

# Loopbaanmonitor onderwijs

Onderzoek naar de loopbanen van  
afgestudeerden van de lerarenopleiding  
1970-2003

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

ECORYS-NEI  
Arbeid & Sociaal Beleid

Ruud van der Aa  
Bart van Hulst  
Michiel Pat  
Ilse Vossen



Rotterdam, 9 september 2004



ECORYS-NEI  
Postbus 4175  
3006 AD Rotterdam  
Watermanweg 44  
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 05  
F 010 453 88 34  
E [asb@ecorys.com](mailto:asb@ecorys.com)  
W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)  
K.v.K. nr. 24316726



# Inhoudsopgave

<b>Lijst met tabellen</b>	<b>9</b>
<b>Lijst met figuren</b>	<b>11</b>
<b>Voorwoord</b>	<b>13</b>
<b>Managementsamenvatting</b>	<b>15</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>23</b>
1.1 Achtergrond	23
1.2 Onderzoeksdoel en onderzoeksvragen	24
1.3 Theoretische kader	25
1.3.1 Het concept ‘loopbaan’	25
1.3.2 Theoretische perspectieven op de loopbaan	27
1.4 Loopbanen van leraren (in theorie)	29
1.5 Toelichting op enkele centrale begrippen	30
1.6 Onderzoeksopzet, dataverzameling en respons	31
1.6.1 Opzet	31
1.6.2 Dataverzameling en respons	32
1.6.3 De vragenlijst	33
1.6.4 Betrouwbaarheid van de informatie	33
<b>2 Naar de lerarenopleiding</b>	<b>35</b>
2.1 Inleiding	35
2.2 Keuzemotieven voor de lerarenopleiding	36
2.3 Situatie aan het einde van de lerarenopleiding	38
2.4 Conclusies	40
<b>3 Na de lerarenopleiding</b>	<b>41</b>
3.1 Inleiding	41
3.2 Positie na afronding van de lerarenopleiding	41
3.2.1 Eerste uitstroombestemming	41
3.2.2 Eerste baan na afstuderen	43
3.3 De eerste baan: een baan buiten het onderwijs	45
3.4 Concurrerende sectoren en beroepen	47
3.5 Conclusies	48

<b>4</b>	<b>Loopbaanstappen na de lerarenopleiding</b>	<b>51</b>
4.1	Inleiding	51
4.2	Aantal loopbaanstappen	51
4.3	Wanneer wordt een loopbaan stap gezet?	53
4.4	Soort loopbaanstappen	54
4.4.1	De verschillende loopbaanstappen	54
4.4.2	De overgang naar een baan buiten het onderwijs	56
4.4.3	De overgang van een baan buiten het onderwijs naar een baan in het onderwijs	58
4.5	Motieven voor de eerste loopbaan stap	58
4.5.1	Vershillende motieven voor verschillende loopbaanstappen	62
4.6	Conclusies	63
<b>5</b>	<b>Loopbaanpatronen in het onderwijs</b>	<b>65</b>
5.1	Inleiding	65
5.2	Loopbaanpatronen: een eerste overzicht	65
5.2.1	Loopbaanpatronen basisonderwijs	68
5.2.2	Loopbaanpatronen voortgezet onderwijs	68
5.3	Werknemersprofielen van de loopbaanpatronen	69
5.4	Loopbaantevredenheid	72
5.5	Conclusies	76
<b>6</b>	<b>De huidige positie op de arbeidsmarkt</b>	<b>79</b>
6.1	Inleiding	79
6.2	Huidige positie	79
6.3	Benutting van competenties buiten het onderwijs	83
6.4	Bereidheid van de stille reserve om in het onderwijs te werken	84
6.5	Aanstellingsomvang en salaris	86
6.6	Op zoek naar een andere baan?	89
6.7	Arbeidsmarktrendement van de lerarenopleidingen	91
6.8	Conclusies	93
<b>7</b>	<b>Cohort 2003</b>	<b>95</b>
7.1	Inleiding	95
7.2	Naar de lerarenopleiding	95
7.2.1	De keuze voor de lerarenopleiding	95
7.2.2	Motieven voor de lerarenopleiding	96
7.2.3	Leeftijd van afstuderen	97
7.3	Na de lerarenopleiding	98
7.3.1	Eerste positie na afstuderen	98
7.3.2	Eerste baan na afstuderen	99
7.3.3	Positie half jaar na afstuderen	99
7.3.4	De eerste baan, een baan buiten het onderwijs	99
7.4	Op zoek naar een andere baan?	103
7.5	Een loopbaan in het onderwijs	104
7.6	Conclusies	106

<b>8</b>	<b>Vergelijking met andere sectoren</b>	<b>109</b>
8.1	Inleiding	109
8.2	Arbeidsmarktrendement van de opleiding	110
8.3	Uitstroom en vertrekredenen	111
8.4	Loopbaantevredenheid	112
8.5	Conclusies	113
	<b>Literatuurlijst</b>	<b>115</b>
	<b>Bijlagen</b>	<b>117</b>





## Lijst met tabellen

Tabel 1.1	Onderzoekspopulaties en respons
Tabel 3.1	Overzicht van sectoren indien eerste baan buiten het onderwijs is, gemiddeld percentage over alle cohorten (exclusief 2003)
Tabel 3.2	Overzicht van eerste functie buiten het onderwijs na de lerarenopleiding basisonderwijs en voortgezet onderwijs; percentage gemiddelde over alle cohorten (exclusief 2003)
Tabel 4.1	Gemiddeld aantal banen per loopbaan tot nu toe en gemiddeld aantal banen per aantal jaar van afstuderen
Tabel 4.2	Sectorbestemming van uitstromers uit het onderwijs; gemiddelde op basis van alle cohorten
Tabel 4.3	Functie in eerste baan van uitstromers uit het onderwijs; gemiddelde op basis van alle cohorten
Tabel 4.4	Sector van herkomst van personen die de overstap maken van een baan buiten het onderwijs naar een baan binnen het onderwijs (alle cohorten)
Tabel 5.1	Verdeling van meest voorkomende loopbaanpatronen van afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO en VO gecombineerd per cohort
Tabel 5.2	Werknemersprofielen per loopbaanpatroon; afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO
Tabel 5.3	Werknemersprofielen per loopbaanpatroon; afgestudeerden van de lerarenopleiding VO
Tabel 5.4	Loopbaanpatronen, naar vak van afstuderen; afgestudeerden lerarenopleiding VO
Tabel 6.1	Aanstellingsomvang van afgestudeerden met een baan binnen respectievelijk buiten het onderwijs, per cohort (in uren)
Tabel 6.2	Salarisverdeling op basis van bruto maandsalaris in huidige baan van afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs, per cohort
Tabel 6.3	Salarisverdeling op basis van bruto maandsalaris in huidige baan van afgestudeerden van lerarenopleiding voortgezet onderwijs, per cohort
Tabel 6.4	Belangrijkste sector waarin afgestudeerden een andere baan zoeken, onderverdeeld naar huidige sector (gemiddelde percentages over alle cohorten)
Tabel 7.1	Overzicht van sectoren; eerste baan buiten het onderwijs
Tabel 7.2	Overzicht van eerste functie buiten het
Tabel 7.3	Aandeel personen dat in afgelopen half jaar op zoek is geweest naar een ander baan (% van het aantal werkenden)
Tabel 7.4	Sectoren waarin afgestudeerden het afgelopen half jaar hebben gesolliciteerd
Tabel 8.1	Rendement van verschillende hbo-opleidingen
Tabel 8.2	Aandeel gediplomeerde HBO'ers Verpleegkunde dat anderhalf jaar na het verlaten van de opleiding in zorg en welzijn betaald werk verricht

Tabel 8.3	Aandeel werkenden in sector van opleiding in relatief gesloten beroepsgroepen anderhalf jaar na afstuderen
Tabel 8.4	Uitstroom als percentage van de personeelsomvang naar sector en oorzaak (2002)
Tabel 8.5	Belangrijkste vertrekredenen in 1998-2000 en 2002
Tabel 8.6	Tevredenheid over gevolgde opleiding naar sector

## Lijst met figuren

- Figuur 1.1 Mogelijke loopbaanstappen voor, tijdens en na de lerarenopleiding
- Figuur 2.1 Aandachtsgebied in de loopbaan: motieven voor de lerarenopleiding
- Figuur 2.2 Keuzemotieven voor de lerarenopleidingen BaO en VO: aandeel respondenten dat aangeeft dat motief sterk van invloed is geweest, per cohort
- Figuur 2.3 Gemiddelde leeftijd van afstuderen aan de lerarenopleidingen BaO en VO, per cohort
- Figuur 3.1 Loopbaanstappen in het onderwijs: de eerste loopbaanstappen na afstuderen
- Figuur 3.2 Eerste uitstroombestemming na afstuderen van de lerarenopleiding BaO en VO, per cohort
- Figuur 3.3 Eerste baan na afstuderen na lerarenopleiding BaO, per cohort
- Figuur 3.4 Eerste baan na afstuderen na lerarenopleiding VO, per cohort
- Figuur 3.5 Motieven van afgestudeerden om in eerste baan buiten het onderwijs te gaan werken; aandeel respondenten dat aangeeft dat motieven sterk van invloed zijn geweest
- Figuur 4.1 Aandachtsgebied in de loopbaan: loopbaanstappen na afronding van de lerarenopleiding
- Figuur 4.2 Het aandeel afgestudeerden van de Lerarenopleiding Basisonderwijs dat een loopbaanstap zet T jaar na afstuderen
- Figuur 4.3 Het percentage afgestudeerden van de Lerarenopleiding voortgezet onderwijs dat een loopbaanstap zet T jaar na afstuderen
- Figuur 4.4 Type loopbaanstap van afgestudeerden van de Lerarenopleiding Basisonderwijs, onderscheiden naar aantal jaren na afstuderen (T); geaggregeerde gegevens voor totaal van alle cohorten
- Figuur 4.5 Type loopbaanstap van afgestudeerden van de Lerarenopleiding Voortgezet onderwijs, onderscheiden naar aantal jaren na afstuderen (T); geaggregeerde gegevens voor totaal van alle cohorten
- Figuur 4.6 Motieven voor de eerste loopbaanstap van afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs, cohortpercentages per motief
- Figuur 4.7 Motieven voor de eerste loopbaanstappen van afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs, cohortpercentages per motief
- Figuur 4.8 Percentage respondenten dat een bepaald motief noemt voor de eerste loopbaanstap, naar aantal jaar van afstuderen (PO)
- Figuur 4.9 Percentage respondenten dat een bepaald motief noemt voor de eerste loopbaanstap, naar aantal jaar van afstuderen (VO)
- Figuur 5.1 Frequentieverdeling van de loopbaanpatronen van afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO, per cohort
- Figuur 5.2 Frequentieverdeling van de loopbaanpatronen van afgestudeerden van de lerarenopleiding VO, per cohort

