indeling, aangevuld met ‘Andere’. ....	38
Tabel 6. Univariante vergelijking tussen niet-zij-instromers en zij-instromers bij categorische variabelen .....	41
Tabel 7. Univariante vergelijking tussen niet-zij-instromers en zij-instromers wat betreft het gekozen studiedomein in het secundair onderwijs, uitsluitend voor leraren die een lerarendiploma lager of hoger secundair onderwijs behaalden .....	42
Tabel 8. Univariante vergelijking tussen niet-zij-instromers en zij-instromers bij continue variabelen .....	43
Tabel 9 Kaplan-Meier overlevingstabel van de retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromers overheen de eerste tien jaar van hun loopbaan, weergegeven per jaar .....	59
Tabel 10. Retentiegraad na één en drie jaar bij niet-zij-instromers, zij-instromer en alle leraren per referentiejaar van instroom in het beroep, tussen 2009 en 2018 .....	60
Tabel 11. De retentiekans van zij-instromers .....	66
Tabel 12. Verschillen in opdrachtkenmerken tussen zij-instromers en niet-zij-instromers .....	67
Tabel 13. Gemiddeld dagloon van afgestudeerden die al dan niet doorstromen naar onderwijs (volgens diploma) en het aantal mensen (n) binnen elke groep .....	72
Appendix Tabel 1. Overzicht van zij-instromers die aantikken op indicatoren volgens operationalisering 30-2 .....	103
Appendix Tabel 2. Overzicht van de variabelen op de verschillende niveaus die werden behouden in de analyses.....	105
Appendix Tabel 3. Lineair regressiemodel dat de kans weergeeft dat een instromende leraar een zij-instromer is.....	106
Appendix Tabel 4. Lineaire regressiemodel van het aandeel zij-instromers, naargelang het referentiejaar van instromen .....	107
Appendix Tabel 5. Lineaire regressiemodellen van het aandeel mannen binnen de groep zij-instromers en niet-zij-instromers, naargelang het referentiejaar van instromen.....	107
Appendix Tabel 6. Lineaire regressiemodel van het aandeel zij-instromers volgens het onderwijsniveau van de eerste lerarenopleiding en het referentiejaar van instromen .....	107
Appendix Tabel 7. Lineaire regressiemodel van de leeftijd van zij-instromers op het moment van instromen, naargelang het referentiejaar van instromen.....	107

Appendix Tabel 8. Lineaire regressiemodellen van het aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers hoger en lager secundair onderwijs dat voor een bepaald onderwijsdomein kiest. .....	108
Appendix Tabel 9. Lineaire regressiemodellen van het aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers met recht op een studietoelage, naargelang het referentiejaar van instromen ..	108
Appendix Tabel 10. Multinomiale logit regressiemodellen van de door zij-instromer (links) en niet-zij-instromers (rechts) gevolgde onderwijsvorm in het SO en het gekozen opleidingsniveau van de eerste lerarenopleiding, naargelang het referentiejaar van instroom .....	109
Appendix Tabel 11. Lineaire regressiemodellen van de retentiegraad van leraren na één (model 1) en drie jaar (model2) in het lerarenberoep.....	110
Appendix Tabel 12. Geaggregeerde Kaplan-Meier overlevingstabellen uitgesplitst naargelang persoonskenmerken van de populatie startende zij-instromers en niet-zij-instromers.....	110
Appendix Tabel 13. Geaggregeerde Kaplan-Meier overlevingstabellen uitgesplitst naargelang het behaalde lerarendiploma (LO1) bij zij-instromers en niet-zij-instromers.....	112
Appendix Tabel 14. Lineaire regressiemodellen van de retentiegraad van zij-instromer na drie jaar in het lerarenberoep, volgens achtergrondkenmerken geslacht, onderwijsvorm SO, recht op een studietoelage, onderwijsniveau LO1 en leeftijd.....	114
Appendix tabel 15. Nomenclatuur van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar wel of niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen.....	115
Appendix tabel 16. Nomenclatuur van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het eerst behaalde lerarendiploma.....	115
Appendix tabel 17. Nomenclatuur van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens leeftijdscategorie.....	116
Appendix tabel 18. Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens de duurtijd van de onderwijsloopbaan. ....	116
Appendix tabel 19. Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het eerst behaalde lerarendiploma.....	117
Appendix tabel 20. Nomenclatuur van zij-instromers die uitstromen, uitgesplitst naargelang het onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma.....	118
Appendix Tabel 21. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen .....	119
Appendix Tabel 22. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens het behaalde lerarendiploma. ....	120
Appendix Tabel 23. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, voor de volledige groep uitstromende leraren en uitgesplitst volgens de duurtijd van de onderwijsloopbaan.....	121



Appendix Tabel 24. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst naargelang hun geslacht. ....	122
Appendix tabel 25. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst naargelang het onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma.....	123
Appendix tabel 26. Nace-sectoren van zij-instromers, voor hun instroom, zowel uitgesplitst volgens het behaalde lerarendiploma als overheen alle zij-instromers.....	124
Appendix tabel 27. Nace-sectoren van zij-instromers, naargelang hun leeftijdsgroep op het moment van instromen. ....	125
Appendix tabel 28. Nace-sectoren van zij-instromers die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst volgens de duurtijd van hun onderwijsloopbaan. ....	125
Appendix tabel 29. Nace-sectoren van zij-instromers die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma.....	126

## Samenvatting

Dit rapport is het tweede deel van een ruimere onderzoeksopdracht naar de in- en uitstroom van leraren in het beroep. Het eerste deel van het rapport bekeek globaal de in- en uitstroom van alle afgestudeerden aan een lerarenopleiding tussen 2008 en 2021. Dit eerste deelrapport is beschikbaar via <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/project/2121>. In dit tweede deelrapport focussen we specifiek op de in- en uitstroom van zij-instromers (met een lerarendiploma), dit zijn mensen die niet onmiddellijk na hun initiële studieloopbaan starten in het onderwijs en werkervaring meebrengen van buiten het onderwijs. Zij-instromers kregen de voorbije jaren grote (beleids)aandacht, omdat ze gezien worden als leraren die helpen om openstaande vacatures in te vullen, en vaak belangrijke expertise, praktijkkennis en levenservaring meebrengen naar het onderwijs (De Witte & Itebeke, 2022).

In dit deelrapport kijken we naar de evolutie van het aantal zij-instromers dat een lerarendiploma behaalde tussen 2008 en 2021, hun start in het onderwijs, en hun retentie (blijfkans). Daarnaast analyseren we de arbeidsmarktkenmerken van zij-instromers en niet-zij-instromers. We nemen daarbij de loonkenmerken, de socio-economische positie en de voornaamste activiteitssector in beschouwing. We beantwoorden zes onderzoeksvragen:

1. Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma starten als leraar in het Vlaams onderwijs? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?
2. Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma verlaten het Vlaams onderwijs in de eerste tien jaar na aanvang van hun werkzaamheden als leraar? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?
3. Wat zijn de profielkenmerken van zij-instromers met een lerarendiploma die wel of niet werkzaam blijven als leraar in het Vlaams onderwijs? Welke factoren kunnen verklaren of zij-instromers al dan niet uitstromen uit het beroep?
4. Hoeveel bedraagt het verschil in brutoloon (verloning exclusief extralegale voordelen) voor afgestudeerden uit een lerarenopleiding die al dan niet doorstromen naar het onderwijs?
5. Hoeveel bedraagt voor uitstromende leraren de bruto loonkloof met de vroegere sector van tewerkstelling?
6. Wat is de voornaamste activiteitensector en socio-economische positie van in- en uitstromers uit het onderwijs?

Bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen contrasteren we de bevindingen steeds met cijfers voor niet-zij-instromers. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden maken we gebruik van administratieve data van het Vlaams Departement Onderwijs en Vorming en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ)<sup>1</sup>. De onderzoeksmethodes zijn gelijkaardig aan deze van het eerste onderzoeksrapport binnen dit SBO-traject (De Witte et al., 2024), namelijk beschrijvende statistieken, niet-parametrische Kaplan-Meier schattingen die de retentie in kaart brengen en

---

<sup>1</sup> KSZ staat voor de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Het is een federale overheidsdienst die een elektronisch netwerk heeft uitgebouwd dat ongeveer 2000 verschillende instellingen die actief zijn in de sector van de Sociale Zekerheid met elkaar verbindt.

lineaire panel regressie-analyses waarin we corrigeren voor beschikbare persoons-, opdracht- en instellingskenmerken. De methodes zijn uitvoerig besproken in het eerste deelrapport.

### Wie is zij-instromer in dit rapport?

Conceptueel kunnen we zij-instromers en niet-zij-instromers duidelijk van elkaar onderscheiden. Voor een niet-zij-instromer vormt het leraarschap de eerste reguliere job, naast eventuele studentenjobs, doorgaans (onmiddellijk) na het beëindigen van een lerarenopleiding. Een zij-instromer is daarentegen iemand van wie het onderwijs niet de eerste carrièrekeuze was, maar die – na of tijdens een aangepaste opleiding - de overstap naar het onderwijs maakt en die ervaring heeft in een andere sector (Hogg et al., 2023). Er bestaat echter geen eenduidige operationalisering om zij-instromers te onderscheiden van andere leraren die nieuw zijn in onderwijs. Daarom bakenen we dit begrip eerst af. In dit rapport bespreken we verschillende mogelijke operationalisering, maar finaal beschouwen we een zij-instromer in het rapport als een leraar die een lerarendiploma behaalt, nieuw is in onderwijs én voldoet aan tenminste één van drie volgende voorwaarden op het moment van instromen:

1. Een leeftijd van tenminste 30 jaar hebben;
2. Tenminste twee jaar tussen de laatste inschrijving in het hoger onderwijs en de start in het lerarenberoep;
3. Tenminste twee jaar geldelijke anciënniteit meenemen naar het onderwijs.

Let wel, hiermee identificeren we niet alle zij-instromers. Er is een ook een deel dat het onderwijs instroomt maar nooit een lerarendiploma behaalt. Over deze data beschikken wij echter niet. Ook leraren die voor 2008 een lerarendiploma behaalden en pas veel later starten in of terugkeren naar onderwijs, observeren we niet.

### De prevalentie van zij-instromers met een lerarendiploma

Van de 66.469 startende leraren die een lerarendiploma behaalden tussen 2008 en 2021 identificeerden we 13.178 (19,8%) leraren als zij-instromer en 53.291 (80,2%) als niet-zij-instromer. Het aandeel zij-instromers ligt daarmee lager dan het gemiddelde van één op drie binnen de EU-14 landen, maar ligt in lijn met de eerder gerapporteerde verhouding in Vlaanderen op basis van TALIS-data (Spruyt et al., 2021)<sup>2</sup>. De afgelopen tien jaren (2012 tot en met 2021) nam het aandeel zij-instromers evenwel significant toe van 14,9% in 2012 naar 26,2% in 2021. In het laatst beschikbare jaar was bijgevolg volgens de operationalisering in dit rapport een op vier startende leraren een zij-instromer. Zoals eerder besproken is een belangrijke kanttekening dat we evenwel enkel alle leraren capteren die een lerarendiploma behaalden tussen 2008 en 2021. Startende leerkrachten die nooit een lerarendiploma behaalden tijdens deze referentieperiode of leraren die daarvoor een lerarendiploma behaalden en startten in onderwijs, observeren we niet.

We kijken ook naar enkele geobserveerde kenmerken van zij-instromers. Ten eerste valt op dat het aandeel zij-instromers veel groter is binnen de groep die een lerarendiploma hoger secundair

---

<sup>2</sup> Hierbij werden zij-instromers geoperationaliseerd als personen met tenminste twee jaar werkervaring buiten het onderwijs. Dit omvat eveneens personen die niet over een lerarendiploma beschikken.

onderwijs behaalde (43,5%), dan binnen de groepen die een lerarendiploma lager secundair onderwijs (13,6%), lager onderwijs (10,8%) of kleuteronderwijs (11,7%) behaalde. Daarnaast valt binnen elke groep een stijging van het aandeel zij-instromers op te merken overheen de jaren, maar deze is het meest uitgesproken binnen de groepen die een lerarendiploma lager of hoger secundair onderwijs behaalden. Binnen de groep educatieve bachelor kleuteronderwijs steeg het aandeel van 6,8% in 2012 naar 16,2% in 2021 en binnen de groep educatieve bachelor lager onderwijs van 8,3% naar 11,8%. Binnen het secundair onderwijs valt binnen de groep lager secundair een toename op te merken van 8,6% naar 22,7%, en binnen de groep hoger secundair van 33,7% naar 54,5%. Mogelijks observeren we een positief effect van de specifieke zij-instromer regelgevingen die vanaf 1 september 2020 in voege traden, waarbij personen met ervaring in de privé of als zelfstandige, tot 8 jaar geldelijke anciënniteit konden meenemen naar het onderwijs voor specifieke knelpuntvakken en ambten. Diepgaander vervolgonderzoek is evenwel nodig. Specifiek binnen de groep leraren met een lerarendiploma secundair onderwijs zien we een lichte toename van het aandeel zij-instromers dat voor ‘praktijk’ koos (in 2021 is 40% van de startende leraren met praktijkvakken zij-instromer), maar ook een afname bij ‘maatschappij’, ‘sport’ en ‘taal’. Overheen de jaren zijn ‘economie & organisatie’, ‘praktijk’ en ‘kunst & creatie’ de domeinen waar leraren het minste in startten. Bijvoorbeeld, van de 154 startende leraren in het domein economie-organisatie, zijn er 46 zij-instromers.

We stellen vast dat zij-instromers frequenter man zijn (31,3%) dan niet-zij-instromers (23,2%). Overheen de tijd verkleint de kloof tussen beide geslachten evenwel. Daarnaast is het aandeel zij-instromers dat recht had op een studietoelage ongeveer gelijk aan het aandeel niet-zij-instromers dat er recht op had (31,9% tegenover 30,9%). Verder tonen onze analyses aan dat meer dan de helft van de zij-instromers zelf school liepen op een ASO school, maar dit aandeel nam af van 57,7% in 2012 naar 51,3% in 2021. Ongeveer 30% van de zij-instromers komt uit het TSO. Zij-instromers komen duidelijk het minste uit het BSO (9,1%) of KSO (6,6%), maar het aandeel zij-instromers dat uit BSO komt is wel significant toegenomen. Zij-instromers komen iets minder vaak uit TSO dan niet-zij-instromers (31,7% tegenover 37,9%), maar vaker uit BSO (9,1% tegenover 5,2%) en KSO (6,6% tegenover 4%). Het verschil bij ASO is heel klein (52,6% tegenover 53%) Ten slotte zien we dat zij-instromers gemiddeld 11 jaar ouder zijn bij het afstuderen aan de lerarenopleiding dan niet-zij-instromers (34,7 jaar tegenover 23,3 jaar). De ‘prototypische’ zij-instromer is dan ook eerder een dertiger. Bovendien nam de gemiddelde leeftijd van zij-instromers in de periode 2012-2021 toe met 1,3 jaar.

### Retentie van zij-instromers

Bij de blijfkans van zij-instromers definiëren we, in lijn met het eerste deelrapport, een uitstromer wanneer deze gedurende 365 dagen geen nieuwe opdracht meer heeft als onderwijzend- of bestuurspersoneel. De retentiegraad van zij-instromers ligt lager dan die van niet-zij-instromers. Waar de retentiegraad van zij-instromers na één jaar 83,6% bedraagt, is dat na drie jaar nog 73,1% en na tien jaar 64,9%. Bij niet-zij-instromers bedraagt de retentiegraad na één jaar 87,5%, na drie jaar nog 79,1% en na tien jaar 72,2%. De uitval is bij beide groepen het grootste tijdens de eerste twee jaren van de loopbaan en vermindert vervolgens stelselmatig. Overheen de laatste tien jaren (2009 tot en met 2018) valt wel een positieve evolutie op te merken bij de zij-instromers: de

retentiegraad na één en drie jaar in het lerarenberoep stijgt significant overheen de jaren. Het verschil tussen beide groepen wordt dus kleiner.

Zij-instromers en niet-zij-instromers uitsplitsen volgens enkele achtergrondkenmerken brengt opvallende verschillen aan het licht. Waar de retentiegraad van mannen beduidend lager ligt dan van vrouwen bij niet-zij-instromers, ligt deze iets hoger bij mannen dan bij vrouwen binnen de groep zij-instromers. Daarnaast ligt de retentiegraad bij zij-instromers lager binnen de groepen leraren met als eerste lerarendiploma kleuter, lager en lager secundair onderwijs, maar net hoger bij de groep met een lerarendiploma hoger secundair onderwijs.

### Profielkenmerken van uitstromende zij-instromers

Om de derde onderzoeksvraag te beantwoorden, bestuderen we welke kenmerken op persoons-, opdracht- en schoolniveau de retentie (en attritie) van leraren voorspellen en welke (significante) verschillen bestaan tussen zij-instromer en niet-zij-instromers. We corrigeren hierbij steeds voor alle andere geobserveerde kenmerken, zodat er een 'netto-effect' ontstaat.

Ten eerste zien we dat startende zij-instromers per schooljaar 2,1 procentpunt meer kans hebben om uit te stromen dan niet-zij-instromers in hetzelfde dienstjaar. Dit kan echter deels verklaard worden door het feit dat zij-instromers minder vaak een vereist bekwaamheidsbewijs hebben voor hun opdracht en dat zij vaker in het hoger secundair onderwijs staan waar de retentie in het algemeen lager is. Wanneer we zij-instromers vergelijken met niet-zij-instromers in een gelijkaardige school met een gelijkaardige opdracht, dan ligt de retetiekans van startende zij-instromers per jaar nog maar 0,7 procentpunt lager.

Ten tweede zijn de voorspellers van uitval bij zij-instromers nagenoeg identiek als bij niet-zij-instromers. Startende zij-instromers met een meer stabiele opdracht, met een vereist bekwaamheidsbewijs en met een opdracht via het lerarenplatform hebben een aanzienlijk hogere kans om leraar te blijven. Een verschil tussen beide groepen is dat – wanneer we controleren voor de stabiliteit van de opdracht - het aandeel van de opdracht met vaste benoeming ook een significant positief effect heeft op de retetiekans van zij-instromers, terwijl dat bij niet-zij-instromers niet het geval is. Verder verlaten zij-instromers in scholen met meer leerlingen die aantikken op GOK-kenmerken zoals een laagopgeleide moeder of een andere thuistaal niet vaker het lerarenberoep, net zoals niet-zij-instromers. Het aandeel leerlingen met schoolse achterstand heeft wel een licht negatieve invloed op de retentiegraad van zij-instromers. De ligging van de school in een centrumstad heeft dan weer een licht negatieve invloed op niet-zij-instromers.

### Arbeidsmarktkenmerken op basis van KSZ data

Op basis van KSZ data analyseren we de (evolutie van) drie indicatoren, met name bruto dagloon (exclusief potentiële extralegale voordelen), nomenclatuur van de socio-economische positie, en de voornaamste activiteitssector. We vergelijken deze uitkomstvariabelen telkens voor posities binnen en buiten het onderwijs. Om een betrouwbare en vergelijkbare referentiegroep te bekomen voeren we meer bepaald deze analyses telkens apart uit voor twee doelgroepen: (1) uitstromers uit het hoger onderwijs met een diploma van een lerarenopleiding die al dan niet

doorstromen naar een job in onderwijs. In deze eerste analyse vergelijken we bijgevolg verschillende mensen met eenzelfde diploma die al dan niet starten in het onderwijs. (2) Startende leraren die uitgestroomd zijn uit het onderwijs. In deze analyse vergelijken we de uitkomstvariabelen voor hetzelfde individu voor en na de uitstroom in het onderwijs.

Wat betreft het bruto dagloon vinden we globaal dat het bruto dagloon binnen en buiten het onderwijs relatief dicht bij elkaar ligt: het verschil bedraagt doorgaans minder dan 5 euro (op een gemiddeld dagloon dat (naargelang de doelgroep) tussen 120 en 135 euro ligt, d.w.z. dat de gemeten loonkloof doorgaans minder dan 4 procent bedraagt. Wel dient opgemerkt te worden dat KSZ niet beschikt over informatie over mogelijk extralegale voordelen (bv. een bedrijfswagen, bijdragen in de tweede pijler van pensioenen, maaltijdcheques, ecocheques, fietsvergoeding). Meer in detail blijkt dat mensen met een diploma educatieve bachelor kleuteronderwijs gemiddeld een lager dagloon hebben na het verlaten van het lerarenberoep. Daarnaast zullen leerkrachten (ongeacht hun diploma) uit de leeftijdsklasse 18-25 jaar die onderwijs verlaten een lager gemiddeld dagloon hebben dan dat ze hadden in onderwijs. De loonwijzigingen voor mensen met een diploma dat toeleidt tot lager, lager secundair en hoger secundair liggen (ceteris paribus) in elkaars buurt. In absolute bedragen wint een master van 32 jaar of ouder die het onderwijs verlaat ongeveer 10 euro aan bruto dagloon, of ongeveer 7,1%. Dit is in lijn met het gemiddelde (voor de leeftijdsgroep 24-65 jarigen) 6% die de OESO rapporteerde in Education at a Glance (2024, tabel D3.2) als loonverschil voor gelijkaardig geschoolden. Een educatieve bachelor secundair onderwijs van 32 jaar of ouder wint 8,5%, wat opnieuw gelijkaardig is aan statistieken die door OESO gerapporteerd worden (hierin is de loonkloof voor 24-65 jarigen 10%). Educatieve bachelors lager onderwijs van 32 jaar of ouder winnen bij het verlaten van het onderwijs 7,8% (terwijl de OESO op 8% uitkomt voor de volledige leeftijdsgroep 24-65 jarigen). Bij educatieve bachelors kleuteronderwijs observeren we geen significant verschil bij de doorstromers van 32 jaar, waar de OESO een verschil van 6% vindt.

Vervolgens maken we een analyse van de nomenclatuur van socio-economische posities, dit is de arbeidsmarktpositie van het individu op de laatste dag van een gegeven kwartaal (bv. werkend in één job, werkend in meerdere jobs, zelfstandige in bijberoep). De overgrote meerderheid van de afgestudeerden uit het hoger onderwijs werkt na afstuderen in 1 job. Bij degenen die doorstromen naar een job in onderwijs is dit aandeel wel groter (78,6%) dan bij degenen die niet doorstromen naar een job in onderwijs (70,5%). Ook voor uitstromende leraren blijft de categorie 'werkzaam in 1 job' veruit de grootste, met respectievelijk een aandeel van 60% en 47%.

Ten slotte analyseren we de voornaamste activiteitssector. Afgestudeerden met een lerarendiploma die niet doorstromen naar onderwijs komen in verschillende sectoren terecht. De voornaamste zijn: 'andere' en 'Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening'. 'Andere' is een restcategorie die we creëerden voor personen die niet binnen de 21 activiteitssectoren vallen. Dit kan verschillende redenen hebben, waaronder werkloosheid, huisvader/huismoeder zijn, studeren of vrijwilligerswerk uitvoeren. De exacte reden kunnen we niet achterhalen. We merken wel duidelijke verschillen op naargelang het diploma van de lerarenopleiding: zo is bij afgestudeerden met een diploma educatieve bachelor kleuteronderwijs die niet doorstromen naar onderwijs, de sector 'Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' overduidelijk de grootste bestemming. Bij de andere diploma's merken we een bredere spreiding op tussen sectoren. Bij de tweede doelgroep

(uitstromers) komen ex-leraren hoofdzakelijk terecht binnen 'Onderwijs' (29,3%) of 'andere' (26,8%), op afstand gevolgd door 'Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' (9,3%) en 'Openbaar bestuur en defensie' (8,3%). Merk op dat de onderwijssector volgens Nace-Bel zes groepen omvat: kleuteronderwijs, lager onderwijs, secundair onderwijs, hoger onderwijs, post-secundair niet-hoger onderwijs, overig onderwijs en onderwijsondersteunende activiteiten. Het is dus mogelijk dat iemand die volgens onze definitie niet werkzaam is in het lerarenberoep, wel werkzaam is in de bredere onderwijssector.

# 1 Inleiding

Dit tweede deel van het rapport ‘De in- en uitstroom in het lerarenberoep vanuit vergelijkend perspectief’ focust op de in- en uitstroom van zij-instromers in het lerarenberoep. Als een van de maatregelen om lerarentekorten op te vangen ging de afgelopen jaren veel aandacht naar zij-instromers. Dit zijn mensen die uit een andere sector naar het onderwijs komen (Haselkorn & Hammerness, 2008; Siostrom et al., 2023; Tigchelaar et al., 2010). Ze worden gezien als een relevante groep leraren omdat ze niet enkel openstaande vacatures kunnen invullen, maar vaak ook expertise en levenservaring meebrengen naar het onderwijs (Siostrom et al., 2023). Er zijn de voorbije jaren diverse beleidsmaatregelen genomen om zij-instromers aan te trekken in het onderwijs. De maatregelen die het meest aandacht kregen in de media gaan over het meenemen van anciënniteit naar het onderwijs. Naast de geldende regelgevingen inzake valorisatie<sup>3</sup> en nuttige ervaring<sup>4</sup>, traden specifieke zij-instromer-regelgevingen in voege. Sinds 1 september 2020 konden personen met ervaring in de privé of als zelfstandige, tot 8 jaar geldelijke anciënniteit meenemen naar het onderwijs voor specifieke knelpuntvakken en ambten. Voordien was dit niet mogelijk. Vanaf 1 december 2021 werd dit opgetrokken tot 10 jaar. Op 1 september 2023 werd dit verder uitgebreid tot maximaal 15 jaar, ook voor wie geen ambt in een knelpuntvak opneemt (Departement Onderwijs & Vorming, 2021) (Omzendbrief PERS/2020/04 van 15/07/2020, 2024).<sup>5</sup> In de media worden personen die onder een van deze regelgevingen vallen collectief beschouwd als zij-instromers. Daarnaast werden vanaf september 2018 met de educatieve graduaats-, bachelor- en masteropleidingen flexibeler en verkorte leerroutes naar een lerarendiploma ingericht (Decreet van 4 Mei 2018, 2018). Het volgen van een lerarenopleiding wordt ook via VDAB ondersteund zodat werklozen een werkloosheidsvergoeding behouden tijdens de studie, inschrijvingsgeld en leermateriaal terugbetaald krijgen, en verplaatsingsvoerdingen ontvangen. Voorts zetten enkele proeftuinen (i.e., groepen van scholen die tijdelijk bepaalde onderwijsregelgeving niet moeten naleven in de strijd tegen het lerarentekort) expliciet in op praktijkgerichte en verkorte leerroutes voor zij-instromers (Weyts, 2023).

Dit deelrapport maakt onderdeel uit van het onderzoeksproject ‘De in- en uitstroom in het lerarenberoep vanuit vergelijkend perspectief’ (SBO/2023/01) in opdracht van de Vlaamse Overheid, beleidsdomein Onderwijs en Vorming (De Witte et al., 2024). Het project heeft twee grote luiken:

1. Instroom en uitstroom in het lerarenberoep van afgestudeerden aan een lerarenopleiding;
2. Instroom en uitstroom van zij-instromers (met een lerarendiploma) in het lerarenberoep.

---

<sup>3</sup> Wie gewerkt heeft voor openbare diensten of overheidsinstanties kan deze anciënniteit meenemen naar het onderwijs (bv. Bpost).

<sup>4</sup> Specifiek in het secundair onderwijs en voornamelijk voor praktijkvakken, kunnen leraren sinds de jaren 90 hun expertise laten erkennen onder de procedure van nuttige ervaring. Dit gaat bijvoorbeeld om personen die als bakker of loodgieter expertise hebben opgebouwd en praktijkleraar worden.

<sup>5</sup> Deze regeling is beperkt in de tijd en geldt momenteel tot en met 31 augustus 2025. Of en voor welke doelgroepen (vakken en ambten) deze in voege zal blijven, is momenteel onzeker.



In het eerste onderzoeksluik werd een uitgebreid theoretisch kader omtrent retentie in het lerarenberoep uitgewerkt (deel 1), werd de in- en uitstroom in de onderwijssector in vergelijkend perspectief geplaatst tegenover andere sectoren (deel 2), en werd de in- en uitstroom van afgestudeerden aan een lerarenopleiding (nieuw in onderwijs) bestudeerd (deel 3). Het rapport van dit eerste onderzoeksluik is beschikbaar via <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/project/2121>. Het voorliggende tweede onderzoeksluik focust specifiek op de in- en doorstroom van zij-instromers met een lerarendiploma in het lerarenberoep.

In dit deelrapport maken we gebruik van administratieve data van het Vlaams Departement Onderwijs en Vorming. Aan de hand van deze gegevens brengen we in kaart hoe zij-instromers (die een lerarendiploma behaalden tussen 2008 en 2021) doorstromen naar (en uit) het beroep, welke factoren op persoons-, opdracht- of schoolniveau daar een invloed op hebben en hoe dit verschilt met niet-zij-instromers. We zoeken via deze administratieve gegevens een antwoord op drie onderzoeksvragen:

1. Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma starten als leraar in het Vlaams onderwijs? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?
2. Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma verlaten het Vlaams onderwijs in de eerste tien<sup>6</sup> jaar na aanvang van hun werkzaamheden als leraar? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?
3. Wat zijn de profielkenmerken van zij-instromers met een lerarendiploma die wel of niet werkzaam blijven als leraar in het Vlaams onderwijs? Welke factoren kunnen verklaren of zij-instromers al dan niet uitstromen uit het beroep?

Vervolgens analyseren we met behulp van gegevens van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ) de doorstroom van afgestudeerden uit het hoger onderwijs naar het beroep van leraar en de uitstroom van leraren uit het onderwijs. Meer bepaald maken we gebruik van gegevens van de KSZ om inzicht te krijgen in hun loon, de socio-economische positie en de sector van tewerkstelling. Omwille van databeperkingen focussen we op het "brutoloon". Dit is het bedrag dat een werknemer verdient voordat er belastingen en sociale zekerheidsbijdragen van worden afgetrokken (en minder of niet van toepassing voor onderwijs: het is exclusief eventuele extralegale voordelen zoals maaltijdcheques, bedrijfswagen, of andere niet-standaard compensaties). De analyse richt zich op specifieke tijdstippen rondom de instroom en uitstroom, waarbij we gedetailleerde beschrijvende statistieken bespreken. Met behulp van de KSZ-data beantwoorden we volgende onderzoeksvragen:

1. Hoeveel bedraagt het verschil in brutoloon (verloning exclusief extra legale voordelen) voor afgestudeerden uit een lerarenopleiding die al dan niet doorstromen naar het onderwijs?
2. Hoeveel bedraagt voor uitstromende leraren de bruto loonkloof met de vroegere sector van tewerkstelling?

---

<sup>6</sup> In de oorspronkelijke projectaanvraag bedroeg de termijn vijf jaar. Wij hebben dit echter uitgebreid tot tien jaar om een vollediger beeld te krijgen van de retentie van startende leraren.

### 3. Wat is de voornaamste activiteitensector en socio-economische positie van in- en uitstromers uit het onderwijs?

Het voorliggende onderzoeksrapport is als volgt opgebouwd. Eerst komen we tot een operationalisering van het begrip ‘zij-instromer’ (sectie Operationalisering ‘zij-instromer’). Vervolgens bieden we een beknopt overzicht van relevante wetenschappelijke literatuur over zij-instromers (sectie Inzichten uit wetenschappelijke literatuur). Daarna beschrijven we de methodologie van dit deelrapport. Dit omvat enerzijds een beschrijving van de gebruikte data en anderzijds een overzicht van de gebruikte data-analysetechnieken (sectie Methodologie). Daarop volgt het empirische deel van dit rapport met vier luiken: ten eerste een beschrijvende vergelijking tussen zij-instromers en niet-zij-instromers; ten tweede een analyse van de instroom van zij-instromers met een lerarendiploma; ten derde een deel over de retentie van zij-instromers met een lerarendiploma; en ten vierde een analyse van de arbeidsmarktkenmerken op basis van KSZ data (sectie 5 Bevindingen). In sectie 6 formuleren we de conclusies die daaruit voortvloeien. Daarna maken we in sectie 7 aanbevelingen, enerzijds gericht op het terugdringen van uitval van zij-instromers en niet-zij-instromers en anderzijds gericht op een gedegen monitoring van in- en uitstroom in het lerarenberoep. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de bevindingen uit zowel het eerste als tweede (voorliggende) deelrapport van dit SBO-project. Tot slotte formuleren we sterktes en beperkingen van dit volledige onderzoeksproject (sectie 8).

## 2 Operationalisering ‘zij-instromer’

In deze sectie beschrijven we de operationalisering van het begrip ‘zij-instromer’. Binnen de populatie van leraren kunnen we een onderscheid maken tussen zij-instromers en niet-zij-instromers. In de internationale wetenschappelijke literatuur wordt doorgaans gesproken over ‘first career teachers’ (FCT) om niet-zij-instromers aan te duiden, en anderzijds over ‘second career teachers’ (SCT) of ‘career change teachers’ (CCT’s) om zij-instromers aan te duiden.

Conceptueel bestaat een duidelijk onderscheid tussen beide groepen leraren. Voor een niet-zij-instromer vormt het leraarschap de eerste reguliere job, naast eventuele studentenjobs, doorgaans (onmiddellijk) na het beëindigen van een lerarenopleiding. Een zij-instromer is iemand van wie het onderwijs niet de eerste carrièrekeuze was, maar die – na of tijdens een aangepaste opleiding - de overstap naar het onderwijs maakt en die ervaring heeft in een andere sector (Hogg et al., 2023). Er bestaat echter geen eenduidige operationalisering om zij-instromers te onderscheiden van andere leraren die nieuw zijn in onderwijs. Zo wordt vaak gekeken naar anciënniteit buiten het onderwijs (bv. Hogg et al., 2023; Laming & Horne, 2013; Tigchelaar et al., 2010), maar hoe diepgaand en uitgebreid deze ervaring moet zijn om van zij-instroom te spreken ligt niet vast. Definities verschillen van bijvoorbeeld ‘tenminste één full-time job buiten het onderwijs’ (Hogg et al., 2023) tot ‘tenminste drie jaar professionele ervaring’ (Laming & Horne, 2013). Andere onderzoekers, zoals Bendixen-Noe & Redick (1995) maken een onderscheid op basis van leeftijd (met 28j als leeftijdsgrens). Boyd et al. (2002) nemen daarentegen 30 jaar. Rond de precieze afbakening is dus geen wetenschappelijke consensus.

Het Vlaamse Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) operationaliseerde het begrip zij-instromer als: “Iemand die nieuw is in onderwijs en op het moment van instromen ofwel tenminste 30 jaar oud is ofwel geldelijke anciënniteit meeneemt.” Dit is de operationalisering die momenteel geldt voor het beleidsdomein Onderwijs & Vorming. ‘Geldelijke anciënniteit’ omvat evenwel enkel ervaring bij overheidsdiensten (uitgezonderd onderwijs) (dit betreft anciënniteit die gevaloriseerd wordt), ervaring binnen de privésector in het kader van de procedure ‘nuttige ervaring’ en eventuele gepresteerde diensten in de privésector wanneer de leraar in een knelpuntambt of -vak is aangesteld (Departement Onderwijs & Vorming, n.d.). Dit omvat dus zeker niet alle mogelijke vormen van anciënniteit, waardoor een deel van de leraren die beroepservaring meeneemt naar het onderwijs niet wordt gecapteerd. Bovendien wordt geen duurtijd gespecificeerd voor ‘geldelijke anciënniteit’. Het is evenwel betwifelbaar dat bijvoorbeeld een periode van drie maanden beschouwd mag worden als substantiële beroepservaring.

Om te zorgen voor conceptuele duidelijkheid rond het begrip ‘zij-instromer’ en in een poging om zij-instromers zo accuraat mogelijk te identificeren met de beschikbare gegevens, stellen wij daarom onze eigen operationalisering voor, rekening houdend met elementen uit de wetenschappelijke literatuur, de huidige operationalisering en de kenmerken van de beschikbare dataset. De data waarmee in dit rapport gewerkt wordt vertrekt van alle personen die tussen 2008 en 2021 effectief een diploma van leraar behaald hebben. Van deze afgestudeerden wordt vervolgens nagegaan of ze daarna doorstromen naar het onderwijs. We identificeren dus niet iedereen die werkzaam is in het onderwijs.

Om de werkelijke beroepservaring die niet wordt erkend via ‘geldelijke anciënniteit’ mee in rekening te brengen, houden we bijkomend rekening met onderbrekingen (gaps) tussen het einde van de loopbaan in het hoger onderwijs en de intrede in het lerarenberoep. Hierbij veronderstellen we dat de personen in kwestie tijdens die onderbrekingen werkervaring opdoen. We zijn dit evenwel niet volledig zeker. Andere mogelijke onderbrekingen, zoals tussen het secundair onderwijs en het hoger onderwijs en binnen het hoger onderwijs kunnen we niet (betrouwbaar) identificeren met onze gegevens. Zo observeren we in de gegevens waarover we beschikking hebben bijvoorbeeld het eindjaar van het secundair onderwijs niet. We observeren wel de leeftijd en eventuele studieduurvertraging. Naast het integreren van onderbrekingen in de mogelijke operationalisering, moeten we de noodzakelijke tijdsduur om van ‘substantiële ervaring’ te kunnen spreken bepalen. We houden hierbij rekening met drie indicatoren: leeftijd, onderbrekingen en geldelijke anciënniteit. Om als zij-instromer gekenmerkt te worden, moet de leraar nieuw zijn in onderwijs én aantikken op tenminste één van deze drie indicatoren (leeftijd, onderbrekingen of geldelijke anciënniteit). In totaal stellen we vier mogelijke operationaliseringen voor op basis van alternatieve waarden van de drie indicatoren (zie: Tabel 1): de huidige operationalisering van AGODI en 3 alternatieven. Bij de alternatieve operationaliseringen veranderen we ofwel de vereiste leeftijd (26 jaar in plaats van 30 jaar) ofwel de vereiste geldelijke anciënniteit en onderbreking tussen het hoger onderwijs en intrede in het beroep (1 jaar in plaats van 2 jaar).

Tabel 1. Alternatieve operationalisering van 'zij-instromer'

	Leeftijd	Onderbrekingen	Geldelijke anciënniteit
<b>1. AGODI</b>	30j of ouder	n.v.t.	enige
<b>2. 30-2</b>	30j of ouder	2j of meer <sup>7</sup> tussen HO en het lerarenberoep	2j of meer
<b>3. 30-1</b>	30j of ouder	1j of meer tussen HO en het lerarenberoep	1j of meer
<b>4. 26-2</b>	26j of ouder	2j of meer tussen HO en het lerarenberoep	2j of meer

Door middel van administratieve databanken van het Vlaams Departement Onderwijs en Vorming, beschikten we over data van alle personen die een lerarendiploma behaalden tussen 2008 en 2021. Daarvan werd iedereen met tenminste een opdracht in het onderwijs behouden ( $N = 68.035$ ). Binnen deze populatie leraren, onderscheidde we zij-instromers van niet-zij-instromers. Bij elke operationalisering verliezen we nog een klein deel leraren door een gebrek aan data om hen op een betrouwbare manier te identificeren als zij-instromer of niet-zij-instromer. Tabel 2 geeft de frequenties en percentages weer van leraren die als zij-instromer worden geïdentificeerd naargelang de operationalisering.

De gehanteerde operationalisering van zij-instromers voor het vervolg van dit rapport, is operationalisering '30-2'.<sup>8</sup> Een zij-instromer is bijgevolg een leraar die een lerarendiploma behaalt, nieuw is in onderwijs én voldoet aan tenminste één van drie volgende voorwaarden op het moment van instromen:

1. een leeftijd van tenminste 30 jaar hebben;
2. tenminste 2 jaar tussen de laatste inschrijving in het hoger onderwijs en de start in het lerarenberoep;
3. tenminste 2 jaar geldelijke anciënniteit meenemen naar het onderwijs.

Binnen dit rapport beschouwen we 'zij-instroom' dus als ruimer dan wat hier decretaal onder wordt verstaan. Decree betreft zij-instroom louter de personen die volgens de omzendbrief personeel (Omsendbrief PERS/2020/04 van 15/07/2020, 2024) hun anciënniteit verworven in de privé of als zelfstandige kunnen meenemen naar het onderwijs. Wij proberen elke vorm van anciënniteit (valorisatie, nuttige ervaring en zij-instroom) die decretaal wordt erkend en eventuele andere professionele ervaring mee in rekening te brengen. Let wel, met onze operationalisering identificeren we niet alle zij-instromers. Er is een ook een deel dat het onderwijs instroomt maar geen lerarendiploma behaalde tijdens de referentieperiode (2008-2009 tot en met 2021-2022). Over deze data beschikken wij echter niet. Ook leraren die voor 2008 een lerarendiploma behaalden en pas veel later startten in of terugkeerden naar onderwijs, observeren we niet.

<sup>7</sup> Beschouw volgend voorbeeld: iemand studeert af in schooljaar 2019-2020 en werkt vervolgens niet als onderwijzend personeel of bestuurspersoneel gedurende de twee daaropvolgende schooljaren (respectievelijk 2020-2021 en 2021-2022), maar wel vanaf schooljaar 2022-2023. Deze persoon heeft tussen het hoger onderwijs en het lerarenberoep een onderbreking van tenminste twee jaar en is bijgevolg een zij-instromer volgens deze operationalisering.

<sup>8</sup> Zoals eerder werd geargumenteed komt deze operationalisering niet noodzakelijk overeen met deze die in andere documenten of onderzoeken wordt gehanteerd.

Tabel 2. Frequenties en percentages bij diverse operationalisering van zij-instromers, berekend op basis van de populatie personen die een lerarendiploma behaalden tussen 2008 en 2021, en tenminste een opdracht in het onderwijs hadden (N = 68.035), waarbij we voldoende data hadden om deze in te delen in zij-instromers en niet-zij-instromers.

	AGODI		30-2		30-1		26-2	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Niet-zij-instromer</b>	54.688	82,2	53.291	80,2	31.354	47,2	46.116	69,4
<b>Zij-instromers</b>	11.802	17,8	13.178	19,8	35.129	52,8	20.359	30,6
<b>Totaal</b>	66.490	100,0	66.469	100,0	66.483	100,0	66.475	100,0

Noot: De operationalisering die verder in het rapport gehanteerd wordt is '30-2' waarbij we een zij-instromer beschouwen als een nieuwe leraar die ten minste 30 jaar oud is, ten minste pas twee jaar na de laatste inschrijving in het hoger onderwijs instapt in het onderwijs en ten minste twee jaar geldelijke anciënniteit meeneemt.

In wat volgt, beargumenteren we deze keuze. De definitie van AGODI rekent het minste aantal leraren als zij-instromer (11.802; 17,8%). Zowel de AGODI, de '30-2' als de '30-1' operationalisering vereisen dat zij-instromers ten minste 30 jaar oud zijn, wat helpt om leraren te identificeren die waarschijnlijk al werkervaring buiten het onderwijs hebben opgedaan. Echter, waar de AGODI definitie geen rekening houdt met de duur van onderbrekingen tussen het hoger onderwijs en het lerarenberoep, specificeren de '30-2' en '30-1' operationalisering dat er ten minste 2 / 1 jaar moet zitten tussen de laatste inschrijving in het hoger onderwijs en de start in het lerarenberoep. Dit criterium is belangrijk om leraren te identificeren die een bewuste keuze maken om op latere leeftijd het onderwijs in te gaan, na een significante periode buiten het onderwijs (die we dus niet observeren in onze data). Bij de AGODI definitie is er geen tijdsduur gespecificeerd voor geldelijke anciënniteit, maar het aandeel leraren met een geldelijke anciënniteit onder twee jaar is vrij beperkt. Meer bepaald, op de 5.880 leraren met geldelijke anciënniteit, hebben 178 leraren minder dan een jaar en 196 leraren tussen een jaar en twee jaar geldelijke anciënniteit.

Operationalisering 30-2 identificeert 19,8% (13.178) van de leraren als zij-instromer. Deze operationalisering houdt wel rekening met de onderbrekingen tussen het verlaten van het hoger onderwijs en het starten als leraar. Het geobserveerde aandeel zij-instromers ligt lager dan het gemiddelde van één op drie binnen de EU-14 landen, maar ligt wel in lijn met de eerder gerapporteerde verhouding in Vlaanderen op basis van TALIS-data (Spruyt et al., 2021)<sup>9</sup>. Toch bestaat de kans dat een onderbreking tussen hoger onderwijs en de start in het lerarenberoep niet noodzakelijk wijst op geldelijke anciënniteit. In het bijzonder tikken zij-instromers aan op volgende indicatoren: 9.319 personen (70,7%) hebben een leeftijd van 30 of meer, 5.506 personen (41,8%) een geldelijke anciënniteit van tenminste 2 jaar en 2.827 personen (21,5%) een onderbreking van twee jaar of meer. Hierbij geldt dat leraren kunnen aantikken op een, twee of drie indicatoren. Appendix Tabel 1 in bijlage biedt meer informatie.

Wanneer we de onderbrekingen en vereiste geldelijke anciënniteit verlagen van twee naar een jaar, stijgt het aantal zij-instromer aanzienlijk naar 35.129 (52,6%). Dit hoofdzakelijk omdat we dan 21.815 leraren identificeren met een gap tussen de laatste inschrijven in het hoger onderwijs en de start in het lerarenberoep van een tot twee jaar. Met het verlagen van de

<sup>9</sup> Hierbij werden zij-instromers geoperationaliseerd als personen met tenminste twee jaar werkervaring buiten het onderwijs. Dit omvat eveneens personen die niet over een lerarendiploma beschikken.

anciënniteitsvoorwaarde van twee naar een jaar identificeren we slechts 163 extra zij-instromers. Hierbij wordt de meerderheid van leraren die gestart zijn tussen 2007 en 2022 als zij-instromer bestempeld.<sup>10</sup> Afgaand op bijvoorbeeld TALIS onderzoek lijkt het er dus sterk op dat we in die gevallen een grote groep leraren ten onrechte als zij-instromer bestempelen. Daarnaast zullen de kwalitatieve voordelen die zij-instromers meebrengen naar het onderwijs (bv. werkervaring vanuit de praktijk) pas optreden na een substantiële periode in het werkveld. Een onderbreking of geldelijke anciënniteit van tenminste twee jaar lijkt meer opportuun als criterium.

Bij het verlagen van de leeftijdsvoorwaarde in operationalisering '26-2' ten slotte, worden 20.359 leraren als zij-instromer geïdentificeerd. Hoewel hiermee mogelijk een deel leraren terecht als zij-instromer wordt geïdentificeerd, lijkt het beschouwen van elke leraar vanaf 26 jaar te voortvarend. Het is immers niet aannemelijk dat elke leraar die op een leeftijd van 26 jaar of ouder begint in het onderwijs reeds substantiële ervaring heeft in een andere sector. We capteren deze groep leraren (die jonger is dan 30 jaar bij het moment van instromen en al substantiële ervaring heeft in een andere sector) reeds deels via de operationalisering '30-2': 3.012 van de 13.178 geïdentificeerde zij-instromers heeft immers een leeftijd jonger dan 30 jaar.

Gegeven bovenstaande argumenten geniet de operationalisering '30-2' onze voorkeur.

### 3 Inzichten uit wetenschappelijke literatuur

Dit hoofdstuk biedt een beknopt overzicht van relevante wetenschappelijke literatuur over zij-instromers. Het vormt een aanvullend deel op het theoretisch kader van De Witte et al. (2024). Hierbij moet worden opgemerkt dat binnen deze literatuur verschillende operationaliseringën worden gehanteerd van zij-instromers, zoals beschreven in voorgaande sectie. Bovendien maken veel studies niet expliciet de vergelijking tussen zij-instromers en niet-zij-instromers.

#### 3.1 Kenmerken van zij-instromers – Inzichten uit literatuur

Eerder onderzoek maakte af en toe een onderscheid tussen niet-zij-instromer en zij-instromer, en identificeerde enkele verschillen tussen de twee subpopulaties. Op demografisch vlak zijn zij-instromers ouder (Baeten & Meeus, 2016). Daarnaast ligt het aandeel mannelijke zij-instromers hoger dan het aandeel mannelijke niet-zij-instromers, hoewel het merendeel nog steeds vrouw is. Wat betreft migratieachtergrond zijn de verschillen minimaal (Boyd et al., 2011). Daarnaast suggereert een oudere studie van Bendixen-Noe & Redick (1995) dat zij-instromers vaker een masterdiploma behaalden. Binnen het secundair onderwijs kiezen ze minder vaak voor taal of wiskunde, maar vaker voor beroepsvakken.

---

<sup>10</sup> Resultaten in appendix tonen aan dat ook de antwoorden op de onderzoeksvragen onderhevig zijn aan de gekozen operationalisering. In de appendix van dit rapport staan de Kaplan-Meier grafieken met de retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromers volgens de operationaliseringën 30-2, 30-1 en 26-2. Wanneer de onderbreking en anciënniteit worden verlaagd van twee naar een jaar, ligt de retentiegraad van zij-instromer opmerkelijk veel hoger dan bij de andere operationaliseringën en significant hoger dan van niet-zij-instromers.

