



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

Besteknummer: SBO/2023/01



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

Overkoepelende samenvatting van de apart gepubliceerde deelrapporten  
met beleidsaanbevelingen

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

Datum: 6 februari 2025

## Inleiding

Het lerarentekort raakt het fundament van ons onderwijs en heeft mogelijk ingrijpende gevolgen voor de onderwijskwaliteit (De Witte et al., 2023; De Witte & Itebeke, 2022). Of er al dan niet structurele lerarentekorten zijn hangt onder andere af van de (toekomstige) demografische evolutie van leerlingenaantallen (in de verschillende onderwijsniveaus en richtingen) en van de in- en uitstroom uit het lerarenberoep. In dit onderzoek focussen we op deze laatste component (de in- en uitstroom in het beroep), en met name van startende leraren, afgestudeerd in de lerarenopleiding of zij-instromers met ervaring in andere arbeidscontexten.

Het onderzoeksproject werd gerapporteerd via twee deelrapporten. Een eerste rapport bestaat uit een theoretisch kader en twee onderzoeksluiken. In het theoretisch kader formuleren we op basis van het Job Demands – Resources (JD-R) model onderzoekshypothesen om de uitstroom van leerkrachten te begrijpen. Vervolgens plaatsen we de in- en uitstroom in de onderwijssector in vergelijkend perspectief met de andere arbeidsmarktsectoren. Tot slot analyseren we specifiek de in- en uitstroom in het lerarenberoep van afgestudeerden aan een lerarenopleiding.

Het tweede deelrapport gaat in op zij-instromers die een lerarendiploma verworven hebben. Dit zijn mensen die niet onmiddellijk na hun initiële studieloopbaan starten in het onderwijs en werkervaring meebrengen van buiten het onderwijs. We observeren startende zij-instromers met een lerarendiploma, niet de hele populatie. In het bijzonder onderzoeken we hoe de in- en uitstroom van deze groep evolueert doorheen de tijd, en of de retentiegraad bij deze groep verschillend is van deze bij de niet-zij-instromers. 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. In het tweede deelrapport formuleren we ten slotte overkoepelende aanbevelingen om de uitval van leerkrachten terug te dringen en om zij-instroom te monitoren.

## Theoretisch kader en onderzoeksvragen

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

In de twee deelrapporten onderzoeken we volgende vragen:

1. Hoe verhoudt de in- en uitstroom zich in het onderwijs met andere sectoren?
2. Hoeveel afgestudeerden van lerarenopleidingen starten als leraar in het Vlaams onderwijs, en hoe evolueert dit doorheen de tijd? Wat zijn de profielkenmerken van afgestudeerden die wel of niet starten als leraar?
3. Hoeveel startende leraren verlaten het Vlaams onderwijs binnen vijf jaar na aanvang van hun werkzaamheden als leraar, en hoe evolueert dit doorheen de tijd? Wat zijn de profielkenmerken van startende leraren die wel of niet werkzaam blijven als leraar in het Vlaams onderwijs?
4. Hoeveel zij-instromers met een lerarendiploma starten als leraar in het Vlaams onderwijs? Hoe evolueren deze aantallen doorheen de tijd?

5. 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?
6. 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?
7. Hoeveel bedraagt het verschil in brutoloon (verloning exclusief extralegale voordelen) voor afgestudeerden uit een lerarenopleiding die al dan niet doorstromen naar het onderwijs? Hoeveel bedraagt voor uitstromende leraren de bruto loonkloof met de vroegere sector van tewerkstelling? Wat is de voornaamste activiteitensector en socio-economische positie van in- en uitstromers uit het onderwijs?

In wat volgt vatten we de bevindingen op deze onderzoeksvragen samen.