- Figuur 5.3 Algemene tevredenheid over loopbaanontwikkeling, per cohort van afgestudeerden BaO en VO samen
- Figuur 5.4 Algemene tevredenheid over loopbaanontwikkeling, per loopbaanpatroon BaO
- Figuur 5.5 Algemene tevredenheid over loopbaanontwikkeling, per loopbaanpatroon VO
- Figuur 5.6 Aandeel respondenten dat tevreden tot zeer tevreden is over een loopbaanaspect, per loopbaanpatroon BaO
- Figuur 5.7 Aandeel respondenten dat tevreden tot zeer tevreden is over een loopbaanaspect, per loopbaanpatroon VO
- Figuur 6.1 Aandachtsgebied in de loopbaan: huidige arbeidsmarktpositie
- Figuur 6.2 Aandeel afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO en VO dat begin 2004 in het onderwijs werkzaam is, per cohort
- Figuur 6.3 Aandeel werkzaam in het onderwijs per cohort, direct na afstuderen en nu (anno 2004)
- Figuur 6.4 Verdeling van afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO, naar functie in het onderwijs, per cohort
- Figuur 6.5 Verdeling van afgestudeerden van de lerarenopleiding VO naar functie in het onderwijs, per cohort
- Figuur 6.6 Benutting van onderwijscompetenties buiten het onderwijs; aandeel afgestudeerden van de lerarenopleiding VO
- Figuur 6.7 Aandeel afgestudeerden dat nu buiten het onderwijs werkt en eventueel (weer) zou willen werken in het onderwijs
- Figuur 6.8 Voorwaarden waaronder respondenten *buiten* het onderwijs eventueel een baan *binnen* het onderwijs zouden accepteren
- Figuur 6.9 Aandeel afgestudeerden dat het afgelopen jaar op zoek is geweest naar een andere baan
- Figuur 6.10 Percentage werkzaam in het onderwijs T jaar na afstuderen per cohort (PO)
- Figuur 6.11 Percentage werkzaam in het onderwijs T jaar na afstuderen per cohort (VO)
- Figuur 7.1 Mogelijke loopbaanstappen van recent afgestudeerden
- Figuur 7.2 Leeftijd waarop studenten op het idee komen om de lerarenopleiding te volgen; cohort 2003
- Figuur 7.3 Aandeel dat aangeeft dat reden sterk van invloed is geweest om de lerarenopleiding te volgen (4 en 5)
- Figuur 7.4 Arbeidsmarktpositie gedurende eerste half jaar na afstuderen van lerarenopleiding BaO en VO, cohort 2003
- Figuur 7.5 Redenen om (kort na afstuderen) buiten het onderwijs te gaan werken
- Figuur 7.6 Voorwaarden waaronder afgestudeerden in een baan buiten het onderwijs bereid zijn om binnen het onderwijs te gaan werken
- Figuur 7.7 Aantal jaar dat afgestudeerden die nu in het onderwijs werken, van plan zijn om nog in het onderwijs te blijven werken
- Figuur 7.8 Redenen waarom afgestudeerden (cohort 2003) die nu in het onderwijs werken op termijn buiten het onderwijs willen gaan werken
- Figuur 8.1 Focus op vergelijking met andere beroepen

# Voorwoord

Voor u ligt een onderzoeksrapport dat tot stand is gekomen door de medewerking van ruim 12.000 leraren die een vragenlijst hebben ingevuld over hun loopbaan na hun afstuderen aan de lerarenopleiding. Hiermee is een uniek onderzoek gerealiseerd dat gedetailleerde informatie verschaft over de loopbanen van leraren, zowel binnen het onderwijs als daarbuiten. Het rapport biedt daarmee een schat aan informatie die kan worden gebruikt voor de verdere ontwikkeling van het personeels-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid in de onderwijssector (primair en voortgezet onderwijs).

Een grootschalig onderzoek als het voorliggende kan alleen tot stand komen door de medewerking van vele partijen. Een woord van dank is op zijn plaats. Allereerst zijn dat de IB-Groep, het ABP en de universitaire lerarenopleidingen die de enquêteformulieren (op naam) naar de afgestudeerden van de lerarenopleidingen hebben verstuurd. De verwerking van de enquêtes is op efficiënte wijze uitgevoerd door Bureau Mediad, in samenwerking met DESAN.

Naast de betrokken auteurs is binnen ECORYS door Violette van Empel een belangrijke bijdrage geleverd aan de organisatie en uitvoering van het veldwerk. Ria Groenendijk, Mirjam Stuivenberg en Ellen Gouw zijn onmisbare schakels gebleken in het opvangen van de vele telefonische reacties, het nazenden van enquêtes en het lay-outen van het eindrapport. Maroesjka Versantvoort heeft ons nuttige literatuursuggesties aan de hand gedaan. Jos Blank bedanken wij voor zijn kritische opmerkingen bij het conceptrapport.

Namens het ministerie van OCW is het onderzoek begeleid door een commissie bestaande uit: Roelant van Zevenbergen, Hans Ruesink, Korien Jurgens (allen OCW) en Rob Vink (SBO).

Tot slot bedanken wij het ministerie van OCW dat ons in staat heeft gesteld om aan deze uitdagende onderzoeksopdracht uitvoering te geven.

Ruud van der Aa  
Projectleider



# Managementsamenvatting

## Inleiding

Hoe ziet de loopbaan van een leraar eruit? Zolang hij of zij in het onderwijs werkt is het antwoord op deze vraag vrij makkelijk te geven. Door het beperkte aantal functies in het onderwijs bestond er lange tijd weinig variatie in de loopbaanontwikkeling van leraren. De loopbaanontwikkeling van veel leraren was er vooral een van ervaring en inhoudelijke specialisatie op dezelfde school. De functie van (adjunct-)directeur was en is nu eenmaal slechts voor een beperkt deel van de leraren weggelegd. In dit relatief statische beeld van de loopbaan komt de laatste jaren steeds meer verandering als gevolg van functiedifferentiatie en functiespecialisatie. Daarnaast zijn er ook meer mogelijkheden gekomen voor zij-instromers die, al dan niet na een loopbaan buiten het onderwijs, een functie in het onderwijs ambiëren. Loopbanen in het onderwijs worden daardoor steeds meer een aaneenschakeling van diverse functies.

Maar het is ook een gegeven dat de loopbaan van leraren zich vaak niet beperkt tot het onderwijs. Een flink deel van de beroepsbevolking met een onderwijsbevoegdheid is werkzaam buiten de onderwijssector, de zogenaamde ‘stille reserve’. Hoewel in geval van personeelstekorten elke vertrekkende leraar er al snel een te veel is, is een zekere arbeidsmobiliteit een ‘fact of life’ waar elke werkgever mee te maken heeft. Bovendien kan arbeidsmobiliteit zowel voor de betreffende werknemer als voor de organisatie positief uitwerken, bijvoorbeeld op de carrièremogelijkheden van de werknemer zelf of zijn (vroegere) collega’s. Problematisch is het pas als het personeelsverloop in vergelijking met andere sectoren of scholen meer dan gemiddeld blijkt te zijn en veroorzaakt wordt door niet-persoonsgebonden factoren zoals bijvoorbeeld een slecht functionerend management, matige arbeidsvoorwaarden, of de afwezigheid van een prettige werksfeer. Wanneer personen met een onderwijsbevoegdheid buiten het onderwijs werken is de vraag of zij bereid zijn om onder bepaalde voorwaarden (weer) een baan in het onderwijs te accepteren.

Veel van de hier gestelde vragen zijn niet nieuw. Echter, een integraal beeld van de loopbaan van leraren, de loopbaanstappen die hij/zij zet en de motieven die hierbij een rol spelen, ontbrak tot op heden. De loopbaanontwikkeling van leraren is door ons in kaart gebracht door middel van een grootschalige en representatief onderzoek onder ruim 12.000 afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor basisonderwijs (BaO) en voortgezet onderwijs (VO), inclusief de universitaire lerarenopleidingen<sup>1</sup>. De afgestudeerden hebben in de periode tussen 1970 en 2003 hun onderwijsbevoegdheid behaald.

---

<sup>1</sup> Voor de oudere cohorten van afgestudeerden gaat het om de vroegere equivalenten van de genoemde opleidingen.

De loopbaan is door ons gedefinieerd als een opeenvolging van – min of meer – rationele, strategische keuzes die, beginnend bij instroom in de lerarenopleiding, via afstuderen en eventueel doorstuderen, leiden naar een bepaalde positie op de arbeidsmarkt.

## Motieven om leraar te worden

De studiekeuze voor de lerarenopleiding BaO wordt vooral bepaald door pedagogisch-maatschappelijke motieven, waarin het ‘werken met kinderen’ en het ‘overdragen van kennis’ centraal staan. Voor de lerarenopleiding VO spelen vooral de ‘vakgerichte interesse’ en de ‘mogelijkheid tot zelfontplooiing’ een rol van betekenis. Voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO komen deze motieven op de tweede plaats. De kansen op een baan en arbeidsvoorwaardelijke motieven spelen niet echt een rol van betekenis voor de studiekeuze van een lerarenopleiding, hoewel hierin wel een stijgende lijn lijkt te zitten

## Begin van de loopbaan (na de lerarenopleiding)

Het grootste deel van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen gaat na afloop van de opleiding ‘gewoon’ in het onderwijs werken:

- Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO kiest gemiddeld 90 tot 95 procent voor een (eerste) baan in het onderwijs.
- Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO gaat een aanzienlijk kleiner deel na afstuderen in het onderwijs werken. In de jaren negentig ligt dit aandeel rond 65 procent. In de meer recente cohorten 2001-2002 en 2002-2003 bedraagt dit bijna 80 procent.

De afgestudeerden die na de lerarenopleiding buiten het onderwijs aan de slag gaan noemen hiervoor als belangrijkste reden de ‘moeilijkheid om een baan in het onderwijs te vinden’. Dit motief wordt vaker genoemd door afgestudeerden van de lerarenopleiding VO en de cohorten die in de eerste helft van de jaren negentig de arbeidsmarkt hebben betreden.