Volgens Tigchelaar et al. (2010) verschillen zij-instromers op minstens vijf punten van niet-zij-instromers, gerelateerd aan hun eerdere ervaring: motieven, vaardigheden, kennis, beliefs en autonomie. Ten eerste hebben zij-instromers gemiddeld een sterke intrinsieke motivatie om les te geven. Ze zijn sterker overtuigd van een onderwijs carrière, zien lesgeven als een missie, willen bijdragen aan de samenleving en/of willen graag werken met kinderen/jongeren (Baeten & Meeus, 2016; Tigchelaar et al., 2010). Ten tweede hebben zij-instromers met een eerdere loopbaan doorgaans enkele nuttige vaardigheden. Ze beschikken over transfereerbare vaardigheden en soft skills, onder andere op vlak van communicatie, planning en probleemoplossend denken. Aansluitend hebben ze een hoge mate van self-efficacy, geduld en professionalisme. Ten derde bezitten zij-instromers specifieke kennis en expertise vanuit hun eerdere ervaringen (Hogg et al., 2023; Tigchelaar et al., 2010). Ten vierde hebben zij-instromers doorgaans sterkere overtuigingen (bv. over goed lesgeven) en komen ze daar ook sterker voor uit (Tigchelaar et al., 2010). Zo hechten ze doorgaans meer belang aan lesgeven en de overdracht van domeinkennis dan aan de socio-emotionele ontwikkeling van leerlingen (Laming & Horne, 2013). Ten slotte zijn zij-instromers meer autonoom (Tigchelaar et al., 2010). Dit drukt zich bijvoorbeeld uit in een grotere zelfverantwoordelijkheid en zelfsturing in het leren (Baeten & Meeus, 2016; Tigchelaar et al., 2010).

Door dit onderscheidend profiel kunnen zij-instromers bijkomende diversiteit (op verschillende vlakken) in het onderwijs brengen (Haselkorn & Hammerness, 2008). Het is evenwel belangrijk om niet te veronderstellen dat zij-instromers naast hun professionele ervaring zomaar over de nodige pedagogische en didactische expertise beschikken (Varadharajan et al., 2018). Het beperkte onderzoek naar de effectiviteit van zij-instromers toont dan ook dat ze niet meer leerwinst behalen bij hun leerlingen dan niet-zij-instromers. Integendeel: onderzoek in New York toont aan dat zij-instromers met veel eerdere ervaring (6 jaar of meer) tijdens het eerste jaar van hun loopbaan minder leerwinst behaalden wat betreft wiskunde bij leerlingen in het basis- en secundair onderwijs (Boyd et al., 2011). Dat impliceert evenwel niets over een verschil in effectiviteit gedurende de daaropvolgende jaren. Anderzijds zijn zij-instromers wel effectiever in het organiseren van leerinhouden en het creëren van leeromgevingen (Haselkorn & Hammerness, 2008). Voorts ervaren zij-instromers, net als niet-zij-instromers, vaak een druk door een gebrek aan ondersteuning en middelen in het onderwijs (Brindley & Parker, 2010). Bovendien hebben zij-instromers vaak minder interacties met collega's en worstelen ze ermee om hun plek te vinden in een nieuwe school (Coppe et al., 2023; Coppe, März, et al., 2022).

Volgens Varadharajan et al. (2018) moeten we waakzaam zijn om alle zij-instromers te veel te reduceren tot een homogene groep. Zo onderscheidde Coppe et al. (2021) drie profielen van zij-instromers in het Waalse beroeps- en technisch onderwijs op basis van variabelen bij intrede in het beroep, dit volgens het FIT-choice framework (Richardson & Watt, 2006; Watt & Richardson, 2012). Ten eerste is er de leraar die eindelijk zijn roeping heeft gevonden (*finally found my calling*, 50,5%). Deze leraar was tevreden op de vorige job, maar stapte vanuit positieve motivaties over naar het onderwijs. Bij de participanten in de studie vond tijdens hun voorgaande job telkens een kritisch incident plaats dat hen richtte op het onderwijs. Deze leraar heeft vertrouwen in zowel de carrièrekeuze en over de vaardigheden om een goede leraar te worden. Ten tweede is er de pas overtuigde leraar (*newly convinced*, 40,7%) die door een toenemende ontevredenheid stopte op de vorige job en begon na te denken over lesgeven, eveneens vanuit positieve

motivaties. Deze leraar heeft vertrouwen in de carrièrekeuze maar is onzeker over de vaardigheden om een goede leraar te worden. Ten derde is er de onaangepaste leraar (*maladaptive*, 8,8%) die de overstap wilde maken vanuit een veeleer lage motivatie in het voorgaande werk. Deze leraar heeft een laag vertrouwen in de eigen carrièrekeuze. Zij-instromers met goede motivaties en een groot aanpassingsvermogen, zonder oriëntatie op persoonlijk nut (i.e. overstappen naar het onderwijs omwille van de idee dat je grote werkzekerheid hebt, veel vrije tijd voor je familie en omwille van gepercipieerde transfermogelijkheden), hebben de grootste kans om de overstap naar het onderwijs goed te verwerken. Zij-instromers met een grote oriëntatie op persoonlijk nut, in combinatie met een laag aanpassingsvermogen vormen een kwetsbaar profiel (Coppe et al., 2021).

Volgens wetenschappelijke literatuur hebben zij-instromers diverse redenen om op latere leeftijd voor het lerarenberoep te kiezen. Laming & Horne (2013) onderscheiden drie soorten motieven: pragmatische, persoonlijke en altruïstische motieven. Pragmatische motieven zijn bijvoorbeeld lesgeven beschouwen als een aanvaardbare en toegankelijke keuze, de nood voelen voor een grotere stabiliteit en veiligheid, of zich verveeld, vervreemd of geïsoleerd voelen in de huidige job. Persoonlijke motieven zijn bijvoorbeeld zich aangetrokken voelen tot het beroep, toegeven aan de 'roep' van het onderwijs na een betekenisvolle gebeurtenis, veranderende levensperspectieven of de herinneringen aan de eigen schooltijd. Altruïstische (of idealistische) motieven zijn ten slotte bijvoorbeeld iets willen teruggeven, met jongeren willen werken of de liefde voor een vak (Laming & Horne, 2013; Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003).

### 3.2 Retentie van zij-instromers – inzichten uit literatuur

Onderzoek dat de retentiegraad van zij-instromers vergelijkt met niet-zij-instromers geeft een gemengd beeld. Er zijn indicaties dat zij-instromers zowel de intentie hebben om langer in het beroep te blijven en dat ook effectief doen (Haselkorn & Hammerness, 2008). Vaak wordt evenwel de retentie-intentie gemeten en niet zozeer de effectieve retentie. We mogen deze niet zomaar gelijkstellen aan elkaar (Cho & Lewis, 2012). Daarentegen wijst onderzoek van Chevalier et al. (2007) en Kapadia et al. (2007) erop dat leraren met professionele ervaring (van wie lesgeven niet de eerste keuze was) een lagere retentiegraad hebben dan leraren die wel meteen voor het onderwijs kozen. Boyd et al. (2011) tonen echter dat zij-instromers na een jaar het beroep en de school van tewerkstelling niet significant minder verlaten dan niet-zij-instromers. Deze onderzoeken maken evenwel gebruik van suboptimale statistische methoden die mogelijks hebben geleid tot een onvolledig (zo niet foutief) beeld op lerarenuitval (Grant & Brantlinger, 2022).<sup>11</sup>

Uit de verschillende gevoerde onderzoeken blijkt dat bij zij-instromers diverse redenen meespelen om het lerarenberoep opnieuw te verlaten. De meeste factoren die de beslissing om te stoppen (of net om te blijven) bij zij-instromers bepalen zijn onder te brengen in drie

---

<sup>11</sup> Boyd et al. (2011), Chevalier et al. (2007) en Kapadia et al. (2007) maakten allen gebruik van logistisch regressiemodellen (probit of logit) om de retentie van leraren op één punt in de tijd te voorspellen. Bij Chevalier et al. (2007) werden daarbij wel verschillende cohorten onderzocht (leraren die afstudeerden in 1960, 1970, 1980, 1985, 1990 of 1995).



categorieën: persoonlijke factoren, professionele factoren en schoolfactoren (Hogg et al., 2023). De meest belangrijke persoonlijke factor om in het beroep te blijven lijkt jobtevredenheid te zijn (Hogg et al., 2023). We kunnen een onderscheid maken tussen belemmerende en bevorderende persoonlijke factoren. Belemmerende factoren zijn bijvoorbeeld onvolledige percepties over vakantiedagen (Latifoglu, 2014) of het leraarschap beschouwen als een tijdelijk beroep (Brill & McCartney, 2008). Ook sterke overtuigingen van leraren kunnen een belemmerende factor vormen wanneer ze het gevoel hebben dat ze deze onvoldoende kunnen implementeren in de klaspraktijk (Brindley & Parker, 2010), bijvoorbeeld doordat de eigen overtuigingen sterk conflicteren met de visie en aanpak op de school van tewerkstelling en deze van andere leraren (Ruitenburg & Tigchelaar, 2021; Wang et al., 2008). Persoonlijke en bevorderende factoren daarentegen zijn maturiteit, de perceptie dat men een positieve impact heeft op het leren en/of leven van studenten, tevredenheid met lesgeven en de perceptie dat men de kans heeft om iets terug te geven aan de gemeenschap (Ruitenburg & Tigchelaar, 2021).

Schoolfactoren die de retentie van zij-instromers beïnvloeden zijn onder andere het schoolleiderschap, inductieprogramma's en collegialiteit. Wat betreft leiderschap hebben zij-instromers nood aan een leider die professionele autonomie verleent en de zij-instromer als professional behandelt, in combinatie met een niet-autoritaire leiderschapsstijl (Hogg et al., 2023; Rak, 2013; Ruitenburg & Tigchelaar, 2021). Vaak percipiëren zij-instromers echter een gebrek aan kwaliteit bij hun schoolleider (Laming & Horne, 2013). Inzake inductie, beschouwen zij-instromers inductieprogramma's en mentoring als belangrijker voor hun retentie dan niet-zij-instromers (Rak, 2013). Ze geven ook aan behoefte te hebben aan gedifferentieerde ondersteuning op maat (Laming & Horne, 2013; Ruitenburg & Tigchelaar, 2021). Dit betreft voornamelijk didactische ondersteuning en minder inhoudelijke ondersteuning, aangezien ze vaak al kennis hebben vanuit hun professionele voorgeschiedenis (Baeten & Meeus, 2016). Echter is er een beperkte tijd voor professionele ontwikkeling (Koç, 2018) en ervaren zij-instromers de verkregen ondersteuning en begeleiding vaak als onaangepast aan hun leeftijd, hun werkervaring (bv. met als misconceptie dat ze daardoor minder ondersteuning nodig hebben) en aan hun noden (bv. om de transitie naar werken met kinderen en jongeren te verzachten, kansen om te interageren met peers en hulp bij het aanspreken van de eerdere werkervaringen om een effectieve leraar te worden) (Ruitenburg & Tigchelaar, 2021). Omtrent collegialiteit zijn professionele relaties cruciaal voor startende leraren om hun plek te vinden in een school (Hogg et al., 2023; Ruitenburg & Tigchelaar, 2021), in het bijzonder voor zij-instromers (Coppe et al., 2022, 2023).

Professionele factoren die volgens wetenschappelijke literatuur de retentie van zij-instromers mee beïnvloeden zijn onder andere negatieve attitudes en gedragingen bij leerlingen, een cultuurschok wegens de ervaring van een eerder rigide en inflexibele structuur binnen de onderwijssector, een hoge werklast, vermoeidheid of een lage moraal en veel stress bij andere collega's (Brill & McCartney, 2008; Hogg et al., 2023; Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003). Zij-instromers zouden ook moeite ervaren met klasmanagement en didactiek en een gebrek aan prestatiesystemen (en promotiesystemen) zou demotiverend werken (Koç, 2018). Terzelfdertijd zijn zij-instromers vaak leraren met meerdere mogelijke carrièrekeuzes. Het is niet omdat ze na een eerdere carrière in het onderwijs stappen, dat ze daar ook zomaar blijven (Varadharajan & Buchanan, 2021). Onderzoek wijst er echter ook op dat zij-instromers vaker tevreden zijn met de

job van leraar en minder werkstress ervaren, wat net een hogere retentiegraad zou doen vermoeden (Troesch & Bauer, 2017).

Negatieve verschillen qua verloning met de sector waarin ze voorheen werkten kunnen een mogelijke invloed hebben op de mate waarin ze blijven. Het loon is immers bij potentiële leraren een belangrijke determinant van de carrièrekeuze (De Cort & De Witte, 2024; De Witte et al., 2023). Er valt evenwel te verwachten dat zij-instromers bewust hebben geanticipeerd op de loonkloof en desondanks hebben gekozen voor een onderwijscarrière (Ruitenburg & Tigchelaar, 2021). Mogelijks is daarom de retentie van zij-instromers die aanzienlijk meer verdienen in hun vorige carrière zelfs groter, omdat dit groot loonverschil aangeeft dat ze zeer gemotiveerd zijn om leraar te worden.

Hoewel er dus al onderzoek werd gevoerd naar de attritie van zij-instromers, werd geen onderzoek geïdentificeerd op basis van een tijdsreeks met administratieve gegevens. Dit laat toe om voor een volledige populatie de impact te onderzoeken van factoren op opdracht- en schoolniveau specifiek bij zij-instromers (en daarbij de vergelijking maakt tussen zij-instromers en niet-zij-instromers). Dit zijn evenwel factoren die mogelijks ook de retentie van zij-instromers beïnvloeden en zijn daarom belangrijk om te onderzoeken. Bovendien zijn de resultaten uit andere onderwijsstelsels niet direct vertaalbaar voor Vlaanderen (Varadharajan & Buchanan, 2021)(Ruitenburg & Tigchelaar, 2021).

## 4 Methodologie<sup>12</sup>

Dit hoofdstuk beschrijft eerst de administratieve data van het Vlaams Departement Onderwijs en Vorming die we gebruiken om dit onderzoek te voeren. Vervolgens bespreken we de data van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). Tot slot lichten we de gebruikte data-analytische technieken toe.

### 4.1 Administratieve data van het Vlaams Departement Onderwijs en Vorming

Data over de volledige populatie van afgestudeerden van een lerarenopleiding vanaf academiejaar 2008-2009 tot en met 2021-2022 werden door het Vlaams Departement Onderwijs en Vorming ter beschikking gesteld ( $n = 86.726$ ). Dit betreft de lerarenopleidingen die worden (of werden) ingericht aan hogescholen, universiteiten en centra voor volwassenenonderwijs (CVO's). Voor de CVO's ontbreken echter heel wat gegevens (vooral in de eerste geobserveerde jaren) omdat deze minder systematisch werden bijgehouden.

Voor elke afgestudeerde leraar beschikken we vanuit de administratieve data over drie categorieën aan gegevens: persoonlijke kenmerken, opdrachtkenmerken en instellingskenmerken (op het niveau van instellingsnummer). Ten eerste, persoonlijke kenmerken. We hebben gedetailleerde informatie over de studieloopbaan in het hoger onderwijs (vanaf 2005), aangevuld met een aantal kenmerken van de schoolloopbaan in het secundair

---

<sup>12</sup> Grote delen van de tekst in deze sectie zijn gebaseerd op of overgenomen van het eerste deelrapport van dit onderzoeksproject (De Witte et al., 2024). Omwille van de leesbaarheid zijn ze hier herhaald.

onderwijs (vanaf 2002). Informatie over de studieloopbaan in het hoger onderwijs betreft kenmerken van de lerarenopleiding en over eventuele andere opleidingen in het hoger onderwijs, zoals het start- en eindjaar in het hoger onderwijs, het gekozen onderwijsniveau, het studierendement of het recht op een studietoelage. Kenmerken van de schoolloopbaan in het secundair onderwijs zijn bijvoorbeeld de onderwijsvorm en eventueel zittenblijven. Ten slotte omvat dit een reeks achtergrondkenmerken zoals geslacht, nationaliteit of thuistaal. Voor afgestudeerden van lerarenopleidingen aan een CVO ontbreken echter een heel aantal variabelen op het niveau van de opleiding (zoals het vakdomein, studierendement, vertraging in het voltooien van de opleiding) en enkele achtergrondkenmerken (zoals het recht op een studietoelage, de thuistaal en het opleidingsniveau van de moeder). Ten tweede beschikken we over opdrachtkenmerken. Dit omvat gedetailleerde informatie van de eventuele loopbaan als leraar van elke afgestudeerde. We observeren elke aparte opdracht in het onderwijs die deze afgestudeerde leraren uitvoerden tot en met schooljaar 2021-2022, inclusief opdrachten voor het schooljaar 2008-2009 (met als vroegste 1995-1996<sup>13</sup>). Dit staat ons toe om bij iedereen die nieuw is in het onderwijs en een lerarendiploma behaalt, te observeren hoelang ze in het onderwijs blijven binnen de referentieperiode (tot en met schooljaar 2021-2022) en hoe in- en uitstroom in het lerarenberoep evolueren doorheen de tijd. Dit is meteen wel een belangrijke kanttekening bij onze dataset: we observeren enkel leraren die een lerarendiploma behaald hebben. We captureren dus niet de hele populatie aan leraren. Deze gegevens omvatten variabelen zoals de begin- en einddatum van elke opdracht, de werkvolume in termen van voltijds equivalent (VTE), het vakdomein en de instelling en hoofdstructuur waaraan de opdracht wordt uitgevoerd.

We beperken onze analyses tot personen die opdrachten opnemen als onderwijzend personeel of bestuurspersoneel, maar niet als ander personeel. Voor de analyse van de instroom in het lerarenberoep houden we ook rekening met opdrachten die buiten het leerplicht- en kleuteronderwijs vallen (zie: 5.2 Prevalentie van zij-instromers). Voor de analyse van de retentie binnen het lerarenberoep beperken we ons tot de analyse van opdrachten binnen het leerplicht- en kleuteronderwijs (zie: 5.3 Retentie van zij-instromers). Echter, we rekenen leraren die een bestuursfunctie of een opdracht buiten het leerplichtonderwijs opnemen niet als uitstroomer, maar volgen hun latere retentiekeuze niet meer verder op. Uit de volledige populatie werden 67.972 leraren afgeleid met een onderwijsopdracht als onderwijzend en/of bestuurspersoneel die 'nieuw in onderwijs' zijn (i.e. leraren die voor de referentieperiode van de dataset nog niet werkten als leraar)<sup>14</sup>. De drie indicatoren voor zij-instroom (leeftijd, geldelijke anciënniteit en een gap tussen hoger onderwijs en de start van de studieloopbaan) konden we bij 66.469 leraren in kaart brengen. Daarbinnen onderscheidde we 53.291 niet-zij-instromers (80,2%) en 13.178 (19,8%) zij-instromers.

---

<sup>13</sup> Dit is mogelijk omdat sommige leraren eerst in het onderwijs werken zonder een passend bekwaamheidsbewijs. Doorgaans volgt die leraar vervolgens een 'leraar in opleiding'-traject (LIO-traject).

<sup>14</sup> Dit werd geoperationaliseerd door na te gaan of die persoon in een gegeven schooljaar in een gegeven instelling aantikte op 'nieuw in onderwijs'. Een leraar die hierop nooit aantikt binnen de referentieperiode had hiervoor al een opdracht als leraar.

Ten derde hebben we gegevens over de instellingen<sup>15</sup> waar de afgestudeerden werk(t)en. Dit betreft onder andere het aantal leerlingen (uitgesplitst naar onderwijsvorm en -niveau), achtergrondkenmerken van de leerlingenpopulatie (bv. het aantal GOK- en/of SES-leerlingen per indicator, het aantal leerlingen met leerachterstand), kenmerken van het schoolteam (bv. gemiddelde anciënniteit, aantal leden per personeelscategorie) en instellingskenmerken (bv. onderwijsnet, geografische ligging). Deze gegevens op instellingsniveau maken het mogelijk om de eventuele invloed van schoolfactoren op de retentie van leraren na te gaan. Appendix Tabel 2 biedt een overzicht van de verschillende variabelen die werden meegenomen in onze analyses.

Persoonlijke kenmerken zijn constant doorheen de tijd. Opdracht- en instellingskenmerken zijn daarentegen variabel: een leraar kan doorheen zijn loopbaan verschillende opdrachten in verschillende scholen opnemen. Dit resulteert in een vrij complexe datastructuur, daar elke opdracht een aparte observatie is en opdrachten elkaar niet noodzakelijk periodiek opvolgen (bv. een opdracht per maand). Om de datastructuur haalbaar te maken voor data-analyses werd deze geaggregeerd op jaarniveau. Opdrachtkenmerken werden per jaar opgeteld of het gemiddelde werd genomen (bv. het aantal opdrachten in een schooljaar, de gemiddelde duurtijd ervan). De meeste zijn uitgedrukt in termen van het aandeel van die opdracht in verhouding tot de totale werkvolume van alle opdrachten samen (in termen van VTE). Bijvoorbeeld, iemand die voor 0,8 VTE aan opdrachten heeft als leraar en voor 0,4 VTE van die opdrachten vastbenoemd wordt aangeduid als voor de helft van hun opdracht (0,5) vastbenoemd. Instellingskenmerken van de instelling waarin de leraar het grootste volume (in VTE) werkte, werden geselecteerd op jaarbasis. Van elke startende leraar hebben we bijgevolg maximaal 15 observaties. De retentieanalyses beperkten we evenwel tot de eerste 10 dienstjaren. Deze aanpak heeft twee beperkingen. Ten eerste, negeren we mogelijke variantie wanneer een leraar in meerdere scholen werkt gedurende een schooljaar (Tierens et al., 2021). Ten tweede bevat de gebruikte databank enkel informatie over het instellingsnummer, maar het is een gangbare praktijk in Vlaanderen dat scholen zich artificieel opsplitsen in verschillende instellingen om betere financierings- en/of omkaderingsmodaliteiten te bekomen (De Witte et al., 2017). Dit heeft zowel voor- als nadelen. Aan de ene kant geeft dit een meer gericht beeld van de leerlingen waaraan de persoon lesgeeft. Aan de andere kant wordt de invloed van de leerlingen en het personeel in de andere instellingsnummers in de facto dezelfde school niet rechtstreeks in rekening gebracht.

De voorspellende continue variabelen worden gestandaardiseerd wanneer geacht wordt dat dit de interpretatie van de resultaten vergemakkelijkt. Bijvoorbeeld, de associatie tussen de gemiddelde duurtijd van de opdracht en de retentiekans kan uitgedrukt worden in aantal dagen, zodat bv. een toename van 1 dag in de gemiddelde duurtijd geassocieerd is met een zekere toename in de retentiekans. De relevantie van dit resultaat hangt echter af van hoeveel de gemiddelde duurtijd doorgaans varieert tussen leraren. Daarom is het te verkiezen om te spreken van hoe één standaardafwijking, wat een maatstaf is van de variatie in de variabele, geassocieerd is met een zekere toename in de retentiekans.

---

<sup>15</sup> Wanneer we in het vervolg van dit rapport verwijzen naar 'instellingskenmerken' betreft dit kenmerken op niveau van een instellingsnummer. Let wel, het instellingsnummer van een school komt niet noodzakelijk overeenkomt met een reële school, onder andere door artificiële opsplitsing van scholen in meerdere instellingsnummers (De Witte et al., 2017).

## 4.2 Data Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ)

Om de arbeidsmarktkenmerken van leraren voor en na de instroom in en de uitstroom uit het onderwijs te analyseren, maken we gebruik van gegevens van de KSZ. Meer specifiek geven de gegevens inzicht in de ‘bestemming’ van afgestudeerden die wel of niet in onderwijs terecht komen en in de ‘bestemming’ van leraren die het onderwijs vervroegd verlaten (o.a. de nieuwe sector en een aantal kenmerken van hun nieuw job (bv. loonklasse en of ze een of meerdere jobs hebben (als werknemer of zelfstandige)). Meer specifiek werd informatie die vervat is in 3 variabelen die verkregen werden van KSZ gebruikt in dit rapport: (1) de nomenclatuur van de socio-economische positie; (2) de NACE-code en (3) het dagloon (zie Tabel 3 voor een overzicht).

Concreet vroegen we de data op in zelf samengestelde klassen. Per klasse geeft het Departement Onderwijs en Vorming de rijksregisternummers van de personen die tot deze klasse behoren door aan KSZ, waarna KSZ ons de geaggregeerde gegevens (aantallen of percentage individuen met een bepaald kenmerk op niveau van deze klassen) bezorgt voor het aangegeven referentiekwartaal. De klassen worden o.a. gedefinieerd volgens onderwijsniveau waarvoor de leraar het diploma behaald heeft (bachelor kleuter, bachelor lager, bachelor secundair of master), geslacht, leeftijdsklasse, referentiejaar (van bv. instroom of uitstroom) en voor en de uitstromers bijkomend ook het aantal jaren dat de leraar in het lerarenberoep bleef.<sup>16</sup> Naast de aantallen of percentages per klasse deelt de KSZ ook mee op welk jaar en kwartaal de gegevens betrekking hebben. Voor de afgestudeerden met een diploma van een lerarenopleiding is dit het vierde kwartaal van het jaar na het kalenderjaar van uitstroom uit het hoger onderwijs; voor de uitstromers uit het onderwijs hebben de nomenclatuur van de socio-economische positie en de NACE-code betrekking op het vierde kwartaal van het van het jaar na het kalenderjaar van uitstroom. De dagloongegegevens van de uitstromers hebben betrekking op twee verschillende kwartalen: het eerste kwartaal van het kalenderjaar van uitstroom en het eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar.<sup>17</sup> Tabel 3 geeft de beschrijving van de concrete KSZ-gegevens die gebruikt werden in dit rapport.

---

<sup>16</sup> Sommige klassen met weinig observaties werden gegroepeerd (bv. door het samennemen van leeftijdsklassen, of (bv. bij afgestudeerden met een diploma bachelor kleuteronderwijs of bachelor lager onderwijs) door geen onderscheid te maken volgens geslacht).

<sup>17</sup> Om mogelijke vertekeningen te vermijden werden leraren die in hun eerste werkjaar gestopt zijn vóór 31 maart uitgesloten. Ook leraren die stoppen boven de leeftijd van 60 jaar werden niet opgenomen. Van de overige uitstromers worden dan dagloongegegevens opgevraagd uit het eerste kwartaal van het kalenderjaar van uitstroom (en dus nog tewerkgesteld in onderwijs) en uit het eerste kwartaal van het volgende jaar (en dus niet meer tewerkgesteld in onderwijs).

Tabel 3. Gebruikte variabelen verkregen via KSZ

<b>Afkorting</b>	<b>Naam</b>	<b>Definitie/Omschrijving</b>	<b>Instelling</b>	<b>Bron</b>	<b>Gevraagde gegevens, meetniveau</b>
Nomenc	Nomenclatuur van socio-economische positie	Arbeidsmarktpositie van het individu op de laatste dag van het kwartaal	Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid	DWH_BCSS_NomenclatureVarDer	Percentage individuen in de verschillende categorieën van Nomenc
Codnac	NACE-code	Voornaamste activiteitssector van de werkgever volgens de Nace-Bel-nomenclatuur (5 cijfers)	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid	DWH_ONSS_UniStatbaseDMFA	Percentage individuen in de verschillende categorieën van Codnac
Saljrs	Dagloon	Het gemiddeld dagloon van werknemers	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid	DWH_ONSS_UniStatbaseDMFA	Aantal individuen per dagloonklasse (in schijven van 20 euro)

In lijn met de Dynam-analyses uit Deel 1 van het rapport (De Witte et al., 2024), biedt het werken met KSZ-gegevens diverse voordelen. Allereerst worden de gegevens (bijvoorbeeld brutoloon) door KSZ op een gestandaardiseerde manier verzameld en bijgehouden, wat zorgt voor consistentie in de data die het mogelijk maakt om longitudinale analyses uit te voeren. Ten tweede laten de KSZ gegevens toe om een uniek inzicht te krijgen in een breed spectrum aan arbeidsmarktgerelateerde informatie, waaronder werkstatus, sector en loonklasse. Gelijkaardig krijgen we via de gedetailleerde classificatie en segmentatie inzicht in de oude en nieuwe arbeidsmarktpositie van specifieke groepen (bijvoorbeeld volgens diploma lerarenopleiding, geslacht, leeftijdsklasse). Deze segmentatie maakt het mogelijk om specifieke trends en patronen te identificeren die uniek zijn voor verschillende subgroepen binnen de populatie van leraren. Het gebruik van rijksregisternummers als unieke identificatie in de KSZ gegevens zorgt voor een nauwkeurige en betrouwbare koppeling van gegevens. Dit vermindert de kans op fouten zoals dubbeltellingen en verhoogt de nauwkeurigheid van onze analyses. Bovendien maakt deze unieke identificatie het mogelijk om de arbeidsmarktpositie van homogene groepen van leraren overheen de tijd te vergelijken.

Hoewel we via KSZ een goed beeld krijgen over de arbeidsmarktpositie en -kenmerken van in- en uitstromers, zijn er evenwel ook enkele beperkingen aan de KSZ-gegevens. Zo heeft KSZ voor het brutoloon geen informatie over de extralegale voordelen van een individu. Daardoor is er geen zicht op bijvoorbeeld een bedrijfswagen, bijdragen in de tweede pijler van pensioenen, maaltijdcheques, ecocheques, fietsvergoeding, etc. Bovendien werden dagloongegevens berekend op basis van RSZ-gegevens. Hierbij wordt enkel rekening gehouden met loon als werknemer, niet als zelfstandige. Onze analyses met betrekking tot de nomenclatuur van de socio-economische positie tonen evenwel dat het aandeel afgestudeerden dat niet doorstroomt en zelfstandig in hoofdberoep (6,2%) of helper in hoofdberoep (0,1%) een relatief klein aandeel van de totale groep niet-doorstromers vormt (zie Appendix tabel 15). Hoewel we het loon als zelfstandige niet observeren bieden de dagloongegevens voor werknemers bijgevolg een betrouwbaar beeld. Analoog zien we bij uitstromende leerkrachten dat het aandeel zelfstandigen in hoofdberoep (6,2%) en helpers in hoofdberoep (0,2%) een eerder klein aandeel is (zie Appendix tabel 18). Voorts dient opgemerkt te worden dat de KSZ data betrekking hebben op kwartalen. Omdat geen individuele data opgevraagd wordt aan de KSZ, maar informatie op het niveau van geaggregeerde klassen van individuen, en elke klasse dient te bestaan uit een betekenisvol aantal individuen, dienen instroom- en uitstroommomenten ook gegroepeerd worden in kalenderjaren. Hierdoor is het niet meer mogelijk om exacte instroom- of uitstroommomenten te hechten aan de KSZ data. Daarnaast bevat de KSZ-gegevensbank geen gedetailleerde informatie over de aard van de functie of de specifieke taken en verantwoordelijkheden die een individu uitvoert binnen een bepaalde sector. Dit betekent dat, hoewel we weten in welke sector iemand werkt, en hoewel we ook groepen die bestaan uit hetzelfde individu vergelijken overheen de tijd, we geen inzicht hebben in de exacte functie-inhoud.

### 4.3 Data analyse - Evolutie en profielkenmerken

De data-analyse rond evolutie en profielkenmerken is op basis van de gegevens van het Vlaams Departement Onderwijs en Vorming.

### 4.3.1 Beschrijvende analyses

Om de subpopulatie zij-instromers te vergelijken met de subpopulatie niet-zij-instromers werden verhoudingen berekend in verschillende categorieën (bv. aandeel mannelijke en vrouwelijke zij-instromers en niet-zij-instromers) en werden gemiddeldes berekend (bv. gemiddelde leeftijd van zij-instromers en niet-zij-instromers). Daarnaast werd een lineair regressiemodel opgesteld met als afhankelijke variabele de status van een startende leraar (zij-instromer of niet-zij-instromer) en als voorspellende variabelen de achtergrondkenmerken geslacht, nationaliteit, het recht op een studietoelage, of de lerarenopleiding de eerste keuze was, het onderwijsniveau van de eerste lerarenopleiding, het studierendement gedurende de eerste lerarenopleiding en de studieduur in het hoger onderwijs (Gomila, 2021; Hellevik, 2009).<sup>18</sup> Deze multivariate analyse zorgt ervoor dat we het verband tussen achtergrondkenmerken en de status van een startende leraar zien, uitgezuiverd voor andere opgenomen kenmerken. Omdat bij bepaalde achtergrondkenmerken veel data ontbreken (bv. opleidingsniveau van de moeder, thuistaal, studierendement in het hoger onderwijs), nemen we deze variabelen niet op in de regressieanalyse. Door een hoge multicollineariteit tussen variabelen werden het type instelling van de eerste lerarenopleiding (namelijk hogeschool, universiteit, CVO) en de leeftijd bij het afstuderen van de lerarenopleiding eveneens uit de analyses gelaten.

### 4.3.2 Prevalentie van zij-instromers

Onderzoeksvraag 1: Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma starten als leraar in het Vlaams onderwijs? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?

Om de eerste onderzoeksvraag te beantwoorden voeren we beschrijvende analyses uit. Daarbij bekijken we ten eerste het aandeel zij-instromers en brengen de evolutie daarvan gedurende de afgelopen tien jaar in kaart (voor de referentiejaar 2012-2021). Om te achterhalen hoe deze verhouding wijzigt doorheen de referentieperiode en of die wijzigingen significant zijn, stellen we een lineair regressiemodel op met als afhankelijke binaire variabele de status van een startende leraar (zij-instromer of niet-zij-instromer) en als predictor het referentiejaar van instroom (gecentreerd rond 2012) (Gomila, 2021; Hellevik, 2009).<sup>19</sup>

Ten tweede splitsen we de groep zij-instromers en niet-zij-instromers uit naargelang de kenmerken geslacht en het recht op een studietoelage en bekijken we opnieuw de verhouding en de eventuele evoluties van de verhoudingen. Wat betreft leeftijd op het moment van instromen voeren we soortgelijke analyses uit maar uitsluitend bij zij-instromers omdat leraren ouder dan 30 jaar op het moment van instromen per definitie zij-instromer zijn. Vervolgens beschouwen we

---

<sup>18</sup> Hoewel logistische regressie standaard is bij binaire variabelen, kiezen we voor lineaire regressie vanwege eenvoudiger interpretatie en rapportage. De strikte aannames van logistische regressie over heteroskedasticiteit en normaliteit zijn vaak problematisch. Simulaties tonen aan dat OLS vergelijkbare resultaten geeft bij geldige aannames, zonder de extra complexiteit van logistische regressie.

<sup>19</sup> Hoewel de afhankelijke variabele binair is (iemand is een zij-instromer of niet), valt een lineair regressiemodel te verkiezen boven een logistisch regressiemodel.



de verhouding zij-instromers tegenover niet-zij-instromers uitgesplitst naargelang het onderwijsniveau van de eerste lerarenopleiding. Specifiek voor leraren die een lerarendiploma secundair onderwijs (lager of hoger) behaalden, bekeken we per onderwijsdomein het aandeel zij-instromers en het aandeel niet-zij-instromers dat ervoor koos en de eventuele evoluties doorheen de tijd. Dit gebeurt via lineaire regressieanalyses (Gomila, 2021; Hellevik, 2009). Ten slotte nemen we ook de gevolgde onderwijsvorm in het secundair onderwijs in beschouwing bij zij-instromer en niet-zij-instromers, via multinomial logit modellen. Telkens is het referentiejaar van instroom (gecentreerd rond 2012) een tweede predictor in het regressiemodel.

### 4.3.3 Retentie van zij-instromers

Onderzoeksvraag 2: Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma verlaten het Vlaams onderwijs binnen tien jaar na aanvang van hun werkzaamheden als leraar? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?

Conform het eerste deelrapport (De Witte et al., 2024) beschouwen we een leraar die het beroep verlaat als een persoon die gedurende een heel schooljaar geen opdracht heeft als onderwijzend of bestuurspersoneel. Zowel opdrachten binnen als buiten het leerplichtonderwijs (bv. deeltijds kunstonderwijs of basiseducatie) worden mee in beschouwing genomen. Bijkomstig hebben we iedereen die vermoedelijk gestopt is om met pensioen te gaan<sup>20</sup> uit de dataset verwijderd voor alle retentie-analyses ( $n = 63$ ).<sup>21</sup> Dit zijn leraren die op het moment van uitstromen de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt of overschreden. Dit deden we omdat alle personen die binnen de eerste tien jaar van hun onderwijsloopbaan het beroep zouden verlaten omwille van pensionering enkel kunnen behoren tot de groep zij-instromers, wat mogelijks vertekeningen zou opleveren wanneer we zij-instromer vergelijken met niet-zij-instromers.

Om de tweede onderzoeksvraag te beantwoorden voeren we univariate analyses uit. Enerzijds gebruiken we non-parametrische Kaplan-Meier schattingen om inzicht te krijgen in de retentiegraad van zij-instromers en niet-zij-instromers (voor een beschrijving van het analysemodel, zie eerste deelrapportage). Hierbij volgden we leraren gestart in de schooljaren 2007 tot en met 2021 overheen de eerste tien jaar van hun onderwijsloopbaan om te bepalen of en wanneer een gebeurtenis (hier: uitstroom uit het lerarenberoep) plaatsvindt en of daarin een verschil bestaat tussen groepen, naargelang een bepaald kenmerk. De totale overlevingskans op een punt in de tijd geeft het aandeel van een groep weer dat wordt verwacht te 'overleven' (hier: in het lerarenberoep te blijven) (Dudley et al., 2016). Dit valt dus te interpreteren als de retentiegraad van leraren. Belangrijk hierbij is dat we leraren enkel volgen totdat ze het lerarenberoep verlaten. Herintrede nemen we niet in beschouwing. Log-rank testen geven aan of

---

<sup>20</sup> Het betreft hier leraren die 'vermoedelijk' met pensioen gaan omdat we in de administratieve data niet kunnen observeren waarom iemand het lerarenberoep verlaat.

<sup>21</sup> Het aantal ligt hier zeer laag door de manier waarop de dataset is opgebouwd: we bestuderen startende leraren tijdens maximaal de eerste 15 jaar van hun onderwijsloopbaan, dus het is weinig waarschijnlijk dat velen reeds de pensioenleeftijd bereiken.

groepen al dan niet significant van elkaar verschillen (Schober & Vetter, 2021). In dit rapport schatten we algemene Kaplan-Meier survival, uitgesplitst voor al dan niet zij-instromers. Daarnaast stellen we specifiek per onderwijsniveau waarvoor de leraar het eerste lerarendiploma behaalde (kleuter, lager, lager secundair of hoger secundair) Kaplan-Meier survival schattingen op, waarbij we de retentiegraad van zij-instromers vergelijken met die van niet-zij-instromers. Ook bestuderen we via Kaplan-Meier survival schattingen de retentiegraad van zij-instromers en niet-zij-instromers naargelang hun geslacht, de onderwijsvorm die ze in het secundair onderwijs volgden en specifiek voor zij-instromers de leeftijd op het moment van instromen.

Daarnaast brengen we de evolutie van de retentiegraad van zij-instromers en niet-zij-instromers en van betekenisvolle groepen van leraren (uitgesplitst voor zij-instromers en niet-zij-instromers) in kaart door de retentiegraad van subgroepen leraren na één en drie jaar te berekenen. Daartoe nemen we referentiejaar 2009 t.e.m. 2018 in plaats van 2012 t.e.m. 2021 zoals bij de instroomanalyses. We doen dit omdat de cohorte 2018 de laatste cohorte is die we meer dan drie jaar na de instroom in het lerarenberoep konden volgen met onze dataset.<sup>22</sup> Dit stelt ons in staat om de proportie niet-zij-instromers en zij-instromers die nog actief zijn in het lerarenberoep te berekenen en te bestuderen of deze wijzigt afhankelijk van jaar van instroom in het beroep. Om de evolutie in retentiegraad te bestuderen bij zowel niet-zij-instromers als zij-instromers, stelden we een lineair regressiemodel op met als afhankelijke variabele de indicator die aanduidt of de leraar het onderwijs al dan niet verlaten heeft en als onafhankelijke variabele de status (niet-zij-instromer of zij-instromer) en het referentiejaar van instroom (Gomila, 2021; Hellevik, 2009). Daarnaast splitsen we de subpopulaties zij-instromers en niet-zij-instromers uit volgens enkele mogelijks relevante kenmerken. Om de evoluties te observeren en significante verschillen te identificeren, stellen we opnieuw lineaire regressiemodellen op (Gomila, 2021; Hellevik, 2009).

#### 4.3.4 Profielkenmerken zij-instromers

Onderzoeksvraag 3: Wat zijn de profielkenmerken van zij-instromers met een lerarendiploma die wel of niet werkzaam blijven als leraar in het Vlaams onderwijs? Welke factoren kunnen verklaren of zij-instromers al dan niet uitstromen uit het beroep?

Om de derde onderzoeksvraag te beantwoorden kijken we naar welke beschikbare persoons-, opdracht- en instellingskenmerken voorspellen of een zij-instromer het lerarenberoep zal verlaten. Hierbij voeren we multivariate regressieanalyses uit, waarbij we controleren voor de invloed van andere voorspellende variabelen. In dit deelrapport schatten we dit via panel data-analyses met fixed effects.

In essentie volgen we daarbij hetzelfde stramien als in secties 3.3. (De rol van opdracht- en persoonskenmerken) en 3.4. (De rol van instellingskenmerken) van DEEL 3 van het eerste rapport

---

<sup>22</sup> Om te kunnen bepalen of iemand stopt na drie jaar voor een periode van tenminste een jaar, moeten we deze persoon ook tijdens het vierde opeenvolgende jaar na instromen kunnen volgen.

(De Witte et al., 2024) om onze analyses daar zo nauw als mogelijk bij aan te laten sluiten. Het voornaamste verschil ten opzichte van het eerste rapport is dat we hierbij aparte regressiemodellen opstellen en rapporteren voor niet-zij-instromers en zij-instromers. Deze modellen geven ons inzicht in welke predictoren al dan niet een rol spelen bij zij-instromers en de eventuele verschillen daarbij met niet-zij-instromers. Het is perfect aannemelijk dat bijvoorbeeld geslacht, het volume in VTE of het aantal leerlingen met een problematische afwezigheid een verschillende impact heeft op de retentie bij niet-zij-instromers dan bij zij-instromers. Daarnaast wordt ook hetzelfde model berekend voor de volledige groep leraren (niet-zij-instromers en zij-instromers samen), waarbij de status (niet-zij-instromers of zij-instromers) wordt opgenomen als predictor. Dit leert ons of de retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromers verschilt, gecontroleerd voor alle andere relevante predictoren zoals opdracht- en instellingskenmerken.

De panel data analyses die het effect nagaan van opdrachtkenmerken op de retentiekans gebruiken opnieuw dienstjaar en school fixed effects om te controleren voor ongeobserveerde verschillen die eigen zijn aan een bepaald dienstjaar of school. Voor de analyses van het effect van instellingskenmerken laten we opnieuw de school fixed effects vallen.<sup>23</sup> We controleren hierbij wel voor opdracht- en persoonskenmerken, om zo zuiver mogelijk het effect van instellingskenmerken te schatten. Leraren die 60 jaar of ouder zijn bij uitstromen worden niet meegerekend als 'uitstromers' mits dit verklaard zou kunnen worden door het behalen van de pensioenleeftijd. Dit betreft echter een zeer kleine groep (minder dan 1%).

#### 4.4 Data analyse – arbeidsmarktkenmerken op basis van KSZ data

De data analyse van arbeidsmarktkenmerken gebeurt op basis van de gegevens van de KSZ. We analyseren de (evolutie van) volgende indicatoren: (1) bruto dagloon (exclusief extralegale voordelen) van werknemers; (2) nomenclatuur van de socio-economische positie en (3) voornaamste activiteitssector. Elk van deze indicatoren wordt geanalyseerd voor verschillende doelgroepen, met name (1) afgestudeerden die het diploma van een lerarenopleiding behaald hebben die al dan niet doorstromen naar een job in onderwijs en (2) startende leraren die uitgestroomd zijn uit het onderwijs.

De analyses in dit tweede deelrapport zijn verwant met de eerdere Dynam-analyses uit Deel 1 van het rapport (De Witte et al., 2024). De Dynam-cijfers bevatten gegevens over de werknemersdynamieken voor alle loontrekkende werknemers in België en daarmee werden analyses uitgevoerd om brede werknemersdynamieken en intersectorale verschuivingen (volgens de Nace-Bel nomenclatuur) in kaart te brengen. Dit heeft betrekking op in- en uitstroom ratio's en beroepsactiviteit. De onderwijssector is daarbinnen breed en omvat zes groepen: kleuteronderwijs, lager onderwijs, secundair onderwijs, hoger onderwijs en post-secundair niet-

---

<sup>23</sup> Coëfficiënten van schoolkenmerken kunnen omwille van perfecte multicollineariteit immers niet meer geschat worden wanneer school fixed effects opgenomen worden.

hoger onderwijs, overig onderwijs en onderwijsondersteunende activiteiten.<sup>24</sup> Dat is breder dan wat we in dit tweede deelrapport beschouwen als doorstroom en retentie. Onze focus ligt in het tweede deelrapport op opdrachten als onderwijzend of bestuurspersoneel binnen het kleuter-, lager, secundair en deeltijds beroepssecundair onderwijs, alsook het volwassenenonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, hogescholenonderwijs en de basiseducatie. Het is mogelijk dat iemand die volgens onze definitie bv. niet langer werkzaam is in het lerarenberoep, wel werkzaam is in de bredere onderwijssector. De analyses met KSZ-data in Deel 2 van het onderzoeksrapport zijn specifiek toegespitst op de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van een lerarenopleiding die al dan niet doorstromen naar het lerarenberoep, van leraren na hun uitstroom en op deze van zij-instromers voor hun instroom en na hun uitstroom. De doelstelling is daarbij om meer inzicht te krijgen in hun loon, de socio-economische positie, en de sector van tewerkstelling.

#### 4.4.1 Loonkenmerken: bruto dagloon

Deze eerste data-analyse met KSZ-gegevens richt zich op het verschil in bruto dagloon tussen afgestudeerden aan een lerarenopleiding die al dan niet doorstromen naar een job in onderwijs. Er dient opgemerkt te worden dat KSZ niet beschikt over gegevens met extralegale voordelen, waardoor deze hier buiten beschouwing gelaten worden. Voor deze analyse bekijken we dagloongegevens van werknemers (exclusief zelfstandigen) van het vierde kwartaal van het jaar na het kalenderjaar van uitstroom uit het hoger onderwijs. We vergelijken eerst descriptief het dagloon van mensen die ingestroomd zijn in onderwijs met het dagloon van mensen die niet zijn ingestroomd in onderwijs. Vervolgens voegen we in een multivariabele regressie kenmerken (leeftijdsklasse, niveau diploma lerarenopleiding, geslacht en afstudeerjaar) toe die mogelijk mee het verschil in dagloon kunnen verklaren. Op die manier corrigeren we voor deze geobserveerde factoren.

Daarna vergelijken we voor startende leraren die uitgestroomd zijn het dagloon voor twee kwartalen: het eerste kwartaal van het kalenderjaar van uitstroom en het eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar. Dit gebeurt eerst descriptief en in tweede instantie schatten we een regressiemodel waarbij we het verschil proberen verklaren aan de hand van leeftijdsklasse, niveau diploma lerarenopleiding, geslacht, uitstroomjaar en een indicator die capteert hoe lang men in onderwijs tewerkgesteld is gebleven (minder dan een jaar; een of twee jaar; drie jaar of meer).

#### 4.4.2 Nomenclatuur van de socio-economische positie

Vervolgens bestuderen we de nomenclatuur van socio-economische posities. Dat is de arbeidsmarktpositie van het individu op de laatste dag van een gegeven kwartaal (bv. werkend in

---

<sup>24</sup> Overig onderwijs omvat o.a. sport- en recreatieonderwijs, cultureel onderwijs, autorijscholen, en vlieg- en vaaronderricht. Onderwijsondersteunende activiteiten omvatten activiteiten van Centra voor Leerlingbegeleiding (CLB) en overige onderwijsondersteunende dienstverlening.

één job, werkend in meerdere jobs, zelfstandige in bijberoep). Deze indeling hebben we gereduceerd tot twintig categorieën, weergegeven in Tabel 4. Daarnaast is er de categorie ‘andere’ voor personen die niet binnen deze socio-economische posities vallen. Tot deze groep behoren onder andere personen die studeren, werklozen en personen die in België werken voor een organisatie/onderneming die niet bijdrageplichtig is aan de Belgische sociale zekerheidspersonen die studeren en werklozen, maar we kunnen dit niet exact achterhalen (KSZ, n.d.). Om de analyses overzichtelijk en relevant te houden, leggen we ons toe op de grootste vijf of zes categorieën. Tabellen met een volledig overzicht werden telkens bijgevoegd in de appendix van dit rapport. De analyses op deze indicator worden apart uitgevoerd voor de twee doelgroepen. Voor de eerste doelgroep (d.i., afgestudeerden die het diploma van een lerarenopleiding behaald hebben die al dan niet doorstromen naar een job in onderwijs) gaan we na of er een verschil is in arbeidsmarktpositie tussen afgestudeerden die wel en afgestudeerden die niet zijn ingestroomd in onderwijs. Daarnaast focussen we specifiek op afgestudeerden die niet zijn doorgestroomd. Ten tweede gaan we in op de socio-economische positie van uitgestroomde leraren. Telkens analyseren we eerst de verdeling van de hele groep en splitsen we dat vervolgens uit op basis van één achtergrondkenmerk (i.e., onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma, leeftijd, geslacht en/of de duurtijd van de onderwijsloopbaan). Dit zijn beschrijvende analyses door middel van kruistabellen.