## 1. Vergelijking met andere sectoren

In het eerste deelrapport starten we vanuit een meer macro-economisch perspectief. We bekijken voor de periode 2014-2021 op basis van de Dynam gegevens,<sup>1</sup> administratieve gegevens voor alle loontrekkende werknemers in België, de evolutie van de in- en uitstroom van personeelsleden in de onderwijssector ten opzichte van andere sectoren. We stellen het volgende vast. Allereerst blijkt dat gedurende de waargenomen periode gemiddeld 10% van het onderwijspersoneel instroomt, waarbij zij-instroom (instroom uit andere sectoren) goed is voor een vijfde van deze instroom. Driekwart van de instromers komt vanuit een niet-loontrekkende positie. Dit omvat verschillende groepen personen, waaronder personen in een werkende positie als zelfstandige of helper, werkzoekenden en niet-beroepsactieven door o.a. een opleiding of zorg voor een familielid. Ten tweede constateren we een gemiddelde uitstroom van 8%, waarbij driekwart van de uitstromers naar niet-loontrekkend gaat, zoals pensionering, volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Een vierde van de uitstromers vindt werk in een andere sector. Het procentueel aandeel van instroom en uitstroom t.o.v. totaal aantal arbeidsplaatsen zijn vrijwel constant overheen de geobserveerde jaren, met uitzondering van een zwak stijgende trend van het aandeel instromers overheen de periode 2015-2021. De derde conclusie benadrukt de positieve verhouding van instroom en uitstroom, wat zich vertaalt in een gemiddelde groei van het aantal arbeidsplaatsen (niet VTE)<sup>2</sup> van 1,5% in de periode 2014-2021. De groei in het aantal arbeidsplaatsen was in het laatst beschikbare schooljaar, 2020-2021, met 2,26% het hoogst in de geobserveerde periode. Hoewel de ratio licht stijgt, blijft het percentage van instromers, uitstromers en blijvers vrijwel constant, met uitzondering van een zwakke stijging in instromers over de jaren. De vierde constatering wijst op een geruststellend positief saldo, maar waarschuwt voor toenemende krapte in de onderwijssector door een significante stijging van de vacaturegraad van 1,1% in 2014 naar 2,8% in 2021. De stijging van de vacaturegraad hangt samen met demografische trends, zoals het toenemend leerlingenaantal in het onderwijs. Deze ontwikkeling wordt veroorzaakt door een stijging in de geboortecijfers en/of migratie rond de periode 2008-2009, wat resulteert in een grotere groep leerlingen in het leerplichtonderwijs gedurende de geobserveerde periode en bijgevolg een toename van beschikbare arbeidsplaatsen. Daarnaast is ook de toegenomen omkadering (bv. begeleidingseenheden en extra lestijden en uren door het M-decreet van 2015) een reden voor de stijging in vacaturegraad, ondanks de gunstige instroom-uitstroom ratio. Tot slot toont

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

<sup>2</sup> Een arbeidsplaats is een positie of job, ingevuld door een personeelslid bij één enkele werkgever. Dit komt niet noodzakelijk overeen met een fulltime job voor één werknemer.

de vijfde conclusie dat de onderwijssector, in vergelijking met de globale economie en andere dienstverlenende sectoren, goed presteert. De instroom-uitstroom ratio in de onderwijssector ligt namelijk hoger dan in de globale economie en ze is ook licht toegenomen tussen 2014-2021, waardoor de dynamiek in de onderwijssector positiever is dan in andere dienstverlenende sectoren. We stellen ook vast dat leerkrachten een gemiddeld niveau van procedureel werk (d.i. de mate waarin de taken nauwkeurig omschreven zijn door strikte procedures en protocollen) hebben en een eerder hoog niveau van autonomie. In verhouding met andere beroepsgroepen scoren ze zo positief qua positieve jobkenmerken en niet uitgesproken negatief/of gematigd op negatieve jobkenmerken.

## 2. Doorstroom naar het lerarenberoep van afgestudeerden aan een lerarenopleiding

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

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

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

Ten slotte tonen een reeks lineaire regressieanalyses welke persoons- en studieloopbaankenmerken geassocieerd zijn met een hogere kans om door te stromen naar het lerarenberoep. Hierbij wordt telkens zoveel mogelijk gecontroleerd voor andere geobserveerde kenmerken, zoals het onderwijsniveau en het type instelling van de lerarenopleiding. Zo hebben mannen een 1,7 procentpunt kleinere kans om drie jaar na het afstuderen door te stromen naar het lerarenberoep. Ook voor wie de lerarenopleiding niet de eerste keuze was in het hoger onderwijs en voor wie een ondergemiddeld studierendement behaalde tijdens de lerarenopleiding, ligt de doorstroomkans ongeveer 1,5 procentpunt lager. Afgestudeerden van een universitaire lerarenopleiding hebben een 8,1 procentpunt hogere kans om door te stromen dan afgestudeerden van een Centrum voor Volwassenenonderwijs, terwijl leraren-in-opleiding die hun lerarenopleiding voltooiden een 20 procentpunten hogere doorstroomkans hebben dan andere afgestudeerden van de

lerarenopleiding. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de dataset niet toestaat om te observeren of de uitstroom tijdens de lerarenopleiding wel groter is voor wie leraar-in-opleiding is. Opvallend ook is dat de doorstroom uit beroepsgerichte onderwijsvormen en voor praktijkvakken hoger is. Kenmerken betreffende de sociaaleconomische status of de thuistaal vertonen dan weer weinig tot geen samenhang met de kans om door te stromen naar het lerarenberoep.