## Loopbaanstappen

De meeste loopbaanstappen van leraren hebben betrekking op een baanverandering in het onderwijs, in de regel een andere school, waarbij de functie hetzelfde blijft. Naarmate de afgestudeerden langer op de arbeidsmarkt zijn, komen andere loopbaanstappen vaker voor.

- Na drie jaar zien we een toename van het aandeel leraren dat het onderwijs verlaat en een baan vindt buiten het onderwijs. Jaarlijks gaat het om 5 tot 10 procent van de afgestudeerden.
- Na vier jaar zien we een toename van het aandeel leraren dat (tijdelijk) de arbeidsmarkt verlaat (vooral vanwege de zorg voor kinderen). In het voortgezet onderwijs komt deze stap minder vaak voor, waarschijnlijk omdat het aandeel mannen daar groter is.



- Naarmate de loopbaan langer duurt, komt een overstap naar een andere functie in het onderwijs vaker voor, in veel gevallen naar een directiefunctie. Deze stap wordt vaker gezet in het basisonderwijs dan in het voortgezet onderwijs.

Voorts wordt de loopbaan van afgestudeerden van de lerarenopleiding gekenmerkt door de volgende zaken:

- Gemiddeld hebben de afgestudeerden uit het oudste cohort (afgestudeerd in de periode 1969-1974) tot nu toe ruim drie banen (3,5) gehad. Tussen de afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO en VO bestaat hierin nauwelijks verschil.
- De afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO wisselen gedurende de eerste tien jaar gemiddeld om de 3,5 jaar van baan; voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is dit iets vaker (elke 2,75 jaar.)
- De meeste baanwisselingen vinden plaats in de beginfase van de loopbaan, waarbij na 4 à 5 jaar sprake is van een redelijk stabiele baanpositie.

## Motieven voor loopbaanstappen

Een loopbaanstap wordt ingegeven door een bepaalde motivatie. Welk motief hierin de doorslag geeft, is afhankelijk van de loopbaanfase waarin iemand zich bevindt.

- In het algemeen geldt een ‘nieuwe uitdaging’ als het belangrijkste motief voor de eerste loopbaanstap. Dit motief wint sterk aan kracht na ongeveer drie jaar in het onderwijs te hebben gewerkt. In overeenstemming hiermee is een toename van het aantal personen dat voor ander werk kiest, omdat zij zich ‘onvoldoende konden ontplooien in hun oude baan’.
- Indien de eerste loopbaanstap binnen drie jaar na afstuderen wordt gezet, geldt vaker een ‘(dreigend) baanverlies’ of de ‘mogelijkheid om een vaste aanstelling te krijgen’ als motief. Tevens valt op dat, in hun eerste jaar op de arbeidsmarkt, relatief veel afgestudeerden van baan veranderen, omdat zij ‘langer willen werken’.
- Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is ‘het salaris’ veel vaker een motief om van baan te veranderen dan voor afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO. Dit verschil hangt samen met het grotere aandeel mannen onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO, voor wie salaris een belangrijk motief is. Een ‘beter salaris’ wordt overigens vaker genoemd door personen die buiten het onderwijs van baan wisselen.
- Voor vrouwen is ‘de verhuizing’ vaker een motief om van baan te veranderen dan voor mannen.

## Loopbaanpatronen

De opeenvolging van functies in een loopbaan is door ons getypeerd als een loopbaanpatroon. De belangrijkste loopbaanpatronen na afronding van de lerarenopleiding worden weergegeven in tabel S.1. Tevens is een typologie van loopbanen opgesteld. Op hoofdlijnen zien de loopbanen in het onderwijs er als volgt uit:

- De ‘leraar voor het leven’ is onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding het dominante loopbaanpatroon. Het aandeel van dit patroon varieert tussen de 40 procent bij de oudere cohorten en 70 procent bij de jongste cohorten.

- Het in omvang tweede loopbaanpatroon is dat van de ‘uitstromer’ die na een korte of langere tijd in het onderwijs, kiest voor een baan buiten het onderwijs.
- Het aandeel ‘herintreders’ is relatief groot onder de oudere cohorten en heeft vooral betrekking op vrouwen.
- Een deel van de afgestudeerden heeft weliswaar een diploma gehaald van de lerarenopleiding, maar is direct na afstuderen buiten het onderwijs gaan werken. Vanuit het onderwijs geredeneerd typeren wij dit als ‘verloren talent’.
- De ‘carrière maker in het onderwijs’ betreft de afgestudeerden die na afronding van de lerarenopleiding in het onderwijs aan de slag gaan en op enig moment tijdens hun loopbaan promotie maken.
- Er is ook nog een kleine groep werknemers met een eerste en huidige baan in het onderwijs, maar die tussentijds buiten het onderwijs werkzaam zijn geweest. Dit patroon noemen we de ‘herwonnen leraar’.
- Een klein deel van de afgestudeerden begint zijn loopbaan buiten het onderwijs, maar kiest op een later moment toch voor een baan in het onderwijs. Dit patroon typeren we als ‘laatbloeier’.

Tabel S.1 Loopbaanpatronen van afgestudeerden van de lerarenopleidingen (BaO en VO gecombineerd), per cohort (%)

Loopbaanpatroon	Typologie	Cohort van afgestudeerden (totaal BaO en VO)							
		1969-1974	1979-1984	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Altijd in onderwijs, geen functiewisseling	Leraar voor het leven	41	43	44	47	50	62	68	69
Eerst binnen, dan buiten onderwijs	Uitstromer	19	24	19	18	19	13	12	15
Altijd onderwijs met periode buiten arbeidsmarkt, geen functiewisseling	Herintreder	25	12	10	9	8	6	4	2
Altijd buiten onderwijs	Verloren talent	1	2	9	10	10	9	8	4
Binnen onderwijs - buiten onderwijs - binnen onderwijs	Herwonnen leraar	9	10	7	7	6	5	5	3
Altijd onderwijs met functiewisseling	Carrière maker in het onderwijs	3	3	3	4	3	1	0	0
Eerst buiten, dan binnen onderwijs	Laatbloeier	1	3	5	3	2	2	1	0
(Nog) nooit gewerkt	Anders actief	1	3	3	2	2	2	2	7
<b>Totaal</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### *Vrouwen versus mannen*

Wanneer we kijken naar de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen valt op dat de ‘herintreders’ en de groep ‘anders actief’ meer dan gemiddeld uit vrouwen bestaat’. Het patroon van de ‘laatbloeier’ wordt zelfs volledig door vrouwen bepaald. Het patroon van de ‘carrière maker in het onderwijs’ treffen we daarentegen relatief juist weinig bij vrouwen aan.

### *Loopbaantevredenheid*

Verschillen in loopbaanpatronen blijken van invloed op de tevredenheid over de loopbaan.

- De ‘carrière-maker in het onderwijs’ is het meest tevreden over zijn loopbaanontwikkeling tot nu toe.
- Afgestudeerden van de lerarenopleiding VO zijn vaker ontevreden dan afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO.
- Het meest ontevreden zijn degenen die een loopbaan hebben als ‘herintreder’ (VO).

### Lange termijn arbeidsmarkttrendement

De meerderheid van de afgestudeerden die ooit een lerarenopleiding BaO of VO heeft afgerond, is nog steeds werkzaam in het onderwijs.

- Voor de lerarenopleiding BaO varieert het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkzaam is tussen de 73 procent voor de oudere cohorten en 88 procent voor de jongere cohorten.
- Het aandeel afgestudeerden van de lerarenopleiding VO dat (nog) in het onderwijs werkzaam is, bedraagt 50 tot 65 procent. Vooral van de cohorten in de jaren negentig zijn relatief weinig afgestudeerden werkzaam in het onderwijs.

Enkele andere opvallende uitkomsten van de huidige arbeidsmarktpositie zijn:

- Gemiddeld (over alle cohorten) hebben mannen in het basisonderwijs 20 procent kans om (adjunct-)directeur te worden; voor vrouwen is deze kans slechts 2 procent. In het voortgezet onderwijs is deze kansverdeling 7 en respectievelijk 3 procent.
- Afgestudeerden van de jongere cohorten hebben een gemiddeld grotere aanstellingsomvang per week dan de oudere cohorten; afgestudeerden uit begin jaren 90 hebben een relatief geringe aanstellingsomvang, waarschijnlijk samenhangend met een combinatie van baan en zorgtaken.
- De verdeling naar salarisklasse binnen en buiten het onderwijs blijkt elkaar niet veel te ontlopen. De salarisverdeling in het onderwijs is homogener dan buiten het onderwijs, buiten het onderwijs komen extremen, zowel hoog als laag, vaker voor

### Een terugkeer naar het onderwijs?

De ‘stille reserve’ van personen met een onderwijsbevoegdheid die buiten het onderwijs werkzaam zijn, heeft de afgelopen jaren regelmatig in de belangstelling gestaan als arbeidspotentieel om de lerarentekorten te helpen verlichten. De bereidheid om in het onderwijs terug te keren is wisselend:

- Van de stille reserve in de cohorten met een onderwijsbevoegdheid BaO blijkt gemiddeld ongeveer 60 procent bereid om, onder bepaalde voorwaarden, een baan in het onderwijs te accepteren. Van de stille reserve voor het VO is dit 60 tot 70 procent.
- In de arbeidsvoorwaardelijke sfeer is ‘de mogelijkheid om in deeltijd te werken’ voor 60 tot 80 procent de belangrijkste voorwaarde om een baan in het onderwijs te overwegen.
- Andere belangrijke arbeidsvoorwaardelijke aspecten zijn een ‘vast contract’ en ‘geen salarisachteruitgang’ of een ‘salarisvoortgang’.

- Naast arbeidsvoorwaardelijke spelen ook arbeidsinhoudelijke aspecten een belangrijke rol. Hierbij gaat het om ‘ruimte voor eigen ontwikkeling’, ‘werken naar eigen inzicht’ en ‘duidelijke afspraken over werkbelasting’. Ook een beperkte reistijd is voor velen een belangrijk punt.