*Tabel 4. Overzicht van de gereduceerde nomenclatuur van socio-economische positie met bijhorende codes, waarbij enkel nog geldende codes werden weerhouden.*

(111) Werkend in één job in loondienst	(31) Volledige loopbaanonderbreking / volledig tijdskrediet
(112) Werkend in meerdere jobs in loondienst	(32) Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende
(121) Werkend als zelfstandige in hoofdberoep	(33) Recht op maatschappelijke integratie / maatschappelijke hulp (codes 331 en 332)
(122) Werkend als zelfstandige in bijberoep	(34) Pensioentrekking zonder werk
(123) werkend als zelfstandige na pensioen(leeftijd)	(351) Volledig in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag
(131) Werkend als helper in hoofdberoep	(352) Terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen
(132) Werkend als helper in bijberoep	(36) Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag
(133) Werkend als helper na pensioen(leeftijd)	(37) Arbeidsongeschiktheid (codes 371, 372, 373, en 374)
(14) Werkend in loondienst en als zelfstandige/helper (codes 141; 142; en 143)	(38) Persoon met een tegemoetkoming aan personen met een handicap
(20) Werkzoekend (codes 21, 22, 23, en 24)	(4) Andere

#### 4.4.3 Voornaamste activiteitssector (Nace-Bel)

Deze derde analyse met KSZ-gegevens richt zich op de voornaamste activiteitssector van de werkgever volgens de Nace-Bel-nomenclatuur. De gedetailleerde Nace-Bel 5 klassen worden eerst gereduceerd tot 21 sectoren en een restcategorie ‘andere’ (zie ook De Witte, et al., 2024). Daaruit worden vervolgens de grootste 8 sectoren van tewerkstelling besproken. Tabel 5 biedt hiervan een overzicht. We creëerden de categorie ‘andere’ voor personen die niet binnen deze sectoren vallen. Dit kan verschillende redenen hebben, waaronder werkloosheid,

huisvader/huismoeder zijn, studeren of vrijwilligerswerk uitvoeren. Net zoals bij de nomenclatuur van socio-economische posities kunnen we dit evenwel niet exact achterhalen. We herhalen dat de onderwijssector volgens de Nace-Bel-indeling die de KSZ hanteert breder is dan wat wij beschouwen als doorstroom. Daardoor is het dus mogelijk dat iemand die volgens onze definitie niet werkzaam is in het lerarenberoep, wel werkzaam is in de bredere onderwijssector. Opnieuw gaan we eerst in op de voornaamste activiteitssectoren van afgestudeerden aan een lerarenopleiding die al dan niet doorstromen naar het lerarenberoep en in tweede instantie op de sectoren waarin uitstromende leraren voornamelijk terecht komen.

*Tabel 5. Overzicht van arbeidsmarktsectoren volgens de Nace-Bel-indeling, aangevuld met 'Andere'.*

(A) Landbouw, bosbouw en visserij	(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed
(B) Winning van delfstoffen	(M) Vrije beroepen; wetenschappelijke en technische activiteiten
(C) Industrie	(N) Administratieve en ondersteunende diensten
(D) Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	(O) Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen
(E) Distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering	(P) Onderwijs
(F) Bouwnijverheid	(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	(R) Kunst, amusement en recreatie
(H) Vervoer en opslag	(S) Overige diensten
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	(T) Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik
(J) Informatie en communicatie	(U) Extraterritoriale organisaties en lichamen
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	Andere

## 5 Bevindingen

Het empirische luik bestaat uit vier delen: een beschrijvende vergelijking tussen zij-instromers en niet-zij-instromers op basis van persoonlijke kenmerken, de instroom van zij-instromers, de retentie van zij-instromers en de arbeidssituatie van instromende en uitstromende leraren. Herinner dat we in deze analyse telkens afstudeerden van lerarenopleidingen als uitgangspunt nemen in de operationalisering van zij-instroom en niet-zij-instroom.

### 5.1 Beschrijvende vergelijking tussen zij-instromers en niet-zij-instromers

#### Univariate vergelijkingen

We beginnen deze sectie met enkele univariate vergelijkingen tussen zij-instromers met een diploma lerarenopleiding en niet-zij-instromers (eveneens met een diploma lerarenopleiding), waarbij we telkens één persoonskenmerk in beschouwing nemen. In de volledige dataset observeren we volgens onze operationalisering van zij-instroom 13.178 (19,8%) zij-instromers en 53.291 (80,2%) niet-zij-instromers op een totaal van 66.469 leraren. Tabel 5 (categorische variabelen), Tabel 7 (categorische variabelen, studiedomeinen secundair onderwijs) en Tabel 8 (continue variabelen) bieden een zicht op de achtergrondkenmerken van de groep leraren die onze dataset bevat, uitgesplitst naargelang de status als al dan niet zij-instromer. Deze beschrijvende statistiek toont dat niet-zij-instromers en zij-instromers als groep van elkaar verschillen. Bij het opleidingsniveau van de moeder observeren we geen verschil tussen niet-zij-instromers en zij-instromers. Zo zijn niet-zij-instromers veel vaker vrouwen dan zij-instromers (76,8% tegenover 68,7%). Zij-instromers ontvingen iets vaker een studietoelage in het hoger onderwijs (1,5 procentpunt verschil), spreken iets vaker een andere thuistaal (0,8 procentpunt verschil), hebben vaker een niet-Belgische nationaliteit (2,5 procentpunt verschil) en liepen vaker schoolse achterstand op in het secundair onderwijs (5,6 procentpunt verschil). Wat betreft de onderwijsvorm in het secundair onderwijs is er geen verschil in het aandeel dat ASO volgde, maar niet-zij-instromers volgden vaker TSO (6,4 procentpunt verschil) en minder vaak BSO en KSO (respectievelijk 4,1 en 2,5 procentpunten verschil).

Op basis van de beschrijvende statistiek stellen we vast dat zij-instromers met een diploma lerarenopleiding vaker een succesvol hoger onderwijsparcours vóór de lerarenopleiding liepen dan niet-zij-instromers: waar 35,7% van de zij-instromers een vooropleiding volgde en een diploma behaalde is dat slechts 27,4% bij niet-zij-instromers. Het omgekeerde zien we bij een vooropleiding zonder een behaald diploma: bij 21% van de niet-zij-instromers is dat het geval, tegenover 12,1% van de zij-instromers. Al moet worden aangegeven dat we over het hoger onderwijs pas over data beschikken vanaf 2005 en dat data bij de CVO's doorgaans ontbreken, terwijl zij-instromers net het vaakste daar hun lerarendiploma behaalden. Het is goed mogelijk dat zij-instromers vóór 2005 nog een bijkomende hoger onderwijshistoriek hebben, maar dit observeren we niet (en staat in de data aangegeven als 'geen vooropleiding').

Bij variabelen in verband met de lerarenopleiding zien we in de beschrijvende statistiek verschillen tussen beide groepen leraren: zij-instromers komen veel vaker voor in het hoger secundair onderwijs dan niet-zij-instromers (38,4 procentpunten verschil) en veel minder in de drie andere onderwijsniveaus. Logischerwijs volgden ze daardoor ook minder vaak een bacheloropleiding (33,4 procentpunten verschil) en veel vaker een masteropleiding, SLO of ALO (36,6 procentpunten verschil). Toch liepen zij-instromers voor hun lerarenopleiding niet vaker school aan een universiteit. Het verschil zit voornamelijk in het aandeel zij-instromers dat naar een CVO ging in vergelijking met het aandeel niet-zij-instromers (44,7% tegenover 7,5%). Het is belangrijk om aan te stippen dat de onderwijsbevoegdheden van CVO's om diploma's van gegradueerden uit te reiken (inclusief de toenmalige SLO-opleidingen) sinds 1 september 2019 werd overgedragen aan hogescholen en universiteiten (Decreet van 4 Mei 2018, 2018). Vanaf 2019 stijgt het aandeel zij-instromers sterk aan hogescholen (van 36% in 2017 naar 62% in 2021), en slechts in mindere mate aan universiteiten (van 9% in 2017 tot 15% in 2021). Dit suggereert dat voornamelijk de hogescholen de typische zij-instromer van de CVO's hebben overgenomen na de inkanteling.



Tabel 6. Univariate vergelijking tussen niet-zij-instromers en zij-instromers bij categorische variabelen

	<b>Geen zij-instromer</b> (N = 53.297; 80.2%)	<b>Wel zij-instromer</b> (N = 13.178; 19,8%)	<b>Totaal</b> (N = 66.475; 100%)	<b>P-waarde verschil</b> <b>zij-instromers en</b> <b>niet-zij-instromers</b>
	Perc.	Perc.	Perc. (freq.)	
<b>Geslacht (ref. man)</b>				
Vrouw	76,8%	68,7%	75,2% (49.896)	<0,001
<b>Opleidingsniveau moeder (ref. Geen HO)</b>				
Wel HO	47,6%	48,6%	47,6% (19.164)	0,332
<b>Studietoelage in HO (ref. Geen studietoelage)</b>				
Wel studietoelage	29,8%	31,3%	30,0% (17.829)	0,004
<b>Thuisstaat NL (ref. NL)</b>				
Andere taal	2,4%	3,2%	2,5% (1.002)	0,019
<b>Belgische nationaliteit (ref. Belg)</b>				
Niet-Belg	0,9%	3,4%	1,4% (937)	<0,001
<b>Schoolachterstand in SO (ref. op of voor leeftijd)</b>				
Schoolse achterstand	16,6%	22,2%	17,1% (8.951)	<0,001
<b>Onderwijsvorm in SO</b>				
ASO	53,4%	53,1%	53,4% (29.403)	<0,001
TSO	37,9%	31,5%	37,4% (20.594)	
BSO	4,9%	9,0%	5,2% (2.862)	
KSO	3,9%	6,4%	4,1% (2.240)	
<b>Traject HO voor LO</b>				
Geen vooropleiding	51,6%	52,2%	51,7% (34.331)	<0,001
Vooropleiding zonder diploma	21,0%	12,1%	19,2% (12.783)	
Vooropleiding met diploma	27,4%	35,7%	29,1% (19.316)	
<b>Onderwijsniveau LO1</b>				
Kleuteronderwijs	18,3%	8,6%	16,4% (10.895)	<0,001
Lager onderwijs	26,2%	11,9%	23,3% (15.502)	
Lager SO	32,8%	18,3%	29,9% (19.883)	
Hoger SO	22,8%	61,2%	30,4% (20.195)	
<b>Soort opleiding LO1</b>				
Graduaatsopleiding	0,0%	1,9%	0,4% (269)	<0,001
Bachelor	77,2%	38,8%	69,6% (46.280)	
Master, SLO of AILO	22,7%	59,3%	30,0% (19.926)	
<b>Type instelling LO1</b>				
CVO	7,5%	44,7%	14,9% (9.887)	<0,001
Hogeschool	80,9%	44,2%	73,6% (48.925)	
Universiteit	11,6%	11,1%	11,5% (7.663)	

Noot. HO staat voor hoger onderwijs, LO voor lerarenopleiding, LO1 voor de eerste lerarenopleiding, en SO voor secundair onderwijs.

Specifiek voor de leraren met een diploma secundair onderwijs (N = 29.599) bekeken we bijkomend de studiedomeinen waarvoor ze hebben gekozen tijdens hun eerste lerarenopleiding. Ook hierin verschillen beide groepen van elkaar in de beschrijvende statistiek. Zij-instromers met een lerarendiploma gaan vaker voor 'Andere praktijkvakken' (15,8% tegenover 11,0%) en voor

‘Kunst en creatie’ (13,2% en 10,2%) dan niet-zij-instromers. Al blijft dit aandeel in absolute aantallen vrij beperkt. Zij-instromers kiezen daarentegen minder dan niet-zij-instromers voor STEM (20,9% tegenover 28,6%), ‘Sport & beweging’ (16,9% tegenover 24,4%) en ‘Taal & cultuur’ (27,6% tegenover 30,4%). Voor vakdomeinen ‘Economie & Organisatie’ en ‘Maatschappij’ zijn er geen statistisch significante verschillen waarneembaar.

Tabel 7. Univariate vergelijking tussen niet-zij-instromers en zij-instromers wat betreft het gekozen studiedomein in het secundair onderwijs, uitsluitend voor leraren die een lerarendiploma lager of hoger secundair onderwijs behaalden

	<b>Geen zij-instromer (N = 29.599; 73,9%)</b>	<b>Wel zij-instromer (N = 10.479; 26,1%)</b>	<b>Totaal (N = 40.078; 100%)</b>	<b>P-waarde verschil zij-instromers en niet-zij-instromers</b>
	Perc.	Perc.	Perc. (freq.)	
<b>Economie &amp; Organisatie (ref. nee)</b>	12,0%	11,0%	11,9% (2.323)	0,140
<b>Andere praktijkvakken (ref. nee)</b>	11,0%	15,8%	11,6% (2.261)	<0,001
<b>Kunst &amp; creatie (ref. nee)</b>	10,2%	13,2%	10,6% (2.072)	<0,001
<b>Maatschappij (ref. nee)</b>	27,4%	25,9%	27,2% (5.304)	0,121
<b>STEM (ref. nee)</b>	28,6%	20,9%	27,6% (5.385)	<0,001
<b>Sport &amp; beweging (ref. nee)</b>	24,2%	16,9%	23,3% (4.539)	<0,001
<b>Taal &amp; cultuur (ref. nee)</b>	30,4%	27,6%	30,0% (5.863)	0,005

Noot. Leraren kunnen binnen een lerarenopleiding onderwijsvakken binnen verschillende vakdomeinen volgen. De optelsom van de aandelen is daarom groter dan 100,0%.

Verder tonen de data aan dat zij-instromers met een lerarendiploma (*gem.* = 34,7; *sd* = 8,6) gemiddeld meer dan 11 jaar ouder zijn bij het afstuderen aan de lerarenopleiding dan niet-zij-instromers (*gem.* = 23,3; *sd* = 2,3). Hetzelfde geldt voor het leeftijdsverschil bij instroom in het lerarenberoep. Daarnaast zien we dat zij-instromers gemiddeld iets meer dan een half jaar langer studeerden en een iets hoger studierendement in het hoger onderwijs (zonder de lerarenopleidingen) hadden (gemiddeld 71,3% tegenover 69,8%). Hun studierendement in de lerarenopleidingen was daarentegen gelijk. Ten slotte is het aantal jaren tussen de eerste lerarenopleiding en het eerste dienstjaar iets groter bij niet-zij-instromers dan bij zij-instromers (gemiddeld een tweetal maanden). Opvallend zijn de grote standaardafwijkingen bij zij-instromers op de variabelen ‘Leeftijd bij afstuderen LO1’, ‘Leeftijd bij instroom lerarenberoep’, ‘Duur HO’ en ‘Aantal jaren tussen LO1 en dienstjaar1’. Dit wijst erop dat de groep zij-instromer alvast heel heterogeen is op deze indicatoren.

Tabel 8. Univariate vergelijking tussen niet-zij-instromers en zij-instromers bij continue variabelen

	<b>Geen zij- instromer</b> (N = 53.297; 80.2%)	<b>Wel zij-instromer</b> (N = 13.178; 19,8%)	<b>Totaal</b> (N = 66.475; 100,0%)	<b>P-waarde verschil zij- instromers en niet-zij- instromers</b>
	Gem. (std.dev)	Gem. (std.dev)	Gem. (std.dev)	
<b>Leeftijd bij afstuderen LO1</b>	23,284 (2,345)	34,683 (8,604)	25,529 (6,288)	<0,001
<b>Leeftijd bij instroom lerarenberoep</b>	23,642 (1,722)	34,860 (7,516)	25,822 (5,751)	<0,001
<b>Duur HO</b>	5,646 (2,693)	6,270 (4,565)	4,769 (3,162)	<0,001
<b>Studierendement in HO (exclusief LO)</b>	0,698 (0,334)	0,713 (0,326)	0,701 (0,332)	<0,001
<b>Studierendement in LO1</b>	0,934 (0,092)	0,933 (0,114)	0,933 (0,096)	0,383
<b>Aantal jaren tussen LO1 en dienstjaar1</b>	0,358 (1,589)	0,196 (2,931)	0,326 (1,928)	<0,001

Noot. HO staat voor hoger onderwijs, LO voor lerarenopleiding, LO1 voor de eerste lerarenopleiding, en SO voor secundair onderwijs.

### Multivariate vergelijkingen

De vorige paragrafen toonden verschillen tussen de subpopulaties zij-instromers en niet-zij-instromers aan op basis van persoonskenmerken. Veel van deze kenmerken zijn echter gecorreleerd met elkaar. In wat volgt bespreken we een lineaire regressieanalyse die de associatie tussen persoonlijke kenmerken en de kans dat een instromende leraar zij-instromer is weergeeft. Hierbij werd gecontroleerd voor zoveel mogelijk andere geobserveerde profielkenmerken. Door ontbrekende data en multicollineariteit konden verschillende variabelen echter niet opgenomen worden. De verklarende kracht van het regressiemodel is beperkt ( $R^2 = 0.0551$ ), wat kan wijzen op bijvoorbeeld het ontbreken van belangrijke variabelen, of op een hoge mate van variatie in de afhankelijke variabele. Een lage  $R^2$  hoeft echter niet noodzakelijk een negatieve of vertekenende impact te hebben op de geschatte coëfficiënten, zolang de niet opgenomen variabelen niet correleren met de in het model opgenomen variabelen.

De resultaten worden getoond in Appendix Tabel 3 en gevisualiseerd door Figuur 1. Deze geschatte coëfficiënten kunnen geïnterpreteerd worden als volgt: als iemand aantikt op een bepaalde variabele, bijvoorbeeld 'man', dan is de kans dat die persoon een zij-instromer is 1,55 procentpunten hoger dan iemand die 'vrouw' is, controlerend voor alle andere in het model opgenomen variabelen. Het lijnstuk rond de puntschatting is het betrouwbaarheidsinterval van 95%. Wanneer de puntschatting en het lijnstuk niet overlappen met de verticale nullijn kunnen we met een betrouwbaarheid van 95% zeggen dat het verschil significant is. We bespreken achtereenvolgens alle geschatte coëfficiënten. Alle verschillen zijn statistisch significant, tenzij anders aangegeven.

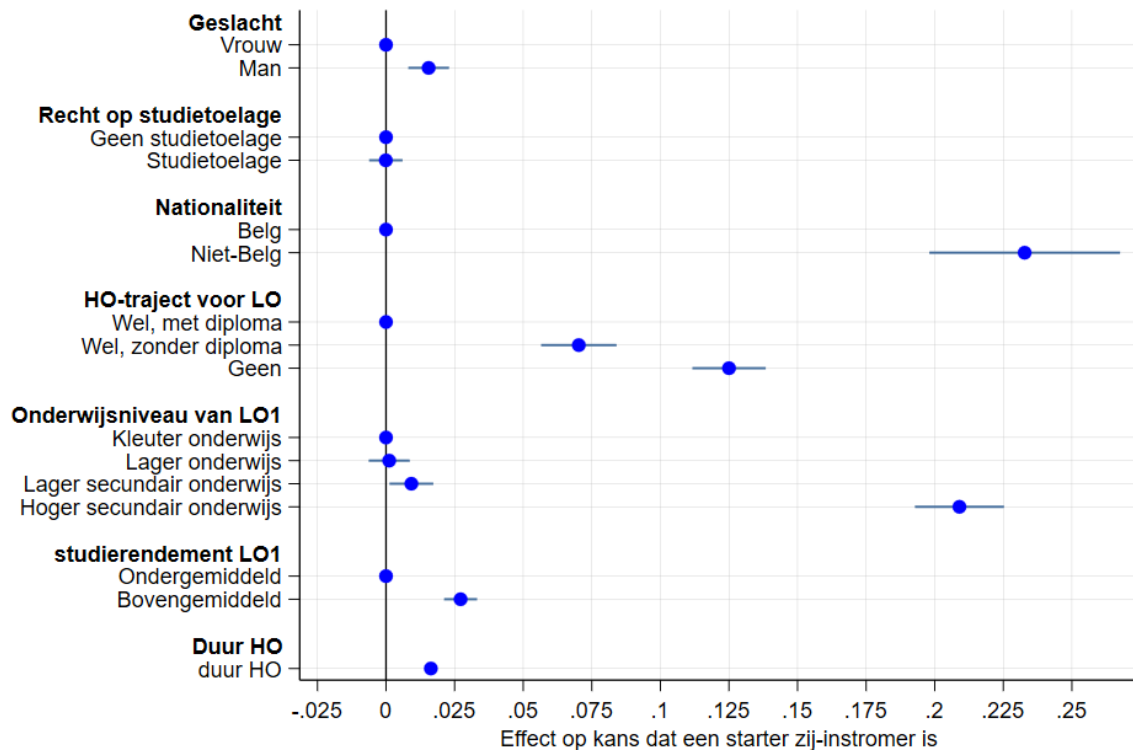
Wat betreft geslacht is de kans dat een leraar een zij-instromer is 1,6 procentpunt hoger wanneer het een man is dan wanneer het een vrouw is. Als een leraar een studietoelage kreeg in het hoger onderwijs, is de kans dat het een zij-instromer is niet verschillend van wanneer deze geen studietoelage kreeg. Heeft een leraar een andere nationaliteit dan de Belgische, dan is de kans

dat het een zij-instromer is wel 23,3 procentpunten hoger. Toch is het belangrijk om te benadrukken dat het aandeel zij-instromers met diploma met een andere nationaliteit nog steeds een absolute minderheid bedraagt (3,4%). Vervolgens nemen we de hoger onderwijsloopbaan in beschouwing. Wanneer een leraar een hoger onderwijstraject doorliep vóór de lerarenopleiding en daar geen diploma behaalde, dan is de kans dat het een zij-instromer is 7 procentpunten hoger in vergelijking met wanneer deze een hoger onderwijstraject doorliep en wel een diploma behaalde. Wanneer deze geen ander hoger onderwijstraject doorliep vóór de lerarenopleiding, dan is de kans zelfs 12,5 procentpunten hoger dat het een zij-instromer is in vergelijking met iemand die succesvol een eerder hoger onderwijstraject had. Al moet opnieuw worden aangegeven dat we over het hoger onderwijs pas over data beschikken vanaf 2005 en dat data bij de CVO's doorgaans ontbreken, terwijl zij-instromers net het vaakste daar hun lerarendiploma behaalden. Het is goed mogelijk dat zij-instromers voor 2005 nog een hoger onderwijshistoriek hebben, maar dit observeren we niet.

Vervolgens maakt het onderwijsniveau van de lerarenopleiding een groot verschil op de kans dat een leraar zij-instromer met lerarendiploma is. We maken de vergelijking met een leraar die kleuteronderwijs koos. Behaalde een leraar een lerarendiploma lager onderwijs dan is er geen verschil in de kans dat het een zij-instromer is (0,1 procentpunten,  $p = 0.761$ ). De kans dat een leraar een zij-instromer is, is iets hoger wanneer deze ging voor een lerarenopleiding lager secundair (0,9 procentpunten,  $p = 0,023$ ). Koos de leraar daarentegen voor hoger secundair onderwijs, dan is de kans dat het een zij-instromer is wel 20,9 procentpunten hoger ( $p < 0,001$ ). Ook het studierendement doet ertoe: had een leraar een bovengemiddeld studierendement in de lerarenopleiding, dan is de kans dat het een zij-instromer is 2,7 procentpunten hoger dan wanneer de leraar een ondergemiddeld studierendement had ( $p < 0,001$ ). Ten slotte heeft een langere hoger onderwijsduur een positieve invloed (1,64 procentpunten per jaar,  $p < 0,001$ ) op de kans dat een leraar zij-instromer is.

Samenvattend, een zij-instromer met een lerarendiploma is dus, gecontroleerd voor andere persoonlijke kenmerken, iets vaker man, heeft vaker een andere nationaliteit dan de Belgische, koos het vaakste voor hoger secundair onderwijs, had vaker een bovengemiddeld studierendement in de lerarenopleiding en kende een langer hoger onderwijs traject.

Figuur 1. Geschatte coëfficiënten van het lineaire regressiemodel met als afhankelijke variabele de status van een instromende leraar (zij-instromer of niet-zij-instromer) en een selectie van beschikbare achtergrondkenmerken als predictoren.



Noot. De volledige regressieanalyse is terug te vinden in de Appendix van dit rapport (zie Appendix Tabel 3). Het lijnstuk rond de puntschattingen betreft het betrouwbaarheidsinterval op het niveau van 95%. Wanneer de puntschatting en het lijnstuk de verticale nullijn niet meer raken kunnen we met een betrouwbaarheid van 95% zeggen dat het verschil statistisch significant is. HO staat voor hoger onderwijs, LO voor lerarenopleiding, LO1 voor de eerste lerarenopleiding, en SO voor secundair onderwijs.

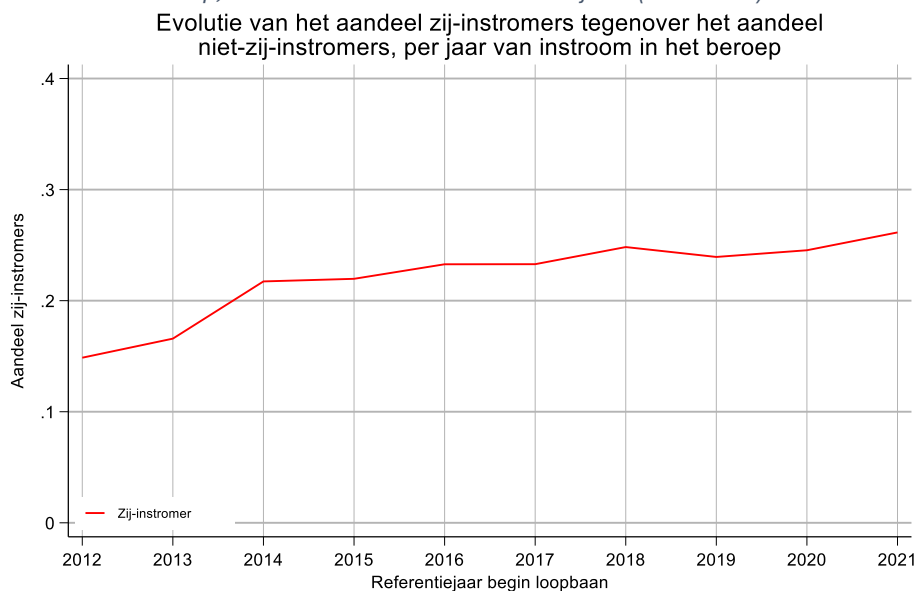
## 5.2 Prevalentie van zij-instromers met diploma lerarenopleiding

Onderzoeksvraag: Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma starten als leraar in het Vlaams onderwijs? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?

Om de evolutie van de verhouding tussen niet-zij-instromers en zij-instromers te bestuderen, kijken we, conform het eerste deelrapport, naar het aandeel zij-instromers ten opzichte van het aandeel niet-zij-instromers gedurende de laatste tien referentie jaren (2012-2021). De resultaten worden gevisualiseerd in Figuur 2. Tussen 2012 en 2021 stroomden 52.265 mensen die in deze periode het lerarendiploma verwierven het onderwijs in. Daarvan identificeren we er 11.481 (22%) als zij-instromer en 40.784 (78%) als niet-zij-instromer. De verhouding van zij-instromers ligt dus in de periode 2012-2021 ongeveer twee procentpunten hoger dan in de volledige dataset (22% in periode 2012-2021 tegenover 19,8% in periode 2008-2021). Zowel het aandeel als het absolute aantal zij-instromers zijn de afgelopen tien jaar toegenomen van 14,9% (786 zij-instromers in 2012) naar 26,2% (1084 zij-instromers in 2021); de niet-zij-instromers dalen zowel in absoluut aantal (van 4501 in 2012 naar 3062 in 2021) als in aandeel. De afgelopen jaren was dus bijna 1 op 4 startende leraren een zij-instromer. Deze toename met 1,1 procentpunt per jaar is statistisch

significant (zie Appendix Tabel 4). De toename in het aantal zij-instromers kan evenwel niet volledig de daling van het aantal niet-zij-instromers compenseren.

*Figuur 2. Visuele weergave van de evolutie van het aandeel startende zij-instromers ten opzichte van het aandeel niet-zij-instromers, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentie jaren (2012-2021)*

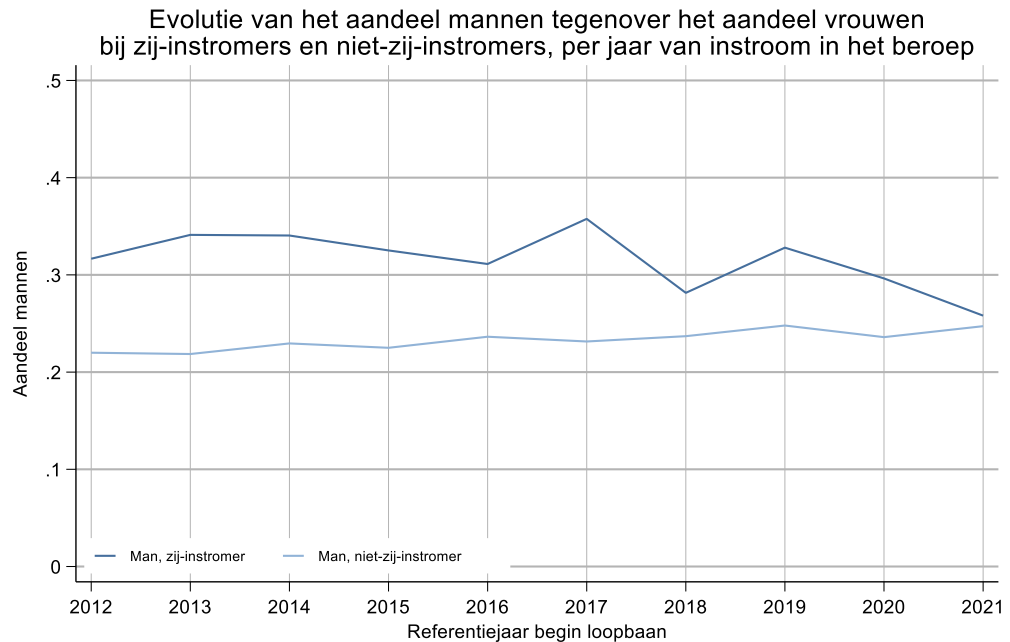


	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Niet-zij-instromers</b>	4501	4593	4527	4515	4370	3996	3921	3578	3721	3062
<b>Zij-instromers</b>	786	913	1257	1271	1326	1213	1295	1126	1210	1084
<b>Totaal instromende leraren</b>	5287	5506	5784	5786	5696	5209	5216	4704	4931	4146

Naast de algemene evolutie in verhouding van zij-instromers, bekijken we specifiek eventuele evoluties doorheen de tijd. We bespreken achtereenvolgens het geslacht, het recht op een studietoelage in het hoger onderwijs, het onderwijsniveau waarvoor het eerste lerarendiploma werd behaald, het onderwijsdomein waarvoor het eerste lerarendiploma werd behaald (uitsluitend bij leraren secundair onderwijs), de leeftijd bij instromen en de gevolgde onderwijsvorm in het secundair onderwijs.

Ten eerste kijken we naar het geslacht van instromende leraren (zowel zij-instromers als niet-zij-instromers). Figuur 3 geeft dit weer. Deze analyse leert ons dat overheen de laatste tien jaar 31,3% (4095) van de nieuwe zij-instromers met lerarendiploma mannen waren en 68,7% (8973) vrouwen. Dit is verhoudingsgewijs significant meer dan bij de niet-zij-instromers: daar was 23,2% (9458) man en 76,8% (31326) vrouw. Een analyse van de trend toont evenwel dat het aandeel mannen binnen de groep zij-instromers significant afneemt met 0,7 procentpunten per jaar, terwijl het aandeel mannen binnen de groep niet-zij-instromers licht toeneemt met 0,3 procentpunten per jaar. Vooral de laatste jaren nam het aandeel mannelijke zij-instromers af (zie Appendix Tabel 5).

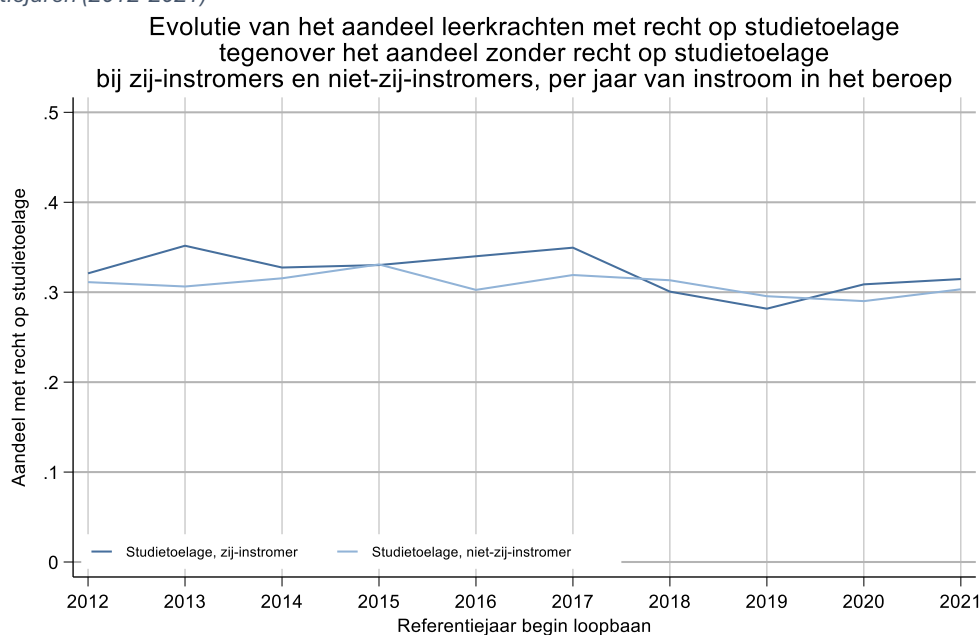
Figuur 3. Evolutie van het aandeel mannelijke startende leraren ten opzichte van het aandeel vrouwen, uitgesplitst voor zij-instromers en niet-zij-instromers, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Zij-instromers</b>										
Vrouw	518	589	825	855	912	776	929	756	850	802
Man	240	305	426	412	412	432	364	369	358	279
<b>Niet-zij-instromers</b>										
Vrouw	3511	3589	3488	3499	3337	3071	2992	2691	2843	2305
Man	990	1004	1039	1016	1033	925	929	887	878	757
<b>Totaal</b>	5259	5487	5778	5782	5694	5204	5214	4703	4929	4143

Ten tweede is er de verhouding leraren naargelang ze in het hoger onderwijs van een studietoelage genoten hebben (zie Figuur 4). Hierbij bestuderen we opnieuw zowel zij-instromers als niet-zij-instromers. Bij deze variabele beschikken we over een stuk minder data bij zowel zij-instromers ( $n = 7.845$ ) als niet-zij-instromers ( $n = 38.503$ ). Iets minder dan een op drie zij-instromers (31,9%) had recht op een studietoelage in het hoger onderwijs, dat is net iets meer dan bij de niet-zij-instromers (30,9%). In beide groepen daalde dat aandeel licht, maar significant overheen de jaren. Bij zij-instromers daalde het aandeel met recht op een studietoelage met 0,4% per referentiejaar, bij niet-zij-instromers met 0,2% (zie Appendix Tabel 6).

Figuur 4. Het aandeel startende leraren met recht op een studietoelage ten opzichte van het aandeel zonder recht op een studietoelage, uitgesplitst voor zij-instromers en niet-zij-instromers, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Zij-instromers</b>										
Geen studietoelage	330	306	421	428	464	469	642	640	750	647
Wel studietoelage	156	166	205	211	239	252	276	251	335	297
<b>Niet-zij-instromers</b>										
Geen studietoelage	2970	3011	2849	2742	2763	2526	2525	2448	2633	2130
Wel studietoelage	1342	1330	1313	1356	1199	1184	1152	1027	1076	927
<b>Totaal</b>	<b>4798</b>	<b>4813</b>	<b>4788</b>	<b>4737</b>	<b>4665</b>	<b>4431</b>	<b>4595</b>	<b>4366</b>	<b>4794</b>	<b>4001</b>

Ten derde splitsen we volgens het onderwijsniveau van de eerste lerarenopleiding (LO1) het aandeel zij-instromers ten opzichte van het totale aandeel leraren overheen de afgelopen tien referentiejaar (zie Figuur 5).<sup>25</sup> Ten eerste valt op dat het aandeel zij-instromers met diploma van een lerarenopleiding veel groter is binnen de groep die een lerarendiploma hoger secundair onderwijs behaalde (43,5%), dan binnen de groepen die een lerarendiploma lager secundair onderwijs (13,6%), lager onderwijs (10,8%) of kleuteronderwijs (11,7%) behaalde. Daarnaast valt binnen elke groep een stijging van het aandeel zij-instromers op te merken overheen de jaren, maar deze is het meest uitgesproken binnen de groepen die een lerarendiploma lager of hoger secundair onderwijs behaalden. Binnen de groep educatieve bachelor kleuteronderwijs steeg het aandeel van 6,8% (67) in 2012 naar 16,2% (107) in 2021 en binnen de groep educatieve bachelor lager onderwijs van 8,3% (110) naar 11,8% (118). Binnen het secundair onderwijs valt binnen de groep educatieve bachelor secundair onderwijs een toename op te merken van 8,6% (137) naar

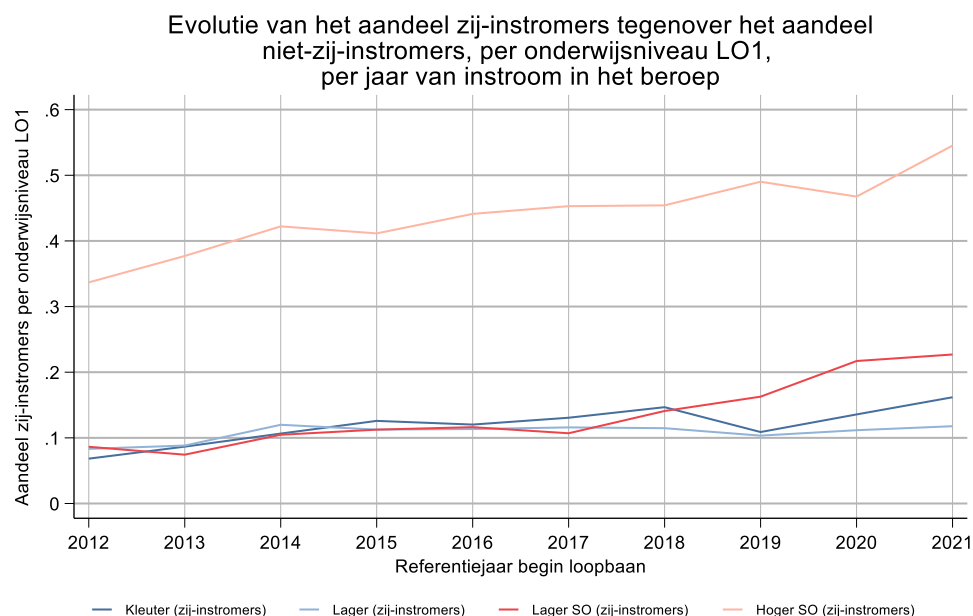
<sup>25</sup> Stel dat de groep die een educatieve bachelor kleuteronderwijs behaalde in referentiejaar 2015 gelijk zou zijn aan 500 en 100 leraren daarvan zijn zij-instromers, dan bedraagt het aandeel zij-instromers binnen de groep kleuteronderwijs in 2015 dus 0,20.



22,7% (353), en binnen de groep educatieve master secundair onderwijs zelfs van 33,7% (472) naar 54,5% (506).

Het lineaire regressiemodel met zij-instromer als afhankelijke variabele en het onderwijsniveau van de eerste lerarenopleiding en jaar van instromen als predictoren, bevestigt dat de kans dat een instromende leraar een zij-instromer is 1,02 procentpunt lager ligt wanneer deze een diploma lager onderwijs behaalde in vergelijking met een instromer die een diploma kleuteronderwijs behaalde. De kans ligt 1,54 procentpunt hoger wanneer de instromer een diploma lager secundair onderwijs behaalde en wel 31,82 procentpunten hoger wanneer deze een diploma hoger secundair onderwijs behaalde. Daarnaast neemt de kans dat een instromende leraar zij-instromer is met 1,19 procentpunt toe per jaar. Al deze verbanden zijn significant (zie Appendix Tabel 6) en univariaat (dus beschrijvend om de evolutie in kaart te brengen).

*Figuur 5. Het aandeel startende leraren dat zij-instromer is ten opzichte van het aandeel dat geen zij-instromer is, per onderwijsniveau van de lerarenopleiding, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021)*



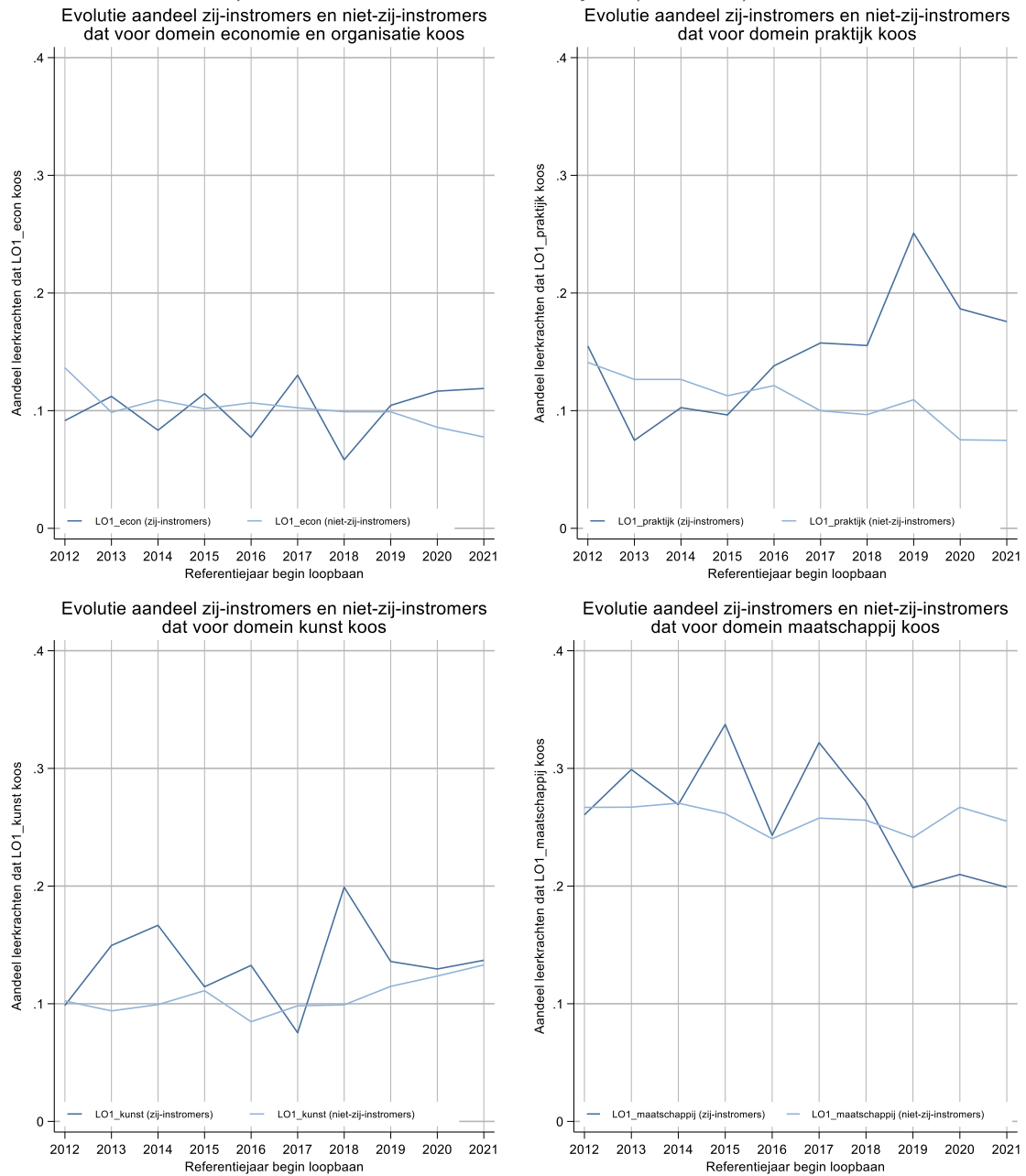
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Kleuter onderwijs</b>										
Wel zij-instromer	67	85	98	110	108	107	119	82	100	107
Geen zij-instromer	913	896	822	764	790	712	692	671	637	554
<b>Lager onderwijs</b>										
Wel zij-instromer	110	118	154	148	141	139	130	115	128	118
Geen zij-instromer	1.211	1.218	1.130	1.166	1.102	1.060	1.003	997	1.018	884
<b>Lager SO</b>										
Wel zij-instromer	137	121	167	176	176	148	198	230	384	353
Geen zij-instromer	1.448	1.506	1.428	1.388	1.337	1.235	1.207	1.183	1.385	1.202
<b>Hoger SO</b>										
Wel zij-instromer	472	589	838	837	901	819	848	699	598	506
Geen zij-instromer	929	973	1.147	1.197	1.141	989	1.019	727	681	422
<b>Totaal</b>	5287	5506	5784	5786	5696	5209	5216	4704	4931	4146

Ten vierde nemen we binnen de groep leraren secundair onderwijs (zowel lager als hoger) per onderwijsdomein in beschouwing welk aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers voor dat domein koos. Dit wordt weergegeven in Figuur 6 en Figuur 7. In Appendix Tabel 8 staan de verschillende lineaire regressiemodellen waarbij we kijken of het aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers dat voor een bepaald onderwijsdomein kiest de afgelopen tien referentie jaren significant toe- of afnam. Wat opvalt is dat het patroon binnen de subpopulatie zij-instromers telkens veel grilliger verloopt dan bij de niet-zij-instromers. Omdat dit evenwel telkens een kleinere groep is, zal een kleine toe- of afname ook een grotere impact hebben. We bespreken achtereenvolgens ‘economie & organisatie’, ‘praktijk’, ‘kunst & creatie’, ‘maatschappij’, ‘STEM’, ‘sport’ en ‘taal’.

Bij ‘economie & organisatie’ zien we dat het aandeel zij-instromers dat voor economie & organisatie koos toenam van 9,2% (13) in 2012 naar 11,9% (46) in 2021. Deze toename is evenwel niet significant. Het aandeel bij de niet-zij-instromers lag daarentegen initieel hoger, maar daalde significant van 13,7% (180) in 2012 naar 7,8% (108) in 2021. Het aandeel zij-instromers dat voor praktijkvakken koos nam significant toe van 15,5% (22) in 2012 naar 17,6% (68) in 2021, met een dal in 2013 (7,5%) en een piek in 2019 (25,1%). Bij niet-zij-instromers zien we opnieuw een vrij stabiele en significante daling van 14,1% (186) naar 7,5% (104). Binnen kunst en creatie zien we een toename bij zij-instromers van 9,9% (14) naar 13,7% (53) met piekjaar 2018 (19,9%). Deze evolutie is niet-significant. Bij niet-zij-instromers is er ook een toename van 10,2% (135) naar 13,3% (185), maar deze is wel significant. Het aandeel zij-instromers dat voor maatschappij heeft gekozen is significant gedaald van 26,1% (37) in 2012 naar 19,9% (77) in 2021. Toch waren er piekjaren in 2015 (33,7%) en 2017 (32,2%). Bij niet-zij-instromers blijft het vrij constant: ongeveer één op vier (25,9%) koos voor maatschappij als vakdomein. Bij STEM zien we een heel gelijkaardige evolutie: waar het aandeel binnen de zij-instromers dat voor STEM koos gedaald is van 26,8% (38) in 2012 naar 18,4% (71) in 2021, bleef het aandeel bij de niet-zij-instromers eerder constant op ongeveer 30%. Bij ‘sport’ valt een negatieve evolutie op te merken, het meest uitgesproken binnen de groep zij-instromers. Waar het aandeel niet-zij-instromers dat voor sport kiest significant daalt van 26,3% (352) in 2012 naar 22,6% (314) in 2021, daalt het aandeel zij-instromers significant van 28,2% (40) naar slechts 10,9% (42). Als laatste merken we dat het aandeel niet-zij-instromers dat voor taal kiest stabiel blijft rond de 30% overheen de tijd, terwijl het aandeel zij-instromers dat voor taal kiest significant toeneemt van 22,5% (32) in 2012 naar 27,7% (107) in 2021. Piekjaren waren 2013, 2014 en 2015, met respectievelijk 34,6%, 36,5% en 34,3% van de zij-instromers dat voor taal had gekozen.

Overheen de jaren zijn ‘economie & organisatie’, ‘praktijk’ en ‘kunst & creatie’ duidelijk de onderwijsdomeinen waar leraren het minste voor opteren, al zien we een positieve tendens binnen de kunstvakken. Bij de andere vier domeinen (i.e., ‘maatschappij’, ‘STEM’, ‘sport’ en ‘taal’) ligt het aandeel leraren merklijk hoger. Het aandeel leraren dat voor sport koos gaat evenwel duidelijk achteruit, het meest duidelijk bij zij-instromers.