### 3. Retentie in het lerarenberoep van afgestudeerden in een lerarenopleiding

Ten slotte gaat het eerste deel van het onderzoeksrapport op basis van de administratieve data van het Departement Onderwijs en Vorming in op retentie van leraren. Hierbij werd zowel de algemene retentiegraad geanalyseerd, alsook welke opdracht-, persoons- en schoolkenmerken geassocieerd zijn met een grotere kans op retentie. We hanteren hiervoor zowel survival analyses als een panel data regressie met dienstjaar en school fixed effects. Deze fixed effects controleren voor alle niet-geobserveerde kenmerken geassocieerd met een bepaald dienstjaar en een bepaalde school die de retentie van leraren beïnvloeden (bv. aanvangsbegeleiding, schoolleiderschap). Concreet wordt hierdoor bijvoorbeeld de invloed van de stabiliteit van de opdracht geschat door de retentiekans van personen in hetzelfde dienstjaar en een gelijkaardige school maar met een meer of minder stabiele opdracht te vergelijken. Iemand wordt in deze analyse beschouwd als uitstromer indien die in een volledig schooljaar niet heeft gewerkt als leerkracht of een bestuursfunctie had. Uit deze analyses trekken we de volgende conclusies.

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

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

De opdrachtkenmerken die de sterkste samenhang vertonen met de retentiekans zijn diegene die de stabiliteit van de opdracht beschrijven, namelijk de tussentijd zonder opdracht en de gemiddelde duurtijd van de opdracht.<sup>3</sup> Zo heeft een leraar met een lagere tussentijd zonder opdrachten en/of een hogere gemiddelde duurtijd van de opdrachten in een bepaald dienstjaar een hogere kans om het daaropvolgende schooljaar opnieuw te werken als leraar. De negatieve invloed

---

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

van een instabiele opdracht op de retentiekans is nog groter indien men ook geen vereist bekwaamheidsbewijs heeft voor de opdracht. Ingeschreven zijn via het lerarenplatform is dan weer geassocieerd met een beduidend hogere kans om het daaropvolgende jaar te blijven werken als leraar. Een vaste benoeming vertoont daarentegen een verwaarloosbare associatie met de retentiekans wanneer er gecontroleerd wordt voor de stabiliteit van de opdracht. Lesgeven zonder vereist bekwaamheidsbewijs is geassocieerd met een beduidend lagere retentiekans. De retentiekans lag ook iets lager in het bso en tso, en het hoogst in het basisonderwijs.

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

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

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

De resultaten van deze onderzoeksvraag zijn uitgebreid beschreven in het tweede deelrapport. 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>4</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 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

---

<sup>4</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.

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 1,26 jaar.

## 5. Retentie van zij-instromers

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.



## 6. 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 retentiekans 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 retentiekans 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.

## 7. Arbeidsmarktkenmerken

Op basis van KSZ data<sup>5</sup> 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

---

<sup>5</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.



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 en 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.

## 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.

### **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 dus van cruciaal 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 die 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 in het eerste deelrapport 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 ook 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 te motiveren voor een onderwijs carrière en hen zoveel mogelijk ondersteunen zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen als kwaliteitsvolle professional. We stippen graag nog aan dat onze analyses met de Dynam-data een positief beeld over de bredere onderwijssector schetsen in vergelijking met nagenoeg alle andere sectoren. Zo is de uitstroomratio met 8% (Vlaams Gewest) en 10,3% (Brussels-Hoofdstedelijk Gewest) beter dan nagenoeg elke andere sector en is de instroom-uitstroom ratio met 1,18 (Vlaams gewest) en 1,22 (Brussels-Hoofdstedelijk Gewest) vrij goed (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. We herhalen dat we extralegale voordelen (bv. bedrijfswagen, leasingmogelijkheden, maaltijdcheques) evenwel niet mee in rekening konden 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).

### **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’ van het Departement Onderwijs en Vorming. 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 zo veel 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).

## Literatuurlijst

- 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>
- 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>
- 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., Tobbacq, 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., & Itebeke, K. (2022). *Het lerarentekort als katalysator voor onderwijshervormingen*. <https://feb.kuleuven.be/research/les/pdf/LES%202022%20-%20191%20lerarentekort.pdf>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- Spruyt, B., van den Borre, L., Van Droogenbroeck, F., Lemblé, H., Kavadias, D., & Siongers, J. (2021). *TALIS 2018 Vlaanderen - Verdiepend rapport loopbanen*.

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/>