## Zoekgedrag op de arbeidsmarkt

Dat loopbaanpatronen geen statisch gegeven zijn, en dus nog in ontwikkeling, blijkt onder andere uit het huidige zoekgedrag op de arbeidsmarkt:

- Personen die nu *buiten* het onderwijs werkzaam zijn, zijn veel vaker op zoek naar een andere baan dan personen die *binnen* het onderwijs werken:
  - onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO bedragen de percentages respectievelijk gemiddeld ongeveer 45 en 30 procent;
  - onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO liggen de percentages respectievelijk op 50 en 35 procent;
- Van degenen die nu in het onderwijs werken, is het zoekgedrag in meerderheid gericht op een andere baan in het onderwijs; dit geldt sterker voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO (70%) dan voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO (57%).

## Concurrerende sectoren op de arbeidsmarkt

Wanneer we kijken naar de arbeidspositie van afgestudeerden die buiten het onderwijs een baan vinden, wordt het algemene - grotendeels reeds bekende - beeld bevestigd dat de concurrentie voor de onderwijssector zich beperkt tot een klein aantal sectoren.

- Afgestudeerden van de lerarenopleidingen die buiten het onderwijs een baan hebben, zijn vooral werkzaam in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg, de zakelijke dienstverlening en, in iets mindere mate, in de handel en de cultuursector. Aangezien deze sectoren in het algemeen een groot beroep doen op hoger opgeleiden, kan niet worden gesteld dat het onderwijs een bijzondere band heeft met deze sectoren.
- Vrouwen zijn, conform verwachting, vaker in de gezondheidszorg en welzijn werkzaam en mannen vaker in de techniek en wetenschap (vooral met een onderwijsbevoegdheid VO).

Een vergelijking met andere sectorale opleidings- en arbeidsmarktgegevens wijst uit dat de onderwijssector er in meerdere opzichten positief uitspringt:

- De lerarenopleidingen hebben een relatief hoog arbeidsmarktrendement wanneer gekeken wordt naar het aandeel afgestudeerden met een betaalde baan (anderhalf jaar na afstuderen).
- Afgestudeerden van de lerarenopleidingen zijn meer dan gemiddeld tevreden over de aansluiting tussen hun opleiding en hun werk.
- De uitstroom van personeel uit het onderwijs is laag in vergelijking met andere sectoren. Ter illustratie: in het *Trendrapport vraag naar arbeid 2002* van de OSA wordt het jaarlijkse personeelsverloop in het onderwijs geschat op 7 procent, in de zorgsector is dit 13 procent

- Leraren lijken geen uitzonderlijke motieven te hebben om een baan buiten het onderwijs te zoeken. Ook in de zorgsector noemen vertrekkende werknemers vooral ontspanning, werkdruk en een beter salaris als motief voor hun vertrek uit de sector.

## De nieuwe lichter: het cohort 2003

Vanwege de actualiteitswaarde is aan het cohort van afgestudeerden uit 2003 afzonderlijk aandacht besteed, overigens grotendeels op een overeenkomstige wijze als de eerder besproken cohorten. De belangrijkste uitkomsten worden hier kort samengevat.

### *Keuze voor de lerarenopleiding*

In veel gevallen komt een keuze voor de lerarenopleiding op een relatief laat moment in het keuzeprocess tot stand:

- Bijna een kwart van de recent afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO is pas na zijn twintigste op het idee gekomen om de lerarenopleiding te volgen.
- Onder afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is dit de helft.
- Het werken met kinderen en het overdragen van kennis zijn de belangrijkste motieven om voor de lerarenopleiding te kiezen. Het komt vrijwel niet voor dat de lerarenopleiding als een restkeuze wordt gezien.

### *Na de lerarenopleiding*

Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO 2003 heeft 89 procent zijn eerste baan in het onderwijs gevonden. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO heeft bijna drievierde van de afgestudeerden van de lerarenopleiding zijn eerste baan in het onderwijs. Vijftien procent heeft direct na afstuderen een baan buiten het onderwijs gevonden. Deze uitkomsten zijn vergelijkbaar met die van de afgelopen jaren.

Het belangrijkste motief om buiten het onderwijs een baan te zoeken is dat afgestudeerden 'moeilijk een baan kunnen vinden'. Regionale verschillen in personeelsbehoefte kunnen hierin een rol spelen. Afgestudeerden van de lerarenopleiding VO geven daarnaast vaak aan dat ze een andere sector 'inhoudelijk leuker' vonden.

Ondanks hun korte loopbaanperiode hebben de afgestudeerden uit 2003 vaak al meer dan een baan gehad. De reden hiervoor is vaak dat ze 'meer uren' konden krijgen of een 'nieuwe uitdaging' zochten. Voor een deel leidt deze ontwikkeling tot een eerste reductie van het arbeidsmarktrendement van de opleiding:

- Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO is begin 2004 (een half jaar na afstuderen) 72 werkzaam in het onderwijs, 15 procent in een andere sector en 15 procent niet werkzaam, overwegend door studie.
- Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is aan het begin van 2004 61 procent werkzaam in het onderwijs, 27 procent buiten het onderwijs en 12 procent had geen baan, ook hier overwegend als gevolg van studie.
- Een ruime meerderheid van de afgestudeerden die nu buiten het onderwijs werkzaam is, zou graag een baan in het onderwijs willen hebben.



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

Bijna 20 procent van alle huidige studenten in het hoger beroepsonderwijs volgt een pedagogische opleiding<sup>2</sup>. Niet al deze studenten komen uiteindelijk in het onderwijs terecht als docent. Ten eerste leiden niet alle pedagogische opleidingen op voor een baan als docent. Ook andere studierichtingen zijn mogelijk. Van de studenten die wel een opleiding tot docent volgen, gaat een deel in het bedrijfsleven werken of stroomt na een aantal jaren in het onderwijs te hebben gewerkt uit naar een andere sector. Anderen besluiten om verder te leren; een deel daarvan kiest daarna alsnog voor een baan in het onderwijs.

Hoewel het arbeidsmarktrendement van een opleiding nooit 100 procent zal zijn, is het vanuit het oogpunt van doelmatigheid (investeringen in onderwijs) onwenselijk wanneer afgestudeerden niet terechtkomen in de sector waarvoor ze zijn opgeleid, zeker wanneer er vacatures zijn die in veel gevallen ook nog eens moeilijk vervulbaar blijken<sup>3</sup>. Het laatste is weer van invloed op de onderwijskwaliteit. Omdat onderwijs alleen gegeven mag worden door (bevoegd) onderwijzend personeel is elke structurele vacature er één te veel<sup>4</sup>.

Terwijl het voor onderwijsgeevenden relatief gemakkelijk is om in een andere sector te gaan werken, is het nog altijd moeilijk om vanuit andere sectoren het onderwijs in te stromen. Inmiddels bestaan er in de diverse onderwijssectoren wel tal van initiatieven om hierin verandering te brengen, zoals verkorte lerarenopleidingen en uiteenlopende zij-instroomtrajecten<sup>5</sup>. In het algemeen kan niettemin worden gesteld dat de onderwijs-arbeidsmarkt nog altijd een sterk gesloten karakter kent.

Vanuit het oogpunt van arbeidsmarkt-, loopbaan- en opleidingsbeleid is het relevant om een integraal beeld te hebben van de loopbaanontwikkelingen van leraren c.q. onderwijsbevoegden. Het ministerie van OCW heeft ECORYS-NEI gevraagd om dit totaalbeeld te onderzoeken door middel van een grootschalig onderzoek onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor het primair en voortgezet onderwijs. Met dit onderzoek beoogt het ministerie om tot voor kort afzonderlijk bestaande onderzoeken/enquêtes zoveel mogelijk te integreren in één onderzoeksbenadering.

---

<sup>2</sup> Zie: *Nota Werken in het onderwijs 2003*, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, september 2001.

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> Hierbij kan ook worden gewezen op het toegenomen aantal on(der)bevoegde leerkrachten in het voortgezet onderwijs als gevolg van de krappe arbeidsmarkt. Zie: *Nota Werken in het onderwijs 2003*.

<sup>5</sup> Zie: *Maatwerk 3, Voortgangsrapportage*, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, september 2001.

## 1.2 Onderzoeksdoel en onderzoeksvragen

Het hoofddoel van het onderzoek is om een integraal beeld te verkrijgen van de loopbaan van onderwijsbevoegden ten behoeve van het arbeidsmarktbeleid in het onderwijs.

Meer specifiek kent het onderzoek de volgende subdoelen:

- In kaart brengen welke motieven een rol spelen bij de loopbaanstappen van mensen na het behalen van hun onderwijsbevoegdheid. Het gaat daarbij zowel om mensen die direct in het onderwijs zijn gaan werken en dat nog steeds doen, als om mensen die inmiddels de onderwijsarbeidsmarkt hebben verlaten (of dit overwogen) of in het geheel nooit iets met hun onderwijsbevoegdheid hebben gedaan. Een belangrijke vraag hierbij is welk beeld van het onderwijs en de onderwijsarbeidsmarkt leeft bij degenen die naar een andere economische sector zijn vertrokken of dit overwogen.
- In kaart brengen hoe het uitstroompercentage van leraren zich verhoudt tot de uitstroompercentages van andere vergelijkbare beroepen (hoger opgeleid en sterk beroepsgericht; bijvoorbeeld hbo-verpleegkundigen) en in andere sectoren<sup>6</sup>.
- Inzicht verschaffen in de voorwaarden waaronder onderwijsbevoegden die nu in een andere sector werken, (eventueel) de overstap willen maken naar de onderwijssector.

Om de genoemde (sub)doelen te realiseren zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Waarom kiezen mensen voor een lerarenopleiding?
2. Waar zijn afgestudeerden *direct* na hun lerarenopleiding gaan werken? Indien onderwijs: wat waren hun motieven om voor het onderwijs te kiezen? Indien gekozen voor een andere sector, welke sector, in welk beroep en waarom? Wat waren motieven om niet voor het onderwijs te kiezen?
3. a. Welke loopbaanstappen zijn gezet na afstuderen aan de lerarenopleiding?  
b. Welke motieven hebben afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor hun (latere) loopbaanbeslissingen?  
c. Welke ontwikkelingen in de tijd doen zich voor met betrekking tot 3a en 3b?
4. Wat zijn de kenmerken van de diverse banen van afgestudeerden, zowel binnen als buiten het onderwijs? Het gaat dan om kenmerken als: omvang aanstelling, beroep/functie, tijdelijk of vast, regio, enzovoorts.
5. Onder welke voorwaarden accepteren onderwijsbevoegden die nu in een andere sector werken een baan in het onderwijs? Zijn er overeenkomsten of verschillen vast te stellen naar beroep en sector?
6. Zijn er verschillen tussen de respondenten op kenmerken als geslacht, leeftijd, regio, aantal jaren werkzaam in het onderwijs, onderwijssector, allochtoon/ autochtoon, herintreder?
7. Hoe hoog is het uitstroom- en herintrederspercentage van (beginnende) werknemers in het onderwijs in vergelijking met andere sectoren en vergelijkbare beroepen (zoals mensen met hbo-verpleegkunde)?<sup>7</sup>
8. In hoeverre wordt van de kennis en vaardigheden van de gevolgde lerarenopleiding nog gebruik gemaakt in de verdere loopbaan (buiten het onderwijs).