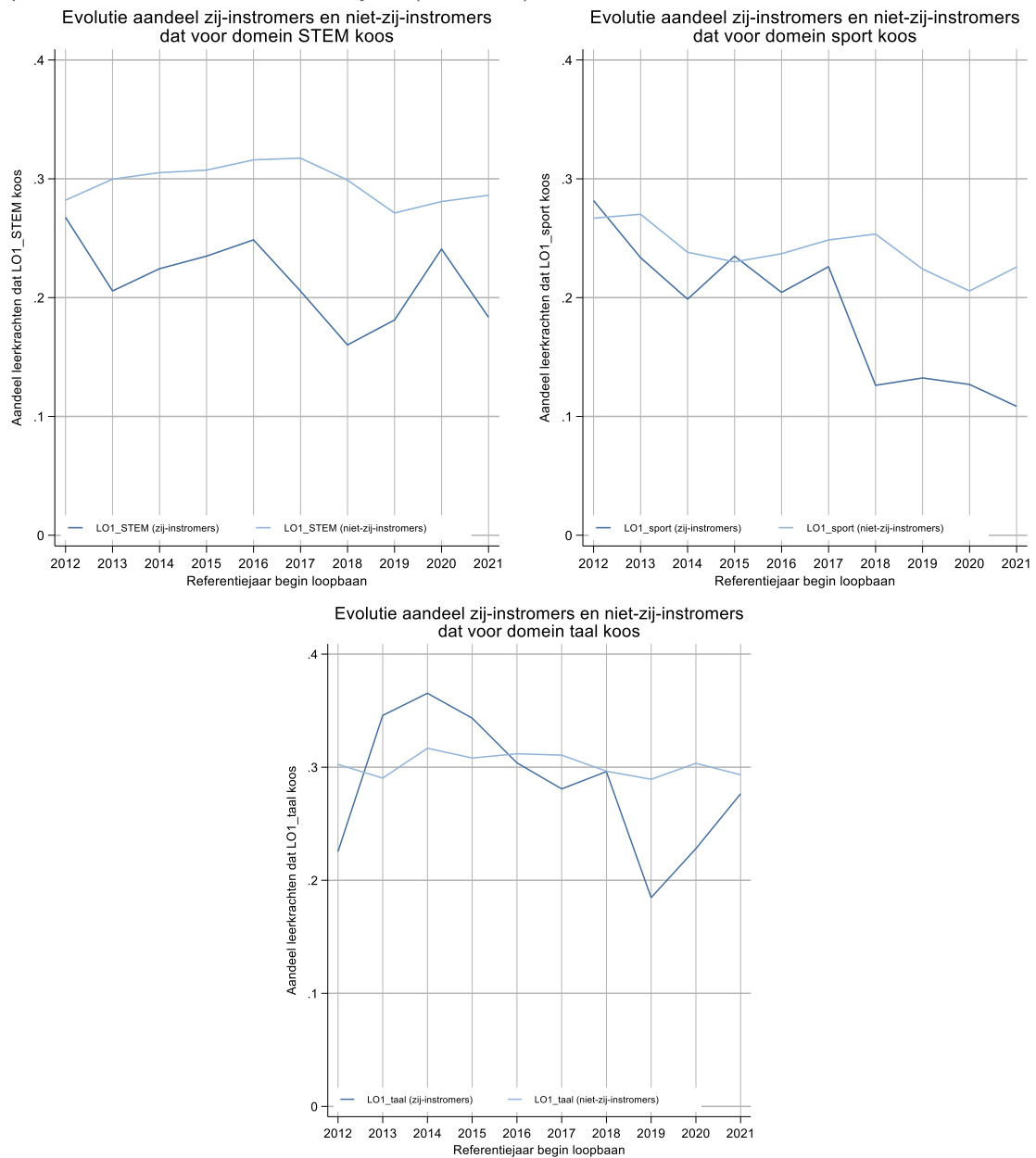
Figuur 6. Het aandeel startende zij-instromers en niet-zij-instromers dat voor onderwijsdomein economie, praktijk, kunst en/of maatschappij koos, tegenover het aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers dat er niet voor koos, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Economie &amp; Organisatie</b>										
Wel zij-instromer	13	12	13	19	14	19	12	30	45	46
Geen zij-instromer	180	127	132	129	131	122	120	126	137	108
<b>Praktijkvakken</b>										
Wel zij-instromer	22	8	16	16	25	23	32	72	72	68
Geen zij-instromer	186	163	153	143	149	119	117	139	120	104
<b>Kunst &amp; creatie</b>										
Wel zij-instromer	14	16	26	19	24	11	41	39	50	53

Geen zij-instromer	135	121	120	141	104	117	120	146	197	185
<b>Maatschappij</b>										
Wel zij-instromer	37	32	42	56	44	47	56	57	81	77
Geen zij-instromer	352	344	327	332	295	307	310	307	426	355

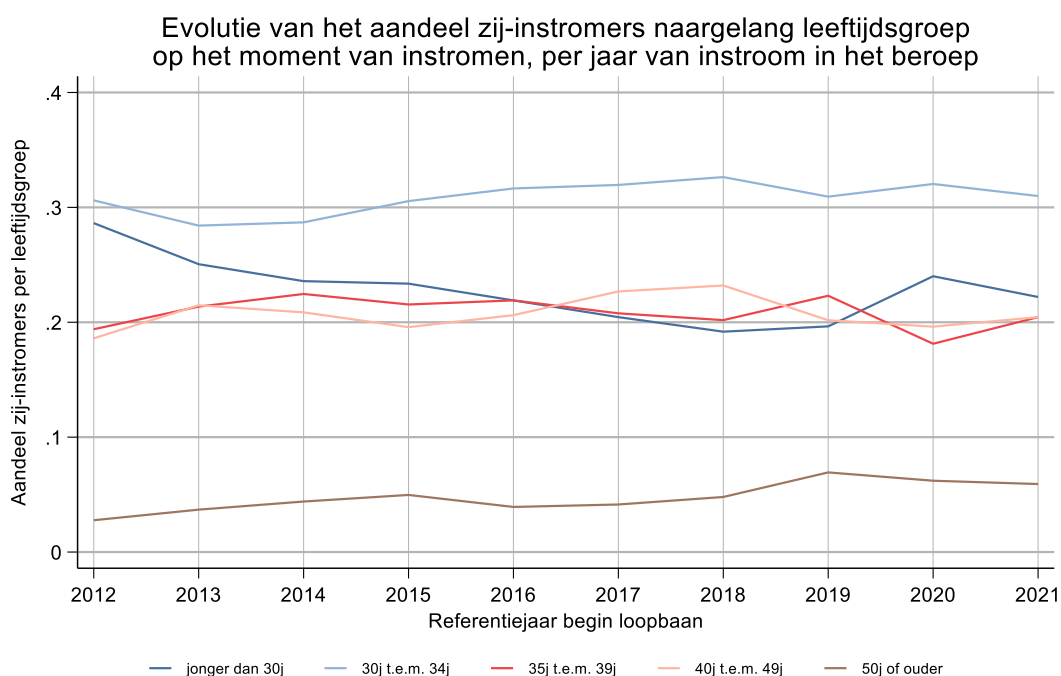
Figuur 7. Het aandeel startende zij-instromers en niet-zij-instromers dat voor onderwijsdomein STEM, sport en/of taal koos, tegenover het aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers dat er niet voor koos, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>STEM</b>										
Wel zij-instromer	38	22	35	39	45	30	33	52	93	71
Geen zij-instromer	372	386	369	390	388	378	362	345	448	398
<b>Sport</b>										
Wel zij-instromer	40	25	31	39	37	33	26	38	49	42
Geen zij-instromer	352	348	288	292	291	296	307	285	328	314
<b>Taal &amp; cultuur</b>										
Wel zij-instromer	32	37	57	57	55	41	61	53	88	107
Geen zij-instromer	399	374	383	391	383	370	359	368	484	408

Ten vijfde bestuderen we de leeftijd op het moment van instroom binnen de groep zij-instromers met een lerarendiploma (zie Figuur 8). Overheen de afgelopen tien jaren valt voornamelijk een daling in het aandeel zij-instromers met een leeftijd jonger dan 30 jaar op. Meer bepaald zien we een daling van ongeveer 6 procentpunten, van 28,6% in 2012 naar 22,2% in 2021 en als dieptepunt 19,2% in 2018. Het aandeel zij-instromers met een leeftijd tussen 30 jaar en 34 jaar verschilt in 2021 (31%) nauwelijks van 2012 (30,6%), al verloopt het patroon grillig. In de drie andere groepen zien we eveneens een grillig patroon, maar algemeen een licht stijgende trend. Het lineaire regressiemodel<sup>26</sup> bevestigt deze trend: de gemiddelde leeftijd stijgt significant met 0,1 jaar per referentiejaar van instromen (zie Appendix Tabel 5 Lineaire regressiemodel van het aandeel zij-instromers volgens het onderwijsniveau van de eerste lerarenopleiding en het referentiejaar van instromen).

*Figuur 8 Evolutie van de verhouding startende zij-instromers naargelang leeftijdsgroep (op het moment van instromen) binnen de groep van zij-instromers, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021)*



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>jonger dan 30j</b>	217	224	295	296	290	247	248	221	290	240
<b>30j t.e.m. 34j</b>	232	254	359	387	419	386	422	348	387	335
<b>35j t.e.m. 39j</b>	147	191	281	273	290	251	261	251	219	221
<b>40j t.e.m. 49j</b>	141	192	261	248	273	274	300	227	237	221
<b>50j of ouder</b>	21	33	55	63	52	50	62	78	75	64
<b>Totaal</b>	758	894	1251	1267	1324	1208	1293	1125	1208	1081

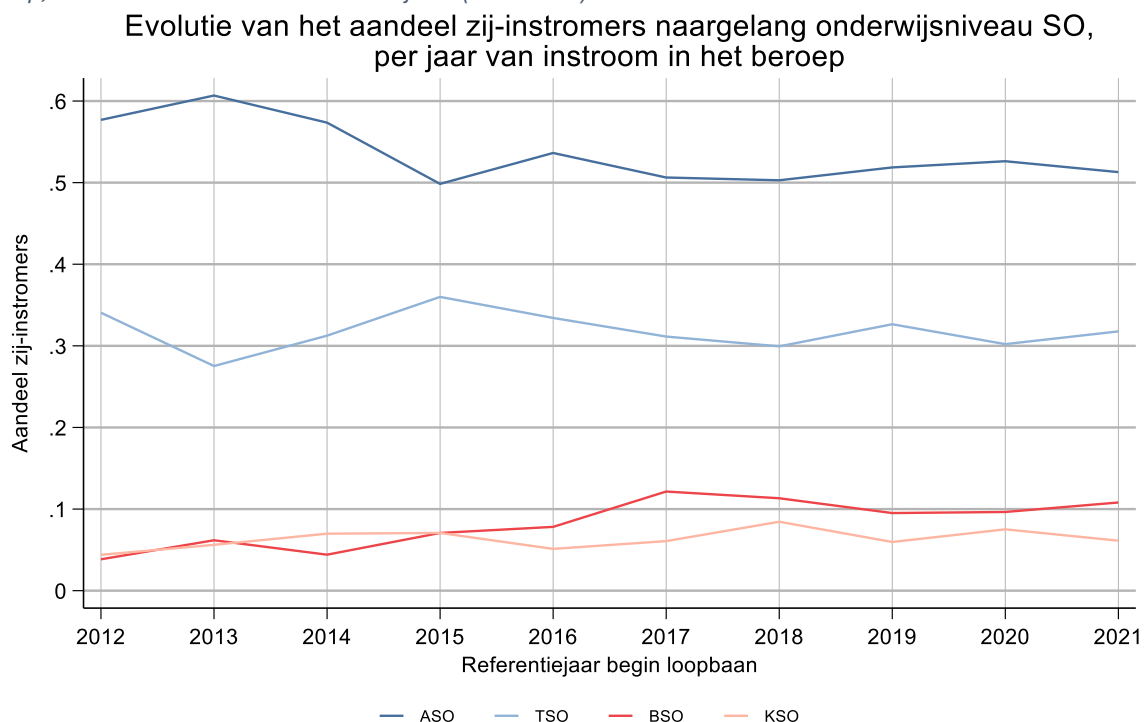
<sup>26</sup> Omdat leeftijd op het moment van instromen een continue afhankelijke variabele is, is een lineair regressiemodel aangewezen. Om een degelijke visuele voorstelling te maken hebben we leeftijd op het moment van instromen opgesplitst in vijf categorieën.

Ten slotte bestuderen we de groep zij-instromers met een lerarendiploma naargelang de onderwijsvorm die ze volgden in het secundair onderwijs (zie Figuur 9). Een belangrijke opmerking is dat we op deze specifieke variabele in totaal maar gegevens hebben van 4.105 zij-instromers overheen de afgelopen 10 referentiejaar. Hoe later het referentiejaar, over hoe meer observaties we beschikken.<sup>27</sup> We zien dat zij-instromers met een lerarendiploma voornamelijk ASO volgden in het secundair onderwijs. Dit betreft overheen de laatste tien referentiejaar meer dan de helft van de zij-instromers. De tweede grootste groep volgde TSO in het secundair onderwijs. Zij maken ongeveer 30% van de zij-instromers uit. Zij-instromers komen het minste uit BSO en vooral KSO. Wat betreft evoluties valt op dat het aandeel ASO-studenten is afgenomen van 57,7% in 2012 naar 51,3% in 2021. Het aandeel TSO-studenten nam ook licht af van 34,1% in 2012 naar 31,8% in 2021. Het aandeel BSO- en KSO-studenten nam daarentegen toe. Bij BSO is dat het meest uitgesproken van 3,9% (2012) naar 10,8% (2021), bij KSO evolueert het van 4,4% (2012) naar 6,1% (2021). Het multinomiale logitmodel (zie Appendix Tabel 10) leert ons ten eerste dat de log-odds dat een startende leraar TSO volgde in plaats van ASO 0,5 lager ligt ( $p < 0.001$ ), maar dat de log-odds dat een starter BSO ( $\ln = -2,3, p < 0.001$ ) of KSO ( $\ln = -2,3, p < 0,001$ ) volgde in plaats van ASO nog een stuk lager liggen. Ten tweede verandert de log-odds dat een starter TSO of KSO volgde niet significant overheen de tijd. De log-odds dat een starter BSO volgde in plaats van ASO nam wel significant toe ( $\ln = 0,1, p < 0,001$ ).

---

<sup>27</sup> Dat is logisch te verklaren aangezien informatie over het traject in het secundair onderwijs pas bekend is vanaf 2002.

Figuur 9. De verhouding zij-instromers naargelang de studierichting die ze in het SO volgden, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021)

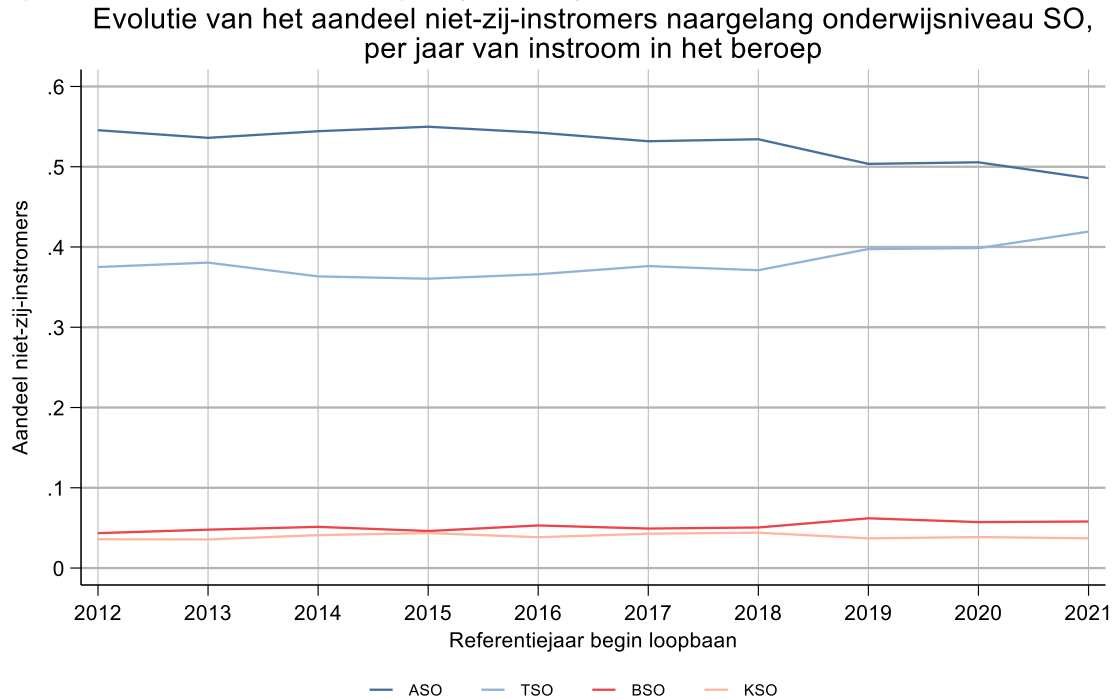


	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>ASO</b>	105	108	156	162	199	200	262	278	371	318
<b>TSO</b>	62	49	85	117	124	123	156	175	213	197
<b>BSO</b>	7	11	12	23	29	48	59	51	68	67
<b>KSO</b>	8	10	19	23	19	24	44	32	53	38
<b>Totaal</b>	182	178	272	325	371	395	521	536	705	620

Bij niet-zij-instromers zien we iets andere tendensen (zie Figuur 10). Ook bij de niet zij-instromers daalde het aandeel met een secundaire vooropleiding ASO van 54,6% naar 48,6%. Het aandeel TSO-studenten neemt daarentegen toe van 37,5% naar 41,9%. Het aandeel BSO- en KSO-studenten ligt een heel stuk lager en blijft vrijwel constant: bij BSO-studenten is er een lichte toename van 3,4% naar 5,8% en bij KSO-studenten blijft het ongeveer gelijk (van 3,6% in 2012 naar 3,7% in 2021). Ook bij de niet-zij-instromers werd een multinomial logitmodel berekend (zie Appendix Tabel 10). Dat bevestigt dat de log-odds dat een startende niet-zij-instromer TSO volgde in plaats van ASO een stuk lager ligt ( $\ln = -0,4$ ,  $p < 0,001$ ). De log-odds dat een startende niet-zij-instromer BSO ( $\ln = -2,5$ ,  $p < 0,001$ ) of KSO ( $\ln = -2,7$ ,  $p < 0,001$ ) volgde liggen evenwel nog een stuk lager. Zowel de log-odds dat een startende niet-zij-instromer TSO ( $p < 0,001$ ) of BSO ( $p < 0,001$ ) volgde in plaats van ASO neemt significant toe overheen de laatste tien referentiejaar, maar de log-odds is telkens kleiner dan 0,1. De log-odds dat een startende niet-zij-instromer KSO volgde in plaats van ASO veranderde daarentegen niet ( $p = 0,102$ ).



Figuur 10. De verhouding niet-zij-instromers naargelang de studierichting die ze in het SO volgden, per jaar van instroom in het beroep, overheen de laatste tien referentiejaar (2012-2021)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>ASO</b>	2.307	2.331	2.332	2.372	2.29	2.075	2.06	1.77	1.845	1.466
<b>TSO</b>	1.586	1.655	1.557	1.555	1.545	1.468	1.431	1.397	1.455	1.265
<b>BSO</b>	184	208	220	199	224	192	195	218	209	175
<b>KSO</b>	152	155	176	188	162	167	170	130	141	112
<b>Totaal</b>	4.229	4.349	4.285	4.314	4.221	3.902	3.856	3.515	3.65	3.018

### 5.3 Retentie van zij-instromers met een lerarendiploma

#### 5.3.1 Beschrijvende analyses

Onderzoeksvraag: Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma verlaten het Vlaams onderwijs binnen tien jaar na aanvang van hun werkzaamheden als leraar? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?

#### De algemene retentiegraad van zij-instromers

We bestuderen eerst de algemene retentiegraad (in lijn met het eerste deelrapport als onderwijzend of bestuurspersoneel) van niet-zij-instromers en zij-instromers gedurende de eerste tien jaar van hun loopbaan. Figuur 11 en Tabel 9 geven dit weer voor de populatie leraren gestart tussen 2007 en 2021. De grafiek is als volgt te lezen: de y-as geeft de totale 'overlevingskans' (retentiegraad) weer om in het beroep te blijven, de x-as de tijd in jaren na start in het beroep. De curves tonen de retentiegraad, uitgesplitst volgens een bepaald kenmerk (hier:

de status als zij-instromer (Dudley et al., 2016).<sup>28</sup> Voor deze figuren worden de einddatums van opdrachten tot op het niveau van een dag berekend (het is dus de facto een continu verloop en geen discreet verloop). De ‘toegestane gap 12 maand’ die op de figuur wordt vermeld, betekent dat iemand pas wordt beschouwd als gestopt indien deze persoon binnen de 12 maand na het einde van een opdracht geen andere opdracht heeft opgenomen.<sup>29</sup> Belangrijk hierbij is dat we leraren enkel volgen totdat ze het lerarenberoep verlaten. Zoals eerder nemen we herintrede niet in beschouwing. Bemerkt ook dat de Kaplan-Meier grafieken een beschrijvende analyse vormen die niet corrigeren voor achtergrondkenmerken.

Conform de analyses van het eerste deelrapport (De Witte et al., 2024) zien we dat de uitval bij beide groepen het grootste is tijdens de eerste twee jaren van de loopbaan en vervolgens stelselmatig vermindert (de curve daalt eerst relatief steil, maar wordt vervolgens nagenoeg vlak). Daarnaast ligt de algemene retentiegraad van niet-zij-instromers een stuk hoger dan die van zij-instromer ( $\chi^2(1) = 270,5; p < 0,001$ ). Dit verschil groeit bovendien na verloop van tijd. Waar niet-zij-instromers na een jaar nog een retentiegraad (of overlevingskans) hebben van 87,5%, is dat bij zij-instromers 83,6% of een verschil van bijna vier procentpunten. Na drie jaar bedraagt in de periode 2007-2021 gemiddeld de retentiegraad bij niet-zij-instromers nog 79,1% en bij zij-instromers maar 73,1%. Na tien jaar ten slotte, bedraagt de retentiegraad bij niet-zij-instromers 72,2% en bij zij-instromers 64,9%, een verschil van meer dan zeven procentpunten.

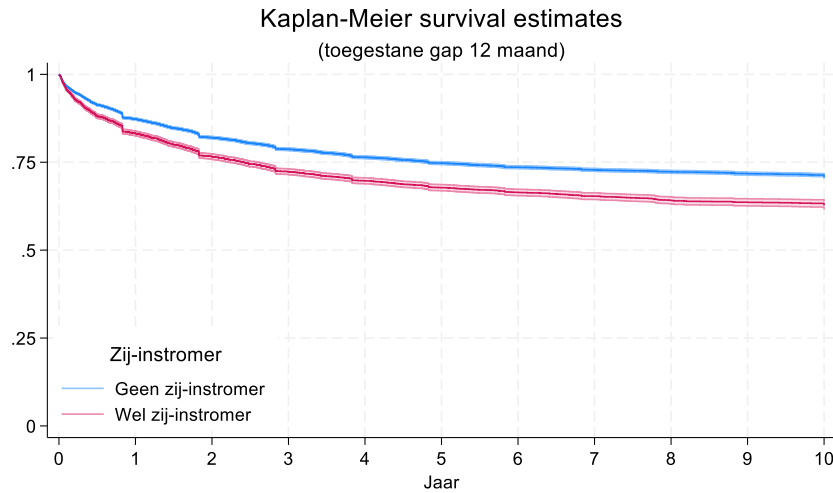
Deze retentiecijfers liggen hoger dan eerdere publicaties van het Departement Onderwijs en Vorming (Omgevingsanalyse 2024-2029, 2023). Volgens de Omgevingsanalyse zijn in het schooljaar 2019-2020 en 2020-2021 28% van de zij-instromers het jaar na hun intrede niet meer actief in het onderwijs. De hogere retentie in het voorliggend rapport kan deels verklaard worden door de focus op zij-instromers met een lerarendiploma, terwijl in de Omgevingsanalyse elke zij-instromer (ook zonder een lerarendiploma) in beschouwing wordt genomen.

---

<sup>28</sup> De totale overlevingskans wordt berekend door op elk moment in de tijd het product te nemen van de huidige en voorgaande overlevingskans. Elke aparte overlevingskans wordt berekend door één min de verhouding van het aantal stoppende leraren over het aantal leraren dat nog ‘at risk’ was (d.i. leraren die nog niet gestopt of ‘gecensord’ waren) (Goel et al., 2010).

<sup>29</sup> Stel dat iemand een eerste opdracht gestart is op 1/9/2010 en deze opdracht geëindigd is op 31/10/2010. Indien deze persoon geen nieuwe opdracht opneemt binnen de 12 maand na 31/10/2010, dan zal deze persoon in onze analyses een duurtijd toegewezen krijgen van 2 maand (gestart in onderwijs op 1/9/2010 en onderwijs verlaten op 31/10/2010). Stel echter dat deze persoon een nieuwe opdracht opneemt binnen de 12 maand na 31/10/2010, bv. van 1/3/2011 tot 31/5/2011 en daarna binnen de 12 maand na 31/5/2011 geen nieuwe opdracht meer opneemt, dan zal deze persoon in onze analyses een duurtijd toegewezen krijgen van 9 maand (gestart in onderwijs op 1/9/2010 en onderwijs verlaten op 31/5/2011). Hoe korter de ‘toegestane gap’ hoe groter de uitval zal zijn en hoe lager de retentiekans.

Figuur 11 Retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromers overheen de eerste tien jaar van hun loopbaan



Noot. 'Toegestane gap 12 maand' geeft aan dat iemand pas wordt beschouwd als gestopt indien deze persoon binnen de 12 maand na het einde van een opdracht geen andere opdracht heeft opgenomen. De volle gekleurde lijn is de overlevingskans op een bepaald punt van zij-instromers of niet-zij-instromers. De dikkere banden zijn de 95% betrouwbaarheidsintervallen rond de punten op de curve. Deze banden worden nauwkeuriger naarmate een groep groter wordt. Hoe minder de banden van de 95% betrouwbaarheidsintervallen van twee groepen elkaar overlappen of raken, hoe meer waarschijnlijk dat de overlevingskans tussen deze twee groepen significant van elkaar verschilt.

Tabel 9 Kaplan-Meier overlevingstabel van de retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromers overheen de eerste tien jaar van hun loopbaan, weergegeven per jaar

Tijd (in jaren)	Niet-zij-instromers				Zij-instromers			
	At risk (begin)	Gestopt (tijdens)	Censored (tijdens)	Overlevingskans (SE)	At risk (begin)	Gestopt (tijdens)	Censored (tijdens)	Overlevingskans (SE)
0-1	53297	6676	3106	0,8747 (0,0014)	13117	2146	1141	0,8364 (0,0032)
1-2	43515	2562	3311	0,8232 (0,0017)	9830	749	1016	0,7727 (0,0037)
2-3	37642	1487	2544	0,7907 (0,0018)	8065	436	772	0,7309 (0,0040)
3-4	33611	932	2958	0,7688 (0,0019)	6857	230	915	0,7064 (0,0042)
4-5	29721	613	2863	0,7529 (0,0020)	5712	149	832	0,6880 (0,0044)
5-6	26245	384	2918	0,7419 (0,0020)	4731	84	837	0,6757 (0,0045)
6-7	22943	214	3288	0,7350 (0,0020)	3810	55	841	0,6660 (0,0046)
7-8	19441	132	3205	0,7300 (0,0021)	2914	43	804	0,6562 (0,0048)
8-9	16104	103	3180	0,7253 (0,0021)	2067	15	643	0,6514 (0,0049)
9-10	12821	67	3019	0,7215 (0,0022)	1409	6	479	0,6486 (0,0050)

Noot. 'At risk' geeft het aantal leraren weer dat bij het begin van het jaar een opdracht heeft (en dus mogelijk het beroep zou kunnen verlaten). 'Gestopt' toont het aantal leraren dat gestopt is en dus de twaalf maanden daarna geen nieuwe opdracht had, terwijl 'censored' het aantal leraren is dat nog niet gestopt was maar niet verder gevolgd kon worden omdat verdere informatie over opdrachten buiten de observatieperiode (dus in de toekomst) ligt. De cijfers in de tabel kunnen als volgt gelezen/geïnterpreteerd worden: kijken we naar de niet-zij-instromers, dan zijn tijdens het eerste jaar 6675 van de 53297 niet-zij-instromers gestopt, dit is dus 12,53%. Dit betekent dat 87,47% het eerste jaar 'overleeft'. Na het einde van het eerste jaar zijn er 3106 leraren die we niet meer verder kunnen opvolgen omdat hun eventuele toekomstige opdrachten buiten de observatieperiode vallen. Dit wil zeggen dat we bij de start van het tweede jaar nog 43515 leraren (53297 - 6676 - 3106) verder kunnen opvolgen gedurende hun tweede en eventueel verdere jaren. Tijdens het tweede jaar stoppen 2562 leraren, dit is 5,89% van de 43515 personen die bij de start van het tweede jaar nog leraar waren. D.w.z. dat 94,11% van de starters aan het tweede jaar dit tweede jaar 'overleeft' in de job. De globale 'overlevingskans' na twee jaar is dan 94,11% van 87,47% of 82,32%. Analoog kunnen we dezelfde oefening maken voor de SCT.

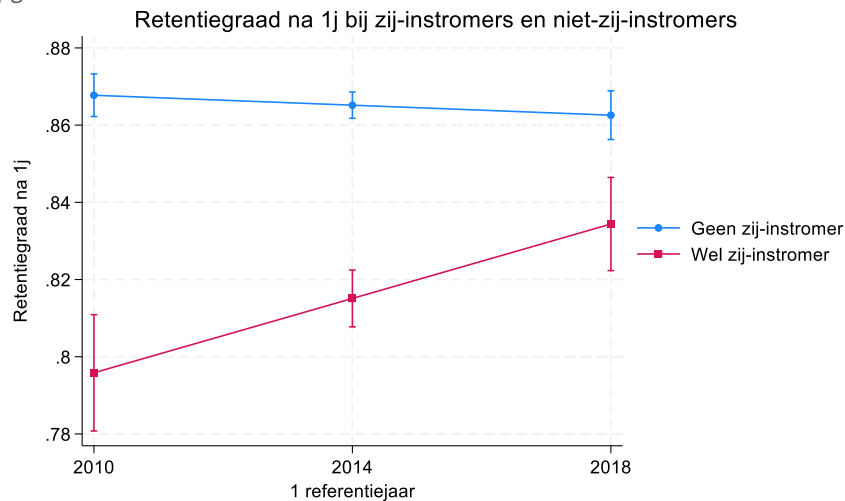
## Evolutie in de retentiegraad

Naast de algemene retentiegraad willen we inzicht krijgen in hoe de retentiegraad evolueert doorheen de tijd bij verschillende cohortes van startende niet-zij-instromers en zij-instromers. Bij de groep leraren die instroomden tussen de jaren 2009 en 2018 bekijken we jaarlijks welk aandeel nog werkzaam was in het onderwijs een jaar (365 dagen) of drie jaar (1095 dagen) later. We kijken naar de retentiegraad per referentiejaar van instromen na één en drie jaar (zie Tabel 10). We zien voornamelijk bij zij-instromers met een lerarendiploma een positieve evolutie van de retentiegraad na één en drie jaar. Waar de retentiegraad na één jaar bij niet-zij-instromers ongeveer gelijk blijft (van 86,6% in 2009 naar 86,7% in 2018), stijgt deze bij zij-instromers wel meer dan zeven procentpunten van 76,2% (2009) naar 83,5% (2018). De retentiegraad na drie jaar neemt bij niet-zij-instromers toe met ongeveer drie procentpunten van 77% (2009) naar 79,9% (2018), terwijl deze bij zij-instromers toeneemt met meer dan acht procentpunten van 65,1% (2009) naar 73,7% (2018). Aanvullend schatten we twee lineaire regressiemodellen met als binaire afhankelijke variabele de retentie na een jaar (Model 1) of drie jaar (Model 2) en als voorspellers het referentiejaar van instromen, de status als zij-instromer en de interactieterm tussen beiden (zie Appendix Tabel 11). Uit het model met de retentie na een jaar (Model 1) blijkt dat de algemene retentiegraad niet significant wijzigt per jaar van instromen, dat de retentiegraad van zij-instromers tussen 2009 en 2018 significant lager ligt bij zij-instromer dan bij niet-zij-instromers ( $B = -0,0774$ ) en dat de interactie tussen zij-instromer en referentiejaar significant positief is ( $B = 0,0055$ ) wat betekent dat de retentiegraad na een jaar voor zij-instromers significant toeneemt naarmate het jaar van instromen toeneemt. Uit Model 2 (met de retentiegraad na drie jaar) blijkt een soortgelijk verband, maar minder uitgesproken: de retentiegraad na drie jaar wijzigt niet significant naargelang het jaar van instromen, maar zij-instromers hebben een significant lagere retentiegraad ( $B = -0,0972$ ) en de interactie tussen zij-instromer en jaar van instroom is opnieuw significant positief ( $B = 0,0041$ ). Hoewel de algemene retentiegraad van startende zij-instromers dus lager ligt dan deze van niet-zij-instromers wordt dit verschil wel kleiner overheen de tijd. Figuur 12 en Figuur 13 geven deze interactie grafisch weer.

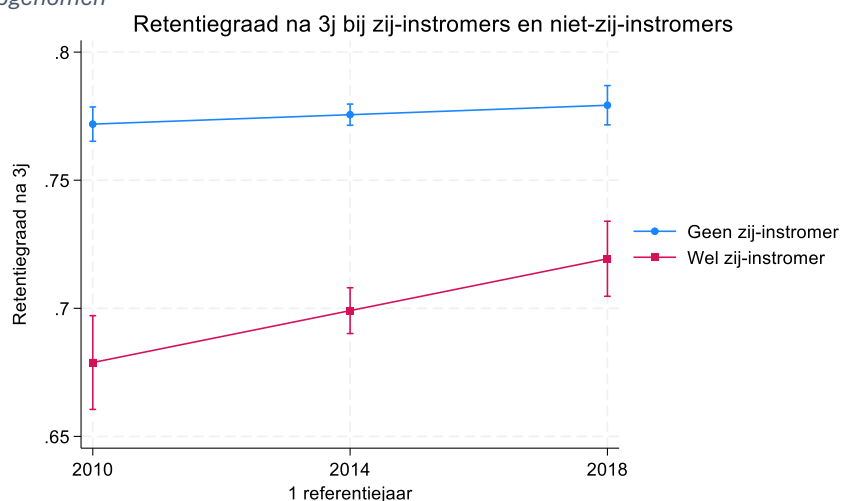
Tabel 10. Retentiegraad na één en drie jaar bij niet-zij-instromers, zij-instromer en alle leraren per referentiejaar van instroom in het beroep, tussen 2009 en 2018

Referentiejaar	Retentie niet-zij-instromers		Retentie zij-instromers		Retentie alle leraren	
	na 1j	na 3j	na 1j	na 3j	na 1j	na 3j
2009	0,8662	0,7696	0,7617	0,6510	0,8583	0,7606
2010	0,8608	0,7707	0,7794	0,6667	0,8526	0,7602
2011	0,8748	0,7808	0,8151	0,6740	0,8679	0,7685
2012	0,8656	0,7752	0,8070	0,6884	0,8571	0,7625
2013	0,8733	0,7801	0,8350	0,7254	0,8670	0,7711
2014	0,8626	0,7709	0,8046	0,7018	0,8500	0,7559
2015	0,8704	0,7690	0,8400	0,7147	0,8638	0,7571
2016	0,8545	0,7616	0,8158	0,6958	0,8455	0,7463
2017	0,8596	0,7853	0,8235	0,7059	0,8512	0,7669
2018	0,8674	0,7988	0,8353	0,7370	0,8594	0,7835
<b>Totaal</b>	0,8675	0,7840	0,8191	0,7090	0,8588	0,7703

Figuur 12. Plot van het lineaire regressiemodel met als afhankelijke variabele de retentiegraad na 1j in het beroep, waarbij een interactieterm tussen het referentiejaar van instroom in het beroep en de status als zij-instromer of niet-zij-instromer werd opgenomen



Figuur 13. Plot van het lineaire regressiemodel met als afhankelijke variabele de retentiegraad na 3j in het beroep, waarbij een interactieterm tussen het referentiejaar van instroom in het beroep en de status als zij-instromer of niet-zij-instromer werd opgenomen



### Het verband tussen persoonskenmerken en de retentiegraad zij-instromers

Naast de algemene retentiegraad analyseren we specifiek binnen de subpopulaties zij-instromers en niet-zij-instromers het verband tussen enkele persoonskenmerken en de retentiegraad. We kijken achtereenvolgens naar: het geslacht, het onderwijsniveau waarvoor het eerste lerarendiploma werd behaald en de onderwijsvorm die werd gevolgd in het secundair onderwijs. Specifiek binnen de groep zij-instromers nemen we ook de leeftijd op het moment van instromen in beschouwing. Voor alle kenmerken werden Kaplan-Meier schattingen opgesteld. Onder deze paragraaf staan daarvan figuren van de Kaplan-Meier schattingen. In de appendix van dit rapport staat een overkoepelende Kaplan-Meier overlevingstabel (zie Appendix Tabel 12 en

Appendix Tabel 13). Voor geslacht en het onderwijsniveau van het eerste lerarendiploma schatten we eveneens via lineaire regressie de retentiegraad na drie jaar in het beroep met een interactieterm tussen enerzijds geslacht of het onderwijsniveau van het eerste lerarendiploma en anderzijds het jaar van instroom. De figuren zijn opgenomen onderaan deze paragraaf (zie Figuur 15), de onderliggende regressiemodellen staan in appendix (zie Appendix Tabel 14).

Bij geslacht (zie Figuur 14) zien we meteen een opvallend resultaat: binnen de groep van zij-instromers hebben mannen een iets hogere retentiegraad dan vrouwen. Waar vrouwelijke zij-instromers na een jaar een retentiegraad hebben van 82,6% is dit bij mannelijke zij-instromers 84,2%. Dit verschil wordt iets groter en neemt toe tot ongeveer drieënhalf procentpunten na tien jaar. Binnen de groep van niet-zij-instromers vinden we daarentegen dat mannen een lagere retentiegraad hebben dan vrouwen. Bij mannen is de retentiegraad na een jaar nog maar 83,8%, bij vrouwen is dat nog 88,3%. Het verschil blijft ongeveer constant. Wat betreft de regressiemodellen met de retentiegraad na 3j, zien we bij zij-instromers dat de retentiegraad van mannen algemeen niet-significant verschilt van deze van vrouwen ( $B = -0,0219$ ,  $p = 0,398$ ) en dat de retentiegraad van mannen overheen de tijd significant toeneemt ( $B = 0,0093$ ,  $p = 0,026$ ), waardoor de retentiegraad in 2018 bij mannen significant hoger ligt dan bij vrouwen. Bij niet-zij-instromers daarentegen, ligt de algemene retentiegraad van mannen wel significant lager ( $B = -0,1138$ ,  $p = 0,000$ ), maar overheen de tijd neemt de retentiegraad van mannen toe ( $B = 0,0064$ ,  $p = 0,001$ ), wat de kloof doet verkleinen.

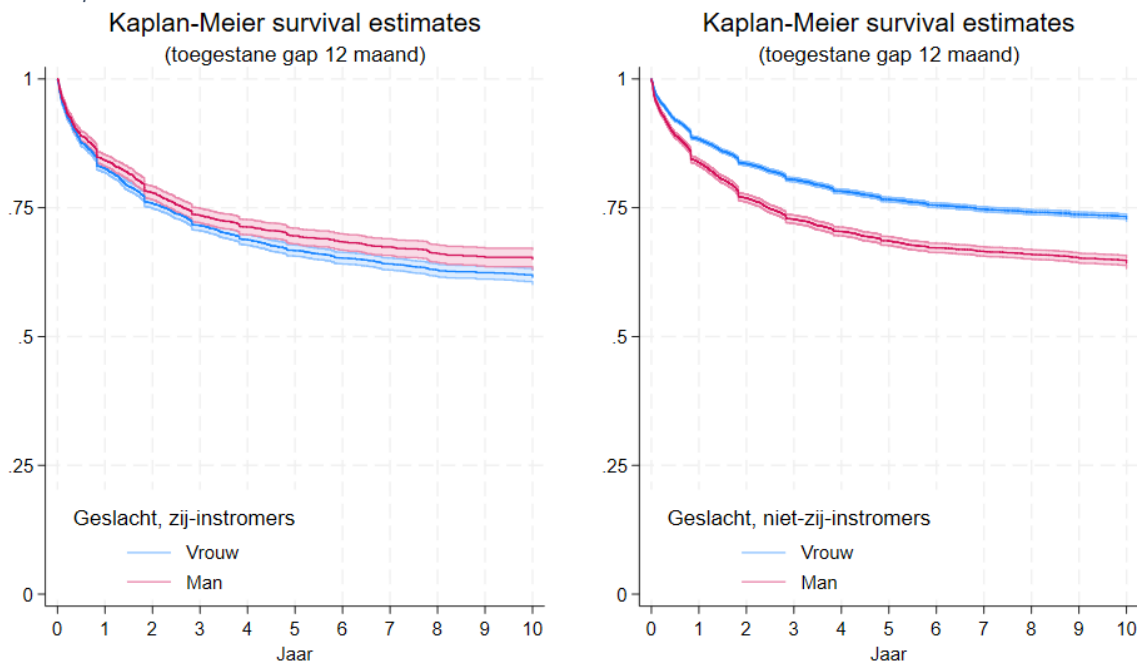
Het onderwijsniveau waarvoor het eerste lerarendiploma werd behaald maakt eveneens een verschil uit (zie Figuur 15). Binnen de groepen leraren die (als eerste lerarendiploma) een diploma kleuteronderwijs, lager onderwijs of lager secundair onderwijs behaalden ligt de retentiegraad van zij-instromers significant lager dan deze van niet-zij-instromers. Binnen de groep met een diploma hoger secundair onderwijs ligt de retentiegraad van zij-instromers evenwel significant hoger dan van niet-zij-instromers. Binnen de groep kleuter bedraagt de retentiegraad van niet-zij-instromers na een jaar 94,4% en bij de zij-instromers 88,3%. Bij lager is dat na een jaar 94,3% (niet-zij-instromers) en 91,4% (zij-instromers), wat betekent dat het verschil dus iets kleiner is. Binnen lager secundair bedraagt de retentiegraad na een jaar 85,2% (niet-zij-instromers) en 80,9% (zij-instromers). Opvallend, na tien jaar bedraagt de retentiegraad bij zij-instromers nog slechts 55,6% tegenover 66,8% bij niet-zij-instromers. Binnen de groep hoger secundair ten slotte, bedraagt de retentiegraad na een jaar bij niet-zij-instromers nog 76,4% en bij zij-instromers wel nog 81,5%. Wie een diploma voor het hoger secundair onderwijs heeft, heeft een aantrekkelijk profiel voor andere werkgevers. Dat is een mogelijke verklaring voor de grote uitstroom. Toch zien we dat zij-instromers met dit diploma minder uitstromen, mogelijk omdat ze doelbewust op een later moment de overstap richting het onderwijs hebben gemaakt. De lineaire regressiemodellen laten zien dat bij zij-instromers met een lerarendiploma lager ( $B = -0,0037$ ,  $p = 0,593$ ), lager secundair ( $B = 0,0090$ ,  $p = 0,222$ ) en hoger secundair onderwijs SO ( $B = 0,0032$ ,  $p = 0,594$ ) geen significante evoluties waar te nemen zijn overheen de laatste tien referentie jaren in vergelijking met leraren kleuteronderwijs. Met andere woorden, relatief ten opzichte van de referentiegroep kleuteronderwijs blijven de verschillen qua retentie tussen de types lerarendiploma relatief stabiel voor de opeenvolgende cohortes. Bij niet-zij-instromers verkrijgen we een ander beeld.

Het valt op dat de retentiegraad bij leraren met een diploma kleuter daalt. Bovendien stijgt de retentiegraad van leraren met een diploma lager ( $B = 0,0065, p < 0,001$ ), lager secundair ( $B = 0,0105, p < 0,001$ ) en hoger secundair onderwijs ( $B = 0,0101, p < 0,001$ ) significant in vergelijking met leraren kleuteronderwijs.

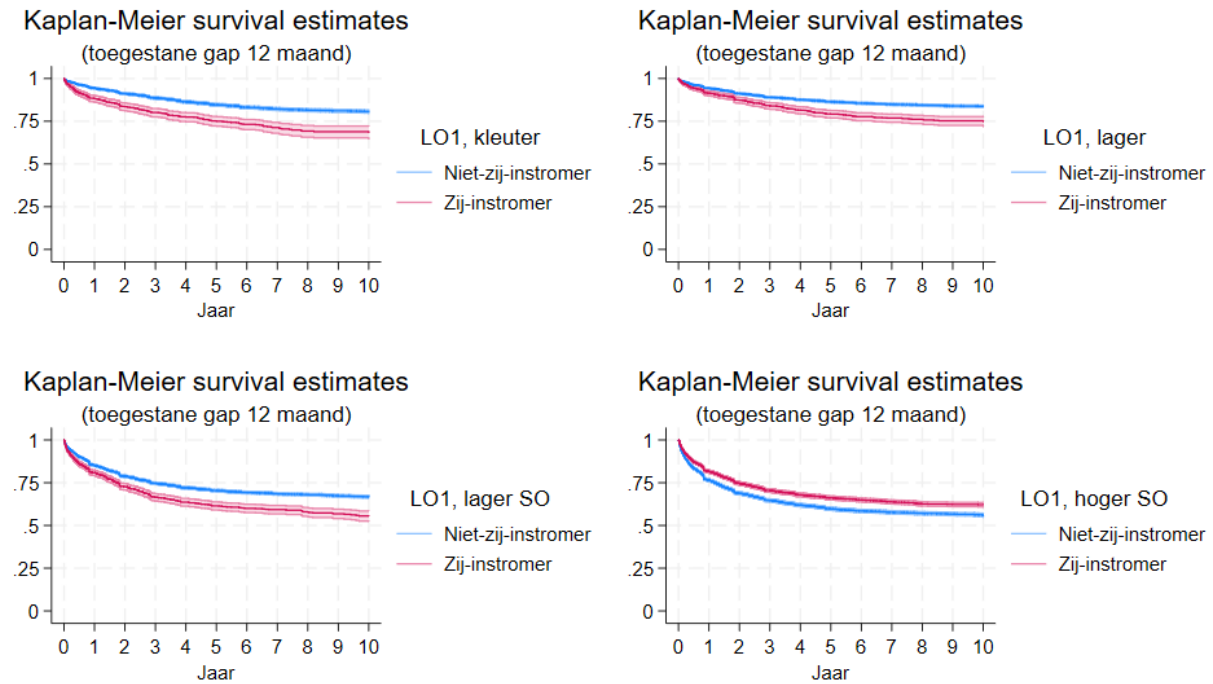
Naargelang de onderwijsvorm die in het secundair onderwijs werd gevolgd (zie Figuur 34 in Appendix), observeren we binnen de groep van zij-instromers dat de retentiegraad het hoogste is voor wie uit het BSO komt (84,4% na een jaar), gevolgd door TSO (80,8% na een jaar), ASO (78,8% na een jaar) en ten slotte KSO (77,6% na een jaar). Bij de niet-zij-instromers, ligt de retentiegraad van wie uit het TSO en BSO komt het hoogste met respectievelijk 90,6% en 90,1% na een jaar, gevolgd door ASO (86,% na een jaar) en KSO (83,4% na een jaar). In beide subpopulaties zijn de onderlinge verschillen significant.

Ten slotte beschouwen we de leeftijd op het moment van instromen (zie Figuur 35 in Appendix). De retentiegraad ligt het laagste bij zij-instromers die jonger dan 30 jaar waren op het moment van instromen (75,4% na een jaar), gevolgd door zij-instromers van 50 jaar of ouder (81,9% na een jaar). De retentiegraad ligt het hoogste bij zij-instromers die 35 jaar tot en met 39 jaar waren op het moment van instromen (86,9% na een jaar).