<sup>6</sup> Gelijktijdig met de uitvoering van ons onderzoek heeft Regioplan onderzoek gedaan naar de uitstroom van personeel uit PO, VO en BVE, waarin de hier bedoelde vergelijking aan de orde is.

<sup>7</sup> Idem.



### *Afbakening van het onderzoek*

Het onderzoek richt zich op afgestudeerden van de navolgende lerarenopleidingen:

- de Lerarenopleiding Basisonderwijs (voorheen Pabo of vroegere equivalenten hiervan);
- de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs:
  - op hbo-niveau is dat de Nieuwe Leraren Opleiding (NLO), of vroegere equivalenten hiervan;
  - op universitair niveau is dat de Universitaire Leraren Opleiding (ULO).

Onder afgestudeerden van de lerarenopleiding verstaan wij ook zij-instromers die op latere leeftijd een onderwijsbevoegdheid hebben gehaald. Het gaat dan met name om zij-instromers in de opleiding. Zij-instromers in het beroep zijn niet expliciet meegenomen. Personen die zonder onderwijsbevoegdheid in het onderwijs werken of hebben gewerkt zijn niet meegenomen in het onderzoek. De vragenlijst is exclusief gericht geweest op afgestudeerden van de lerarenopleiding. De te onderzoeken personen zijn globaal onder te verdelen in de volgende groepen:

- Afgestudeerden van de reguliere lerarenopleiding die nu in het onderwijs werken.
- Afgestudeerden van de reguliere lerarenopleiding die ooit in het onderwijs hebben gewerkt maar ook in een andere sector werken of hebben gewerkt.
- Afgestudeerden van de reguliere lerarenopleiding die nooit in het onderwijs hebben gewerkt.

Voor elk van deze groepen is in dit onderzoek nagegaan via welke loopbaanstappen zij hun huidige positie op de arbeidsmarkt hebben bereikt en welke motieven hierbij een rol hebben gespeeld. Voordat wordt ingegaan op de onderzoeksopzet geven wij eerst een korte schets van enkele theoretische inzichten die relevant zijn voor het onderhavige loopbaanonderzoek.

## 1.3 Theoretische kader

### 1.3.1 Het concept 'loopbaan'

“De loopbaan is de keten van arbeidsfuncties die een mens in zijn leven bekleedt”<sup>8</sup>. De loopbaan is onderdeel van de totale levensloop van een mens, waarvan gezin, onderwijs, beroep, arbeid en vrije tijd de kenmerken zijn, samenhangend met de levensfasen<sup>9</sup>. De levensfasen zijn ruwweg onder te verdelen in een jeugdfase, een loopbaanfase en een rustfase, eventueel nader gedifferentieerd met de fase van jongvolwassenheid (tussen 15 en 30 jaar) en die van de actieve ouderdom (tussen 60 en 80 jaar). Hierin blijkt de loopbaan het grootste deel van een mensenleven in beslag te nemen, meer dan de andere twee fasen samen.

---

<sup>8</sup> A.L. Mok, De loopbaan is heel het leven, in: *De diversiteit in levenslopen: Consequenties voor de arbeidsmarkt*, SISWO, Amsterdam, 2002.

<sup>9</sup> Idem.

Er wordt vaak verondersteld dat de traditionele levensloop en het daarbij behorende arbeidspatroon fundamenteel aan het veranderen zijn<sup>10</sup>. Daar waar vroeger een ‘baan voor het leven’ het dominante arbeidsmarktperspectief was, zou de moderne arbeidsmarkt worden gekenmerkt door regelmatige veranderingen in arbeidsmarktpositie. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om veranderingen van werkgever of verandering van functie. De moderne arbeidsmarkt, die gekenmerkt zou worden door regelmatige transities (veranderingen), wordt in dit verband ook wel aangeduid met de term ‘transitionele arbeidsmarkt’<sup>11</sup>. Een diepgaande analyse van arbeidsmarkttransities in Nederland, en de achtergronden en gevolgen daarvan is (nog) niet beschikbaar. Een eerste verkennende analyse op basis van het Aanbodpanel van de OSA laat zien dat er tussen 1986 en 1998 geen sprake is van een trendmatige toename van het aantal arbeidsmarkttransities<sup>12</sup>. De schommelingen die zich in deze periode voordoen in het aantal transitities per werknemer lijken zuiver te worden veroorzaakt door de conjuncturele beweging. In de genoemde studie wordt dan ook geconcludeerd dat de cijfers geen ondersteuning geven voor de bewering dat de dynamiek van de arbeidsmarkt structureel groter wordt.

Deze conclusie neemt niet weg dat anno 2004 de bestaande arbeidspatronen, evenals de achterliggende leefpatronen, veel gevarieerder zijn dan 25 jaar geleden. De arbeidsparticipatie van vrouwen en, in samenhang hiermee, het aandeel deeltijdbanen zijn aanzienlijk toegenomen. Hiermee gepaard gaande is er ook in beleid meer belangstelling ontstaan voor een levensloopbewust beleid waarin arbeid een centrale rol inneemt. Het Wetsvoorstel Levensloopregeling vormt hiervan de voorlopige tussenstand<sup>13</sup>.

Voor de onderwijssector zijn en worden regelmatig studies verricht naar de in-, door- en uitstroom van onderwijspersoneel en de motieven die hierbij een rol spelen. In deze studies wordt in de regel (slechts) één transitie op de onderwijsarbeidsmarkt uitgediept<sup>14</sup>. Voor personeels- en arbeidsmarktbeleid in de onderwijssectoren, voor zover gericht op de betreffende transitie, bieden deze rapporten nuttige informatie, bijvoorbeeld over de instroom(motieven) in de lerarenopleiding en de uitstroom(motieven) van onderwijzend personeel. Een geïntegreerd beeld van de loopbaan van onderwijspersoneel ontbreekt. Hierdoor is bijvoorbeeld niet goed bekend hoe een (nieuw) cohort van afgestudeerden van de lerarenopleiding zich door de tijd ontwikkelt en welke loopbaanstappen worden gezet. Voor het opleidings- en arbeidsmarktbeleid van (nieuwe) leraren is dit een relevant gegeven. De huidige schoolverlatersonderzoeken meten de opbrengst van opleidingen slechts op korte termijn (maximaal twee jaar na het verlaten van de opleiding)<sup>15</sup>. De onderzoeksvragen van het ministerie van OCW zijn vooral ingegeven door de wens om een integraal inzicht te krijgen in het loopbaangedrag van leraren. Het voornaamste doel hiervan is om het personeels-, opleidings- en arbeidsmarktbeleid in de onderwijssector beter te kunnen onderbouwen met empirische gegevens.

<sup>10</sup> P. Winsemius et al., *Naar een nieuwe maatschap*, ministerie van Economische Zaken, Den Haag, 2001.

<sup>11</sup> J. de Koning et al., *Arbeidsmarkttransities en aanboddiscrepanties*, OSA-publicatie A191, 2003.

<sup>12</sup> J. de Koning et al., op. cit.

<sup>13</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2002), *Verkenning Levensloop. Achtergronddeel: Analyses van trends en knelpunten*, Den Haag.

<sup>14</sup> Dit lijkt voorsnog in het algemeen te gelden voor het meeste loopbaanonderzoek in Nederland. Zie bijvoorbeeld: *Baanbrekende levenslopen. Arbeidsmarktdynamiek in Nederland (symposiumbundel)*, CBS, 2004.

<sup>15</sup> J. Allen, A. Glebbeek, R.W. van der Velden, *Op naar een nieuwe mijlpaal: een conceptueel kader voor loopbaanonderzoek*, ROA-W-2000/3.

### 1.3.2 Theoretische perspectieven op de loopbaan

Het onderzoeksterrein van beroepsloopbanen wordt gekenmerkt door verschillende disciplinaire benaderingen die elk hun eigen accenten kennen<sup>16</sup>.

De *economische invalshoek* belicht met name de investeringsbeslissingen van individuen in opleiding en scholing in relatie tot de door hen verwachte opbrengsten over de gehele loopbaan. De human capital theorie is hiervan het bekendste voorbeeld. Daarnaast wordt arbeidsmobiliteit bestudeerd in het kader van het baanzoek- en baanmatchproces en het bevorderen van een optimale allocatie van arbeid. Hierbij bestaat bijzondere aandacht voor het probleem van informatieonzekerheid in het keuzeproces.

In de *sociologie* bestaat traditioneel veel aandacht voor de relatie tussen loopbanen en sociale herkomst, bereikt opleidingsniveau en sociale status. Daarnaast bestaat vanuit de sociologie aandacht voor de restricties die de omgeving aan loopbanen oplegt, met name in het onderzoek naar arbeidsmarktsegmentatie en carrièrelijnen.

In de *culturele antropologie* zijn loopbanen vooral bestudeerd vanuit het perspectief van de overgangen tussen statussen. De overgang van school naar werk wordt daarbij beschouwd als een ‘rite de passage’ die de overgang markeert van de socialisatiefase naar de wereld van volwassenen.

Vanuit de *psychologie* worden loopbanen vooral bestudeerd in het kader van de studie- en beroepskeuzepsychologie en de ontwikkelingspsychologie. In de theorieën over loopbaanontwikkeling hebben de beschreven stadia en patronen vaak een sterk ideaaltypisch karakter. Hierbij bestaat veel aandacht voor de ontwikkeling van het zelfconcept en de bevrediging van individuele basisbehoeften.

De *bedrijfskunde* ten slotte, bestudeert loopbanen vooral vanuit het gezichtspunt van de werkgevers die strategieën ontwikkelen in het kader van personeelsbeleid. Het gaat dan om zaken als loopbaanmanagement of ‘employability’.

#### *Rationaliteit van loopbaankeuzes*

Onze onderzoeksbenadering sluit het meeste aan bij de economische invalshoek, hoewel ook van inzichten uit de overige benaderingen gebruik is gemaakt. Wij vatten de loopbaan op als een opeenvolging van – min of meer – rationele, strategische keuzes die, beginnend bij instroom in de lerarenopleiding, via afstuderen en eventueel doorstuderen, leiden naar een bepaalde positie op de arbeidsmarkt. De rationaliteit is er vooral in gelegen dat een individu in staat is zijn eigenbelang waar te nemen en bereid is zodanig te investeren dat er sprake is van nutsmaximalisatie, in termen van baankansen, inkomen en eventueel baanzekerheid<sup>17</sup>. Maar ook wanneer het loopbaanperspectief van een individu niet direct gediend is met een bepaalde keuze kan er sprake zijn van een rationele keuze, indien de bedoelde keuze weloverwogen is gemaakt<sup>18</sup>. Naast economische of

<sup>16</sup> Het overzicht van theoretische perspectieven is ontleend aan J. Allen, A. Glebbeek, R. van der Velden (2000), op. cit.

<sup>17</sup> F. Meijers, *Arbeidsidentiteit: studiekeuze- en beroepskeuze in de postindustriële samenleving*, Samsom HD Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn, 1995. Zie voor een overzicht van visies op rationaliteit in het studiekeuzeproces: R. van der Aa, *Consumentenkeuze in het hoger onderwijs*, ministerie van OCenW, 1998.

<sup>18</sup> Als voorbeeld kan hier de student worden genoemd die vasthoudt aan een studiekeuze waarvoor hij/zij sterk gemotiveerd is, ook al zijn de arbeidsmarktperspectieven ronduit slecht. Zie: U. Teunis, *Studie- en beroepskeuzevoorlichting: het effect van arbeidsmarktinformatie*, ROA, Maastricht, 1996.

arbeidsmarkt motieven, wordt de studie- en beroepskeuze ook beïnvloed door inhoudelijke aspecten van het werk (afwisseling, verantwoordelijkheid, e.d), ideeën over ‘zelfverwerkelijking’ en toekomstperspectieven.

De opleidings- en studiekeuze wordt op vele manieren geconditioneerd door voorafgaande beslissingen en door de referentiekaders die het gezin, sociaal milieu en dergelijke bieden. Meijers (1995) spreekt in dit verband ook wel over ‘positionele besluitvorming’ waarvan de uitkomst vooral achteraf wordt gezien als rationeel doordat er redenen worden gezocht bij reeds gemaakte keuzes (‘retrospectieve rationaliteit’).

### *Verandering van baan*

Bij de beroepskeuze spelen derhalve uiteenlopende motieven een rol<sup>19</sup>. De verwachtingen over werkinhoud en toekomstperspectief kunnen echter afwijken van de feitelijke situatie<sup>20</sup>. Deze mismatch zal zich openbaren als een werknemer in een beroep aan de slag gaat. De werknemer zal zich dan eventueel realiseren een foute beslissing te hebben genomen en op zoek gaan naar een ander beroep. Uit veel empirisch materiaal blijkt dat bij een verdeling van uitstromers over de tijd een grote piek te zien is bij de nieuwkomers in een beroep, die snel afneemt naarmate mensen langer in dienst zijn<sup>21</sup>. De mismatch kan een gevolg zijn van onvolledige of onjuiste informatie, maar kan ook te herleiden zijn tot veranderende preferenties van het individu of ontwikkelingen in de werkgelegenheid.

Niet iedere mismatch zal direct leiden tot een verandering van beroep. Tegenover eventuele voordelen van een ommezwaaai staan ook kosten, de zogenoemde mobiliteitskosten, bijvoorbeeld verhuiskosten, kosten van omscholing en psychische kosten (nieuwe omgeving, nieuwe cultuur, nieuwe collega’s). Deze kosten zullen hoger zijn naarmate mensen langer werkzaam zijn in een beroep. Ook in de sfeer van de arbeidsvoorwaarden kunnen door derving extra kosten optreden. In zijn algemeenheid geldt dat een relatief hoge uitstroom bij nieuwkomers in een beroep of baan een economische ‘fact of life’ is. In feite draagt deze bij aan een goede allocatie van werknemers over beroepen en sectoren. Deze hoge uitstroom wordt versterkt in tijden van hoogconjunctuur, zoals die zich bijvoorbeeld in de tweede helft van de jaren negentig heeft voorgedaan<sup>22</sup>.

### *Redenen om van baan te veranderen*

Theoretisch kunnen vijf oorzaken/redenen ten grondslag liggen aan individuele loopbaanstappen<sup>23</sup>:

- De aanbieder bevindt zich – bij gegeven preferenties en omstandigheden – in een suboptimale positie en maakt de transitie om de voor haar/hem optimale situatie te bereiken/benaderen.

<sup>19</sup> Het hier geschetste theoretisch perspectief is grotendeels ontleend aan P. van Winden et al., *Wervings – en bindingspremies in Onderwijs, Zorg en Welzijn*, ministerie van OCenW, 2002.

<sup>20</sup> Over de rol van verwachtingen bij beroepskeuze zie bijvoorbeeld: A.F Flyer, The influence of higher moments of earnings distributions on career decisions, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 4, 1997.

<sup>21</sup> Er zijn uiteraard wel uitzonderingen op dit beeld. Denk hierbij aan vrouwen die bijvoorbeeld na gezinsvorming minder gaan werken of geheel uit het arbeidsproces treden.

<sup>22</sup> Volgens Webbink (2000) geldt dat in het onderwijs al sprake is van een zorgelijke situatie. Volgens hem geldt in het algemeen ‘dat leraaropleidingen niet gekozen worden door de meest geschikte leerlingen uit de instroom van het hbo’.

<sup>23</sup> J. de Koning et al., op.cit.

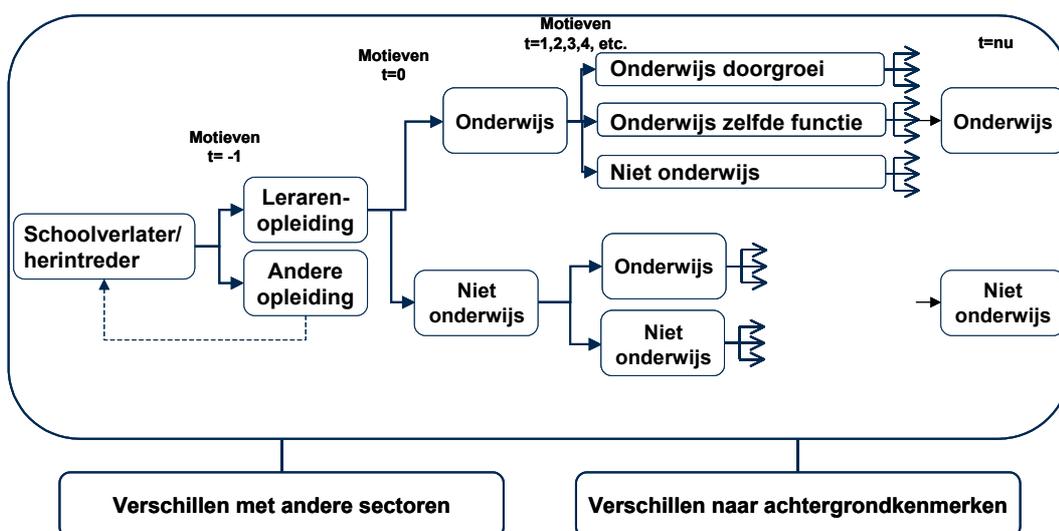
- De preferenties van de aanbieder veranderen, waardoor de bestaande situatie niet langer optimaal is. Deze verandering kan samenhangen met de levenscyclus en met sociaal-culturele factoren (maatschappelijke trends).
- De omstandigheden op de arbeidsmarkt veranderen, waardoor de bestaande situatie niet meer optimaal is. Bijvoorbeeld de reële loonvoet kan toenemen of de uitkeringshoogte veranderen.
- De aanbieder kan een betere baan krijgen. De kans hierop hangt uiteraard samen met de situatie op de arbeidsmarkt.
- De aanbieder heeft keuzes op een ander levensterrein gemaakt, is bijvoorbeeld gaan samenleven of heeft een kind gekregen, waardoor de bestaande situatie op de arbeidsmarkt niet meer optimaal is. Het kan ook gaan om factoren in de persoonlijke sfeer, zoals ziekte, die niet (direct) beïnvloedbaar zijn.

Voor de ‘blijvers’ in het beroep geldt dat hun verwachtingen in overeenstemming zijn met de feitelijke situatie, althans gedurende een bepaalde periode. Door veranderingen in de persoonlijke situatie, persoonlijke ontwikkeling (preferenties) of veranderingen in de beroepssituatie kan het keuzeproces op latere momenten een andere uitkomst laten zien. Het ontwikkelings-psychologisch perspectief ziet de studie- en beroepskeuze als een onafgebroken proces van sturing en planning binnen de loopbaan, vanzelfsprekend geconditioneerd door voorafgaande beslissingen.

## 1.4 Loopbanen van leraren (in theorie)

In theorie kunnen zich na het afstuderen van de lerarenopleiding diverse loopbaanstappen voordoen. Welke dit zijn, wordt in figuur 1.1 schematisch weergegeven. De figuur schetst de (mogelijke) loopbaanstappen vanaf het moment dat een leerling een keuze maakt voor de lerarenopleiding (op tijdstip  $t = -1$ ). Het kan ook gaan om herintreders die (alsnog) aan een lerarenopleiding beginnen.

Figuur 1.1 Mogelijke loopbaanstappen voor, tijdens en na de lerarenopleiding



### Loopbaanstappen

Zoals gezegd wordt de loopbaan opgevat als een opeenvolging van min of meer rationele, strategische keuzes, beginnend bij instroom in de lerarenopleiding ( $t = -1$ ), via afstuderen ( $t = 0$ ), naar respectievelijk te onderscheiden arbeids(markt)posities in latere fases van de loopbaan ( $t = 1, 2, 3, 4, \dots$ ). We onderscheiden, in ieder geval in theorie, de volgende loopbaanstappen:

- van voortgezet onderwijs naar lerarenopleiding ( $t = -1$ )<sup>24</sup>;
- van lerarenopleiding naar onderwijs ( $t = 0$ )<sup>25</sup>;
- van lerarenopleiding naar andere sector of naar een vervolgopleiding ( $t = 0$ )<sup>26</sup>;
- vanuit onderwijs naar andere sector ( $t = 1, 2, 3, 4, \text{ enz.}$ );
- vanuit onderwijs naar andere functie in onderwijs (bijvoorbeeld van leraar naar directie) ( $t = 1, 2, 3, 4, \text{ enz.}$ );
- vanuit andere sector naar onderwijs ( $t = 1, 2, 3, 4, \text{ enz.}$ );
- baanwisseling binnen andere sectoren ( $t = 1, 2, 3, 4, \text{ enz.}$ ).