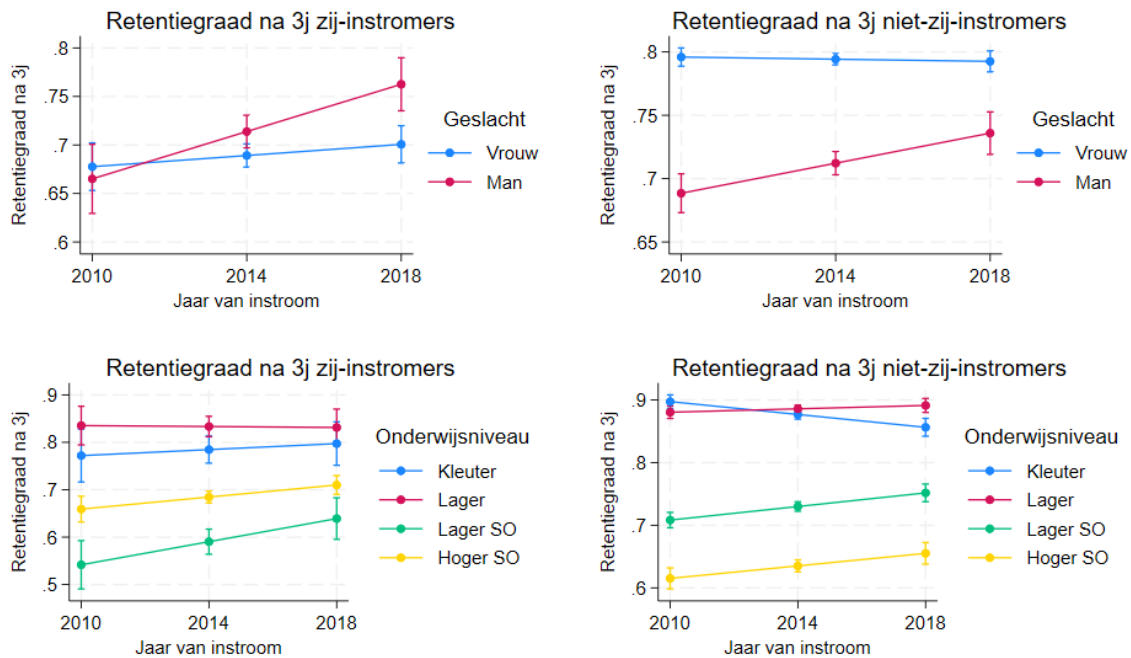
Figuur 14 Retentiegraad van zij-instromers en niet-zij-instromers naargelang hun geslacht, overheen de eerste tien jaar van hun loopbaan



Figuur 15. Retentiegraad van zij-instromers en niet-zij-instromers naargelang het onderwijsniveau van het eerste lerarendiploma, overheen de eerste tien jaar van hun loopbaan



Figuur 16 Voorstelling van lineaire regressiemodellen met als afhankelijke variabele de retentiegraad na 1j in het beroep. (a) in de bovenste rij werd een interactieterm opgenomen tussen het referentiejaar van instroom en geslacht, apart voor zij-instromers en niet-zij-instromers. (b) in de onderste rij werd een interactieterm opgenomen tussen referentiejaar van instroom en het onderwijsniveau van de eerste larenopleiding, apart voor zij-instromers en niet-zij-instromers.





### 5.3.2 Verklarende analyses

Onderzoeksvraag: Wat zijn de profielkenmerken van zij-instromers met een lerarendiploma die wel of niet werkzaam blijven als leraar in het Vlaams onderwijs? Welke factoren kunnen verklaren of zij-instromers met een lerarendiploma al dan niet uitstromen uit het beroep?

#### **Verklaren verschillen in opdracht- en instellingskenmerken de lagere retentiekans van zij-instromers?**

De vorige secties toonden dat zij-instromers doorgaans een lagere retentiekans hebben. Deze sectie gaat na of dit kan verklaard kan worden door het feit dat zij-instromers moeilijkere opdrachten hebben, of terecht komen in moeilijkere scholen.

Tabel 11 geeft de retentiekans van zij-instromers (in vergelijking met niet-zij-instromers) weer op twee manieren. In het eerste model wordt de retentiekans van zij-instromers en niet-zij-instromers in hetzelfde dienstjaar vergeleken. In het tweede model wordt daarbovenop gecontroleerd voor zoveel mogelijke andere variabelen: kenmerken van de opdracht zoals stabiliteit van de opdracht en bekwaamheidsbewijs, andere persoonskenmerken zoals geslacht en type opleiding, en het onderwijsniveau en de onderwijsvorm waarin ze lesgeven. Daarnaast wordt ook gecontroleerd voor school fixed effects. Deze analyse gaat zo na of er ook verschillen zijn in de retentiekans tussen zij-instromers en niet-zij-instromers die in hetzelfde dienstjaar zitten, in een gelijkaardige school staan en een gelijkaardige opdracht hebben qua stabiliteit, bekwaamheidsbewijs, etc.

Wanneer we niet controleren voor al deze verschillen blijkt dat elk schooljaar een zij-instromer een 2,1 procentpunt grotere kans heeft om uit te vallen dan een niet-zij-instromer in hetzelfde dienstjaar. Dit sluit aan bij de eerdere analyses. Indien we wel controleren voor zoveel mogelijk andere opdracht- en instellingskenmerken ligt de retentiekans van zij-instromers elk schooljaar nog maar 0,7 procentpunt lager. Met andere woorden, zij-instromers met gelijkaardige persoonskenmerken en een gelijkaardige opdracht in een gelijkaardige school hebben een 0,7 procentpunt hogere kans om het daaropvolgende schooljaar het lerarenberoep te verlaten dan niet-zij-instromers. Door te controleren voor onder andere opdracht- en instellingskenmerken wordt het verschil in de retentiekans tussen zij-instromers en niet-zij-instromers dus aanzienlijk kleiner. Dat het verschil kleiner is wanneer gecontroleerd wordt voor zoveel mogelijk opdracht- en instellingskenmerken suggereert dat zij-instromers terecht komen in moeilijkere scholen en/of minder wenselijke opdrachtkenmerken hebben. Wanneer we school fixed effects weglaten verandert de coëfficiënt echter niet, wat suggereert dat moeilijkere scholen niet verklaren waarom zij-instromers een lagere retentiekans hebben.

Tabel 11. De retentiekans van zij-instromers

	Retentiekans in volgend schooljaar	Retentiekans in volgend schooljaar
Zij-instromer (dummy)	-0.021*** (0.001)	-0.007*** (0.002)
Controlevariabelen op opdrachtniveau	Nee	Ja
Controlevariabelen op persoonsniveau	Nee	Ja
Controlevariabelen onderwijsniveau- en vorm	Nee	Ja
Dienstjaar fixed effects	Ja	Ja
School fixed effects	Nee	Ja
Observaties (schooljaar x individu)	282,244	282,244
Aantal individuen	57,344	57,344
R <sup>2</sup>	0,03	0,08

Noot. De controlevariabelen zijn dezelfde als in de andere panel data analyses en als in De Witte et al. (2024), met de uitzondering dat 'Ontving ooit een studietoelage' werd weggelaten mits deze vaker niet geobserveerd wordt bij zij-instromers mits zij vaker hun lerarenopleiding in een CVO behaalden. Standaardfouten tussen haakjes; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ .

Bovenstaande resultaten roepen de vraag op in welke mate de opdrachtkenmerken verschillen tussen zij-instromers en niet-zij-instromers. Tabel 12 toont deze verschillen in gemiddelde opdrachtkenmerken. Hierbij werden de niet-zij-instromers herwogen zodat ze op basis van onderwijsniveau, schooljaar en dienstjaar gemiddeld genomen overeenkomen met de zij-instromers. Immers er zijn minder zij-instromers in hogere dienstjaren omdat zij sneller uitstromen, en zij-instromers staan veel vaker in het hoger secundair onderwijs. Beide factoren zijn ook gecorreleerd met opdrachtkenmerken, wat een vergelijking tussen zij-instromers en niet-zij-instromers zou bemoeilijken. Door de populatie van niet-zij-instromers te herwegen (en dus onder andere de niet-zij-instromers in het hoger secundair meer gewicht te geven) biedt de vergelijking een beter beeld of zij-instromers in hetzelfde onderwijsniveau, hetzelfde dienstjaar en hetzelfde schooljaar een gelijkaardige opdracht hebben als niet-zij-instromers.

De meeste verschillen in opdrachtkenmerken zijn zeer beperkt. Zo duurt de gemiddelde opdracht van een zij-instromer 8 dagen langer en pendelt een zij-instromer gemiddeld 0,6 kilometer minder ver. Het opdrachtkenmerk dat het meest nadelig is voor zij-instromers is het bekwaamheidsbewijs. Terwijl de gemiddelde zij-instromer voor 63% van diens opdracht een vereist bekwaamheidsbewijs heeft, is dat 70% voor de gemiddelde gelijkaardige niet-zij-instromer. Gezien de eerdere resultaten dat een vereist bekwaamheidsbewijs een belangrijke voorspeller is van retentie (De Witte et al., 2024), kan dit een gedeeltelijke verklaring zijn voor de lagere retentiekans van zij-instromers. Indien we in het tweede model uit Tabel 8 niet meer controleren voor het bekwaamheidsbewijs, neemt inderdaad het verschil in retentiekans met niet-zij-instromers toe van 0,7 procentpunt naar 1,1 procentpunt. Daarnaast kan ook het feit dat zij-instromers vaker in het hoger secundair onderwijs staan en waar de retentie in het algemeen lager ligt, deels verklaren waarom zij vaker uitstromen.

Tabel 12. Verschillen in opdrachtkenmerken tussen zij-instromers en niet-zij-instromers

	(1) Niet-zij- instromers (herwogen)	(2) Zij- instromers	(3) Verschil (1)- (2)	(4) P-waarde van verschil
Gem. duurtijd van opdrachten (in dagen)	174.6	182.6	-8,00	0.00
Gem. tussentijd zonder opdracht (in % van tijd tussen eerste en laatste opdracht)	0.019	0.020	-0.01	0.36
Gem. afstand school en woonplaats (in km)	15.4	14.8	0.6	0.00
Gem. aandeel opdracht vastbenoemd	0.159	0.196	-0.036	0.00
Aandeel met plage-uren	0.037	0.034	0.003	0.01
Aandeel met overwerk	0.172	0.149	0.023	0.00
Aandeel met opdracht in verschillende onderwijsvormen	0.276	0.214	0.062	0.00
Gem. aandeel opdracht met vereiste bekwaamheid	0.695	0.626	0.069	0.00
Observaties	239.038	32.990	272.028	272.028

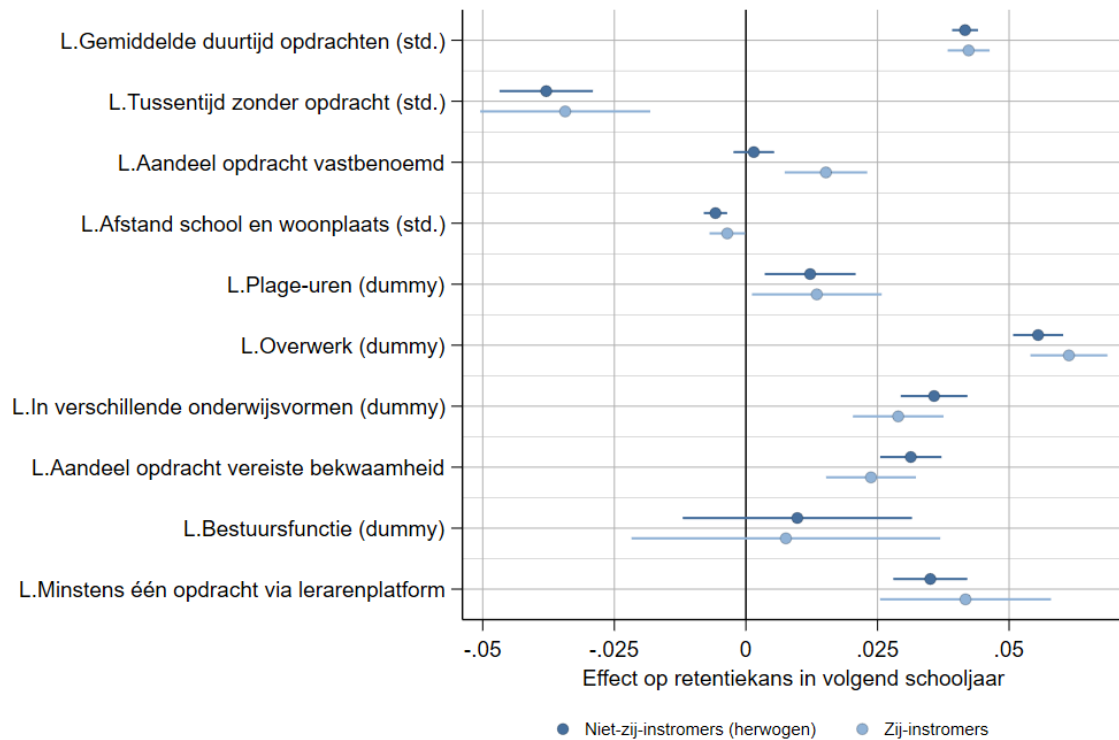
Notities: Populatie van niet-zij-instromers is herwogen op basis van onderwijsniveau, dienstjaar en schooljaar om overeen te komen met zij-instromers.

### De invloed van opdracht- en instellingskenmerken

In onderstaande analyses tonen we telkens de associatie tussen bepaalde opdracht- of instellingskenmerken en de retentiekans apart voor zowel zij-instromers en niet-zij-instromers op basis van de eerder beschreven panel data analyses. Opnieuw worden niet-zij-instromers herwogen op basis van onderwijsniveau, schooljaar en dienstjaar opdat deze kenmerken gemiddeld genomen overeenkomen met zij-instromers. Zo sluiten we uit dat bepaalde geobserveerde verschillen tussen zij-instromers en niet-zij-instromers in realiteit het gevolg zijn van verschillen naar gelang onderwijsniveau, dienstjaar of schooljaar.

Figuur 17 toont dat de associatie tussen opdrachtkenmerken en de retentiekans zeer gelijkaardig is bij zij-instromers als bij niet-zij-instromers, en dus ook de gehele populatie zoals beschreven in het eerste deelrapport (De Witte et al., 2024). Zo hebben zij-instromers een grotere retentiekans indien ze een stabiele opdracht hebben, een opdracht hebben via het lerarenplatform of voor een groter deel van hun opdracht een vereist bekwaamheidsbewijs hebben. Het enige statistisch significante en betekenisvolle verschil is dat er bij zij-instromers wel een positieve associatie is tussen vastbenoemd zijn en de retentiekans en bij niet-zij-instromers niet.

Figuur 17. De associatie van opdrachtkenmerken met de retentiekans: verschillen tussen zij-instromer en niet-zij-instromers

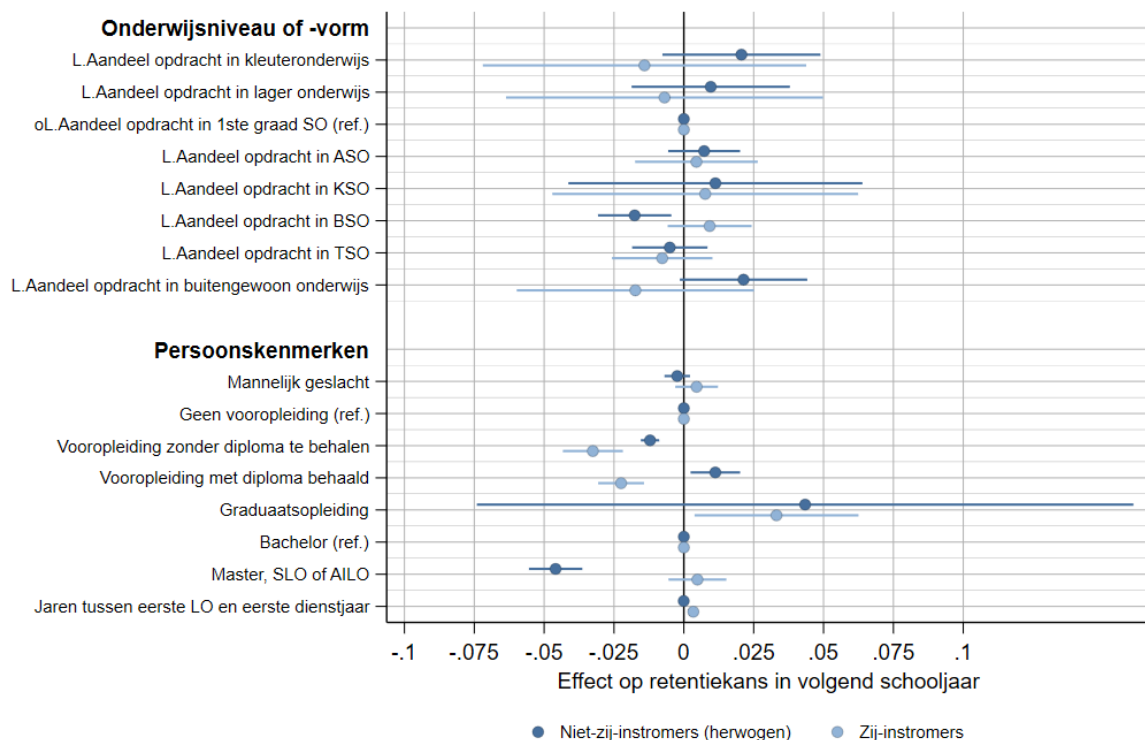


Noot: Populatie van niet-zij-instromers is herwogen op basis van onderwijsniveau, dienstjaar en schooljaar om overeen te komen met zij-instromers. Naast bovenstaande opdrachtkenmerken wordt gecontroleerd voor onderwijsniveau en onderwijsvorm, voor persoonskenmerken zoals opleiding en geslacht, en voor dienstjaar en school fixed effects. '(std.)' Wijst op het feit dat de variabele gestandaardiseerd is. 'L.' wijst op het feit dat het gaat over de opdrachtkenmerken in het vorige schooljaar die de retentiekans in het daaropvolgende schooljaar voorspellen. Betrouwbaarheidsintervallen van 95% rond puntschatting. De coëfficiënten wiens naam begint met 'aandeel opdracht' moeten geïnterpreteerd worden als de invloed van voor de volledige opdracht aan die variabele te voldoen (bv. volledig vastbenoemd) in vergelijking met voor geen enkele opdracht aan die variabele te voldoen (bv. enkel tijdelijke contracten). De invloed op de retentiekans van bijvoorbeeld voor de helft van de opdracht vastbenoemd te zijn in vergelijking met enkel tijdelijke opdrachten is dan de helft van het geschatte effect. Volledige regressieresultaten te vinden in de appendix.

Figuur 18 toont dat ook de associatie van onderwijsniveau, onderwijsvorm en persoonskenmerken met de retentiekans gelijkaardig is voor zij-instromers als voor niet-zij-instromers. Slechts twee verschillen vallen op. Ten eerste verschil de associatie tussen de vooropleiding en de retentiekans bij zij-instromers en niet-zij-instromers. Zo hebben zij-instromers die al een vooropleiding hebben gevolgd (zowel zonder als met het betreffende diploma behaald te hebben) een relatieve hogere kans om uit te vallen dan niet-zij-instromers die al een vooropleiding hebben gevolgd. Daarnaast zien we dat de negatieve associatie tussen een lerarenopleiding op masterniveau en de retentiekans bij niet-zij-instromers, niet bestaat bij zij-instromers. De interpretatie in De Witte et al. (2024) was dat het hebben van een masterdiploma de alternatieve arbeidsmarktmogelijkheden verbetert, en zo de retentie verlaagt. Mogelijks is dit minder relevant bij zij-instromers, die hun alternatieve arbeidsmarktmogelijkheden al uitgebreider hebben verkend.

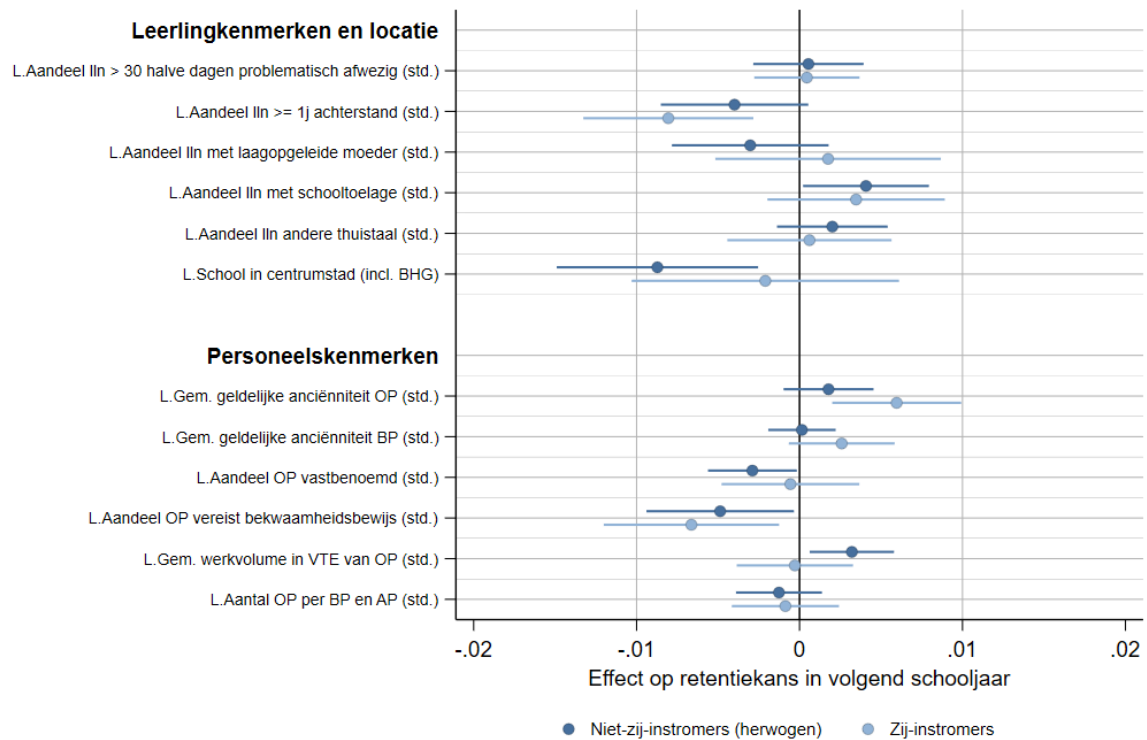
Figuur 19 toont ten slotte dat er geen verschil is in associatie van leerling- en personeelskenmerken met de retentiekans tussen zij-instromers en niet-zij-instromers. Sommige effecten zijn dan wel significant positief of negatief bij de ene groep en niet bij de andere groep, maar telkens is er overlap tussen het 95% betrouwbaarheidsinterval van zij-instromers en niet-zij-instromers. Zo heeft de ligging van de school in een centrumstad (incl. BHG) bijvoorbeeld wel een licht negatief significant effect op niet-zij-instromers en niet op zij-instromers, maar het verschil tussen zij-instromers en niet-zij-instromers is niet significant.

Figuur 18. De associatie van onderwijsniveau, onderwijsvorm en persoonskenmerken met de retentiekans: verschillen tussen zij-instromers en niet-zij-instromers



Noot: Populatie van niet-zij-instromers is herwogen op basis van onderwijsniveau, dienstjaar en schooljaar om overeen te komen met zij-instromers. Naast bovenstaande kenmerken wordt gecontroleerd voor opdrachtkenmerken en voor dienstjaar en school fixed effects. 'L.' wijst op het feit dat het gaat over de opdrachtkenmerken in het vorige schooljaar die de retentiekans in het daaropvolgende schooljaar voorspellen. Betrouwbaarheidsintervallen van 95% rond puntschatting. De coëfficiënten wiens naam begint met 'aandeel opdracht' moeten geïnterpreteerd worden als de invloed van voor de volledige opdracht aan die variabele te voldoen (bv. volledig in ASO) in vergelijking met de referentiecategorie (hier aandeel opdracht in 1ste graad SO). Volledige regressieresultaten te vinden in de appendix.

Figuur 19. De associatie van leerlingen- en personeelskenmerken met de retentiekans: verschillen tussen zij-instromers en niet-zij-instromers



Noot. Populatie van niet-zij-instromers is herwogen op basis van onderwijsniveau, dienstjaar en schooljaar om overeen te komen met zij-instromers. Naast bovenstaande kenmerken wordt ook gecontroleerd voor opdrachtkenmerken, onderwijsniveau en onderwijsvorm, voor persoonskenmerken zoals opleiding en geslacht, en voor dienstjaar fixed effects. '(std.)' Wijst op het feit dat de variabele gestandaardiseerd is. 'L.' wijst op het feit dat het gaat over de opdrachtkenmerken in het vorige schooljaar die de retentiekans in het daaropvolgende schooljaar voorspellen. Betrouwbaarheidsintervallen van 95% rond puntschatting. Gebruikte afkortingen betekenen het volgende: lln = leerling; BHG = Brussels Hoofdstedelijk Gewest; Gem. = Gemiddeld; OP = onderwijspersoneel; BP = bestuurspersoneel; AP = Ander Personeel. L. wijst erop dat het gaat over de invloed van de instellingskenmerken van de opdracht in het vorige schooljaar op de retentiekans dit schooljaar (L.=lagged). Volledige regressieresultaten te vinden in de appendix.

#### 5.4 Analyse arbeidsmarktkenmerken op basis van KSZ data

In dit onderdeel focussen we op de KSZ data om arbeidsmarktkenmerken te onderzoeken van volgende doelgroepen: (1) uitstromers uit het hoger onderwijs (die het diploma van een lerarenopleiding hebben behaald) die al dan niet doorstromen naar een job in onderwijs en (2) startende leraren die uitgestroomd zijn uit het onderwijs. We analyseren de (evolutie van) volgende indicatoren voor elk van de hierboven vermelde doelgroepen: bruto dagloon (exclusief extra legale voordelen), nomenclatuur van de socio-economische positie, en de voornaamste activiteitssector. Tenzij anders vermeld, verkregen we voor de doorstroomanalyses KSZ-data uit het vierde kwartaal van het jaar na het kalenderjaar van afstuderen; voor uitstroomanalyses uit het vierde kwartaal van het jaar volgend op het kalenderjaar van verlaten van het onderwijs.

#### 5.4.1 Loonkenmerken: bruto dagloon

##### a. Doorstroom uit het hoger onderwijs

In deze sectie starten we met het bespreken van het verschil in brutoloon voor afgestudeerden uit een lerarenopleiding die al dan niet doorstromen naar het onderwijs. We berekenen ook het verschil in brutoloon tussen de vroegere en nieuwe sector van tewerkstelling (voor uitstromers en voor zij-instromers). We herhalen dat dagloongegevens werden berekend op basis van RSZ-gegevens. Hierbij wordt enkel rekening gehouden met loon als werknemer, niet als zelfstandige. De micro-data waarover KSZ beschikt (namelijk gegevens op individueel niveau) werden ons geaggregeerd aangeleverd volgens een beperkt aantal klassen (het behaalde diploma (bachelor/leerkrant/lager/secundair en educatieve master), geslacht en leeftijdsklasse) en voor een beperkt aantal jaren. Het peilmoment van de KSZ data is op kwartaalniveau. Bijgevolg zijn de analyses van de KSZ data op een meer geaggregeerd niveau dan de analyses die hierboven uitgevoerd werden op de data van het Departement Onderwijs en Vorming. Door de aggregatie in een beperkt aantal klassen is het ook niet meer mogelijk om de gedetailleerde individuele data van het Departement Onderwijs en Vorming opnieuw te koppelen aan de KSZ data.

Overeenkomstig De Witte et al. (2024) gebruiken we als indicator voor instroom in het onderwijs de vaststelling of iemand binnen de drie jaar na uitstroom uit het hoger onderwijs (en het behalen van het diploma van leraar) een opdracht had in onderwijs. Voor analyses omtrent het al dan niet doorstromen naar onderwijs (na het behalen van een diploma) beschikken we over KSZ data voor drie afstudeerjaren: de schooljaren 2016-2017; 2017-2018 en 2018-2019. Over deze drie afstudeerjaren werden aan KSZ gegevens opgevraagd over 20.645 individuen, gegroepeerd in 250 verschillende klassen. Van 2.305 individuen kon KSZ geen daglooninformatie terugvinden: dit kan duiden op iemand die bv. niet-werkend is of een zelfstandige hoofdactiviteit heeft. De daglonen hebben betrekking op het vierde kwartaal van het jaar na het afstudeerkalenderjaar.

Het gemiddelde dagloon<sup>30</sup> voor afgestudeerden aan een lerarenopleiding die (binnen de drie jaar na het beëindigen van het hoger onderwijs) instromen in onderwijs (n=14.455) bedraagt 124,6 euro (standaard deviatie (*sd*) = 27,3); voor afgestudeerden die niet instromen in onderwijs (n=3.885) bedraagt het gemiddelde dagloon 128,7 euro (*sd* = 42,9). Het verschil tussen beide is significant ( $p < 0,001$ ). Gemiddeld verdienen niet-doorstromers naar onderwijs dus 4,1 euro meer dan doorstromers naar onderwijs. Achter dit gemiddelde gaan echter verschillen tussen de diverse onderwijsniveaus schuil, wat op haar beurt relatie houdt met grote aandeel personen met een diploma hoger secundair onderwijs dat niet doorstroomt. Zij maken 62,7% van het totale

---

<sup>30</sup> De definitie van de indicator 'dagloon' is: "Het gemiddeld dagloon wordt als volgt berekend: Voor voltijdse werknemers: (Gewone bezoldiging RSZ + Forfaitloon RSZ) / Normaal bezoldigde voltijdse dagen ... Voor deeltijdse werknemers: (Gewone bezoldiging RSZ + Forfaitloon RSZ) x 7,6 / Uren deeltijds. Dit betekent dat voor een deeltijdse werknemer een dagloon bepaald wordt voor een voltijdse dag op basis van 38-uren per week. Als er geen bezoldigde prestaties waren, wordt de waarde 0 toegekend voor het dagloon. Alle loonvariabelen van de RSZ zijn brutolonen, met andere woorden: de werknemersbijdragen zijn inbegrepen, de werkgeversbijdragen niet."

(<https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/rijksdienst-voor-sociale-zekerheid/Variables/dagloon-4>)

aantal niet-doorstromers uit en slechts 36,3% van het totale aantal doorstromers en verdienen gemiddeld meer dan wie een educatieve bachelor heeft. Wanneer we opsplitsen naargelang het diploma van de lerarenopleiding, observeren we volgende verschillen (zie Tabel 13). Ten eerste stellen we vast dat er kleine, niet-significante, nominale verschillen zijn tussen het gemiddelde dagloon van naar onderwijs doorgestroomde bachelors kleuter, lager en secundair onderwijs terwijl de geldende barema's voor deze groepen tot een gelijk salaris leiden. Een mogelijke verklaring is dat dit gemiddelde een beschrijvende statistiek is die geen rekening houdt met bijvoorbeeld de verschillen in leeftijd. Daarnaast toont het gemiddelde aan dat er significante verschillen zijn tussen bachelor kleuter- en secundair onderwijs, alsook tussen masters die wel en niet doorstromen naar het onderwijs binnen drie jaar na het afstuderen. In elk van deze groepen is voor mensen die net het lerarendiploma behaald hebben het gemiddelde brutoloon (exclusief extra legale voordelen) hoger in het onderwijs dan buiten het onderwijs. Het relatief hogere gemiddelde dagloon van niet-doorstromers met een diploma bachelor lager (in vergelijking met bachelor kleuter en bachelor secundair) kan waarschijnlijk mee verklaard worden door het leeftijdsprofiel van deze groep dat ouder is dan het profiel van niet-doorstromers met een diploma bachelor kleuter en bachelor secundair: 20,4% van de niet-doorstromers met een diploma bachelor lager is 30 jaar of ouder (versus 11,2% voor de bachelors kleuter en 8,2% voor de bachelors secundair).

Tabel 13. Gemiddeld dagloon van afgestudeerden die al dan niet doorstromen naar onderwijs (volgens diploma) en het aantal mensen (n) binnen elke groep

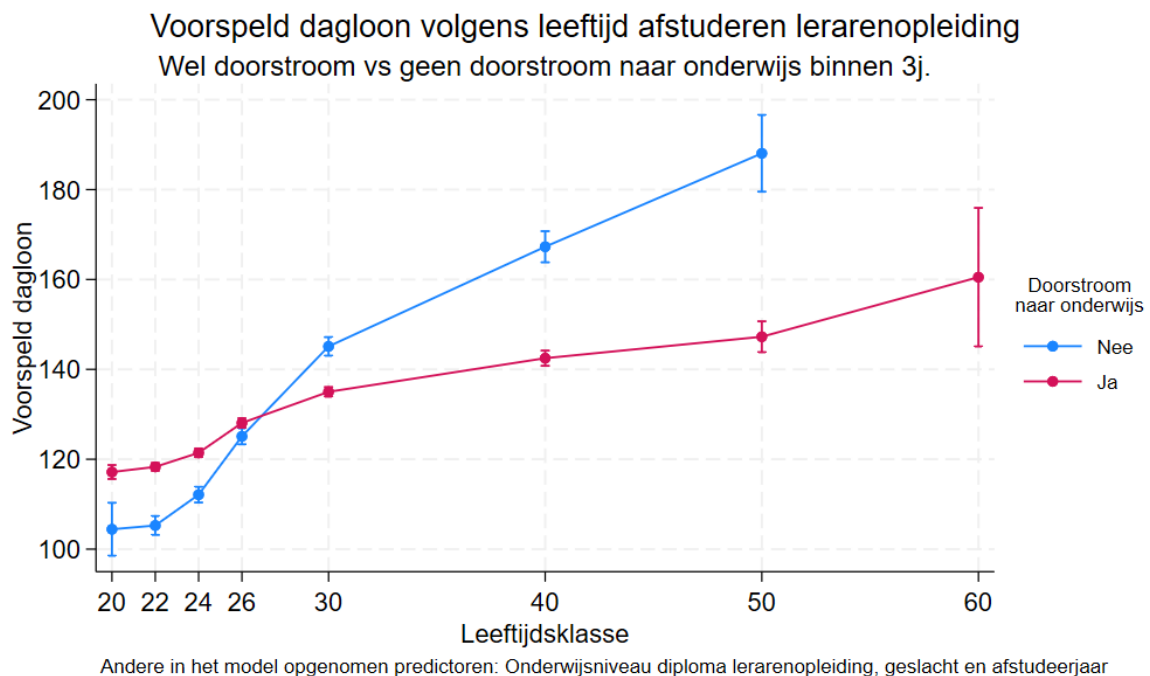
	Gemiddeld doorstromers (n = 14.445)	dagloon naar onderwijs	Gemiddeld doorstromers (n = 3.885)	dagloon naar onderwijs	niet- p-value (test op verschil)
Bachelor kleuter (n = 2.420)	113,9 (n = 2.241)		106,6 (n = 179)		0,001
Bachelor lager (n = 3.592)	114,6 (n = 3.337)		115,1 (n = 255)		0,788
Bachelor secundair (n = 4.536)	117,2 (n = 3.576)		109,9 (n = 960)		<0,001
Master (n = 7.792)	140,4 (n = 5.301)		138,9 (n = 2.491)		0,039
<b>Totaal</b> (n = 18.340)	124,6 (n = 14.455)		128,7 (n = 3.885)		<0,001

Om na te gaan of het verschil verder verklaard kan worden door geobserveerde kenmerken (afstudeerjaar, diploma, geslacht en leeftijd), nemen we deze kenmerken op in een regressie. Uit de resultaten blijkt dat al deze kenmerken (behalve geslacht) een significante invloed hebben op het gemiddelde dagloon: hoe hoger het onderwijsniveau van het behaalde diploma, hoe hoger het gemiddelde dagloon; en hoe hoger de leeftijd bij afstuderen, des te hoger het gemiddelde dagloon. Deze bevindingen gelden zowel in een globale regressie als in aparte regressies voor degenen die wel en niet zijn ingestroomd in onderwijs. De aparte regressies tonen ook aan dat er geen verschil is in loon tussen mannen en vrouwen voor degenen die doorgestroomd zijn naar onderwijs (coëfficiënt = -0,05 euro met een p-waarde = 0,927), terwijl er buiten het onderwijs wel



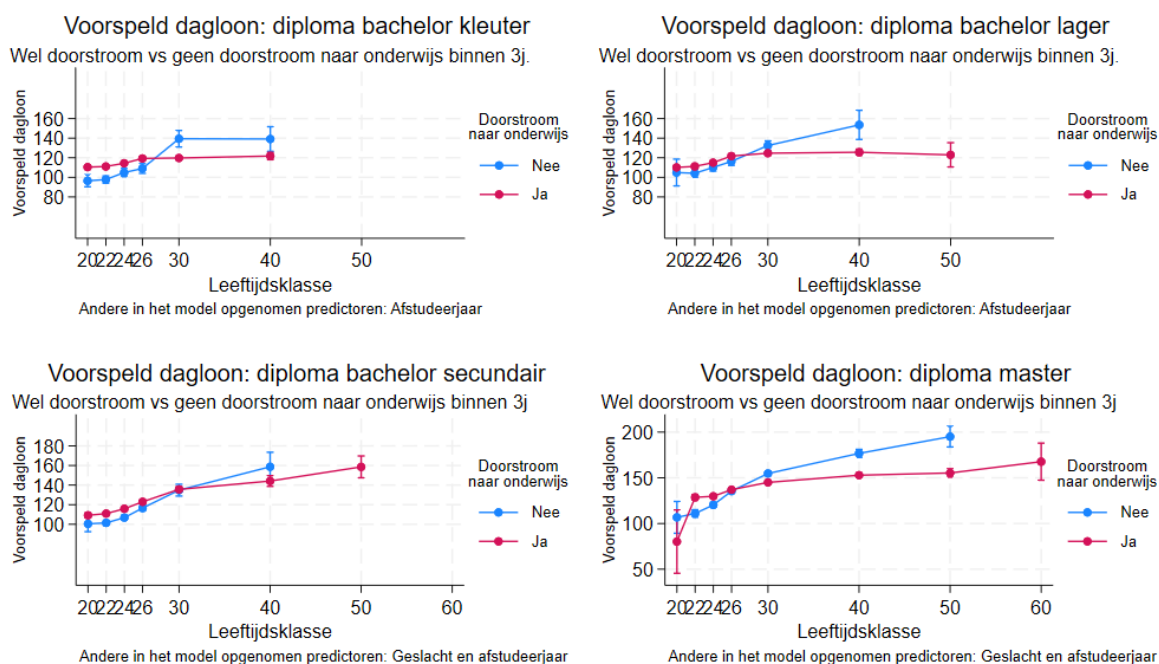
een significante loonkloof van 4,8 euro bestaat in het voordeel van mannen ( $p < 0,001$ ). Het lagere algemene gemiddelde dagloon voor doorstromers naar onderwijs in vergelijking met niet-doorstromers kan tevens mede verklaard worden door de hogere proportie afgestudeerden met een bachelor kleuter en lager onderwijs die doorstromen naar onderwijs in vergelijking met afstuderenden met een diploma dat toeleidt naar het secundair onderwijs. Wanneer we de indicator voor al dan niet doorstromen naar onderwijs interageren met de leeftijdscategorieën merken we ook een verschil in dagloonprofiel volgens leeftijd op tussen degenen die wel en niet doorstromen naar onderwijs. Dit wordt gevisualiseerd in Figuur 20. Deze geeft het voorspelde dagloon weer van afgestudeerden met een lerarenopleiding die al dan niet afstuderen, naargelang de leeftijd van afstuderen, gecontroleerd voor onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma, geslacht en afstudeerjaar. Let wel, dit is geen verwachte loonevolutie doorheen een onderwijs- of andere loopbaan. Het betreft het loon van doorstromende en niet-doorstromende personen na het behalen van hun lerarendiploma. We merken hierbij op dat voor de relatief jonge starters (tot de leeftijdsklasse van 26-29 jaar) het gemiddeld dagloon binnen onderwijs hoger ligt dan buiten onderwijs. Voor de oudere afgestudeerden geldt het omgekeerde. De kloof tussen doorstromers en niet-doorstromers neemt toe naarmate leeftijd toeneemt. Al beschikken we wel over minder data binnen de oudere leeftijdsklassen, aangezien we startende leraren onderzoeken. Naast de vlakkere loonschalen in het onderwijs is een mogelijke verklaring ook dat oudere afgestudeerden vaker professionele ervaring hebben buiten het onderwijs en daardoor anciënniteit en expertise meedragen die gevalideerd wordt door bijvoorbeeld bedrijven.

Figuur 20. Voorspeld dagloon (KSZ) volgens afstudeerleeftijd



Het gemiddelde kan opnieuw grote verschillen verbergen tussen de diplomaniveaus. Daarom werd bovenstaand regressiemodel herschat voor elk van de vier diplomaniveaus: bachelor kleuter (n = 2.420), bachelor lager (n = 3.592), bachelor secundair (n = 4.536) en master (n = 7.792). Figuur 21 visualiseert de interacties van leeftijdsklassen met de indicator die al dan niet doorstromen naar onderwijs capteert. Voor de vier aparte modellen zien we een gelijkaardig patroon waarbij voor de jongere leeftijden het startloon in onderwijs hoger is dan buiten het onderwijs. Voor oudere leeftijden is er een hoger brutoloon voor mensen die na het verwerven van een lerarendiploma buiten het onderwijs aan de slag gaan. We merken ook op dat de looncurves hoger liggen naarmate het diploma behaald werd voor een hoger onderwijsniveau. Hoewel op de leeftijd 20-26 de lonen binnen het onderwijs van educatieve bachelors kleuter, lager en secundair onderwijs gelijk zijn,<sup>31</sup> observeren we een iets hoger loon vanaf de leeftijd van 30 jaar bij personen met een bachelor secundair onderwijs. Dit valt wellicht te verklaren door een hogere anciënniteit die deze educatieve bachelors secundair onderwijs meenemen als ze naar het onderwijs komen

Figuur 21. Voorspeld dagloon (KSZ) volgens afstudeerleeftijd (diploma bachelor secundair onderwijs)



<sup>31</sup> Wat in lijn is met simulaties op de salarissimulator: <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/salarissimulator/>.

## **b. Uitstroom uit het onderwijs**

Een tweede analyse betreft startende leraren die uitgestroomd zijn uit het onderwijs. Hier maken we (naast diploma, geslacht, leeftijd en uitstroomjaar) een onderscheid naargelang hoe lang men in onderwijs tewerkgesteld is gebleven: (1) minder dan een jaar; (2) een of twee jaar; (3) drie jaar of meer. Voor deze analyse beschikken we over dagloondata van de KSZ voor twee kwartalen: het eerste kwartaal van het kalenderjaar van uitstroom<sup>32</sup> en het eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar. Voor deze groep uitstromers uit onderwijs beschikken we over KSZ data voor 4 kalenderjaren van uitstroom: 2017 t.e.m. 2020. Over deze vier uitstroomjaren werden aan KSZ gegevens opgevraagd over 5.954 individuele uitstromers, gegroepeerd in 209 verschillende klassen. Van 942 individuen kon KSZ geen daglooninformatie terugvinden voor het eerste kwartaal van het uitstroomjaar en van 2.115 individuen kon KSZ geen daglooninformatie terugvinden voor het eerste kwartaal van het daaropvolgende jaar. ‘Missing’ informatie kan diverse redenen hebben, waaronder niet werkend of een zelfstandige activiteit.

De gemiddelde daglonen (binnen en buiten onderwijs) liggen zeer dicht bij elkaar: 121,6 euro ( $sd = 30,7$ ;  $n = 5.012$ ) binnen onderwijs (eerste kwartaal van het uitstroomkalenderjaar) en 122,5 euro ( $sd = 38,1$ ;  $n = 3.839$ ) buiten onderwijs (eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar). Wanneer we verschillen van daglonen berekenen tussen de twee kwartalen, impliceren de missings in beide kwartalen dat dit verschil berekend kon worden voor 3.385 individuen (en voor 2.569 individuen niet), d.w.z. enkel voor individuen waarvoor in beide kwartalen daglooninformatie bekend is (alle ‘missings’ in één van de kwartalen worden dus uitgesloten van de verschilberekening). Voor deze 3.385 individuen waarvoor in beide kwartalen daglooninformatie bekend is, is het gemiddeld dagloon in deze kwartalen quasi identiek: 123,3 euro ( $sd = 31,8$ ) (in het eerste kwartaal van het kalenderjaar van uitstroom) tegenover 123,5 euro ( $sd = 38,8$ ) (in het eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar).

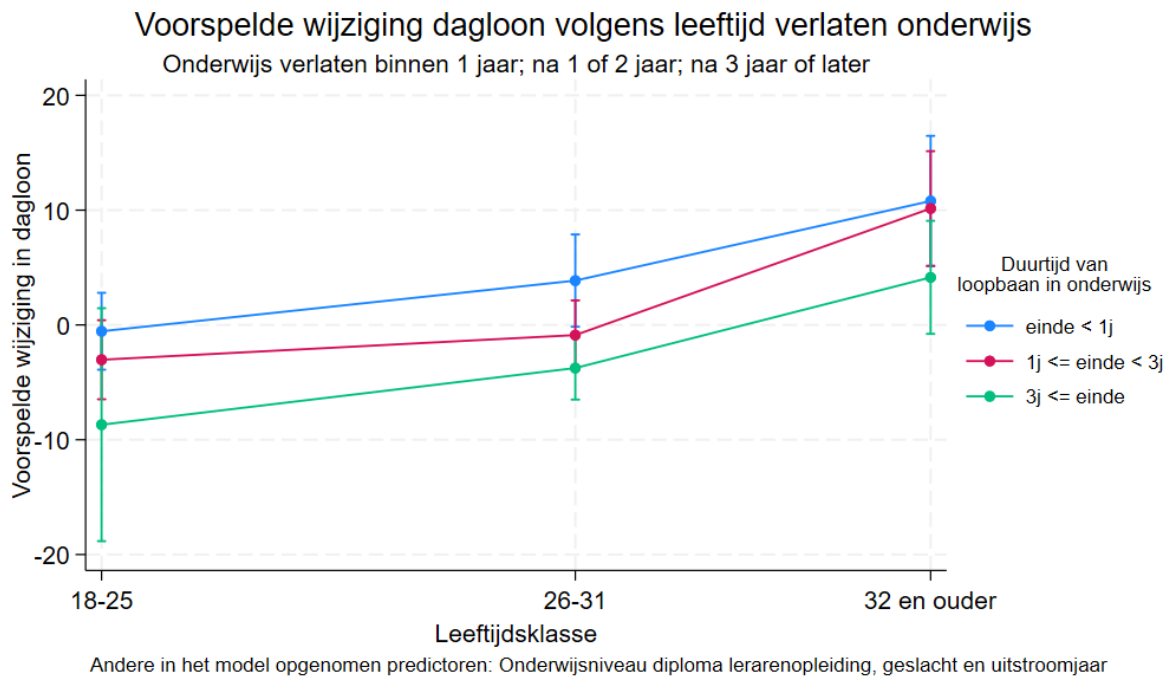
Vervolgens splitsen we de resultaten op volgens hoelang iemand tewerkgesteld gebleven is in onderwijs. Mensen die onderwijs binnen het jaar verlaten ( $n = 1.004$ ) hebben daarna een ‘nieuw’ dagloon (exclusief extra legale voordelen) dat gemiddeld 3,1 euro hoger ligt (significant verschillend van 0); mensen die onderwijs verlaten na een of twee jaar ( $n = 1.296$ ) hebben daarna een dagloon dat gemiddeld 0,6 euro hoger ligt (niet significant verschillend van 0); en mensen die onderwijs verlaten na drie jaar of meer ( $n = 1.085$ ) hebben daarna een ‘nieuw’ dagloon dat gemiddeld 2,8 euro lager ligt (significant verschillend van 0). Dit suggereert dat bij een langere tewerkstelling in het onderwijs de daar verworven anciënniteit in eerste instantie minder goed wordt gevaloriseerd buiten het onderwijs. Dit onmiddellijke loonverlies impliceert echter niets inzake het toekomstige loon van deze personen en houdt geen rekening met de extralegale voordelen die bestaan in andere sectoren.

---

<sup>32</sup> In theorie kan iemand een deel van het eerste kwartaal al in de job buiten onderwijs aan de slag zijn, maar dit is hoogstens een absolute minderheid aangezien we personen die tijdens hun eerste schooljaar voor 31 maart stopten in het onderwijs niet meenamen in de analyses.

Wanneer we een model schatten waarin o.a. het moment van verlaten van onderwijs geïntrageerd wordt met de leeftijd die de persoon had bij het verlaten van onderwijs (zie Figuur 22), merken we dat mensen die relatief snel het onderwijs verlaten (blauwe lijn in onderstaande figuur) terecht komen in een job die een grotere toename in dagloon genereert dan mensen die het onderwijs verlaten na een langere periode (rode en groene lijn in onderstaande figuur), ongeacht de leeftijd waarop ze onderwijs verlaten hebben. Mensen die (ceteris paribus) onderwijs verlaten op latere leeftijd zullen ook een grotere toename in dagloon hebben in hun nieuwe job dan mensen die onderwijs op jongere leeftijd verlaten (de jongste leeftijdsklasse zal na het verlaten van onderwijs een lager dagloon hebben).

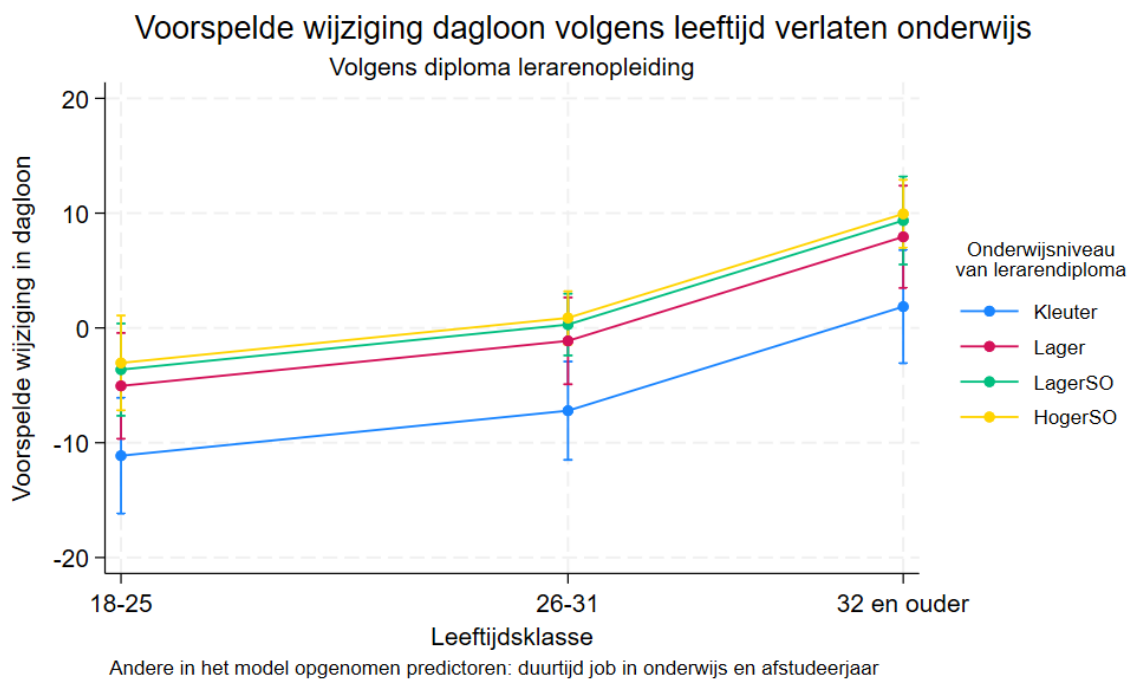
Figuur 22. Voorspelde wijziging in bruto dagloon volgens het moment van verlaten van onderwijs (na 1 jaar; tussen 1 en 3 jaar; langer dan 3 jaar onderrwijservaring) en volgens de leeftijd die de persoon had bij het verlaten van onderwijs



Vervolgens schatten we de impact van leeftijdsklasse samen met het diplomaniveau van het eerste lerarendiploma (zie Figuur 23). Er zijn 365 uitstromers met een diploma kleuteronderwijs, 502 uitstromers met een diploma lager onderwijs, 976 uitstromers met diploma lager secundair onderwijs en 1542 uitstromers met een diploma dat toeleidt naar hoger secundair onderwijs. De analyses tonen dat mensen met een diploma kleuteronderwijs doorgaans een lager dagloon zullen hebben na het verlaten van het onderwijs. Mensen uit de leeftijdsklasse 18-25 jaar die onderwijs verlaten zullen (ongeacht hun diploma) een lager gemiddeld dagloon hebben dan dat ze hadden in onderwijs. De loonwijzigingen voor mensen met een diploma dat toeleidt tot lager, lager secundair en hoger secundair liggen (ceteris paribus) in elkaars buurt. In absolute bedragen wint een master van 32 jaar of ouder die het onderwijs verlaat ongeveer 10 euro aan bruto

dagloon, of ongeveer 7,1%. Dit is in lijn met het gemiddelde (voor de leeftijdsgroep 25-65 jarigen) van 6% dat de OESO rapporteerde in Education at a Glance (2024, tabel D3.2) als loonverschil voor gelijkaardig geschoolden. Een educatieve bachelor secundair onderwijs van 32 jaar of ouder wint 8,5%, wat opnieuw gelijkaardig is aan statistieken door OESO gerapporteerd (hierin is de loonkloof voor 24-65 jarigen 10%). Educatieve bachelors lager onderwijs van 32 jaar of ouder winnen bij het verlaten van het onderwijs 7,8% (terwijl de OESO 8% uitkomt voor de volledige leeftijdsgroep 24-65 jarigen). Bij educatieve bachelors kleuteronderwijs observeren we geen significant verschil bij de doorstromers van 32 jaar en ouder, waar de OESO een verschil rapporteert van 6% voor de groep 24-65 jarigen met een gelijkaardig diploma. We merken op dat in de cijfers van de OESO de vergelijking wordt gemaakt tussen leraren met een bepaald lerarendiploma en gelijkaardig gediplomeerden buiten het onderwijs (wat ook andere diplomas dan lerarenopleidingen omvat), terwijl wij specifiek de loonkloof berekenen bij leraren (met een diploma van een lerarenopleiding) voor en na ze het lerarenberoep hebben verlaten.

Figuur 23. Voorspelde wijziging dagloon (KSZ) na verlaten onderwijs (volgens leeftijd en diploma)



#### 5.4.2 Nomenclatuur van socio-economische positie (nomenc)

In deze sectie bestuderen we de nomenclatuur van socio-economische posities. Dat is de arbeidsmarktpositie van het individu op de laatste dag van een gegeven kwartaal (bv. werkend in één job, werkend in meerdere jobs, zelfstandige in bijberoep). Zoals eerder beschreven reduceren we deze lijst tot 20 categorieën, met inbegrip van een restcategorie ‘andere’. Tot deze laatste

categorie behoren personen die niet binnen deze socio-economische posities vallen. Dat zijn onder andere personen die studeren, werklozen en personen die in België werken voor een organisatie/onderneming die niet bijdrageplichtig is aan de Belgische sociale zekerheid, maar we kunnen dit niet exact achterhalen (KSZ, n.d.).

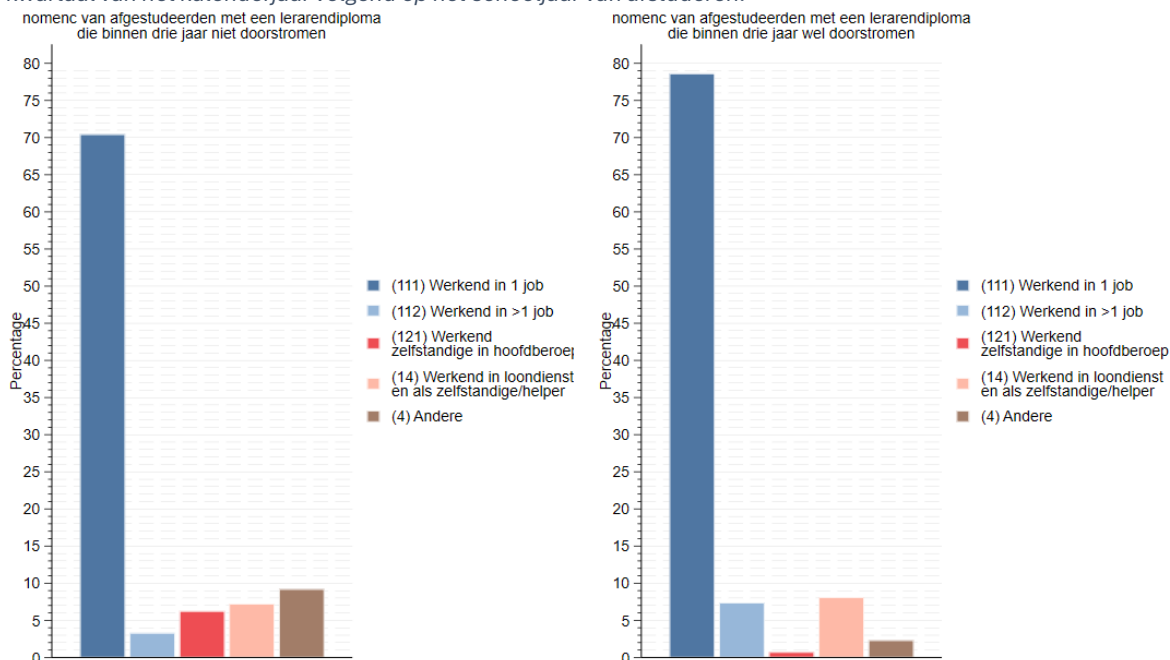
#### **a. Doorstroom uit het hoger onderwijs**

We bekijken eerst de socio-economische positie van afgestudeerden aan een lerarenopleiding en maken de vergelijking tussen doorstromers (n = 4.880) en niet-doorstromers (n = 15.765) (zie Figuur 24 en Appendix tabel 15). In beide groepen is de absolute meerderheid loontrekkend in één job (70,5% van de niet-doorstromers en 78,6% van de doorstromers). Bij de niet-doorstromers komt ook een aandeel terecht in één van vier groepen: andere (9,2%), zelfstandige in bijberoep (6,2%), werkend in meerdere jobs tegelijkertijd (3,3%) of werkend als zelfstandige/helper (7,2%). Bij doorstromers daarentegen werkt bijna niemand als zelfstandige in hoofdberoep (0,7%) en behoort een kleiner aandeel tot 'andere' (2,3%). Bij niet-doorstromers merken we dus iets meer heterogeniteit op in de socio-economische posities. Opvallend is ook dat bij de doorstromers toch 7,4% meerdere jobs combineert en 8,1% ook zelfstandige/helper is in bijberoep.

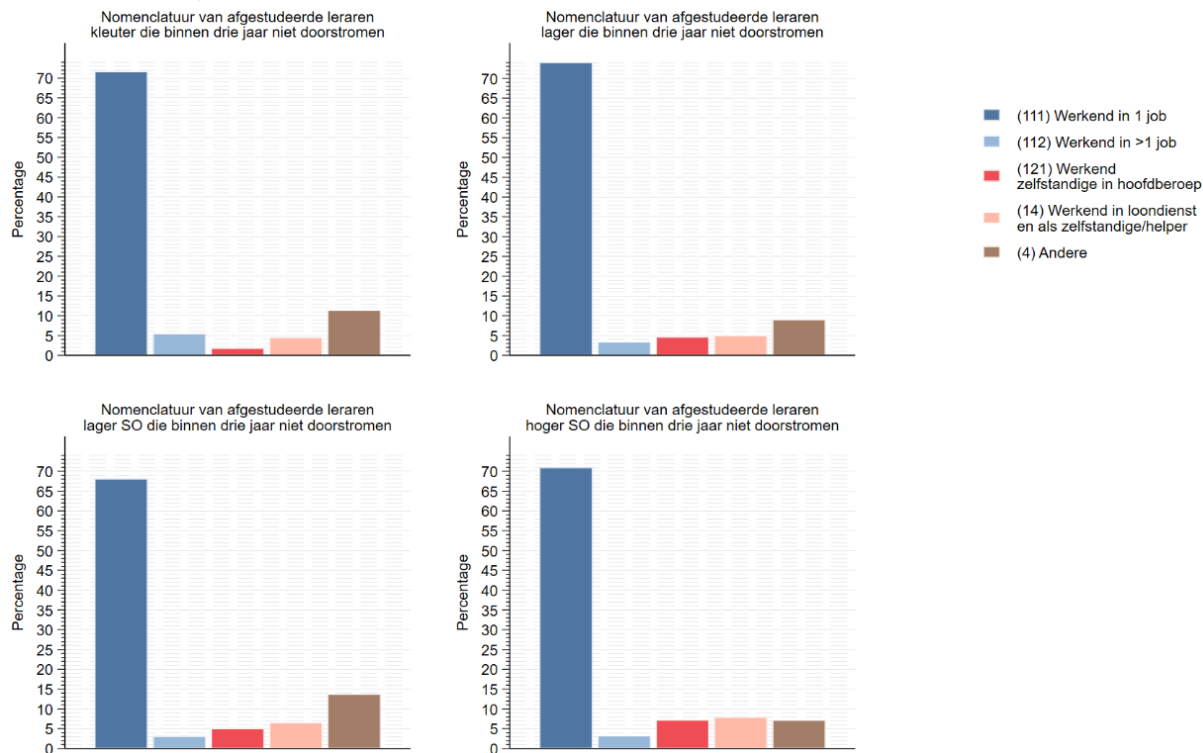
We hebben dit voor niet-doorstromers vervolgens uitgesplitst naargelang diplomaniveau en leeftijdsgroep: kleuter- (n = 219), lager (n = 320), lager secundair (n = 1.282) en hoger secundair onderwijs (n = 3.059) (zie Figuur 25 en Appendix tabel 16). Opnieuw is de groep die loontrekkend is in één job duidelijk de grootste, ongeacht het diplomaniveau. Daarnaast wordt de groep die werkt als zelfstandige in hoofdberoep groter naarmate het onderwijsniveau toeneemt. Dit is in mindere mate ook het geval voor de groep die zowel werkt in loondienst als zelfstandige/helper is. De groep binnen 'Andere' is doorgaans de op een na grootste groep, behalve bij afgestudeerden met een diploma hoger secundair onderwijs.

Naargelang de leeftijdsgroep (20j-23j (n = 951); 24j-25j (n = 1.261); 26j-29j (n = 1.270); 30j of ouder (n = 1.398)) (zie Appendix tabel 17) zien we soortgelijke verbanden: de groep die loontrekkend is in één job is afgetekend de grootste, hoewel deze iets kleiner is (64,8%) bij gediplomeerden met een leeftijd van 30j of meer. Daarnaast wordt het aandeel niet-doorstromers dat werkt als zelfstandige in hoofdberoep en het aandeel dat zowel werkt in loondienst als zelfstandig/helper is, iets groter naarmate leeftijd toeneemt.

Figuur 24. Nomenclatuur van afgestudeerde leraren die binnen drie jaar wel of niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen.



Figuur 25. Nomenclatuur van afgestudeerde leraren die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het eerst behaalde lerarendiploma.

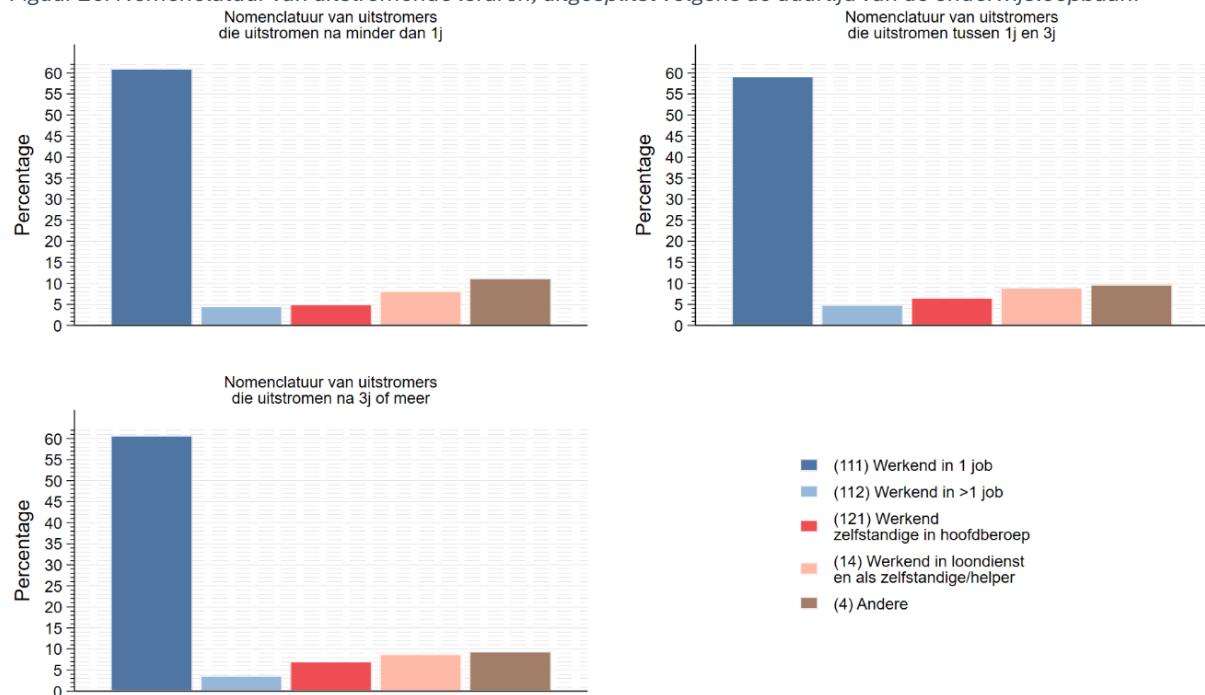


## b. Uitstroom uit het onderwijs

In tweede instantie bekijken we de socio-economische positie van uitgestroomde leraren. We verkrijgen opnieuw dezelfde vijf grootste categorieën als bij de doorstroomanalyse. Overheen deze hele groep ( $n = 7.364$ ) behoort opnieuw de meerderheid tot de groep die werkzaam is in 1 job in loondienst (60,2%), al is dit aandeel kleiner dan bij de doorstroomanalyses. Daarop volgen personen binnen de groep 'Andere' (10,1%), personen werkend in loondienst en als zelfstandige/helper (8,6%), personen werkend als zelfstandige in hoofdberoep (6,2%), en personen werkend in meerdere jobs (4,4%) (zie Appendix tabel 18).

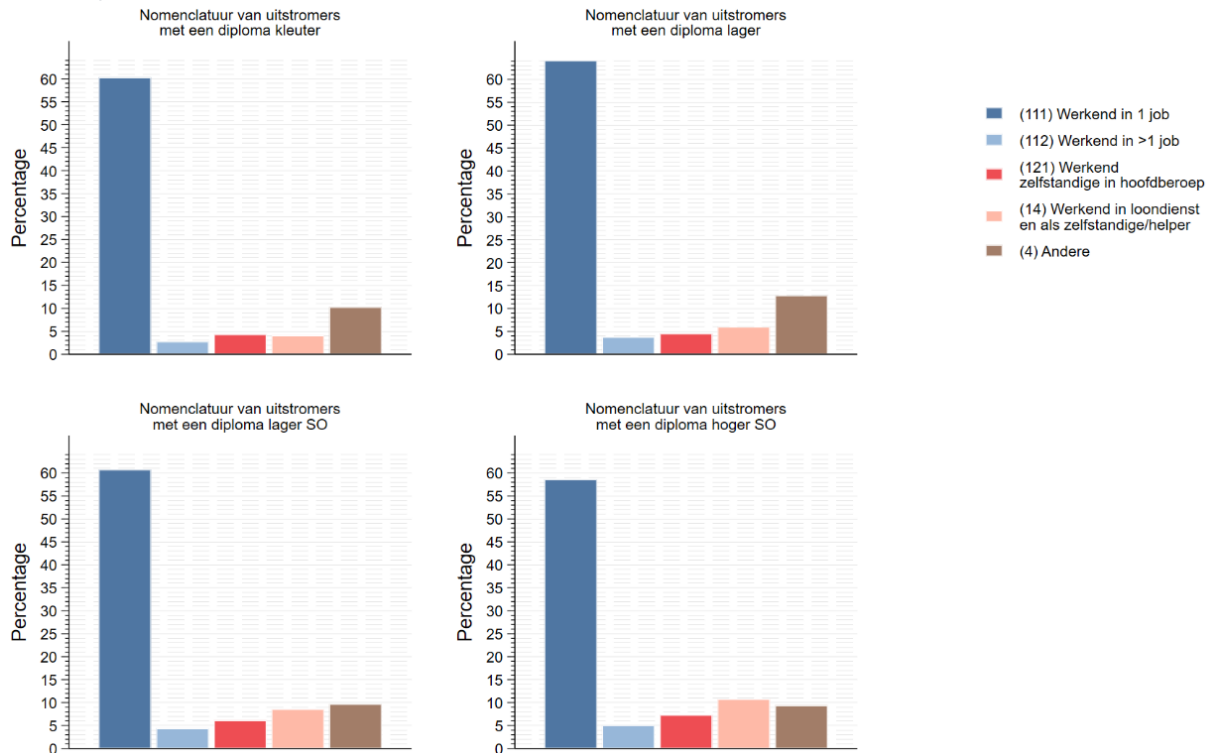
Deze groep hebben we vervolgens uitgesplitst naargelang de duurtijd van hun onderwijsloopbaan (minder dan 1j ( $n = 2.429$ ); tussen 1j en 3j ( $n = 2.594$ ); 3j of meer ( $n = 2.341$ )) (zie Figuur 26 en Appendix tabel 18). Deze analyse brengt geen grote verschillen aan het licht. Enkel de groep 'andere' is relatief groot en met 11,2% het grootste bij de groep die stopt binnen het jaar. Bij de andere groepen bedraagt dit aandeel 9,7% (stoppen tussen 1j en 3j) en 9,4% (stoppen na 3j of meer). Ten slotte splitsten we de groep uitstromers uit naargelang het lerarendiploma dat ze behaalden: kleuter ( $n = 904$ ), lager ( $n = 1.037$ ), lager secundair ( $n = 2.178$ ) of hoger secundair onderwijs ( $n = 3.245$ ) (zie Figuur 27 en Appendix tabel 19). Het aandeel werkend in één job is opnieuw duidelijk het grootste, ongeacht het behaalde diploma. Bij wie een diploma kleuter (10,3%) of lager onderwijs (12,8%) behaalde is de groep 'andere' als tweede grootste groep duidelijk groter dan de andere groepen. Bij wie een diploma lager en hoger secundair onderwijs behaalde zien we daarentegen iets meer heterogeniteit.

Figuur 26. Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens de duurtijd van de onderwijsloopbaan.





Figuur 27. Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het eerst behaalde lerarendiploma.



### 5.4.3 Voornaamste activiteitssector (Nace-Bel.)

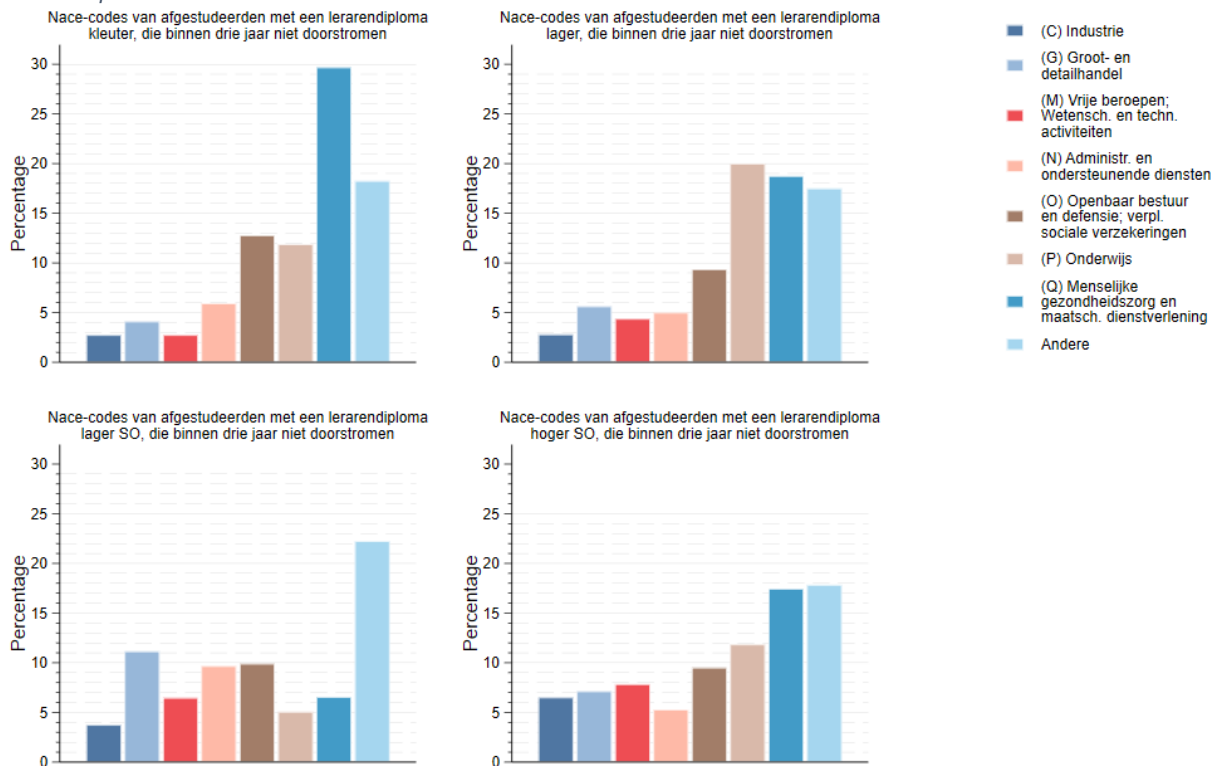
In deze sectie kijken we naar de voornaamste activiteitssector van de werkgever volgens de Nace-Bel-nomenclatuur. Zoals eerder gesteld, reduceerden we deze tot op het hoogste niveau, wat resulteert in 21 sectoren. Daarnaast creëerden we een restcategorie ‘andere’ voor personen die niet binnen deze sectoren thuis te brengen zijn. Dit kan verschillende redenen hebben, waaronder werkloosheid, huisvader/huismoeder zijn, studeren of vrijwilligerswerk uitvoeren. Net zoals bij de nomenclatuur van socio-economische posities kunnen we dit evenwel niet exact achterhalen. In de tekst focussen we op de acht voornaamste sectoren. Doorgaans zijn dat ‘(C) Industrie’, ‘(G) Groot- en detailhandel’, ‘(M) Vrije beroepen, wetenschappelijke en technische activiteiten’, ‘(N) Administratieve en ondersteunende diensten’, ‘(O) Openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen’, ‘(P) Onderwijs’, ‘(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’, en ‘andere’. Meer gedetailleerde tabellen zijn terug te vinden als bijlage in dit rapport.

### **a. Doorstroom uit het hoger onderwijs**

We kijken eerst naar de doorstroom van afgestudeerden met een lerarendiploma en focussen daarbij hoofdzakelijk op zij die binnen drie jaar niet zijn doorgestroomd naar onderwijs. Eerst vergelijken we doorstromers en niet-doorstromers met elkaar (zie Appendix Tabel 21). Wat betreft de gediplomeerden die wel doorstromen naar onderwijs (n = 15.765), zien we (conform het eerste deel van het rapport) dat de overgrote meerderheid in het jaar na afstuderen al in de onderwijssector aan de slag was (86,5%) en een kleiner deel binnen 'Andere' (5,9%). Bij de gediplomeerden die niet doorstromen naar onderwijs (n = 4.880), zien we een meer divers beeld. Iets meer dan de helft van hen behoort tot de categorieën 'andere' (19%), menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (15,2%), onderwijs (10,6%) of openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen (9,8%).

We hebben dit voor niet-doorstromers naar onderwijs vervolgens uitgesplitst naargelang het onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma. We onderscheiden de groepen kleuter (n = 219), lager (n = 320), lager secundair (n = 1.282) en hoger secundair onderwijs (n = 3.059) (zie Figuur 28 en Appendix Tabel 22). We zien opvallende verschillen naargelang het behaalde lerarendiploma. Zo is de groep werkzaam binnen de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening met 29,7% de grootste. Deze groep is veel kleiner bij niet-doorstromers met andere lerarendiploma's, vooral bij zij die een diploma lager secundair onderwijs behaalden (6,6%). Een tweede opvallend verschil is dat iets meer dan 10% van de niet-doorstromers met een diploma kleuter of hoger secundair onderwijs wel binnen de bredere onderwijssector terecht komt. Bij personen met een diploma lager onderwijs is dat met 20% bijna het dubbele en bij personen met een diploma lager secundair onderwijs met 5,1% ongeveer de helft. Een derde verschil is dat enkel binnen de groep met een diploma lager secundair onderwijs een aanzienlijk deel binnen groot- en detailhandel werkt (11,2%). Een gelijkenis is daarentegen dat ruwweg een op vijf, en dus een aanzienlijk aandeel, tot de groep 'andere' behoort overheen de lerarendiploma's.

Figuur 28. Nace-sectoren van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens het behaalde lerarendiploma.



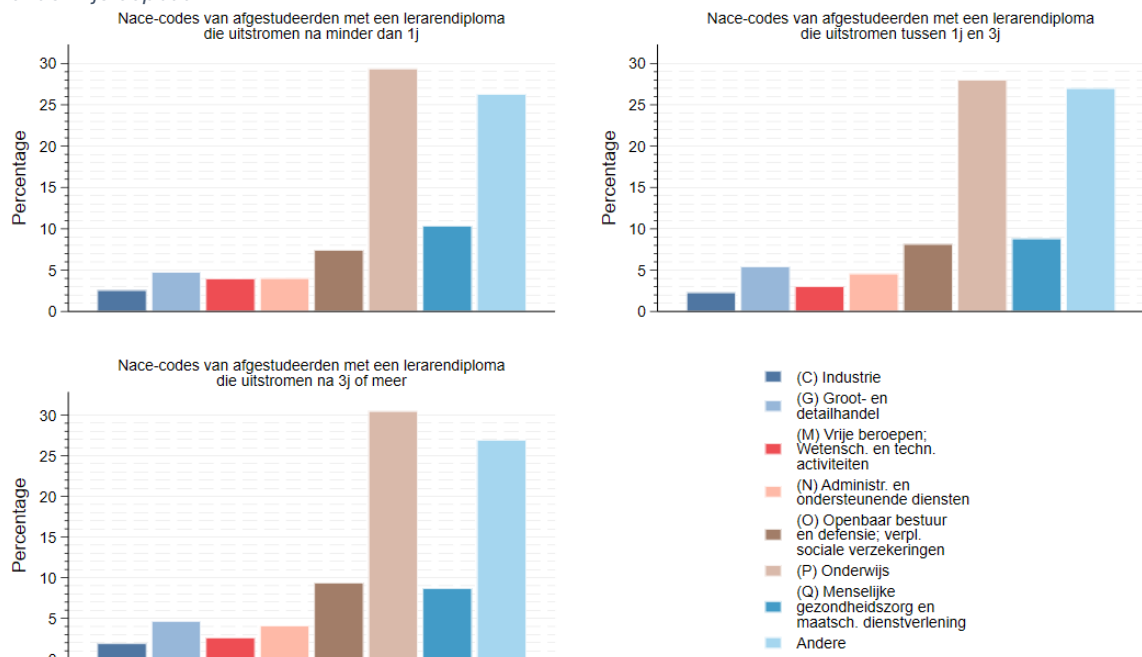
## b. Uitstroom uit het onderwijs

Ten tweede zoomen we in op de sectoren van tewerkstelling na het uitstromen uit onderwijs. We vestigen de aandacht opnieuw op de acht grootste groepen overheen alle uitstromers ( $n = 7.364$ ) (zie Appendix Tabel 23). We zien dat uitstromers hoofdzakelijk terecht komen binnen de sectoren onderwijs (29,3%) en andere (26,8%). Meer dan een op vier blijft dus binnen de ruimere onderwijssector werken en nog eens een op vier is mogelijks student, werkzoekende of zich aan het heroriënteren op een andere carrière. Op ruime afstand volgen de sectoren menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (9,3%) en openbaar bestuur en defensie (8,3%). Deze groep hebben we vervolgens uitgesplitst naargelang de duurtijd van hun onderwijsloopbaan: minder dan een jaar ( $n = 2.429$ ), tussen een en drie jaar ( $n = 2.594$ ) en drie jaar of langer ( $n = 2.341$ ). Dit brengt evenwel geen grote verschillen aan het licht: met enkele procentpunten verschil blijven de bovenstaande aandelen gelijk. Appendix Tabel 23 en Figuur 29 geven dit weer.

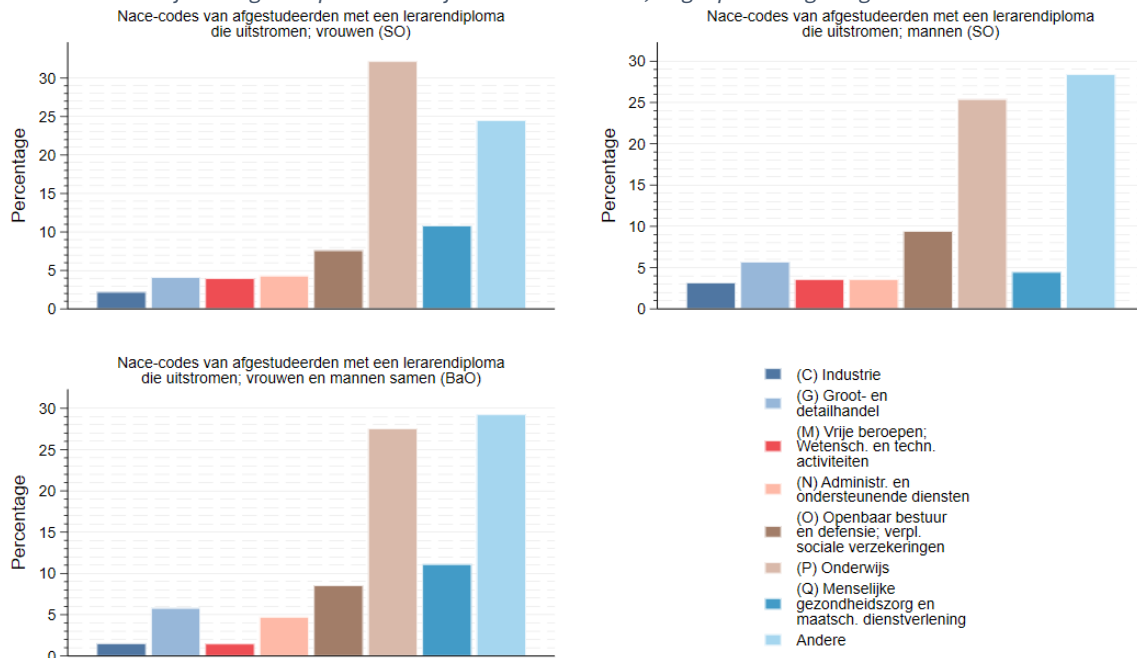
Daarnaast hebben we de groep uitstromers uitgesplitst naargelang hun geslacht (zie Appendix Tabel 24 en Figuur 30). Door het beperkte aantal uitstromende mannelijke leraren kleuter- en lager onderwijs zijn mannen en vrouwen daarbij geaggregeerd. Er zijn dus drie categorieën: vrouwen in secundair onderwijs ( $n = 3.566$ ), mannen in secundair onderwijs ( $n = 1.857$ ) en mannen en vrouwen in basisonderwijs ( $n = 1.941$ ). We zien ruwweg dezelfde tendensen: twee sectoren zijn duidelijk het meeste vertegenwoordigd (d.i. 'Onderwijs' en 'Andere'), gevolgd door

‘Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ en ‘Openbaar bestuur en defensie’. Er zijn twee opvallende verschillen. Ten eerste is de categorie onderwijs bij vrouwen de allergrootste (32,2%), terwijl het bij mannen en leraren basisonderwijs ‘andere’ is (respectievelijk 28,4% en 29,3%). Ten tweede komen vrouwen en leraren basisonderwijs vaker in de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening terecht (respectievelijk 10,8% en 11,1%) dan mannen (4,5%).

Figuur 29. Nace-sectoren van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst volgens de duurtijd van de onderwijsloopbaan.



Figuur 30. Nace-sectoren van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst volgens geslacht.



## 6 Conclusies

In dit deelrapport maken we gebruik van administratieve data van het Vlaams Departement van Onderwijs en Vorming en gegevens van de KZS. Aan de hand van deze gegevens brengen we enerzijds in kaart hoe zij-instromers met een lerarendiploma doorstromen naar (en uit) het beroep, welke factoren op persoons-, opdracht- of instellingniveau daar een invloed op hebben en hoe dit verschilt met niet-zij-instromers. Anderzijds krijgen we inzicht in de loonkenmerken, de socio-economische positie en sector van tewerkstelling van afgestudeerden van een lerarenopleiding die al dan niet doorstromen naar het lerarenberoep en van startende leraren die terug uitstromen. Waar mogelijk relateren we onze bevindingen aan de literatuur die in dit tweede of in het eerste deelrapport werd vermeld. We stellen volgende vast:

### **1. Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma starten als leraar in het Vlaams onderwijs? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?**

Van de 66.469 leraren die een diploma behaalden tussen 2008 en 2021 identificeerden we 13.178 (19,8%) leraren als zij-instromer en 53.291 (80,2%) als niet-zij-instromer. Dat is minder dan het internationale gemiddelde, maar ligt in lijn met de eerder gerapporteerde verhouding in Vlaanderen (Spruyt et al., 2021). De afgelopen tien jaren (2012 tot en met 2021) nam het aandeel zij-instromers evenwel significant toe van 14,9% in 2012 naar 26,2% in 2021. In het laatst beschikbare jaar was bijgevolg ruim een op vier startende leraren met lerarendiploma een zij-instromer. Er speelt zich dus een positieve evolutie af, maar we kunnen dit niet met zekerheid toewijzen aan de recente beleidsmaatregelen omtrent zij-instroom.

We kijken ook naar enkele geobserveerde kenmerken van zij-instromers met een lerarendiploma. Ten eerste valt op dat het aandeel zij-instromers veel groter is binnen de groep die een lerarendiploma hoger secundair onderwijs behaalde (43,5%), dan binnen de groepen die een lerarendiploma lager secundair onderwijs (13,6%), lager onderwijs (10,8%) of kleuteronderwijs (11,7%) behaalde. Daarnaast valt binnen elke groep een stijging van het aandeel zij-instromers op te merken overheen de jaren, maar deze is het meest uitgesproken binnen de groepen die een lerarendiploma lager of hoger secundair onderwijs behaalden. Binnen de groep educatieve bachelor kleuteronderwijs steeg het aandeel van 6,8% in 2012 naar 16,2% in 2021 en binnen de groep educatieve bachelor lager onderwijs van 8,3% naar 11,8%. Binnen het secundair onderwijs valt binnen de groep educatieve bachelor secundair onderwijs een toename op te merken van 8,6% naar 22,7%, en binnen de groep educatieve master secundair onderwijs van 33,7% naar 54,5%. Specifiek binnen de groep leraren met een lerarendiploma secundair onderwijs zien we een lichte toename van het aandeel zij-instromers dat voor 'praktijk' koos in de lerarenopleiding (in 2021 had 40% van de startende zij-instromers gekozen voor het domein praktijk), maar ook een afname bij 'maatschappij', 'sport' en 'taal'. Overheen de jaren zijn 'economie & organisatie', 'praktijk' en 'kunst & creatie' de domeinen waar leraren het minste in (kunnen) starten. Bijvoorbeeld, in 2021 startten 154 afgestudeerden met een diploma in het domein economie-organisatie als leraar. Daarvan waren er 46 zij-instromer en 108 niet-zij-instromer.

We stellen vast dat zij-instromers frequenter man zijn (31,3%) dan niet-zij-instromers (23,2%), dit komt overeen met de literatuur (Boyd et al., 2011). Overheen de tijd verkleint de kloof tussen beide geslachten evenwel. Daarnaast is het aandeel zij-instromers dat tijdens de opleiding recht had op een studietoelage ongeveer gelijk aan het aandeel niet-zij-instromers dat er recht op had (31,9% tegenover 30,9%). Verder tonen onze analyses aan dat meer dan de helft van de zij-instromers zelf school liepen op een ASO school, maar dit aandeel nam af van 57,7% in 2012 naar 51,3% in 2021. Ongeveer 30% van de zij-instromers komt uit het TSO. Zij-instromers komen duidelijk het minste uit het BSO (9,1%) of KSO (6,6%), maar het aandeel zij-instromers dat uit BSO komt is wel significant toegenomen. Ten slotte zien we dat zij-instromers gemiddeld 11 jaar ouder zijn bij het afstuderen aan de lerarenopleiding dan niet-zij-instromers. Bovendien nam de gemiddelde leeftijd van instromende zij-instromers met 1,3 jaar toe in de periode 2012-2021.

## **2. Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma verlaten het Vlaams onderwijs in de eerste tien jaar na aanvang van hun werkzaamheden als leraar? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?**

Bij de blijfkans van zij-instromers definiëren we, in lijn met het eerste deelrapport, een uitstroomer wanneer deze gedurende 365 dagen geen nieuwe opdracht meer heeft als onderwijzend- of bestuurspersoneel. Beschrijvende analyses tonen aan dat de retentiegraad van zij-instromers ligt lager dan die van niet-zij-instromers. Dit ligt in lijn met de bevindingen van Chevalier et al. (2007) en Kapadia et al. (2007), maar gaat in tegen deze van Boyd et al. (2011) en Haselkorn & Hammerness (2008). Waar de retentiegraad van zij-instromers na één jaar 83,6% bedraagt, is dat na drie jaar nog 73,1% en na tien jaar 64,9%. Bij niet-zij-instromers bedraagt de retentiegraad na één jaar 87,5%, na drie jaar nog 79,1% en na tien jaar 72,2%. De uitval is bij beide groepen het grootste tijdens de eerste twee jaren van de loopbaan en vermindert vervolgens stelselmatig. Overheen de laatste tien jaren (2009 tot en met 2018) valt wel een positieve evolutie op te merken bij de zij-instromers: de retentiegraad na één en drie jaar in het lerarenberoep stijgt significant overheen de jaren bij zij-instromers. Het verschil tussen beide groepen wordt dus kleiner.

Zij-instromers en niet-zij-instromers uitsplitsen volgens achtergrondkenmerken brengt enkele opvallende verschillen aan het licht. Waar de retentiegraad van mannen beduidend lager ligt dan van vrouwen bij niet-zij-instromers, ligt deze iets hoger bij mannen dan bij vrouwen binnen de groep zij-instromers. Daarnaast ligt de retentiegraad bij zij-instromers lager binnen de groepen leraren met als eerste lerarendiploma kleuter, lager en lager secundair onderwijs, maar net hoger bij de groep met een lerarendiploma hoger secundair onderwijs. Startende niet-zij-instromers met een educatief masterdiploma worden dus sterker aangetrokken tot andere jobs dan zij-instromers. Een mogelijke verklaring is dat zij-instromers reeds deze ervaring buiten het onderwijs opdeden en nu een meer bewuste keuze voor het lerarenberoep maken. De retentiegraad ligt evenwel nog steeds relatief laag bij leraren die een lerarendiploma hoger secundair behaalden, in vergelijking met leraren die een diploma lager secundair of basisonderwijs behaalden. Dit ligt in lijn met wat Falch & Strøm (2005) rapporteerden.

### **3. Wat zijn de profielkenmerken van zij-instromers die wel of niet werkzaam blijven als leraar in het Vlaams onderwijs? Welke factoren kunnen verklaren of zij-instromers al dan niet uitstromen uit het beroep?**

Startende zij-instromers met een lerarendiploma hebben 2,1 procentpunt meer kans om uit te stromen dan niet-zij-instromers in hetzelfde dienstjaar. Dit kan echter deels verklaard worden door de opdracht- en schoolkenmerken van zij-instromers en niet-zij-instromers. Zo hebben zij-instromers minder vaak een vereist bekwaamheidsbewijs voor hun opdracht en staan zij vaker in het hoger secundair onderwijs waar de retentie in het algemeen lager ligt. Wanneer we zij-instromers vergelijken met niet-zij-instromers in een gelijkaardige school met een gelijkaardige opdracht, dan ligt de retentiekans van startende zij-instromers per jaar nog maar 0,7 procentpunt lager. Het univariate verband tussen retentiegraad en status (zij-instromer of niet) blijft dus gedeeltelijk overeind, maar het wordt grotendeels verklaard door andere factoren.

Verder zijn de voorspellers van uitval op persoonlijk, opdracht- en schoolniveau bij zij-instromers bijna volledig identiek aan niet-zij-instromers. Wat betreft opdrachtkenmerken hebben startende zij-instromers met een meer stabiele opdracht, met een vereist bekwaamheidsbewijs en met een opdracht via het lerarenplatform hebben een aanzienlijk hogere kans om leraar te blijven, net zoals niet-zij-instromers. De resultaten in verband met stabiliteit sluiten aan bij de eerdere onderzoeksbevindingen van Dupriez et al. (2016) in Wallonië. Voorts verwachtten we op basis van de literatuur een positief effect van een vaste benoeming op de retentiekans van leraren (Struyven & Vanthournout, 2014). We vinden enkel een licht positief effect daarvan bij zij-instromers, niet bij niet-zij-instromers. Vervolgens maakt het onderwijsniveau of de onderwijsvorm weinig uit. Al zien we dat het aandeel van de opdracht in het BSO een licht negatief effect heeft op niet-zij-instromers terwijl dat bij zij-instromers niet zo is. Een mogelijke verklaring is dat de leerlingenpopulatie binnen het BSO voor jonge starters (niet-zij-instromers) een grotere uitdaging vormt op vlak van bijvoorbeeld klasmanagement. Kijken we naar schoolkenmerken, dan observeren we dat zij-instromers in scholen met een groter aandeel leerlingen die aantikken op GOK-kenmerken, zoals een laagopgeleide moeder hebben, recht hebben op een schooltoelage of een andere thuistaal spreken, het lerarenberoep niet vaker verlaten. Bij niet-zij-instromers observeren we zelfs een licht positief effect van het aandeel leerlingen met recht op een schooltoelage. Het aandeel leerlingen met een leerrachterstand heeft wel een licht negatief effect op de retentiekans van zij-instromers. Onze bevindingen (op administratieve data waarin we corrigeren voor diverse geobserveerde kenmerken) bevestigen dus niet wat Borman & Dowling (2008), Goldhaber et al. (2011) en Van Maele & Van Houtte (2015) rapporteerden. Ten slotte heeft de ligging van de school in een centrumstad voor niet-zij-instromers een licht negatief effect.

### **4. Hoeveel bedraagt het verschil in brutoloon (verloning exclusief extralegale voordelen) voor afgestudeerden uit een lerarenopleiding die al dan niet doorstromen naar het onderwijs?**

Wat betreft het bruto dagloon vinden we in globo dat het bruto dagloon binnen en buiten het onderwijs relatief dicht bij elkaar ligt: het verschil bedraagt doorgaans minder dan 5 euro in het



voordeel van personen die niet doorstromen naar het onderwijs, op een gemiddeld dagloon dat (naargelang de doelgroep) tussen 120 en 135 euro ligt. Dat wil zeggen dat de gemeten loonkloof gemiddeld minder dan 4 procent bedraagt. Doorstromers binnen de leeftijdsklasse van 26-29 jaar verdienen (op het moment van afstuderen) gemiddeld een hoger dagloon binnen het onderwijs dan erbuiten. Dit gecontroleerd voor onderwijsniveau van het lerarendiploma, geslacht en afstudeerjaar. Voor oudere afgestudeerden geldt het omgekeerde. De onderwijssector biedt dus, zeker voor jonge starters, een vrij competitief loon. Wel dient opgemerkt te worden dat KSZ niet beschikt over informatie over mogelijk extralegale voordelen (bv. een bedrijfswagen, bijdragen in de tweede pijler van pensioenen, maaltijdcheques, ecocheques, fietsvergoeding) die een werkgever heel interessant kunnen maken. Deze zijn nagenoeg afwezig binnen het onderwijs.

### **5. Hoeveel bedraagt voor uitstromende leraren de bruto loonkloof met de vroegere sector van tewerkstelling?**

Ook voor uitstromende leraren liggen de gemiddelde daglonen binnen en buiten het onderwijs dicht bij elkaar. Mensen die onderwijs binnen het jaar verlaten hebben daarna een 'nieuw' dagloon (exclusief extralegale voordelen) dat gemiddeld 3,1 euro hoger ligt (significant verschillend van 0); mensen die onderwijs verlaten na een of twee jaar hebben daarna een dagloon dat gemiddeld 0,6 euro hoger ligt (niet significant verschillend van 0); en mensen die onderwijs verlaten na drie jaar of meer hebben daarna een 'nieuw' dagloon dat 2,8 euro lager ligt (significant verschillend van 0). Dit suggereert dat bij een langere tewerkstelling in het onderwijs de daar verworven anciënniteit minder goed wordt gevaloriseerd buiten het onderwijs. Mensen die (ceteris paribus) onderwijs verlaten op latere leeftijd zullen ook een grotere toename in dagloon hebben in hun nieuwe job dan mensen die onderwijs op jongere leeftijd verlaten (de jongste leeftijdsklasse zal na het verlaten van onderwijs een lager dagloon hebben).

Meer in detail blijkt dat mensen met een diploma educatieve bachelor kleuteronderwijs gemiddeld een lager dagloon hebben na het verlaten van het onderwijs. Daarnaast zullen leerkrachten (ongeacht hun diploma) uit de leeftijdsklasse 18-25 jaar die onderwijs verlaten een lager gemiddeld dagloon hebben dan dat ze hadden in onderwijs. De loonwijzigingen voor mensen met een diploma dat toeleidt tot lager, lager secundair en hoger secundair liggen (ceteris paribus) in elkaars buurt. In absolute bedragen wint een master van 32 jaar of ouder die het onderwijs verlaat ongeveer 10 euro aan bruto dagloon, of ongeveer 7,1%. Dit is in lijn met het gemiddelde (voor de leeftijdsgroep 25-65 jarigen) 6% die de OESO rapporteerde in Education at a Glance (OESO, 2024, tabel D3.2) als loonverschil voor gelijkaardig geschoolden. Een educatieve bachelor secundair onderwijs van 32 jaar of ouder wint 8,5%, wat opnieuw gelijkaardig is aan statistieken door OESO gerapporteerd (hierin is de loonkloof voor 24-65 jarigen 10%). Educatieve bachelors lager onderwijs van 32 jaar of ouder winnen bij het verlaten van het onderwijs 7,8% (terwijl de OESO 8% uitkomt voor de volledige leeftijdsgroep 24-65 jarigen). Bij educatieve bachelors kleuteronderwijs observeren we geen significant verschil bij de doorstromers van 32 jaar, waar de OESO wel een verschil van 6% rapporteert. Deze analyses wijzen er opnieuw op dat de onderwijssector een vrij competitief loon kan aanbieden aan leraren, weliswaar zonder rekening te houden met extralegale voordelen die buiten het onderwijs gangbaar zijn. Het lijkt er

dus niet op dat leraren het beroep verlaten vanwege een te laag salaris, wat eerder onderzoek bevestigt (Borman & Dowling, 2008; Ingersoll & Smith, 2003; Toropova et al., 2021).