De tijdstippen  $t = 1, 2, 3, 4, \text{ enzovoort}$  hebben betrekking op het aantal jaren na afstuderen. Aangezien een individu een groot aantal loopbaanstappen kan zetten, bestaat er een grote variatie in individuele loopbanen.

### Motieven en voorwaarden

Op het moment dat een loopbaanstap wordt gezet, is relevant welke motieven hieraan ten grondslag liggen. Hierbij kan grofweg onderscheid worden gemaakt tussen push- en pullfactoren. Arbeidsmarktgedrag dat is gebaseerd op pushfactoren wordt vooral ingegeven door een negatieve motivatie ten opzichte van het huidige werk (of het gebrek aan perspectief daarin), terwijl in het geval van pullfactoren de positieve motivatie voor een andere werksituatie overheerst. In de praktijk gaat het vaak om een combinatie van factoren/motieven die het arbeidsmarktgedrag van individuen beïnvloedt.

## 1.5 Toelichting op enkele centrale begrippen

In deze rapportage vervullen enkele begrippen een centrale rol. Wij lichten deze kort toe.

Een *loopbaan* wordt opgevat als de keten van arbeidsfuncties die een mens in zijn leven bekleedt.

Een *arbeidsmarkttransitie* bestaat uit een overgang tussen twee arbeids(markt)posities gedurende de loopbaan van een individu. Van een arbeidsmarkttransitie is in ons onderzoek sprake wanneer een persoon (i) van werkgever is veranderd (uitgezonderd fusies), (ii) voor een ander vak, beroep of soort werk heeft gekozen, of (iii) een andere functie heeft gekregen (bij dezelfde werkgever)<sup>27</sup>. In onze rapportage gebruiken wij, in navolging van onze vragenlijst, ook veelvuldig de term *loopbaanstap*. Deze term

<sup>24</sup> Aangezien de loopbaan van een afgestudeerde begint ná afronding van de lerarenopleiding op  $t=0$ , stellen wij de keuze voor de lerarenopleiding op  $t = -1$ .

<sup>25</sup> We hebben ervoor gekozen om de beroepsloopbaan te laten beginnen op het moment van afstuderen (tijdstip  $t=0$ ).

<sup>26</sup> Onder een andere sector verstaan we hier ook een niet-actieve participatie op de arbeidsmarkt.

<sup>27</sup> In ander onderzoek worden soms ook 'kleine' veranderingen zoals wijziging van de functie-inhoud of aanpassing van de arbeidsduur tot arbeidsmarkttransities gerekend. Zie: J. de Koning et al., op.cit.

gebruiken wij als synoniem voor het begrip ‘arbeidsmarkttransitie’. Een opeenvolging van loopbaanstappen c.q. arbeidsmarkttransities resulteert in een loopbaanpatroon.

Een *loopbaanpatroon* definiëren wij als het geheel van strategische loopbaanbeslissingen en de motieven die daarbij een rol spelen<sup>28</sup>. Het onderzoek is er (mede) op gericht om variaties in loopbaanpatronen in beeld te krijgen alsmede de motieven en achtergronden (trouwen, kinderen, verzorging) die hierbij een rol spelen. De veronderstelling is dat verschillen in loopbaanpatronen samenhangen met verschillen in achtergrondkenmerken van personeelsleden in het onderwijs (bijvoorbeeld geslacht, het hebben van kinderen, etniciteit). De (gemiddelde) combinatie van achtergrondkenmerken behorend bij een bepaald loopbaanpatroon wordt door ons aangeduid als *werknemersprofiel*.

## 1.6 Onderzoeksopzet, dataverzameling en respons

### 1.6.1 Opzet

Om de loopbanen van leraren te onderzoeken, zijn gegevens nodig op individueel niveau. De beschikbare personeelsbestanden in het onderwijs zijn hiervoor slechts ten dele geschikt. De bestanden hebben als nadeel dat zij alleen informatie bevatten over de personen die nu in het onderwijs werken. Over personen met een onderwijsbevoegdheid die niet meer of nooit in het onderwijs hebben gewerkt, geven de bestanden weinig tot geen informatie. De uitstroombonderzoeken onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen bevatten alleen informatie over de arbeidsmarktpositie anderhalf jaar na afstuderen, zicht op de verdere loopbaan ontbreekt. Uitgaande van het onderzoeksdoel om een integraal beeld te geven van de loopbanen van onderwijsbevoegden, is ervoor gekozen om primaire data te verzamelen bij de doelgroep zelf.

Om de loopbaan zo volledig mogelijk in beeld te krijgen, zijn de lerarenopleidingen, als leveranciers van onderwijsbevoegden, gekozen als vertrekpunt voor onze dataverzameling. Echter, van een loopbaan is pas sprake na verloop van tijd. Hiervoor is het noodzakelijk om afgestudeerden te benaderen die reeds enige tijd geleden zijn afgestudeerd. Bovendien impliceert een van de onderzoeksvragen (vraag 3c) dat eventuele ontwikkelingen in de tijd zichtbaar dienen te worden. Een momentopname volstaat derhalve niet. Deze overwegingen hebben ertoe geleid dat voor de dataverzameling uiteenlopende cohorten van afgestudeerden uit de afgelopen decennia zijn benaderd. De geselecteerde cohorten zijn achtereenvolgens afkomstig uit begin jaren zeventig, begin jaren tachtig, verschillende cohorten in de jaren negentig en de eerste cohorten van 2.000. In totaal gaat het om negen cohorten, waarvan het cohort van afgestudeerden uit 2003 integraal is benaderd.

---

<sup>28</sup> Zie voor een vergelijkbare benadering: T. Moerkamp, *Transitievaardigheden en transfer in de beroepsloopbaan*.

## 1.6.2 Dataverzameling en respons

De onderzoekspopulaties zijn afkomstig uit de bestanden van respectievelijk het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP), InformatieBeheer Groep (IBG) en de alumnibestanden van de universitaire lerarenopleidingen. In bijlage 1 wordt nader ingegaan op het gebruik van deze adressenbestanden en de afwegingen die hierbij een rol hebben gespeeld. Het ABP-bestand is gebruikt om de twee cohorten voor de jaren zeventig en tachtig te reconstrueren. In tegenstelling tot de overige cohorten betreft het hierbij geen afgestudeerden, maar personen die (ooit) in het onderwijs werkzaam zijn geweest. De datum van afstuderen is voor de ABP-cohorten bij benadering vastgesteld door op geboortjaar te selecteren. Dit betekent overigens dat de ABP-cohorten (1972 en 1982) een iets afwijkende samenstelling hebben; personen die na hun afstuderen nooit in het onderwijs hebben gewerkt, maken hiervan geen deel uit

In totaal zijn 40.000 schriftelijke enquêtes verstuurd. Hiervan zijn er ruim 12.000 ingevuld teruggekomen; dit is een gemiddelde respons van 29 procent. Tabel 1.1 toont de respons per cohort.

Tabel 1.1 Onderzoekspopulaties en respons

Cohort	Brutosteekproef	Respons (aantallen)	Respons (%)
1965-1975	3.100	851	27%
1976-1985	3.200	1.041	33%
1990-1992	4.500	958	21%
1993-1994	4.500	1.112	25%
1995-1996	4.000	1.492	37%
1997-1998	4.000	1.364	34%
1999-2000	3.500	1.132	32%
2001-2002	3.500	1.249	36%
2003	12.731	3.358	26%
<b>Totaal</b>	<b>42.730</b>	<b>12.557</b>	<b>29%</b>

### *Representativiteit*

In het algemeen kunnen de uitkomsten van het onderzoek in hoge mate als representatief worden gezien<sup>29</sup>. Enkele nuancerings zijn echter op hun plaats.

In het cohort van de afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs zijn de respondenten van de universitaire lerarenopleiding oververtegenwoordigd. Dit geldt alleen voor de cohorten in de tweede helft van de jaren negentig<sup>30</sup>. Bij gebrek aan betrouwbare populatiegegevens is besloten om hiervoor geen weging toe te passen, maar de uitkomsten te toetsen op significante verschillen.

<sup>29</sup> Een toets op representativiteit is beperkt mogelijk omdat van de onderzoekspopulaties slechts enkele achtergrondkenmerken bekend zijn. Bovendien zijn de aantallen dermate groot dat verschillen tussen respons en populatie al snel statistisch significant zijn.

<sup>30</sup> Afgestudeerden van de Universitaire Lerarenopleiding (ulo) staan niet als zodanig bij IBG geregistreerd en zijn daarom benaderd via de universiteiten. De alumnibestanden van de universiteiten gingen echter in de meeste gevallen niet verder terug dan 1995-1996.



Met betrekking tot de afgestudeerden van de lerarenopleidingen basisonderwijs zijn vrouwen in het onderzoek enigszins oververtegenwoordigd: per cohort bestaat de respons uit 5 tot 7 procent meer vrouwen dan in de oorspronkelijke populatie, alleen het cohort 1990-1992 is in dit opzicht volledig representatief. Voor cohorten van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs geldt een vergelijkbare conclusie (zie tabel B1.1 in bijlage 1). Met de (beperkte) oververtegenwoordiging van vrouwen in het onderzoek wordt in dit rapport rekening gehouden door de uitkomsten te toetsen op verschillen tussen mannen en vrouwen.

Voor de afgestudeerden van lerarenopleidingen voortgezet onderwijs is ook gekeken naar de verdeling van de vakken waarin men afstudeert. Hieruit blijkt een lichte oververtegenwoordiging van afgestudeerden in bètavakken en een lichte ondervertegenwoordiging van afgestudeerden in creatieve vakken (inclusief lichamelijke opvoeding) en de praktijkvakken. Deze afwijkingen zijn in het algemeen beperkt (zie tabel B1.3 in bijlage 1).