Door beperkingen in de data was het niet mogelijk om onze vijfde hypothese (“Hoe groter de loonkloof met de vroegere sector van tewerkstelling hoe hoger de attritie van zij-instromers”), geformuleerd in ons eerste deelrapport, te toetsen.

## **6. Wat is de voornaamste activiteitensector en socio-economische positie van in- en uitstromers uit het onderwijs?**

De socio-economische positie wijst op de arbeidsmarktpositie van het individu op de laatste dag van een gegeven kwartaal (bv. werkend in één job, werkend in meerdere jobs, zelfstandige in bijberoep). De overgrote meerderheid van de afgestudeerden uit het hoger onderwijs werkt na afstuderen in één job. Bij degenen die doorstromen naar een job in onderwijs is dit aandeel wel groter (78,6%) dan bij degenen die niet doorstromen naar een job in onderwijs (70,5%). Ook voor uitstromende leraren en de eerdere positie van zij-instromers blijft de categorie ‘werkzaam in 1 job’ veruit de grootste, met respectievelijk een aandeel van 60% en 47%.

Wat betreft de voornaamste activiteitssector komen afgestudeerden met een lerarendiploma die niet doorstromen naar onderwijs in verschillende sectoren terecht. De voornaamste zijn: ‘andere’ (dit omvat onder andere voltijds studeren of werkloosheid), ‘menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’, ‘onderwijs’ (de bredere onderwijssector) of ‘openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen’. We merken wel duidelijke verschillen op naargelang het diploma van de lerarenopleiding: zo is bij afgestudeerden met een diploma educatieve bachelor kleuteronderwijs die niet doorstromen naar onderwijs, de sector ‘menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ overduidelijk de grootste bestemming. Bij de andere diploma’s merken we een bredere spreiding op tussen sectoren. Bij de tweede doelgroep (uitstromers) komen ex-leraren hoofdzakelijk terecht binnen de bredere onderwijssector (29,3%) of ‘andere’ (26,8%), op afstand gevolgd door ‘menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ (9,3%) en ‘openbaar bestuur en defensie’ (8,3%). Bijna één op drie heeft dus een job die wel nog onderwijsgerelateerd is na uitstromen.

## **7 Aanbevelingen**

Op basis van dit onderzoek kunnen we enkele beleidsaanbevelingen maken. We formuleren enerzijds enkele adviezen om de vroegtijdige uitval van zowel zij-instromers als niet-zij-instromers zoveel mogelijk te voorkomen. Anderzijds formuleren we voorstellen om zij-instroom te monitoren. De aanbevelingen die we formuleren zijn gebaseerd op zowel deel 1 als deel 2 van dit onderzoek.

## 7.1 Aanbevelingen om de uitval van zij-instromers en niet-zij-instromers terug te dringen

Ten eerste tonen onze analyses aan dat de uitval van startende leraren (zowel zij-instromers als niet-zij-instromers) het grootste is gedurende de eerste twee jaren in het lerarenberoep en vervolgens afneemt. De eerste jaren, en de manier waarop leraren tijdens die periode worden ondersteund, zijn van groot belang. Eerder onderzoek wijst daarbij op de noodzaak aan sterke aanvangsbegeleiding en mentoring om starters te ondersteunen (Borman & Dowling, 2008; Nguyen et al., 2020; See et al., 2020).

Ten tweede blijkt uit de beschikbare data dat de stabiliteit van de startopdracht de meest bepalende factor voor de retentie van startende leerkrachten. Door startende leraren een meer omvangrijke en aaneengesloten opdracht aan te bieden, kan hun retentie vergroot worden. Dit houdt in dat zij niet te veel verschillende en kleine opdrachten krijgen, maar juist meer stabiele en consistente werkopdrachten, zoveel als mogelijk met een vereist bekwaamheidsbewijs. Kleine, korte, versnipperde en niet aaneengesloten opdrachten in meerdere scholen zorgen (in vergelijking met 'grotere' en stabielere opdrachten) immers voor een proportioneel grotere werklast, vooral voor startende leraren niet nog niet kunnen bogen op eerdere werkervaring in onderwijs (bv. m.b.t. het gebruikte didactische materiaal, opstellen van lesvoorbereidingen). Daarenboven geeft dit soort opdrachten een grotere (financiële) onzekerheid, wat voor een aantal leraren mede aanleiding kan zijn tot het zoeken van een job buiten het onderwijs. De resultaten tonen ook dat het lerarenplatform een aantrekkelijke manier kan zijn om die stabiliteit van een opdracht te garanderen, aangezien het een aanzienlijk positief effect had op de retentiekans van startende leerkrachten.

Ten derde ligt de retentiegraad van zij-instromers significant lager dan die van niet-zij-instromers. Wanneer we controleren voor persoons-, opdracht- en instellingskenmerken wordt dit verschil kleiner, maar het blijft significant en betekenisvol (0,7 procentpunt per dienstjaar). Hieruit blijkt dat extra aandacht moet uitgaan naar het aan boord houden van zij-instromers. Er kan best worden gekozen voor aangepast mentorschap, professionaliseringsprogramma's en aanhoudende ondersteuning bij de start van de loopbaan, specifiek toegespitst op de achtergrond en ervaringen van de startende leraar (Laming & Horne, 2013; Ruitenburch & Tigchelaar, 2021). Bij zij-instromers met een sterke praktijkervaring zullen trajecten rond nieuwe technieken van uit het werkveld bijvoorbeeld minder urgent zijn, maar is klasmanagement mogelijks belangrijker (Baeten & Meeus, 2016). In dit onderzoek namen we enkel de populatie startende leraren die een lerarendiploma behaalde tussen 2008 en 2021 in beschouwing. Volgens onze analyses verlaat 16,4% van de gediplomeerde zij-instromers het lerarenberoep na een jaar. De retentiegraad van niet-gediplomeerde zij-instromers ligt aanzienlijk lager, aangezien 28% van alle zij-instromers (met inbegrip van de ongediplomeerden) het schooljaar na hun intrede niet langer in onderwijs actief zijn (Vlaams Departement Onderwijs & Vorming, 2023).

Ten vierde valt op dat de retentiegraad van alle gediplomeerde leerkrachten het allerlaagste ligt bij de niet-zij-instromers met een lerarendiploma hoger secundair onderwijs. Deze doelgroep bezit doorgaans een masterdiploma en beschikt daardoor over een breed inzetbaar profiel op de

arbeidsmarkt. Naast inhoudelijke kennis beschikken zij immers ook over pedagogische en organisatorische vaardigheden (bv. training, procedures) (Vlaamse Interuniversitaire Raad, 2019). Mogelijks zijn andere carrièrepaden aantrekkelijk voor leraren met een (educatieve) master en/of worden zij meer gezocht door werkgevers. Hiervoor bestaat evenwel nog geen evidentie. Onze analyses demonstreerden alvast dat de doorstroom van leraren met een diploma hoger secundair onderwijs 10 tot 30 procentpunten lager lag dan de doorstroom binnen de andere onderwijsniveaus (De Witte et al., 2024). Bijgevolg zullen inspanningen moeten worden geleverd om ervoor te zorgen dat niet-zij-instromers met een lerarendiploma hoger secundair onderwijs het lerarenberoep interessanter en aantrekkelijker vinden. Onderzoek wijst hierbij op het belang van een professionele ondersteuning, gericht op de specifieke noden van de leraar en een grote mate van autonomie in de eigen klaspraktijk die de leraar erkent in zijn expertise (Backers et al., 2020; De Cort & De Witte, 2024; Nguyen et al., 2020; Nguyen & Springer, 2023). Bovendien wordt op verschillende niveaus best gezocht naar manieren om het horizontale carrièreverloop van leraren te doorbreken (De Cort & De Witte, 2024). Dit kan bijvoorbeeld via 'teacher leadership' of verdere professionalisering en expertiseontwikkeling. Aan de hand van onze analyses is het evenwel moeilijk om specifieke aanleidingen voor de lage doorstroom en hoge mate van attritie bij leraren met een diploma hoger secundair onderwijs af te leiden en op basis daarvan specifieke aanbevelingen te formuleren. Meer onderzoek is dus nodig.

We moeten benadrukken dat vroegtijdige uitstroom uit het lerarenberoep verder terugdringen een belangrijke beleidsopdracht is. Onze analyses reiken enkele handvaten aan om dat te doen. Het is evenwel belangrijk dat er (zoals in elke andere sector) ook een gezonde uitstroom is uit het onderwijs. Leraren die bijvoorbeeld meer gemotiveerd zijn om in een andere job of sector aan de slag te gaan, stromen beter uit. Het is in deze gevallen wenselijk dat deze leraren voor een andere professionele uitdaging kiezen. Alle inspanningen ten spijt zal er hoe dan ook uitstroom (moeten) blijven bestaan in de onderwijssector. Desondanks moeten schoolbesturen en schoolleiders zich inspannen om startende leraren maximaal te ondersteunen zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen als kwaliteitsvolle professional. De eerder genoemde aanvangsbegeleiding, maar ook een realistisch takenpakket vormen hefboomen die schoolleiders en -besturen zelf in de hand hebben. We stippen graag nog aan dat onze analyses met de Dynam-data een positief beeld schetsen over de bredere onderwijssector in vergelijking met nagenoeg alle andere sectoren. Zo is de uitstroomratio met 8% (Vlaams Gewest) en 10,3% (Brussels-Hoofdstedelijk Gewest) gunstiger dan nagenoeg elke andere sector, en is ook de blijfkans in het onderwijs hoger dan in de meeste andere sectoren (De Witte et al., 2024).

De analyses tonen dat de bruto loonkloof tussen het onderwijs en de andere sectoren klein is, zelfs bij wie in- of uitstroomt op latere leeftijden. Dat wijst erop dat het salaris binnen de onderwijssector vrij competitief is. Extralegale voordelen (bv. bedrijfswagen, leasingmogelijkheden, maaltijdcheques) konden we evenwel niet mee in rekening brengen, terwijl deze aantrekkelijk zijn voor werknemers en ze samenhangen met een hogere jobtevredenheid (Artz, 2010; Dale-Olsen, 2006; Mitchell, 1982). Zulke voordelen zijn, met uitzondering van een beperkte fietsvergoeding of een internetvergoeding van 240 euro per jaar, schaars binnen het lerarenberoep. Daarom is het belangrijk dat op beleidsniveau inspanningen

worden geleverd om toch extralegale voordelen voor leraren te voorzien en degelijk uit te bouwen, zoals de fietsleasingopties die vanaf 2025 worden aangeboden. Daarnaast is het inzake beeldvorming aangewezen om voorlopig andere voordelen van het lerarenberoep te belichten (bv. het verschil kunnen maken in de levensloop van jongeren, een grote mate van professionele autonomie).

## 7.2 Aanbevelingen rond de monitoring van zij-instroom

Gegeven deze bevindingen kunnen we enkele aanbevelingen maken voor de gedegen monitoring van zij-instroom. Ten eerste is regelmatige en systematische monitoring van de door-, in- en uitstroom van alle leraren en zij-instromers in het bijzonder noodzakelijk. Dit kan bijvoorbeeld door middel van beknopte jaarlijkse rapportages over door-, in- en uitstroom binnen het lerarenberoep en via meer gedetailleerd longitudinaal onderzoek dat de loopbanen van zij-instromers volgt. Jaarlijkse rapportages zijn mogelijk via beschrijvende statistieken en kunnen bijvoorbeeld worden geïntegreerd in de publicatie ‘Vlaams onderwijs in cijfers’. Om kwaliteitsvol longitudinaal onderzoek te voeren is het belangrijk dat (1) een onderscheid wordt gemaakt tussen zij-instromers en niet-zij-instromers, (2) relevante achtergrondkenmerken worden opgenomen zoals geslacht of het onderwijsniveau van de eerste lerarenopleiding, (3) opdrachtkenmerken zoals het werkvolume in uitgevoerde VTE, de gemiddelde duurtijd van opdrachten, of de gemiddelde tussentijd zonder opdrachten, worden opgenomen van individuele opdrachten en tenminste gecombineerd op schooljaarniveau (of zelfs nog nauwkeuriger). Om retentie gedetailleerd in kaart te brengen kunnen twee aanpakken worden gehanteerd, idealiter gecombineerd zoals in ons rapport. Enerzijds kan gewoon worden bekeken of de leraar in kwestie in een volgende referentieperiode nog aan de slag is als leraar. Hiervoor kunnen panel regressietechnieken worden gehanteerd. Anderzijds kan meer in detail worden gekeken hoeveel dagen de leraar binnen het onderwijs actief blijft alvorens uit te vallen. Hiervoor zijn survivaltechnieken aangewezen. Zo kan de komende jaren niet alleen gepoogd worden om de algemene retentie van leraren te verbeteren, maar kunnen ook specifieke doelgroepen van leraren met een verhoogd risico op mogelijke (vervroegde) uitval geïdentificeerd worden, zodat verder onderzocht kan worden wat de onderliggende factoren zijn die aanleiding geven tot een verhoogd risico op uitval van (startende) leraren met een specifieke combinatie van kenmerken (deze kenmerken kunnen zowel individuele demografische, studie-, loopbaan- als schoolcontextkenmerken zijn, of een combinatie ervan). Indien de onderliggende determinanten geïdentificeerd kunnen worden, is het mogelijk om een ‘aanpak op maat’ te ontwikkelen om zo vroegtijdige lerarenuitval zoveel mogelijk te voorkomen.

Ten tweede stellen we vast dat een eenduidige definiëring en operationalisering van de definitie ‘zij-instromer’ uitermate belangrijk is, zeker gezien het belang van zij-instroom in het publieke debat. Hierbij is transparantie over de gehanteerde definitie essentieel. Dit zorgt ervoor dat data over zij-instroom accuraat en consistent worden verzameld en geanalyseerd zodat ook vergelijkbare lange termijn cijfers en statistieken geproduceerd kunnen worden. Idealiter worden daarbij niet enkel data verzameld van leraren met een lerarendiploma, maar ook van wie zonder

lerarendiploma aan de slag gaat als leraar. De concrete operationalisering van het concept ‘zij-instromer’ zorgt immers voor relatief grote verschillen in de uiteindelijke aantallen van mensen die we als zij-instromer bestempelen. Een validering van het concept (bijvoorbeeld door de geïdentificeerde zij-instromers op basis van de administratieve data van het Departement Onderwijs & Vorming naast KSZ-gegevens te leggen) kan alvast verder inzicht geven. Ook een vergelijking met buitenlandse operationalisering is nuttig.

Daaraan verwant zijn ten derde de conceptualisering en operationalisering van administratieve variabelen en een transparante communicatie daarover van belang. We beschikken over zeer gedetailleerde administratieve data die ons in staat stellen om de nuances in het profiel en de loopbaan van zij-instromers nauwkeurig te analyseren. Deze rijkdom aan data biedt aanzienlijke voordelen, zoals de mogelijkheid om onderscheid te maken tussen verschillende opdrachtkenmerken van leraren. Echter, de gedetailleerdheid brengt ook complexe keuzes met zich mee. Bij de operationalisering is het essentieel om te bepalen welke informatie samengevoegd moet worden om zinvolle en interpreteerbare variabelen te creëren. Bijvoorbeeld, het samenvoegen van vergelijkbare opdrachtkenmerken kan nodig zijn om te voorkomen dat de analyses te gefragmenteerd worden en om te zorgen voor robuuste conclusies. Het detailleren van opdrachtkenmerken leidt onvermijdelijk tot het maken van keuzes bij het samenvoegen van data. Tegelijkertijd moeten we waakzaam zijn dat we door samenvoeging geen belangrijke variaties in de data missen die relevant kunnen zijn voor het beleid. Binnen dit onderzoek opteerden we er bijvoorbeeld voor om opdrachtkenmerken te aggregeren op jaarniveau in plaats van op maandniveau om de blijfkans in een volgend jaar te voorspellen. Of we onderzochten niet het aantal opdrachten binnen het lerarenplatform, maar wel of een leraar in een bepaald schooljaar tenminste één opdracht binnen het lerarenplatform uitvoerde. Ook gaan we uit van lineaire effecten die constant zijn overheen de tijd. Hierdoor missen we een deel van de variatie in de data, maar anderzijds stelt het ons in staat om eenduidig en duidelijk onze bevindingen te rapporteren.

Een ander vierde technisch aandachtspunt is het gebruik van instellingsnummers om scholen te identificeren. In de administratieve data kunnen scholen kunstmatig gesplitst worden door het gebruik van verschillende instellingsnummers, wat kan leiden tot een onjuist beeld van mobiliteit onder leraren. Bijvoorbeeld, een leraar die officieel van instelling verandert, blijft in de praktijk vaak op dezelfde reële school werken. Dit kan resulteren in verkeerde conclusies over het vertrek of de mobiliteit van leraren, maar het compliceert ook het hechten van instellingskenmerken aan leraren in verklarende multivariabele analyses. Het is daarom van belang om bij de monitoring en analyse rekening te houden met de mogelijkheid van deze kunstmatige splitsingen en, waar mogelijk, een methode te ontwikkelen die de werkelijke schoolstructuren beter weerspiegelt.

Ten vijfde is het belangrijk om de diversiteit binnen de groep zij-instromers blijvend in kaart te brengen. Zij-instromers hebben uiteenlopende achtergronden wat betreft leeftijd, geslacht, eerdere werkervaring en opleiding. Door deze diversiteit te monitoren, kan gericht beleid worden ontwikkeld dat rekening houdt met de verschillende behoeften en uitdagingen van

diverse groepen zij-instromers (cf. de grote verschillen in retentiecijfers naargelang het onderwijsniveau van de gevolgde lerarenopleiding bij zij-instromers en niet-zij-instromers).

## 8 Sterktes en beperkingen van het onderzoek

Tot slot bespreken we de sterktes en beperkingen van het voorliggende onderzoeksrapport. Met dit onderzoek leveren we op verschillende manieren een bijdrage aan de bestaande kennis over de uitval van leraren en hoe vroegtijdige uitval zoveel mogelijk te voorkomen is. Ten eerste voerden we onderzoek met een uitgebreide dataset op populatieniveau: we beschikten over data van alle afgestudeerden van een van de lerarenopleidingen tussen 2008 en 2021, alsook al hun eventuele opdrachten binnen het onderwijs. Bovendien verkregen we van het Vlaams Departement Onderwijs & Vorming informatie op zowel persoonlijk, opdracht en instellingsniveau. Hierdoor kunnen we de impact van factoren op verschillende niveaus uitzuiveren. Een longitudinale dataset van deze omvang is zeldzaam. Dit zorgt ervoor dat onze analyses robuust en betrouwbaar zijn. Ook de KSZ-gegevens vormen een unieke dataset omdat er rijksregisternummers gekoppeld werden met brutolonen voor en na de instroom in het onderwijs. Ten tweede maakten we de vergelijking tussen zij-instromers en niet-zij-instromers. Dit zorgde voor een fijnmaziger analyse en maakte het mogelijk om gelijkenissen en verschillen te detecteren tussen beide subpopulaties. We weten nu dat opdrachtfactoren voor beide groepen leraren een grotere verklarende waarde hebben dan schoolfactoren zoals opgenomen in administratieve databanken (bv. SES-kenmerken van de leerlingenpopulatie, ervaring van het lerarenteam). Daarnaast tonen we aan dat zowel voor zij-instromers als voor niet-zij-instromers een stabiele opdracht van belang is.

Naast sterktes kent ons onderzoek ook enkele beperkingen. Ten eerste, hoewel de focus op administratieve factoren om de uitval van zij-instromers en niet-zij-instromers te verklaren een bijdrage levert aan onze kennis over de problematiek van vroegtijdige attritie, zijn er hoogstwaarschijnlijk bepaalde *omitted variables* die onze resultaten in zekere zin vertekenen. Een variabele die met zekerheid van belang is, is de motivatie van een leraar. Daarnaast zullen ook schoolcultuur, leiderschap en inductiepraktijken een impact hebben. Een ideale dataset zou bestaan uit zowel objectieve administratieve variabelen als nauwkeurig en betrouwbaar gemeten psychologische constructen en factoren in verband met schoolprocessen. Dit zou kunnen leiden tot het meest complete beeld over lerarenuitval. Ten tweede beschikten we enkel over gegevens van startende leraren die een lerarendiploma behaalden tussen 2008 en 2021. Dat is dus niet de hele populatie startende leraren. Leraren die werkzaam zijn (of waren) in het onderwijs, maar nooit een lerarendiploma behaalden, konden we niet observeren. Ook dit kan hebben gezorgd voor een zekere mate van vertekening van onze resultaten. Zo ligt de werkelijke attritie van alle zij-instromers (ook deze zonder een lerarendiploma) nog hoger dan deze die wij aantonen met onze data, zo blijkt uit de Omgevingsanalyse van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming 2024-2029 (Vlaams Departement Onderwijs & Vorming, 2023). Ten derde laten de beschrijvende statistieken zien dat de groep zij-instromers zeer heterogeen is. Hoewel we hebben aangetoond dat het

gepast (en misschien zelfs noodzakelijk) is om onderscheid te maken tussen zij-instromers en niet-zij-instromers, is het belangrijk om voorzichtig te zijn met het reduceren van zij-instromers tot een homogene groep, wat de claim van Varadharajan et al. (2018) bevestigt. Meer diepgaande analyses kunnen zij-instromers (en niet-zij-instromers) nog in meer detail bestuderen, bijvoorbeeld door een onderscheid te maken op basis van onderwijsniveau van het lerarendiploma. Ten vierde hebben we ervoor gekozen om gegevens van leraren te aggregeren op schooljaar-niveau. Voor opdrachtkenmerken nemen we het gemiddelde of maakten we de optelsom van variabelen, terwijl we voor instellingskenmerken de school waarin de leraar in een gegeven jaar het grootste werkvolume (in uitgevoerde VTE) had selecteerden. We deden dit om de datastructuur bruikbaar te maken voor data-analyses. Hierdoor negeerden we echter een deel van de potentiële variatie en relevante informatie, bijvoorbeeld wanneer een leraar gedurende een schooljaar voor een aanzienlijk werkvolume op meerdere scholen werkte. Meer diepgaande analyses zouden de precisie nog kunnen verhogen door bijvoorbeeld gegevens te aggregeren op maandniveau of uit splitsen telkens wanneer voorspellende variabelen (bv. bekwaamheidsbewijs) binnen individuen van waarde veranderen. De richtlijnen van zowel Blossfeld et al. (2019) en Tierens et al. (2021) kunnen hierbij een leidraad vormen. Dit verhoogt evenwel de complexiteit van analyses en de rekenkracht die nodig is bij een dataset van deze aanzienlijke omvang.



## Referentielijst

- Artz, B. (2010). Fringe benefits and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 31(6), 626–644. <https://doi.org/10.1108/01437721011073346>
- Backers, L., Tuytens, M., & Devos, G. (2020). *Het aantrekken en behouden van leraren in een grootstedelijke context*. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestand.ashx?nr=12917>
- Baeten, M., & Meeus, W. (2016). Training Second-Career Teachers: A Different Student Profile, A Different Training Approach? *Educational Process: International Journal*, 5(3), 173–201. <https://doi.org/10.12973/edupij.2016.53.1>
- Bendixen-Noe, M. K., & Redick, S. S. (1995). Teacher Development Theory: A Comparison between Traditional-Aged and Nontraditional-Aged Beginning Secondary Teachers. *Action in Teacher Education*, 17(1), 52–59. <https://doi.org/10.1080/01626620.1995.10463230>
- Blossfeld, H.-P., Rohwer, G., & Schneider, T. (2019). *Event History Analysis with Stata* (2nd ed.). Routledge.
- 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>
- Boyd, D., Grossman, P., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S., O'Brien, R., & Wyckoff, J. (2011). The effectiveness and retention of teachers with prior career experience. *Economics of Education Review*, 30(6), 1229–1241. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.08.004>
- Boyd, D., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2002). *Initial Matches, Transfers, and Quits: Career Decisions and the Disparities in Average Teacher Qualifications Across Schools*. <https://www.researchgate.net/publication/242725090>
- Brill, S., & McCartney, A. (2008). Stopping the Revolving Door: Increasing Teacher Retention. *Politics & Policy*, 36(5), 750–774. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1747-1346.2008.00133.x>
- Brindley, R., & Parker, A. (2010). Transitioning to the classroom: Reflections of second-career teachers during the induction year. *Teachers and Teaching*, 16(5), 577–594. <https://doi.org/10.1080/13540602.2010.507967>
- Chevalier, A., Dolton, P., & McIntosh, S. (2007). Recruiting and retaining teachers in the UK: An analysis of graduate occupation choice from the 1960s to the 1990s. *Economica*, 74(293), 69–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2006.00528.x>
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4–23. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>

- Coppe, T., März, V., Coertjens, L., & Raemdonck, I. (2021). Transitioning into TVET schools: An exploration of second career teachers' entry profiles. *Teaching and Teacher Education*, 101. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103317>
- Coppe, T., März, V., & Raemdonck, I. (2022). Rencontre entre l'enseignant de deuxième carrière et son établissement scolaire: un mariage sans idylle. *McGill Journal of Education*, 57(3), 178–198. <http://hdl.handle.net/2078.1/235450>
- Coppe, T., März, V., & Raemdonck, I. (2023). Second career teachers' work socialization process in TVET: A mixed-method social network perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103914>
- Coppe, T., Sarazin, M., März, V., Dupriez, V., & Raemdonck, I. (2022). (Second career) teachers' work socialization as a networked process: New empirical and methodological insights. *Teaching and Teacher Education*, 116C(103766). <http://hdl.handle.net/2078.1/260851>
- Dale-Olsen, H. (2006). Wages, fringe benefits and worker turnover. *Labour Economics*, 13(1), 87–105. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.03.005>
- De Cort, W., & De Witte, K. (2024). *To teach or not to teach? Preferences for working conditions and the alternative career opportunities of pre-service teachers.*
- De Witte, K., De Cort, W., & Gambi, L. (2023). *Evidence-based Solutions to Teacher Shortages. EENEE-NESET report.* <https://doi.org/10.2766/475647>
- De Witte, K., De Cort, W., Tobback, I., Van Belle, J., Schelfhout, W., Tanghe, E., Smet, M., & Vansteenkiste, S. (2024). *De in- en uitstroom in het lerarenberoep vanuit vergelijkend perspectief.* [https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestanden/Instroom\\_uitstroom\\_Lerarenberoep.pdf](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestanden/Instroom_uitstroom_Lerarenberoep.pdf)
- De Witte, K., Smet, M., & Van Assche, R. (2017). *Overzicht financiering Vlaams basis- en secundair onderwijs (SONO/2017/OL3.1/1).* [www.steunpuntsono.be](http://www.steunpuntsono.be)
- Decreet van 4 Mei 2018 Betreffende de Outbouw van de Graduaatsopleidingen Binnen de Hogescholen En de Versterking van de Lerarenopleidingen Binnen de Hogescholen En Universiteiten (2018).
- Dudley, W., Wickham, R., & Coombs, N. (2016). An Introduction to Survival Statistics: Kaplan-Meier Analysis. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 7(1). <https://doi.org/10.6004/jadpro.2016.7.1.8>
- Dupriez, V., Delvaux, B., & Lothaire, S. (2016). Teacher shortage and attrition: Why do they leave? *British Educational Research Journal*, 42(1), 21–39. <https://doi.org/10.1002/berj.3193>
- Falch, T., & Strøm, B. (2005). Teacher turnover and non-pecuniary factors. *Economics of Education Review*, 24(6), 611–631. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2004.09.005>

- Goel, M. K., Khanna, P., & Kishore, J. (2010). Understanding survival analysis: Kaplan-Meier estimate. *International Journal of Ayurveda Research*, 1(4), 274. <https://doi.org/10.4103/0974-7788.76794>
- Goldhaber, D., Gross, B., & Player, D. (2011). Teacher Career Paths, Teacher Quality, and Persistence in the Classroom: Are Public Schools Keeping Their Best? *Journal of Policy Analysis and Management*, 30(1), 57–87. <https://doi.org/10.1002/pam>
- Gomila, R. (2021). Logistic or linear? Estimating causal effects of experimental treatments on binary outcomes using regression analysis. *Journal of Experimental Psychology: General*, 150(4), 700–709. <https://doi.org/10.1037/xge0000920>
- Grant, A. A., & Brantlinger, A. M. (2022). Demography as Destiny: Explaining the Turnover of Alternatively Certified Mathematics Teachers in Hard-to-Staff Schools. *Teachers College Record*, 124(4), 35–64. <https://doi.org/10.1177/01614681221096796>
- Haselkorn, D., & Hammerness, K. (2008). *Encore Performances: Tapping the Potential of Midcareer and Second-Career Teachers*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED536872.pdf>
- Hellevik, O. (2009). Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy. *Quality and Quantity*, 43(1), 59–74. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9077-3>
- Hogg, L., Elvira, Q., & Yates, A. (2023). What can teacher educators learn from career-change teachers' perceptions and experiences: A systematic literature review. In *Teaching and Teacher Education* (Vol. 132, p. 104208). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104208>
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The Wrong Solution to the Teacher Shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30–33.
- Kapadia, K., Coca, V., & Easton, J. Q. (2007). *Keeping New Teachers: A First Look at the Influences of Induction in the Chicago Public Schools*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED498332.pdf>
- Koç, M. H. (2018). Second Career Teachers: Reasons for Career Change and Adaptation. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48(1), 207–235. <https://doi.org/10.14812/cufej.453434>
- KSZ. (n.d.). *Variabele: Nomenclatuur van socio-economische positie*. Retrieved September 16, 2024, from <https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/kruispuntbank-van-de-sociale-zekerheid/Variables/nomenclatuur-van-socio-economische-positie-1#attachment-d3ba6bbe-7fd7-8843-3316-484145e0ce65>
- Laming, M. M., & Horne, M. (2013). Career change teachers: Pragmatic choice or a vocation postponed? *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 19(3), 326–343. <https://doi.org/10.1080/13540602.2012.754163>
- Latifoglu, A. (2014). *Staying or Leaving? An Analysis of Early Career Paths of Beginning Teachers in Victorian Government Secondary Schools* [Doctoral dissertation, The University of Melbourne]. <https://rest.neptune->

prod.its.unimelb.edu.au/server/api/core/bitstreams/2d4f5cc9-0c1c-5a7c-8e7f-f21de51ef80f/content

- Ministerie van Onderwijs & Vorming. (n.d.). *Geldelijke anciënniteit*. Retrieved February 20, 2024, from <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijspersoneel/van-basis-tot-volwassenenonderwijs/je-loopbaan/je-ancienniteit/geldelijke-ancienniteit>
- Ministerie van Onderwijs & Vorming. (2021). *Extra maatregelen in de strijd tegen het lerarentekort*. <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nieuws/extra-maatregelen-in-de-strijd-tegen-het-lerarentekort>
- Mitchell, O. S. (1982). Fringe Benefits and Labor Mobility. *The Journal of Human Resources*, 17(2), 286–298. <https://www.jstor.org/stable/145474>
- Nguyen, T. D., Pham, L. D., Crouch, M., & Springer, M. G. (2020). The correlates of teacher turnover: An updated and expanded Meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31, 100355. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100355>
- Nguyen, T. D., & Springer, M. G. (2023). A conceptual framework of teacher turnover: a systematic review of the empirical international literature and insights from the employee turnover literature. *Educational Review*, 75(5), 993–1028. <https://doi.org/10.1080/00131911.2021.1940103>
- OESO. (2024). *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>
- Omzendbrief PERS/2020/04 van 15/07/2020 (2024). <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15714>
- Priyadharshini, E., & Robinson-Pant, A. (2003). The attractions of teaching: An investigation into why people change careers to teach. *Journal of Education for Teaching*, 29(2), 95–112. <https://doi.org/10.1080/0260747032000092639>
- Rak, R. C. (2013). *Factors Affecting the Retention of First-career and Second-career Science Teachers in Urban High Schools* [Graduate School of Lesley University]. [https://digitalcommons.lesley.edu/education\\_dissertations/28](https://digitalcommons.lesley.edu/education_dissertations/28)
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2006). Who Chooses Teaching and Why? Profiling Characteristics and Motivations Across Three Australian Universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27–56. <https://doi.org/10.1080/13598660500480290>
- Ruitenburch, S. K., & Tigchelaar, A. E. (2021). Longing for recognition: A literature review of second-career teachers' induction experiences in secondary education. In *Educational Research Review* (Vol. 33). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100389>
- Schober, P., & Vetter, T. R. (2021). Statistical Minute Kaplan-Meier Curves, Log-Rank Tests, and Cox Regression for Time-to-Event Data. *Anesthesia & Analgesia*, 132(4), 969–970. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000005358>

- See, B. H., Morris, R., Gorard, S., Kokotsaki, D., & Abdi, S. (2020). Teacher recruitment and retention: A critical review of international evidence of most promising interventions. *Education Sciences*, *10*(10), 1–45. <https://doi.org/10.3390/educsci10100262>
- Siostrom, E., Mills, R., & Bourke, T. (2023). A scoping review of factors that influence career changers' motivations and decisions when considering teaching. *Teachers and Teaching*. <https://doi.org/10.1080/13540602.2023.2208051>
- Spruyt, B., van den Borre, L., Van Droogenbroeck, F., Lemblé, H., Kavadias, D., & Siongers, J. (2021). *TALIS 2018 Vlaanderen - Verdiepend rapport loopbanen*.
- Struyven, K., & Vanthournout, G. (2014). Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and Teacher Education*, *43*, 37–45. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.06.002>
- Tierens, H., Dries, N., Smet, M., & Sels, L. (2021). Multiple-Membership Survival Analysis and Its Applications in Organizational Behavior and Management Research. *Organizational Research Methods*, *24*(2), 412–442. <https://doi.org/10.1177/1094428119877452>
- Tigchelaar, A., Brouwer, N., & Vermunt, J. D. (2010). Tailor-made: Towards a pedagogy for educating second-career teachers. In *Educational Research Review* (Vol. 5, Issue 2, pp. 164–183). <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2009.11.002>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, *73*(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, *67*, 389–398. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.006>
- Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2015). Trust in school: A pathway to inhibit teacher burnout? *Journal of Educational Administration*, *53*(1), 93–115. <https://doi.org/10.1108/JEA-02-2014-0018>
- Varadharajan, M., & Buchanan, J. (2021). *Career Change Teachers Bringing Work and Life Experience to the Classroom*. Springer.
- Varadharajan, M., Buchanan, J., & Schuck, S. (2018). Changing course: The paradox of the career change student-teacher. *Professional Development in Education*, *44*(5), 738–749. <https://doi.org/10.1080/19415257.2017.1423369>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs & Vorming. (2023). *Omgevingsanalyse van het beleidsdomein onderwijs 2024-2029*. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/59107>
- Vlaamse Interuniversitaire Raad. (2019, March 29). *Educatieve master*. <https://vlir.be/nieuws/educatieve-master/>

Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2012). An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185–197. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700049>

Weyts, B. (2023, January 9). *216 scholen experimenteren in de strijd tegen het lerarentekort*. Nieuw-Vlaamse Alliantie. <https://www.benweyts.be/experimenten-lerarentekort>

## Appendix

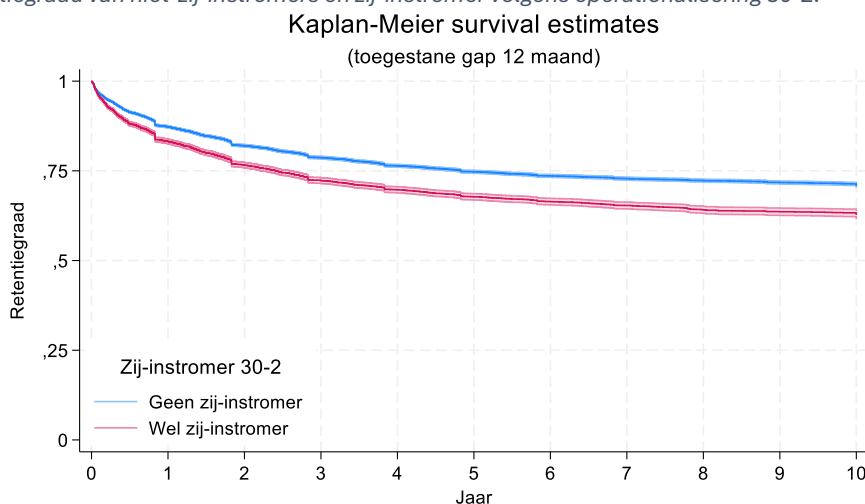
### Overzicht zij-instromers die aantikken op indicatoren volgens operationalisering 30-2

Appendix Tabel 1. Overzicht van zij-instromers die aantikken op indicatoren volgens operationalisering 30-2

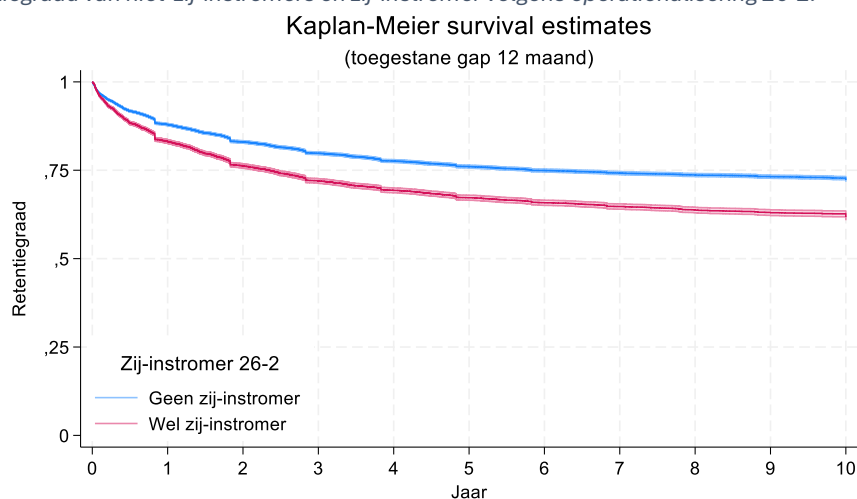
Aantal	Indicator	Aantal	Percentage
1 indicator	Leeftijd 30 of meer	9.319	70,72%
	Geldelijke anciënniteit	5.506	41,78%
	Gap	2.827	21,45%
2 indicatoren	Leeftijd & geldelijke anciënniteit	3.957	30,03%
	Leeftijd & gap	853	6,47%
	Gap & geldelijke anciënniteit	477	3,62%
3 indicatoren	Leeftijd, geldelijke anciënniteit & gap	306	2,32%

### Retentiegraad naargelang de operationalisering van het begrip 'zij-instromer'

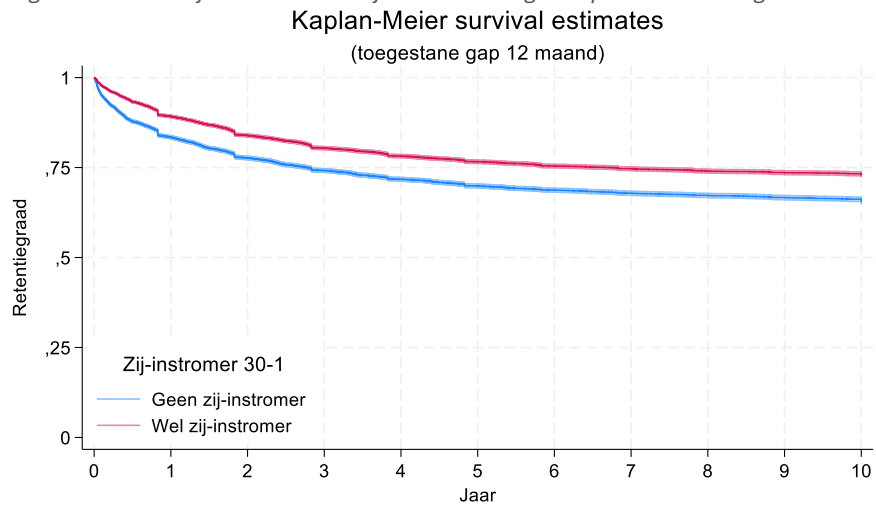
Figuur 31. Retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromer volgens operationalisering 30-2.



Figuur 32. Retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromer volgens operationalisering 26-2.



Figuur 33. Retentiegraad van niet-zij-instromers en zij-instromer volgens operationalisering 30-1.





## Gebruikte en geconstrueerde variabelen uit aangeleverde datasets

Appendix Tabel 2. Overzicht van de variabelen op de verschillende niveaus die werden behouden in de analyses

Leraar	Geslacht (man of vrouw)	Opdracht	VTE uitgevoerd <sup>33</sup>
	Opleidingsniveau moeder (geen of HO)		Aantal opdrachten
	Studietoelage in HO (geen of wel)		Aantal scholen
	Thuis taal (Nederlands of anders)		Gemiddelde duurtijd opdrachten
	Nationaliteit (Belgische of anders)		Aantal ziekte dagen
	Schoolse achterstand SO		Aandeel opdrachten waarvoor benoemd
	Op of voor op schema		Afstand tussen woonplaats en school
	1j of meer achterstand		Plage uren <sup>34</sup>
	Onderwijsvorm in SO		Overuren <sup>35</sup>
	ASO		Aandeel opdrachten met VE
	TSO		Instabiliteit x aandeel opdr' en zonder VE <sup>36</sup>
	BSO		Bestuurspersoneel (nee of min. 1 opdracht)
	KSO		Lerarenplatform (nee of min. 1 opdracht)
	HO-traject voor LO		Aandeel opdracht in elk onderwijsniveau (ref. 1 <sup>e</sup> gr. SO)
	Geen		Kleuter
	Ja, maar zonder diploma		Lager
	Ja, met diploma		2 <sup>e</sup> en 3 <sup>e</sup> gr. ASO
	Onderwijsniveau LO1		2 <sup>e</sup> en 3 <sup>e</sup> gr. TSO
	Kleuter		2 <sup>e</sup> en 3 <sup>e</sup> gr. BSO
	Lager		2 <sup>e</sup> en 3 <sup>e</sup> gr. KSO
	Lager secundair		Buitengewoon onderwijs
	Hoger secundair	<b>School</b>	Aandeel lln. dat problematisch afwezig is (> 30 halve dagen)
	Type lerarenopleiding LO1		Aandeel zittenblijvers
	Graduaat		Aandeel lln. met laagopgeleide moeder
	Bachelor		Aandeel lln. met schooltoelage
	Master, SLO or AILO		Aandeel lln. met andere thuistaal
	Type institutie LO1		Ligging van de school (grootstad of andere)
	CVO		Leerlingenaantal
	Hogeschool		Anciënniteit van onderwijzend personeel
	Universiteit		Anciënniteit van het bestuurspersoneel
	Onderwijsdomein LO1 (binnen SO)		Aandeel onderwijzend personeel met vaste benoeming
	Economie & organisatie; Andere praktijkvakken; Kunst & Creatie; Maatschappij; STEM		Aandeel onderwijzend personeel met VE
	Sport & beweging; Taal & cultuur		Gemiddelde VTE onderwijzend personeel
	Leeftijd bij afstuderen LO1		Verhouding onderwijzend personeel tegenover ander personeel
	Leeftijd bij instromen in lerarenberoep		
	Studieduur in HO		
	Studierendement in HO (excl. LO)		
	Studierendement in LO		
	Aantal jaren tussen LO1 en instroom		

Noot. HO staat voor hoger onderwijs, LO voor lerarenopleiding, LO1 voor de eerste lerarenopleiding, en SO voor secundair onderwijs.

<sup>33</sup> We opteren voor 'VTE uitgevoerd' (effectief gepresteerd) in plaats van 'VTE contract' (contractueel bepaald). Echter, potentiële verschillen zijn zeer klein aangezien de correlatie tussen beide 0.94 bedraagt.

<sup>34</sup> "Plageuren" zijn extra lestijden of uren tussen de onder- en bovengrens van een voltijdse aanstelling. Deze komen voor in het basis en secundair onderwijs en wordt doorgaans niet uitbetaald.

<sup>35</sup> Overuren zijn extra lestijden of uren boven het maximum. Deze worden uitbetaald.

<sup>36</sup> 'Instabiliteit' werd berekend als het inverse van het product van de gemiddelde duurtijd van opdrachten in een gegeven jaar, de gemiddelde tussentijd zonder opdrachten en het aandeel van de opdrachten waarvoor iemand vastbenoemd is.

## Beschrijvende vergelijking tussen zij-instromers en niet-zij-instromers

Appendix Tabel 3. Lineair regressiemodel dat de kans weergeeft dat een instromende leraar een zij-instromer is

N	Aandeel zij-instromers	
	B	SE
<b>Geslacht</b> (ref. = vrouw)		
Man	0,0155***	0,0038
Studietoelage (ref. = geen)		
Studietoelage	-0,0001	0,0031
<b>Nationaliteit</b> (ref. = Belg)		
Anders	0,2328***	0,0177
<b>HO-traject voor LO</b> (ref. = wel, met diploma)		
Wel, zonder diploma	0,0703***	0,0070
Geen	0,1250***	0,0068
<b>Onderwijsniveau LO1</b> (ref. = kleuteronderwijs)		
Lager onderwijs	0,0012	0,0038
Lager secundair onderwijs	0,0092*	0,0041
Hoger secundair onderwijs	0,2090***	0,0083
<b>Studierendement LO1</b> (ref. = ondergemiddeld)		
Bovengemiddeld	0,0272***	0,0031
<b>Duur HO</b>	0,0164***	0,0007
(Intercept)	-0,1031***	0,0089
<b>Fit</b>	F(10, 57893)	
	<b>= 228.29***</b>	
	R <sup>2</sup> = 0.0551	

Noot. \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p < 0,001. HO staat voor hoger onderwijs, LO voor lerarenopleiding, LO1 voor de eerste lerarenopleiding, en SO voor secundair onderwijs.

## Instroom in het lerarenberoep

Appendix Tabel 4. Lineaire regressiemodel van het aandeel zij-instromers, naargelang het referentiejaar van instromen

Aandeel zij-instromer		
<b>N</b>	52.265	
	B	SE
<b>Jaar van instroom</b>	<b>0,0108***</b>	0.0006
<b>(Intercept)</b>	<b>0,1732***</b>	0,0031
<b>Fit</b>	F(1, 52263) = <b>291,60***</b> R <sup>2</sup> = 0,0054	

Noot. \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p < 0,001

Appendix Tabel 5. Lineaire regressiemodellen van het aandeel mannen binnen de groep zij-instromers en niet-zij-instromers, naargelang het referentiejaar van instromen

	Aandeel man, zij-instromer		Aandeel man, niet-zij-instromer	
	B	SE	B	SE
<b>N</b>	11.409		40.487	
<b>Jaar van instroom</b>	<b>-0,0065***</b>	0.0016	<b>0.0030***</b>	0.0007
<b>(Intercept)</b>	<b>0,3457***</b>	0,0088	<b>0.2195***</b>	0.0037
<b>Fit</b>	F(1, 11407) = <b>16,61***</b> R <sup>2</sup> = 0,0014		F(1, 40782) = <b>15,88***</b> R <sup>2</sup> = 0,0004	

Noot. \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p < 0,001

Appendix Tabel 6. Lineaire regressiemodel van het aandeel zij-instromers volgens het onderwijsniveau van de eerste lerarenopleiding en het referentiejaar van instromen

Aandeel zij-instromer		
<b>N</b>	52265	
	B	SE
<b>Onderwijsniveau LO1</b> (ref.= kleuteronderwijs)		
lager onderwijs	<b>-0,0102*</b>	0,0045
lager SO	<b>0,0154***</b>	0,0044
hoger SO	<b>0,3182***</b>	0,0052
<b>Jaar van instroom</b>	<b>0,0119***</b>	0,0006
<b>(Intercept)</b>	<b>0,0672***</b>	0,0042
<b>Fit</b>	F(4, 52.265) = <b>1521,54***</b> R <sup>2</sup> = 0,1302	

Noot. \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p < 0,001. HO staat voor hoger onderwijs, LO voor lerarenopleiding, LO1 voor de eerste lerarenopleiding, en SO voor secundair onderwijs.

Appendix Tabel 7. Lineaire regressiemodel van de leeftijd van zij-instromers op het moment van instromen, naargelang het referentiejaar van instromen

Leeftijd, zij-instromers		
<b>N</b>	11.409	
	B	SE
<b>Jaar van instroom</b>	<b>0,1410***</b>	0,0216
<b>(Intercept)</b>	<b>34,4674***</b>	0,1386
<b>Fit</b>	F(1, 11407) = <b>29,22***</b> R <sup>2</sup> = 0,0026	

Noot. \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p < 0,001

Appendix Tabel 8. Lineaire regressiemodellen van het aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers hoger en lager secundair onderwijs dat voor een bepaald onderwijsdomein kiest.

	Zij-instromers (N = 2.164)		Niet-zij-instromers (N = 12.973)	
	B	SE	B	SE
<b>Economie &amp; organisatie</b>				
Jaar van instroom (Intercept)	0.0026 <b>0.0883***</b>	0.0023 0.0142	<b>-0.0042***</b> <b>0.1205***</b>	0.0009 0.0052
Fit indices	F(1, 2162) = 1.28 R <sup>2</sup> = 0.0006		F(1, 12971) = <b>21.56***</b> R <sup>2</sup> = 0.0017	
<b>Praktijk</b>				
Jaar van instroom (Intercept)	<b>0.0109***</b> <b>0.1019***</b>	0.0027 0.0157	<b>-0.0068***</b> <b>0.1389***</b>	0.0009 0.0054
Fit indices	F(1, 2162) = <b>17.01***</b> R <sup>2</sup> = 0.0071		F(1, 12971) = <b>55.08***</b> R <sup>2</sup> = 0.0042	
<b>Kunst &amp; creatie</b>				
Jaar van instroom (Intercept)	0.0012 <b>0.1284***</b>	0.0025 0.0159	<b>0.0034***</b> <b>0.0913***</b>	0.0009 0.0049
Fit indices	F(1, 2162) = 0.24 R <sup>2</sup> = 0.0001		F(1, 12971) = <b>12.68***</b> R <sup>2</sup> = 0.0010	
<b>Maatschappij</b>				
Jaar van instroom (Intercept)	<b>-0.0118***</b> <b>0.3108***</b>	0.0032 0.0212	-0.0014 <b>0.2649***</b>	0.0013 0.0072
Fit indices	F(1, 2162) = <b>13.20***</b> R <sup>2</sup> = 0.0061		F(1, 12971) = 1.06 R <sup>2</sup> = 0.0001	
<b>STEM</b>				
Jaar van instroom (Intercept)	-0.0054 <b>0.2420***</b>	0.0031 0.0201	-0.0018 <b>0.3040***</b>	0.0014 0.0075
Fit indices	F(1, 2162) = 2.96 R <sup>2</sup> = 0.0014		F(1, 12971) = 1.78 R <sup>2</sup> = 0.0001	
<b>Sport</b>				
Jaar van instroom (Intercept)	<b>-0.0180***</b> <b>0.2679***</b>	0.0029 0.0199	<b>-0.0051***</b> <b>0.2626***</b>	0.0013 0.0071
Fit indices	F(1, 2162) = <b>37.81***</b> R <sup>2</sup> = 0.0191		F(1, 12971) = <b>15.95***</b> R <sup>2</sup> = 0.0012	
<b>Taal</b>				
Jaar van instroom (Intercept)	<b>-0.0091**</b> <b>0.3229***</b>	0.0034 0.0218	-0.0009 <b>0.3064***</b>	0.0014 0.0075
Fit indices	F(1, 2162) = <b>21.56***</b> R <sup>2</sup> = 0.0017		F(1, 12971) = 0.47 R <sup>2</sup> = 0.0000	

Appendix Tabel 9. Lineaire regressiemodellen van het aandeel zij-instromers en niet-zij-instromers met recht op een studietoelage, naargelang het referentiejaar van instromen

	Studietoelage, zij- instromers		Studietoelage, niet-zij- instromers	
	B	SE	B	SE
<b>N</b>	7.485		38.503	
<b>Jaar van instroom (Intercept)</b>	<b>-0,0042*</b> <b>0,3412***</b>	0,0019 0,0116	<b>-0,0019*</b> <b>0,3172</b>	0,0008 0,0042
<b>Fit</b>	F(1, 7483) = <b>4,77*</b> R <sup>2</sup> = 0,006		F(1, 38501) = <b>5,25***</b> R <sup>2</sup> = 0,0001	

Noot. \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p < 0,001

Appendix Tabel 10. Multinomiale logit regressiemodellen van de door zij-instromer (links) en niet-zij-instromers (rechts) gevolgde onderwijsvorm in het SO en het gekozen opleidingsniveau van de eerste lerarenopleiding, naargelang het referentiejaar van instroom

	Onderwijsvorm SO, zij-instromers		Onderwijsvorm SO, niet-zij-instromers	
N	4.105			
	OR	SE		
<b>TSO/ ASO</b>				
Jaar van instroom	0,0063	0,0132	<b>0,0218***</b>	0,0038
(Interc.)	<b>-0,5418***</b>	0,0821	<b>-0,4272***</b>	0,0194
<b>BSO/ ASO</b>				
Jaar van instroom	<b>0,0907***</b>	0,0224	<b>0,0412***</b>	0,0083
(Interc.)	<b>-2,2620***</b>	0,1571	<b>-2,5097***</b>	0,0435
<b>KSO/ ASO</b>				
Jaar van instroom	0,0321	0,0248	0,0153	0,0094
(Interc.)	<b>-2,2620***</b>	0,1571	<b>-2,6614***</b>	0,0477
<b>Fit</b>				
AIC	9022,755		77418,91	
BIC	9060,675		77470,39	
	$\chi^2(3) = 18,12***$		$\chi^2(3) = 48,63***$	

Noot. \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p < 0,001

## Retentie in het lerarenberoep

Appendix Tabel 11. Lineaire regressiemodellen van de retentiegraad van leraren na één (model 1) en drie jaar (model 2) in het lerarenberoep

	Retentiegraad na één jaar (model 1)		Retentiegraad na drie jaar (model 2)	
	B	SE	B	SE
Jaar van instroom	-0.0006	0.0006	0.0009	0.0007
Status (ref. = FCT)				
SCT	<b>-0.0774***</b>	0.0108	<b>-0.0972***</b>	0.0126
Jaar van instroom x SCT	<b>0.0055**</b>	0.0018	<b>0.0041*</b>	0.0021
(Intercept)	0.8684	0.0032	0.7710	0.0040
<b>Fit</b>	F(3, 50710) = <b>41,83***</b>		F(3,50706) = <b>68,46***</b>	
	R <sup>2</sup> = 0,0030		Adj. R <sup>2</sup> = 0,0046	

Noot. \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p < 0,001

Appendix Tabel 12. Geaggregeerde Kaplan-Meier overlevingstabellen uitgesplitst naargelang persoonskenmerken van de populatie startende zij-instromers en niet-zij-instromers

Predictor	Aantal	Tijdspanne					
		Na 1j		Na 3j		Na 10j	
		Overlevings- kans	(SE)	Overlevings- kans	(SE)	Overlevings- kans	(SE)
<b>Volledige populatie</b>	66.469	0,8645	0,0013	0,7754	0,0016	0,7037	0,0020
Niet-zij-instromer	53.291	0,8747	0,0014	0,7907	0,0018	0,7215	0,0022
Zij-instromer	13.178	0,8364	0,0032	0,7309	0,0040	0,6486	0,0050
<b>Geslacht (zij- instromers)</b>							
Vrouwen	8.971	0,8259	0,0041	0,7156	0,0051	0,6198	0,0066
Manen	4.087	0,8419	0,0058	0,7355	0,0072	0,6539	0,0092
<b>Geslacht (niet-zij- instromers)</b>							
Vrouwen	40.923	0,8833	0,0016	0,8047	0,0020	0,7331	0,0025
Mannen	12.374	0,8378	0,0033	0,7278	0,0042	0,6481	0,0049
<b>Onderwijsvorm SO (zij-instromers)</b>							
ASO	2.381	0,7877	0,0086	0,6593	0,0108	0,5808	0,0147
TSO	1.410	0,8076	0,0107	0,6873	0,0137	0,6047	0,0199
BSO	401	0,8436	0,0186	0,7427	0,0244	0,6361	0,0490
KSO	289	0,7764	0,0251	0,6504	0,0312	0,6049	0,0355
<b>Onderwijsvorm SO (niet-zij-instromers)</b>							
ASO	27.020	0,8604	0,0021	0,7732	0,0026	0,7079	0,0031
TSO	19.181	0,9056	0,0021	0,8306	0,0028	0,7598	0,0036
BSO	2.460	0,9009	0,0061	0,8246	0,0080	0,7341	0,0108
KSO	1.951	0,8338	0,0085	0,7285	0,0105	0,6173	0,0131
<b>Leeftijd bij instromen (zij-instromers)</b>	12.846						
Jonger dan 30j	3.012	0,7539	0,0080	0,6133	0,0094	0,5286	0,0111
30j t.e.m. 34j	3.994	0,8431	0,0058	0,7362	0,0074	0,6471	0,0098
35j t.e.m. 39j	2.662	0,8689	0,0066	0,7907	0,0083	0,7008	0,0110
40j t.e.m. 49j	2.617	0,8646	0,0068	0,7557	0,0089	0,6588	0,0118
50j of ouder	561	0,8186	0,0166	0,7219	0,0205	0,5678	0,0475

Noot. SO staat voor secundair onderwijs

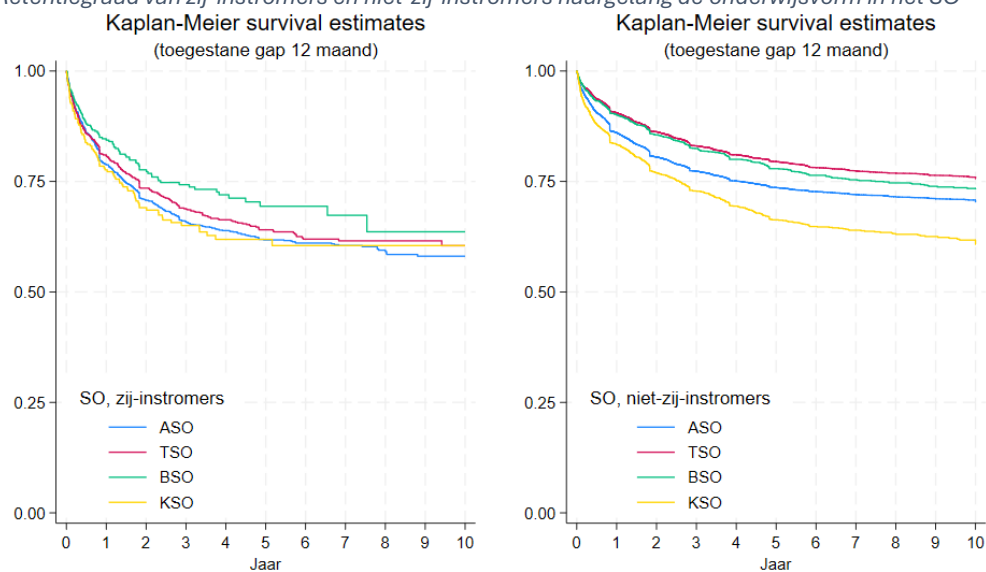


Appendix Tabel 13. Geaggregeerde Kaplan-Meier overlevingstabellen uitgesplitst naargelang het behaalde lerarendiploma (LO1) bij zij-instromers en niet-zij-instromers

Persoonskenmerken							
	Aantal	Tijdspanne					
		Na 1j		Na 3j		Na 10j	
		Overlevings- kans	SE	Overlevings- kans	SE	Overlevings- kans	SE
<b>Diploma kleuter (LO1)</b>	10.895						
Niet-zij-instromer	9.760	0.9443	0.0023	0.8863	0.0033	0.8073	0.0046
Zij-instromer	1.135	0.8829	0.0097	0.8013	0.0125	0.6888	0.0177
<b>Diploma lager (LO1)</b>	15.502						
Niet-zij-instromer	13.938	0.9434	0.0020	0.8898	0.0028	0.8373	0.0036
Zij-instromer	1.564	0.9139	0.0072	0.8411	0.0097	0.7526	0.0132
<b>Diploma lagerSO (LO1)</b>	19.882						
Niet-zij-instromer	17.470	0.8519	0.0027	0.7470	0.0034	0.6680	0.0041
Zij-instromer	2.412	0.8087	0.0082	0.6654	0.0109	0.5555	0.0151
<b>Diploma hogerSO (LO1)</b>	20.135						
Niet-zij-instromer	12.129	0.7644	0.0039	0.6465	0.0044	0.5618	0.0051
Zij-instromer	8.006	0.8153	0.0044	0.7043	0.0053	0.6214	0.0066

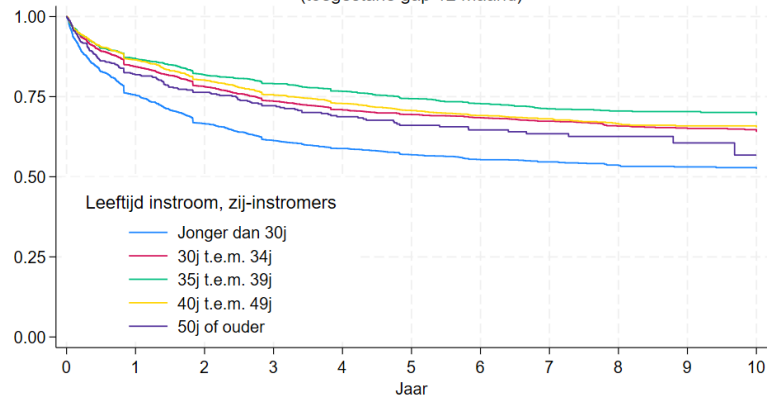
Noot. LO1 staat voor de eerste lerarenopleiding

Figuur 34 Retentiegraad van zij-instromers en niet-zij-instromers naargelang de onderwijsvorm in het SO





Figuur 35 Retentiegraad van zij-instromers naargelang hun leeftijd bij instromen  
Kaplan-Meier survival estimates  
(toegestane gap 12 maand)



Appendix Tabel 14. Lineaire regressiemodellen van de retentiegraad van zij-instromer na drie jaar in het lerarenberoep, volgens achtergrondkenmerken geslacht, onderwijsvorm SO, recht op een studietoelage, onderwijsniveau LO1 en leeftijd

	Zij-instromers		Niet-zij-instromers	
	B	SE	B	SE
<b>Geslacht</b>				
Jaar van instroom	0,0029	0,0024	-0.0004	0.0008
Geslacht (ref. = vrouw)				
Man	-0,0219	0,0259	<b>-0.1138***</b>	0.0102
Man x jaar van instroom	<b>0,0093*</b>	0,0042	<b>0.0064**</b>	0.0019
(Intercept)	<b>0,6747***</b>	0,0147	<b>0.7964***</b>	0.0043
Fit indices	F(3, 9167) = <b>7,94***</b> R <sup>2</sup> = 0,0025		F(3, 41488) = <b>91.56***</b> R <sup>2</sup> = 0.0075	
<b>Onderwijsniveau LO1</b>				
Jaar van instroom	0,0032	0,0054	<b>-0.0051***</b>	0.0013
Onderwijsniveau LO1 (ref. = kleuter)				
Lager onderwijs	0,0670	0,0413	<b>-0.0234**</b>	0.0089
Lager secundair onderwijs	<b>-0,2392***</b>	0,0450	<b>-0.1996***</b>	0.0098
Hoger secundair onderwijs	<b>-0,1160**</b>	0,0370	<b>-0.2923***</b>	0.0120
Onderwijsniveau LO1 (ref. = kleuter) x jaar van instroom				
Lager onderwijs	-0,0037	0,0069	<b>0.0065***</b>	0.0017
Lager secundair onderwijs	0,0090	0,0074	<b>0.0105***</b>	0.0019
Hoger secundair onderwijs	0,0032	0,0060	<b>0.0101***</b>	0.0022
(Intercept)	<b>0,7688***</b>	0,0332	<b>0.9025***</b>	0.0065
Fit indices	F(7, 9210) = <b>35,90***</b> R <sup>2</sup> = 0,0234		F(7, 41484) = <b>393.03***</b> R <sup>2</sup> = 0.0613	

Noot. \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p < 0,001. LO1 staat voor de eerste lerarenopleiding.

## Arbeidsmarktpositie instromers en uitstromers met een lerarendiploma

### Nomenclatuur van de socio-economische positie

Appendix tabel 15. Nomenclatuur van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar wel of niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen.

<b>Nomenclatuur van afgestudeerden die wel/niet doorstromen en voor de totale groep afgestudeerden</b>			
	Nee	Ja	Total
<i>n</i>	4,880 (23.6%)	15,765 (76.4%)	20,645 (100.0%)
(111) Werkend in één job in loondienst	3,438 (70.5%)	12,399 (78.6%)	15,837 (76.7%)
(112) Werkend in meerdere jobs in loondienst	162 (3.3%)	1,163 (7.4%)	1,325 (6.4%)
(121) Werkend als zelfstandige in hoofdberoep	305 (6.2%)	114 (0.7%)	419 (2.0%)
(122) Werkend als zelfstandige in bijberoep	27 (0.6%)	46 (0.3%)	73 (0.4%)
(123) Werkend als zelfstandige na pensioen(leeftijd)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)
(131) Werkend als helper in hoofdberoep	6 (0.1%)	3 (0.0%)	9 (0.0%)
(132) Werkend als helper in bijberoep	0 (0.0%)	1 (0.0%)	1 (0.0%)
(14) Werkend in loondienst en als zelfstandige/helper	353 (7.2%)	1,276 (8.1%)	1,629 (7.9%)
(20) Werkzoekend	47 (1.0%)	241 (1.5%)	288 (1.4%)
(31) Volledige loopbaanonderbreking / volledig tijdskrediet	20 (0.4%)	20 (0.1%)	40 (0.2%)
(32) Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende	4 (0.1%)	19 (0.1%)	23 (0.1%)
(33) Recht op maatschappelijke integratie / maatschappelijke hulp	2 (0.0%)	4 (0.0%)	6 (0.0%)
(34) Pensioentrekking zonder werk	1 (0.0%)	1 (0.0%)	2 (0.0%)
(36) Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag	21 (0.4%)	42 (0.3%)	63 (0.3%)
(37) Arbeidsongeschiktheid	37 (0.8%)	67 (0.4%)	104 (0.5%)
(38) Persoon met een tegemoetkoming aan personen met een handicap	6 (0.1%)	3 (0.0%)	9 (0.0%)
(4) Andere	450 (9.2%)	366 (2.3%)	816 (4.0%)

Appendix tabel 16. Nomenclatuur van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het eerst behaalde lerarendiploma.

<b>Onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma</b>				
	Kleuter	Lager	LagerSO	HogerSO
<i>n</i>	219 (4.5%)	320 (6.6%)	1,282 (26.3%)	3,059 (62.7%)
(111) Werkend in één job in loondienst	157 (71.7%)	237 (74.1%)	873 (68.1%)	2,171 (71.0%)
(112) Werkend in meerdere jobs in loondienst	12 (5.5%)	11 (3.4%)	40 (3.1%)	99 (3.2%)
(121) Werkend als zelfstandige in hoofdberoep	4 (1.8%)	15 (4.7%)	65 (5.1%)	221 (7.2%)
(122) Werkend als zelfstandige in bijberoep	1 (0.5%)	2 (0.6%)	8 (0.6%)	16 (0.5%)
(123) Werkend als zelfstandige na pensioen(leeftijd)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)
(131) Werkend als helper in hoofdberoep	0 (0.0%)	1 (0.3%)	1 (0.1%)	4 (0.1%)
(14) Werkend in loondienst en als zelfstandige/helper	10 (4.6%)	16 (5.0%)	84 (6.6%)	243 (7.9%)
(20) Werkzoekend	1 (0.5%)	2 (0.6%)	12 (0.9%)	32 (1.0%)
(31) Volledige loopbaanonderbreking / volledig tijdskrediet	1 (0.5%)	2 (0.6%)	0 (0.0%)	17 (0.6%)
(32) Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende	1 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.1%)
(33) Recht op maatschappelijke integratie / maatschappelijke hulp	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.1%)
(34) Pensioentrekking zonder werk	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)
(36) Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag	3 (1.4%)	4 (1.2%)	12 (0.9%)	2 (0.1%)
(37) Arbeidsongeschiktheid	3 (1.4%)	1 (0.3%)	7 (0.5%)	26 (0.8%)
(38) Persoon met een tegemoetkoming aan personen met een handicap	1 (0.5%)	0 (0.0%)	2 (0.2%)	3 (0.1%)
(4) Andere	25 (11.4%)	29 (9.1%)	176 (13.7%)	220 (7.2%)

Appendix tabel 17. Nomenclatuur van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens leeftijdscategorie.

<b>Leeftijdscategorie</b>	20j-23j	24j-25j	26-29j	30j of ouder
<i>n</i>	951 (19.5%)	1,261 (25.8%)	1,270 (26.0%)	1,398 (28.6%)
(111) Werkend in één job in loondienst	694 (73.0%)	934 (74.1%)	904 (71.2%)	906 (64.8%)
(112) Werkend in meerdere jobs in loondienst	40 (4.2%)	37 (2.9%)	43 (3.4%)	42 (3.0%)
(121) Werkend als zelfstandige in hoofdberoep	47 (4.9%)	67 (5.3%)	76 (6.0%)	115 (8.2%)
(122) Werkend als zelfstandige in bijberoep	2 (0.2%)	2 (0.2%)	5 (0.4%)	18 (1.3%)
(123) Werkend als zelfstandige na pensioen(leeftijd)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
(131) Werkend als helper in hoofdberoep	1 (0.1%)	5 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(14) Werkend in loondienst en als zelfstandige/helper	56 (5.9%)	76 (6.0%)	93 (7.3%)	128 (9.2%)
(20) Werkzoekend	11 (1.2%)	9 (0.7%)	9 (0.7%)	18 (1.3%)
(31) Volledige loopbaanonderbreking / volledig tijdskrediet	0 (0.0%)	1 (0.1%)	8 (0.6%)	11 (0.8%)
(32) Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende	1 (0.1%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	2 (0.1%)
(33) Recht op maatschappelijke integratie / maatschappelijke hulp	1 (0.1%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(34) Pensioentrekking zonder werk	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
(36) Rechtgevendende kinderen voor kinderbijslag	19 (2.0%)	2 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(37) Arbeidsongeschiktheid	1 (0.1%)	2 (0.2%)	9 (0.7%)	25 (1.8%)
(38) Persoon met een tegemoetkoming aan personen met een handicap	1 (0.1%)	1 (0.1%)	2 (0.2%)	2 (0.1%)
(4) Andere	77 (8.1%)	124 (9.8%)	120 (9.4%)	129 (9.2%)

Appendix tabel 18. Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens de duurtijd van de onderwijsloopbaan.

<b>Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens de duurtijd van de onderwijsloopbaan.</b>	einde < 1j	1j <= einde < 3j	3j <= einde	Total
<i>n</i>	2,429 (33.0%)	2,594 (35.2%)	2,341 (31.8%)	7,364 (100.0%)
(111) Werkend in één job in loondienst	1,481 (61.0%)	1,535 (59.2%)	1,420 (60.7%)	4,436 (60.2%)
(112) Werkend in meerdere jobs in loondienst	111 (4.6%)	126 (4.9%)	85 (3.6%)	322 (4.4%)
(121) Werkend als zelfstandige in hoofdberoep	122 (5.0%)	169 (6.5%)	165 (7.0%)	456 (6.2%)
(122) Werkend als zelfstandige in bijberoep	18 (0.7%)	49 (1.9%)	38 (1.6%)	105 (1.4%)
(131) Werkend als helper in hoofdberoep	3 (0.1%)	2 (0.1%)	7 (0.3%)	12 (0.2%)
(132) Werkend als helper in bijberoep	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	1 (0.0%)
(14) Werkend in loondienst en als zelfstandige/helper	198 (8.2%)	232 (8.9%)	205 (8.8%)	635 (8.6%)
(20) Werkzoekend	51 (2.1%)	102 (3.9%)	80 (3.4%)	233 (3.2%)
(31) Volledige loopbaanonderbreking / volledig tijdskrediet	2 (0.1%)	4 (0.2%)	3 (0.1%)	9 (0.1%)
(32) Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende	41 (1.7%)	49 (1.9%)	47 (2.0%)	137 (1.9%)
(33) Recht op maatschappelijke integratie / maatschappelijke hulp	3 (0.1%)	3 (0.1%)	1 (0.0%)	7 (0.1%)
(34) Pensioentrekking zonder werk	0 (0.0%)	2 (0.1%)	12 (0.5%)	14 (0.2%)
(36) Rechtgevendende kinderen voor kinderbijslag	104 (4.3%)	19 (0.7%)	0 (0.0%)	123 (1.7%)
(37) Arbeidsongeschiktheid	22 (0.9%)	51 (2.0%)	57 (2.4%)	130 (1.8%)
(38) Persoon met een tegemoetkoming aan personen met een handicap	2 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.0%)
(4) Andere	271 (11.2%)	251 (9.7%)	220 (9.4%)	742 (10.1%)

Appendix tabel 19. Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het eerst behaalde lerarendiploma.

<b>Nomenclatuur van uitstromende leraren, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het eerst behaalde lerarendiploma.</b>				
	Kleuter	Lager	LagerSO	HogerSO
<i>n</i>	904 (12.3%)	1,037 (14.1%)	2,178 (29.6%)	3,245 (44.1%)
(111) Werkend in één job in loondienst	545 (60.3%)	665 (64.1%)	1,323 (60.7%)	1,903 (58.6%)
(112) Werkend in meerdere jobs in loondienst	25 (2.8%)	39 (3.8%)	95 (4.4%)	163 (5.0%)
(121) Werkend als zelfstandige in hoofdberoep	39 (4.3%)	47 (4.5%)	133 (6.1%)	237 (7.3%)
(122) Werkend als zelfstandige in bijberoep	16 (1.8%)	8 (0.8%)	23 (1.1%)	58 (1.8%)
(131) Werkend als helper in hoofdberoep	2 (0.2%)	1 (0.1%)	5 (0.2%)	4 (0.1%)
(132) Werkend als helper in bijberoep	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(14) Werkend in loondienst en als zelfstandige/helper	37 (4.1%)	62 (6.0%)	187 (8.6%)	349 (10.8%)
(20) Werkzoekend	53 (5.9%)	19 (1.8%)	60 (2.8%)	101 (3.1%)
(31) Volledige loopbaanonderbreking / volledig tijdskrediet	2 (0.2%)	3 (0.3%)	1 (0.0%)	3 (0.1%)
(32) Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende	33 (3.7%)	11 (1.1%)	46 (2.1%)	47 (1.4%)
(33) Recht op maatschappelijke integratie / maatschappelijke hulp	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.1%)	4 (0.1%)
(34) Pensioentrekkend zonder werk	4 (0.4%)	1 (0.1%)	2 (0.1%)	7 (0.2%)
(36) Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag	15 (1.7%)	27 (2.6%)	59 (2.7%)	22 (0.7%)
(37) Arbeidsongeschiktheid	39 (4.3%)	21 (2.0%)	29 (1.3%)	41 (1.3%)
(38) Persoon met een tegemoetkoming aan personen met een handicap	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	1 (0.0%)
(4) Andere	93 (10.3%)	133 (12.8%)	211 (9.7%)	305 (9.4%)

Appendix tabel 20. Nomenclatuur van zij-instromers die uitstromen, uitgesplitst naargelang het onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma.

<b>Nomenclatuur van zij-instromers die uitstromen, uitgesplitst naargelang het onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma.</b>			
	BaO	LagerSO	HogerSO
<i>n</i>	254 (14.0%)	337 (18.6%)	1,224 (67.4%)
(111) Werkend in één job in loondienst	173 (68.1%)	204 (60.5%)	655 (53.5%)
(112) Werkend in meerdere jobs in loondienst	10 (3.9%)	24 (7.1%)	140 (11.4%)
(121) Werkend als zelfstandige in hoofdberoep	3 (1.2%)	12 (3.6%)	59 (4.8%)
(122) Werkend als zelfstandige in bijberoep	2 (0.8%)	2 (0.6%)	14 (1.1%)
(131) Werkend als helper in hoofdberoep	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.2%)
(14) Werkend in loondienst en als zelfstandige/helper	13 (5.1%)	31 (9.2%)	191 (15.6%)
(20) Werkzoekend	19 (7.5%)	17 (5.0%)	75 (6.1%)
(31) Volledige loopbaanonderbreking / volledig tijdskrediet	1 (0.4%)	0 (0.0%)	9 (0.7%)
(32) Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende	5 (2.0%)	5 (1.5%)	12 (1.0%)
(34) Pensioentrekkend zonder werk	0 (0.0%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)
(36) Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag	4 (1.6%)	2 (0.6%)	5 (0.4%)
(37) Arbeidsongeschiktheid	4 (1.6%)	7 (2.1%)	11 (0.9%)
(4) Andere	20 (7.9%)	32 (9.5%)	51 (4.2%)

## Voornaamse activiteitssector

Appendix Tabel 21. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen

<b>Nace-sectoren van afgestudeerden die wel/niet doorstromen en voor de totale groep afgestudeerden</b>			
	Geen doorstroom	Wel doorstroom	Totaal
<i>n</i>	4,880 (23.6%)	15,765 (76.4%)	20,645 (100.0%)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	7 (0.1%)	3 (0.0%)	10 (0.0%)
(B) Winning van delfstoffen	2 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.0%)
(C) Industrie	262 (5.4%)	55 (0.3%)	317 (1.5%)
(D) Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	7 (0.1%)	4 (0.0%)	11 (0.1%)
(E) Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	19 (0.4%)	1 (0.0%)	20 (0.1%)
(F) Bouwnijverheid	72 (1.5%)	23 (0.1%)	95 (0.5%)
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	388 (8.0%)	137 (0.9%)	525 (2.5%)
(H) Vervoer en opslag	113 (2.3%)	29 (0.2%)	142 (0.7%)
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	55 (1.1%)	36 (0.2%)	91 (0.4%)
(J) Informatie en communicatie	214 (4.4%)	38 (0.2%)	252 (1.2%)
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	133 (2.7%)	26 (0.2%)	159 (0.8%)
(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed	14 (0.3%)	4 (0.0%)	18 (0.1%)
(M) Vrije beroepen; wetensch. en techn. activiteiten	343 (7.0%)	59 (0.4%)	402 (1.9%)
(N) Administr. en onderst. diensten	315 (6.5%)	153 (1.0%)	468 (2.3%)
(O) Openbaar bestuur en defensie; verpl. soc. verzekeringen	476 (9.8%)	213 (1.4%)	689 (3.3%)
(P) Onderwijs	517 (10.6%)	13,631 (86.5%)	14,148 (68.5%)
(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	743 (15.2%)	283 (1.8%)	1,026 (5.0%)
(R) Kunst, amusement en recreatie	115 (2.4%)	77 (0.5%)	192 (0.9%)
(S) Overige diensten	157 (3.2%)	62 (0.4%)	219 (1.1%)
(T) Huishoudens als werkgever	0 (0.0%)	4 (0.0%)	4 (0.0%)
(U) Extraterritoriale organisaties en lichamen	1 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)
Andere	927 (19.0%)	927 (5.9%)	1,854 (9.0%)

Appendix Tabel 22. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma die binnen drie jaar niet doorstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van afstuderen, uitgesplitst volgens het behaalde lerarendiploma.

<b>Nace-sectoren van afgestudeerden die niet doorstromen, per onderwijsniveau van lerarendiploma</b>				
	Kleuter	Lager	LagerSO	HogerSO
<i>n</i>	219 (4.5%)	320 (6.6%)	1,282 (26.3%)	3,059 (62.7%)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	6 (0.2%)
(B) Winning van delfstoffen	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.1%)
(C) Industrie	6 (2.7%)	9 (2.8%)	48 (3.7%)	199 (6.5%)
(D) Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (0.3%)	3 (0.1%)
(E) Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (0.4%)	14 (0.5%)
(F) Bouwnijverheid	4 (1.8%)	5 (1.6%)	16 (1.2%)	47 (1.5%)
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	9 (4.1%)	18 (5.6%)	143 (11.2%)	218 (7.1%)
(H) Vervoer en opslag	12 (5.5%)	7 (2.2%)	40 (3.1%)	54 (1.8%)
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	1 (0.5%)	3 (0.9%)	26 (2.0%)	25 (0.8%)
(J) Informatie en communicatie	3 (1.4%)	12 (3.8%)	76 (5.9%)	123 (4.0%)
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	4 (1.8%)	6 (1.9%)	59 (4.6%)	64 (2.1%)
(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed	1 (0.5%)	4 (1.2%)	5 (0.4%)	4 (0.1%)
(M) Vrije beroepen; wetensch. en techn. activiteiten	6 (2.7%)	14 (4.4%)	83 (6.5%)	240 (7.8%)
(N) Administr. en onderst. diensten	13 (5.9%)	16 (5.0%)	124 (9.7%)	162 (5.3%)
(O) Openbaar bestuur en defensie; verpl. soc. verzekeringen	28 (12.8%)	30 (9.4%)	127 (9.9%)	291 (9.5%)
(P) Onderwijs	26 (11.9%)	64 (20.0%)	65 (5.1%)	362 (11.8%)
(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	65 (29.7%)	60 (18.8%)	84 (6.6%)	534 (17.5%)
(R) Kunst, amusement en recreatie	1 (0.5%)	1 (0.3%)	63 (4.9%)	50 (1.6%)
(S) Overige diensten	0 (0.0%)	15 (4.7%)	28 (2.2%)	114 (3.7%)
(U) Extraterritoriale organisaties en lichamen	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)
Andere	40 (18.3%)	56 (17.5%)	285 (22.2%)	546 (17.8%)



Appendix Tabel 23. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, voor de volledige groep uitstromende leraren en uitgesplitst volgens de duurtijd van de onderwijsloopbaan.

<b>Nace-sectoren naargelang duurtijd van onderwijsloopbaan en bij de volledige groep uitstromers</b>				
	einde < 1j	1j <= einde < 3j	3j <= einde	Totaal
<i>n</i>	2,429 (33.0%)	2,594 (35.2%)	2,341 (31.8%)	7,364 (100.0%)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	4 (0.2%)	5 (0.2%)	3 (0.1%)	12 (0.2%)
(B) Winning van delfstoffen	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(C) Industrie	63 (2.6%)	60 (2.3%)	45 (1.9%)	168 (2.3%)
(D) Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	3 (0.1%)	5 (0.2%)	4 (0.2%)	12 (0.2%)
(E) Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	2 (0.1%)	4 (0.2%)	6 (0.3%)	12 (0.2%)
(F) Bouwnijverheid	17 (0.7%)	31 (1.2%)	17 (0.7%)	65 (0.9%)
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	116 (4.8%)	141 (5.4%)	109 (4.7%)	366 (5.0%)
(H) Vervoer en opslag	28 (1.2%)	54 (2.1%)	31 (1.3%)	113 (1.5%)
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	20 (0.8%)	25 (1.0%)	18 (0.8%)	63 (0.9%)
(J) Informatie en communicatie	39 (1.6%)	58 (2.2%)	41 (1.8%)	138 (1.9%)
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	29 (1.2%)	38 (1.5%)	33 (1.4%)	100 (1.4%)
(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed	6 (0.2%)	2 (0.1%)	11 (0.5%)	19 (0.3%)
(M) Vrije beroepen; wetensch. en techn. activiteiten	97 (4.0%)	79 (3.0%)	62 (2.6%)	238 (3.2%)
(N) Administr. en onderst. diensten	98 (4.0%)	119 (4.6%)	96 (4.1%)	313 (4.3%)
(O) Openbaar bestuur en defensie; verpl. soc. verzekeringen	181 (7.5%)	212 (8.2%)	220 (9.4%)	613 (8.3%)
(P) Onderwijs	714 (29.4%)	727 (28.0%)	714 (30.5%)	2,155 (29.3%)
(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	252 (10.4%)	229 (8.8%)	204 (8.7%)	685 (9.3%)
(R) Kunst, amusement en recreatie	59 (2.4%)	56 (2.2%)	46 (2.0%)	161 (2.2%)
(S) Overige diensten	60 (2.5%)	47 (1.8%)	50 (2.1%)	157 (2.1%)
(T) Huishoudens als werkgever	2 (0.1%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.0%)
Andere	639 (26.3%)	701 (27.0%)	631 (27.0%)	1,971 (26.8%)

Appendix Tabel 24. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst naargelang hun geslacht.

<b>Nace-sectoren van uitstromende leraren naargelang hun geslacht</b>			
	V (SO)	M (SO)	M/V (BaO)
<i>n</i>	3,566 (48.4%)	1,857 (25.2%)	1,941 (26.4%)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	5 (0.1%)	4 (0.2%)	3 (0.2%)
(B) Winning van delfstoffen	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(C) Industrie	79 (2.2%)	59 (3.2%)	30 (1.5%)
(D) Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	4 (0.1%)	3 (0.2%)	5 (0.3%)
(E) Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	7 (0.2%)	4 (0.2%)	1 (0.1%)
(F) Bouwnijverheid	24 (0.7%)	27 (1.5%)	14 (0.7%)
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	147 (4.1%)	106 (5.7%)	113 (5.8%)
(H) Vervoer en opslag	30 (0.8%)	39 (2.1%)	44 (2.3%)
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	28 (0.8%)	20 (1.1%)	15 (0.8%)
(J) Informatie en communicatie	55 (1.5%)	60 (3.2%)	23 (1.2%)
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	46 (1.3%)	31 (1.7%)	23 (1.2%)
(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed	8 (0.2%)	2 (0.1%)	9 (0.5%)
(M) Vrije beroepen; wetensch. en techn. activiteiten	142 (4.0%)	67 (3.6%)	29 (1.5%)
(N) Administr. en onderst. diensten	154 (4.3%)	67 (3.6%)	92 (4.7%)
(O) Openbaar bestuur en defensie; verpl. soc. verzekeringen	272 (7.6%)	175 (9.4%)	166 (8.6%)
(P) Onderwijs	1,148 (32.2%)	472 (25.4%)	535 (27.6%)
(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	386 (10.8%)	83 (4.5%)	216 (11.1%)
(R) Kunst, amusement en recreatie	57 (1.6%)	80 (4.3%)	24 (1.2%)
(S) Overige diensten	97 (2.7%)	30 (1.6%)	30 (1.5%)
(T) Huishoudens als werkgever	2 (0.1%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
Andere	875 (24.5%)	528 (28.4%)	568 (29.3%)

Appendix tabel 25. Nace-codes van de afgestudeerden met een lerarendiploma die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst naargelang het onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma.

<b>Nace-sectoren van uitstromende leraren naargelang het onderwijsniveau van het lerarendiploma</b>				
	Kleuter	Lager	LagerSO	HogerSO
<i>n</i>	904 (12.3%)	1,037 (14.1%)	2,178 (29.6%)	3,245 (44.1%)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	1 (0.1%)	2 (0.2%)	3 (0.1%)	6 (0.2%)
(B) Winning van delfstoffen	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(C) Industrie	10 (1.1%)	20 (1.9%)	38 (1.7%)	100 (3.1%)
(D) Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	1 (0.1%)	4 (0.4%)	4 (0.2%)	3 (0.1%)
(E) Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	0 (0.0%)	1 (0.1%)	4 (0.2%)	7 (0.2%)
(F) Bouwnijverheid	7 (0.8%)	7 (0.7%)	26 (1.2%)	25 (0.8%)
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	43 (4.8%)	70 (6.8%)	137 (6.3%)	116 (3.6%)
(H) Vervoer en opslag	22 (2.4%)	22 (2.1%)	46 (2.1%)	23 (0.7%)
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	10 (1.1%)	5 (0.5%)	24 (1.1%)	24 (0.7%)
(J) Informatie en communicatie	2 (0.2%)	21 (2.0%)	49 (2.2%)	66 (2.0%)
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	9 (1.0%)	14 (1.4%)	44 (2.0%)	33 (1.0%)
(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed	4 (0.4%)	5 (0.5%)	5 (0.2%)	5 (0.2%)
(M) Vrije beroepen; wetensch. en techn. activiteiten	10 (1.1%)	19 (1.8%)	57 (2.6%)	152 (4.7%)
(N) Administr. en onderst. diensten	45 (5.0%)	47 (4.5%)	112 (5.1%)	109 (3.4%)
(O) Openbaar bestuur en defensie; verpl. soc. verzekeringen	69 (7.6%)	97 (9.4%)	220 (10.1%)	227 (7.0%)
(P) Onderwijs	220 (24.3%)	315 (30.4%)	601 (27.6%)	1,019 (31.4%)
(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	134 (14.8%)	82 (7.9%)	115 (5.3%)	354 (10.9%)
(R) Kunst, amusement en recreatie	11 (1.2%)	13 (1.3%)	80 (3.7%)	57 (1.8%)
(S) Overige diensten	9 (1.0%)	21 (2.0%)	39 (1.8%)	88 (2.7%)
(T) Huishoudens als werkgever	0 (0.0%)	1 (0.1%)	1 (0.0%)	1 (0.0%)
Andere	297 (32.9%)	271 (26.1%)	573 (26.3%)	830 (25.6%)

Appendix tabel 26. Nace-sectoren van zij-instromers, voor hun instroom, zowel uitgesplitst volgens het behaalde lerarendiploma als overheen alle zij-instromers.

<b>Nace-sectoren van zij-instromers voor hun instroom, per onderwijsniveau van lerarendiploma en overheen de hele groep</b>					
	Kleuter	Lager	LagerSO	HogerSO	Totaal
<i>n</i>	409 (8.2%)	505 (10.1%)	1,154 (23.1%)	2,925 (58.6%)	4,993 (100.0%)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	0 (0.0%)	1 (0.2%)	2 (0.2%)	2 (0.1%)	5 (0.1%)
(B) Winning van delfstoffen	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	1 (0.0%)
(C) Industrie	1 (0.2%)	9 (1.8%)	38 (3.3%)	143 (4.9%)	191 (3.8%)
(D) Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.1%)	2 (0.1%)	4 (0.1%)
(E) Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.1%)	6 (0.2%)	8 (0.2%)
(F) Bouwnijverheid	4 (1.0%)	3 (0.6%)	7 (0.6%)	82 (2.8%)	96 (1.9%)
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	17 (4.2%)	26 (5.1%)	81 (7.0%)	188 (6.4%)	312 (6.2%)
(H) Vervoer en opslag	4 (1.0%)	9 (1.8%)	14 (1.2%)	34 (1.2%)	61 (1.2%)
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	5 (1.2%)	6 (1.2%)	21 (1.8%)	40 (1.4%)	72 (1.4%)
(J) Informatie en communicatie	2 (0.5%)	8 (1.6%)	28 (2.4%)	51 (1.7%)	89 (1.8%)
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	0 (0.0%)	12 (2.4%)	28 (2.4%)	39 (1.3%)	79 (1.6%)
(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed	0 (0.0%)	1 (0.2%)	3 (0.3%)	5 (0.2%)	9 (0.2%)
(M) Vrije beroepen; wetensch. en techn. activiteiten	3 (0.7%)	9 (1.8%)	45 (3.9%)	128 (4.4%)	185 (3.7%)
(N) Administr. en onderst. diensten	10 (2.4%)	25 (5.0%)	72 (6.2%)	117 (4.0%)	224 (4.5%)
(O) Openbaar bestuur en defensie; verpl. soc. verzekeringen	31 (7.6%)	25 (5.0%)	85 (7.4%)	161 (5.5%)	302 (6.0%)
(P) Onderwijs	11 (2.7%)	21 (4.2%)	52 (4.5%)	222 (7.6%)	306 (6.1%)
(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	44 (10.8%)	42 (8.3%)	101 (8.8%)	440 (15.0%)	627 (12.6%)
(R) Kunst, amusement en recreatie	6 (1.5%)	2 (0.4%)	33 (2.9%)	31 (1.1%)	72 (1.4%)
(S) Overige diensten	4 (1.0%)	6 (1.2%)	20 (1.7%)	81 (2.8%)	111 (2.2%)
(T) Huishoudens als werkgever	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	1 (0.0%)	3 (0.1%)
(U) Extraterritoriale organisaties en lichamen	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	2 (0.0%)
Andere	266 (65.0%)	297 (58.8%)	521 (45.1%)	1,150 (39.3%)	2,234 (44.7%)

Appendix tabel 27. Nace-sectoren van zij-instromers, naargelang hun leeftijdsgroep op het moment van instromen.

<b>Nace-sectoren van zij-instromers, naargelang hun leeftijdsgroep op het moment van instromen</b>			
	Jonger dan 30j	30-39j	40j of ouder
<i>n</i>	1,195 (23.9%)	2,531 (50.7%)	1,267 (25.4%)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	2 (0.2%)	2 (0.1%)	1 (0.1%)
(B) Winning van delfstoffen	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(C) Industrie	43 (3.6%)	91 (3.6%)	57 (4.5%)
(D) Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	2 (0.2%)	1 (0.0%)	1 (0.1%)
(E) Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	2 (0.2%)	5 (0.2%)	1 (0.1%)
(F) Bouwnijverheid	25 (2.1%)	54 (2.1%)	17 (1.3%)
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	90 (7.5%)	154 (6.1%)	68 (5.4%)
(H) Vervoer en opslag	17 (1.4%)	32 (1.3%)	12 (0.9%)
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	28 (2.3%)	34 (1.3%)	10 (0.8%)
(J) Informatie en communicatie	27 (2.3%)	42 (1.7%)	20 (1.6%)
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	14 (1.2%)	45 (1.8%)	20 (1.6%)
(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed	2 (0.2%)	3 (0.1%)	4 (0.3%)
(M) Vrije beroepen; wetensch. en techn. activiteiten	54 (4.5%)	100 (4.0%)	31 (2.4%)
(N) Administr. en onderst. diensten	77 (6.4%)	106 (4.2%)	41 (3.2%)
(O) Openbaar bestuur en defensie; verpl. soc. verzekeringen	77 (6.4%)	139 (5.5%)	86 (6.8%)
(P) Onderwijs	78 (6.5%)	176 (7.0%)	52 (4.1%)
(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	146 (12.2%)	353 (13.9%)	128 (10.1%)
(R) Kunst, amusement en recreatie	36 (3.0%)	26 (1.0%)	10 (0.8%)
(S) Overige diensten	38 (3.2%)	62 (2.4%)	11 (0.9%)
(T) Huishoudens als werkgever	0 (0.0%)	3 (0.1%)	0 (0.0%)
(U) Extraterritoriale organisaties en lichamen	0 (0.0%)	2 (0.1%)	0 (0.0%)
Andere	436 (36.5%)	1,101 (43.5%)	697 (55.0%)

Appendix tabel 28. Nace-sectoren van zij-instromers die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst volgens de duurtijd van hun onderwijsloopbaan.

<b>Nace-sectoren van zij-instromers, naargelang de duur van hun onderwijsloopbaan</b>				
	einde < 1j	1j <= einde < 3j	3j <= einde	Totaal
<i>n</i>	829 (45.7%)	581 (32.0%)	405 (22.3%)	1,815 (100.0%)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
(C) Industrie	25 (3.0%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	28 (1.5%)
(E) Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
(F) Bouwnijverheid	7 (0.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (0.4%)
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	32 (3.9%)	8 (1.4%)	3 (0.7%)	43 (2.4%)
(H) Vervoer en opslag	5 (0.6%)	3 (0.5%)	2 (0.5%)	10 (0.6%)
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	13 (1.6%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	14 (0.8%)
(J) Informatie en communicatie	12 (1.4%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	13 (0.7%)
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	5 (0.6%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	6 (0.3%)
(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.1%)
(M) Vrije beroepen; wetensch. en techn. act.	21 (2.5%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	23 (1.3%)
(N) Administr. en onderst. diensten	33 (4.0%)	3 (0.5%)	3 (0.7%)	39 (2.1%)
(O) Openbaar bestuur en defensie; verpl. soc. verzekeringen	36 (4.3%)	14 (2.4%)	10 (2.5%)	60 (3.3%)
(P) Onderwijs	256 (30.9%)	433 (74.5%)	332 (82.0%)	1,021 (56.3%)
(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	90 (10.9%)	21 (3.6%)	14 (3.5%)	125 (6.9%)
(R) Kunst, amusement en recreatie	22 (2.7%)	3 (0.5%)	3 (0.7%)	28 (1.5%)
(S) Overige diensten	14 (1.7%)	5 (0.9%)	0 (0.0%)	19 (1.0%)
(T) Huishoudens als werkgever	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
Andere	256 (30.9%)	83 (14.3%)	35 (8.6%)	374 (20.6%)

Appendix tabel 29. Nace-sectoren van zij-instromers die uitstromen, tijdens het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op het schooljaar van uitstromen, uitgesplitst volgens onderwijsniveau van het behaalde lerarendiploma.

<b>Nace-sectoren van zij-instromers, naargelang het behaalde lerarendiploma</b>			
	BaO	LagerSO	HogerSO
<i>n</i>	254 (14.0%)	337 (18.6%)	1,224 (67.4%)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
(C) Industrie	4 (1.6%)	6 (1.8%)	18 (1.5%)
(E) Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
(F) Bouwnijverheid	1 (0.4%)	1 (0.3%)	5 (0.4%)
(G) Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	2 (0.8%)	10 (3.0%)	31 (2.5%)
(H) Vervoer en opslag	1 (0.4%)	2 (0.6%)	7 (0.6%)
(I) Verschaffen van accommodatie en maaltijden	1 (0.4%)	5 (1.5%)	8 (0.7%)
(J) Informatie en communicatie	2 (0.8%)	4 (1.2%)	7 (0.6%)
(K) Financiële activiteiten en verzekeringen	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (0.5%)
(L) Exploitatie van en handel in onroerend goed	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.2%)
(M) Vrije beroepen; wetensch. en techn. activiteiten	0 (0.0%)	1 (0.3%)	22 (1.8%)
(N) Administr. en onderst. diensten	1 (0.4%)	13 (3.9%)	25 (2.0%)
(O) Openbaar bestuur en defensie; verpl. soc. verzekeringen	14 (5.5%)	14 (4.2%)	32 (2.6%)
(P) Onderwijs	154 (60.6%)	175 (51.9%)	692 (56.5%)
(Q) Menselijke gezondheidszorg en maatsch. dienstverl.	12 (4.7%)	8 (2.4%)	105 (8.6%)
(R) Kunst, amusement en recreatie	3 (1.2%)	16 (4.7%)	9 (0.7%)
(S) Overige diensten	0 (0.0%)	4 (1.2%)	15 (1.2%)
(T) Huishoudens als werkgever	1 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Andere	58 (22.8%)	78 (23.1%)	238 (19.4%)