De samenstelling van de cohorten naar etniciteit blijkt vrij constant. Gemiddeld is ongeveer 90 procent van de respons autochtoon, 3 tot 4 procent is 'niet-westers'-allochtoon en 2 tot 3 procent kan worden getypeerd als 'westers'-allochtoon<sup>31</sup>. Van de overige respondenten is de etniciteit onbekend. Van de totale populatie zijn geen gegevens naar etniciteit bekend, waardoor een toets op representativiteit niet mogelijk is.

### 1.6.3 De vragenlijst

De dataverzameling heeft plaatsgevonden via een schriftelijke vragenlijst. De structuur van de vragenlijst ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

- *algemene vragen*: geboortjaar, geslacht, kinderen, geboorteland, woonplaats, type lerarenopleiding, gemiddeld eindcijfer aan de lerarenopleiding, vervolgopleiding;
- *huidige arbeidsmarktpositie*: werkend/niet-werken, sector, omvang arbeidscontract, bruto maandsalaris;
- *reconstructie van de loopbaan*: vervolgoeuzen direct na afstuderen, aantal en soort loopbaanstappen;
- *motivatievragen*: motivatie voor lerarenopleiding, motivatie voor eerste baan buiten onderwijs, tevredenheid over loopbaanontwikkeling (tot nu toe), redenen voor niet-deelname arbeidsmarkt, motivatie voor loopbaanstappen, motieven om in onderwijs te blijven, bereidheid om eventueel in onderwijs terug te keren.

### 1.6.4 Betrouwbaarheid van de informatie

De meeste data in ons onderzoek zijn retrospectief van karakter en dus vatbaar voor vertekening door selectiviteit, bijvoorbeeld door vergeetachtigheid of rationalisering van

---

<sup>31</sup> Slechts indien beide ouders en de respondent zelf in Nederland zijn geboren is de respondent aangemerkt als Nederlander. Iemand heeft een 'westerse' etniciteit als hijzelf of een van de ouders geboren is in de EU of Noord-Amerika/Canada. Indien de persoon of een van de ouders in een ander land is geboren, wordt hij aangemerkt als 'niet-westers'-allochtoon.

keuzes achteraf (zie ook de opmerkingen hierover in paragraaf 1.3.2). In het algemeen geldt dat de betrouwbaarheid minder zal zijn naarmate de onderzochte gebeurtenis langer geleden is. Niettemin wordt hierover in de literatuur opgemerkt dat retrospectieve informatie over feitelijke gebeurtenissen, zoals arbeidsmarkttransities, ‘redelijk betrouwbaar’ is<sup>32</sup>. Moeilijker ligt dit met vragen die betrekking hebben op gevoelens en motieven aangaande genomen beslissingen of stappen die mensen in het verleden hebben gezet. Dit geldt in ieder geval voor de motivationele vragen die door de respondenten in ons onderzoek zijn beantwoord, bijvoorbeeld met betrekking tot de motivatie voor de lerarenopleiding en de keuze om buiten het onderwijs te gaan werken. Tegenover deze (onvermijdelijke) nadelen staat het voordeel dat via de gekozen benadering een enorme hoeveelheid aan longitudinale arbeidsmarktdata beschikbaar is gekomen. Deze data zouden via een (prospectieve) panelbenadering pas op lange termijn beschikbaar komen. Tot slot hiervan merken wij op dat het in de bedoeling ligt van het ministerie van OCW om diverse cohorten ook in de toekomst te blijven volgen. Het volgen van een cohort zal de betrouwbaarheid van de verkregen informatie ten goede komen.

---

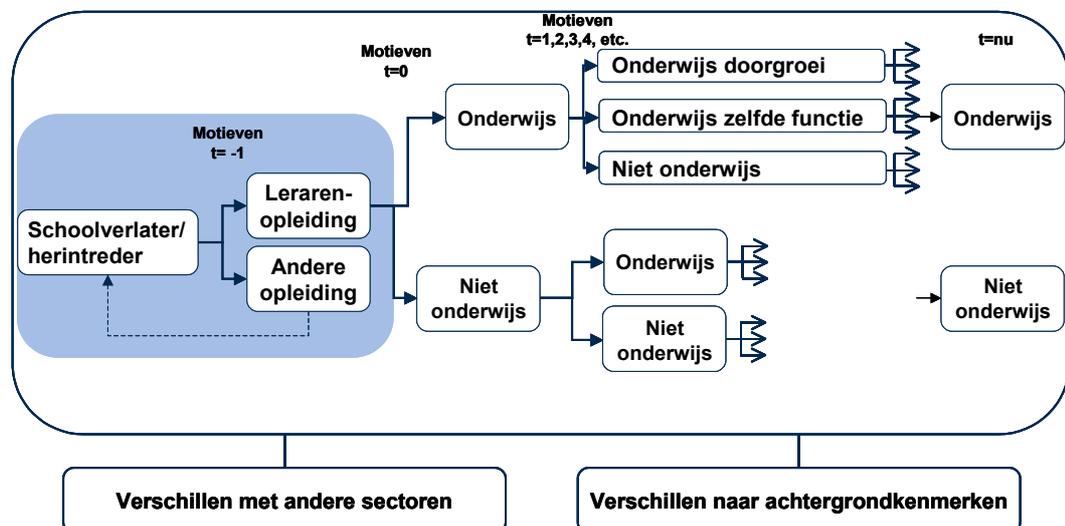
<sup>32</sup> J. Scott, D. Alwin, Retrospective versus prospective measurement of life histories in longitudinal research, in: J.Z. Giele, G.H. Elder jr. (eds), *Methods of life course research; Quantitative and qualitative approaches*, Sage Publications, 1998.

## 2 Naar de lerarenopleiding

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan wij in op de vraag welke motieven belangrijk zijn geweest bij de keuze voor de lerarenopleiding (onderzoeksvraag 1). Met deze keuze wordt de kiem gelegd voor een loopbaan in het onderwijs. In het onderstaande schema betreft dit tijdstip  $t = -1$  (zie gearceerde deel van figuur 2.1). Bij de interpretatie van de uitkomsten dient te worden bedacht dat de motieven retrospectief zijn bevraagd<sup>33</sup>. Bovendien geldt dat de cohorten hun keuzes op verschillende tijdstippen hebben gemaakt, in een bepaalde sociaal-culturele, economische en politieke context. Hiermee dient rekening te worden gehouden bij een vergelijking van de uitkomsten tussen de cohorten. Daarnaast kijken we in dit hoofdstuk naar de situatie van de respondenten aan het einde van de lerarenopleiding. Hierbij gaat onder andere om de gemiddelde leeftijd, de gevolgde opleidingen, de afstudeerrichting. Hierdoor ontstaat voor de lezer een beeld van de samenstelling van de cohorten.

Figuur 2.1 Aandachtsgebied in de loopbaan: motieven voor de lerarenopleiding



<sup>33</sup> Zie ook de opmerkingen die hierover in paragraaf 1.3.2 (theoretische perspectieven) en paragraaf 1.6.4 (betrouwbaarheid van de informatie) zijn gemaakt.

## 2.2 Keuzemotieven voor de lerarenopleiding

De onderwijsmonitor van het ROA geeft inzicht in het aandeel schoolverlaters uit het voortgezet onderwijs dat kiest voor een lerarenopleiding<sup>34</sup>. In de periode 1991-2001 koos 9,4 procent van de havo-schoolverlaters en 3,8 procent van de vwo-schoolverlaters voor de lerarenopleiding basisonderwijs. Voor de lerarenopleiding voortgezet onderwijs koos 3,6 procent van de havo-leerlingen en 3,5 procent van de vwo-leerlingen. Van de mbo-schoolverlaters is dit respectievelijk 4,6 en 7,5 procent.

De motivatie voor de lerarenopleiding is onderzocht door aan de afgestudeerden een lijst met 23 keuzemotieven (5-puntsschaal) voor te leggen met het verzoek aan te geven welke van invloed zijn geweest op hun keuze voor de lerarenopleiding. Een integraal overzicht van de uitkomsten per motief is in bijlage 2 opgenomen (tabel B2.2 en B2.3).

Factoranalyse wijst uit dat de motieven zijn te herleiden tot de volgende hoofdthema's<sup>35</sup>:

- arbeidsvoorwaardelijke motieven;
- pedagogisch-maatschappelijke motieven;
- functie-inhoudelijke motieven;
- vakgerichte motieven;
- gemakzuchtige motieven;
- opleidingsgerichte motieven;
- invloed van peer group/sociale omgeving;
- restkeuze.

Onderstaand worden deze vijf groepen van motieven kort toegelicht.

*Arbeidsvoorwaardelijke motieven* hebben onder andere betrekking op: baankansen na afstuderen, salaris als leraar, mogelijkheid tot deeltijdwerk na opleiding, mogelijkheid tot combinatie van arbeid en zorgtaken in later werk, veel vrije tijd als leraar.

In geval van *pedagogisch-maatschappelijke motieven* ligt de nadruk op het (leren) werken met jonge kinderen, het (leren) overdragen van kennis en maatschappelijk nuttig bezig zijn als leraar.

*Functie-inhoudelijke motieven* zijn gericht op specifieke inhoudelijke aspecten van de leraarsfunctie, zoals de mogelijkheid om als leraar zelfstandig te kunnen werken, de afwisseling in het beroep en het aanzien van het beroep van leraar.

*Vakgerichte motieven* hebben betrekking op de interesse voor de gegeven vakken en de mogelijkheden tot zelfontplooiing.

Van '*gemakzuchtige*' motieven is sprake als de keuze voor de lerarenopleiding is ingegeven door overwegingen met betrekking tot de (vermeend) lage toelatingseisen en lage moeilijkheidsgraad van de opleiding. Ook de beperkte reisafstand en het idee dat je na de opleiding 'nog alle kanten uit kunt' vormen onderdeel van deze groep motieven.

Van *beïnvloeding door de peer group of sociale omgeving* is sprake wanneer iemand voor de lerarenopleiding kiest omdat vrienden of familie dezelfde opleiding hebben gekozen. Hierbij hoort ook de leraar die iemand heeft geïnspireerd om een lerarenopleiding te gaan volgen.

Tot slot is er een groep motieven waarin de lerarenopleiding gezien wordt als '*restkeuze*'. Hiervan is sprake als iemand 'niet naar opleiding van zijn eerste keus kon', of als hij 'niks beter wist'.

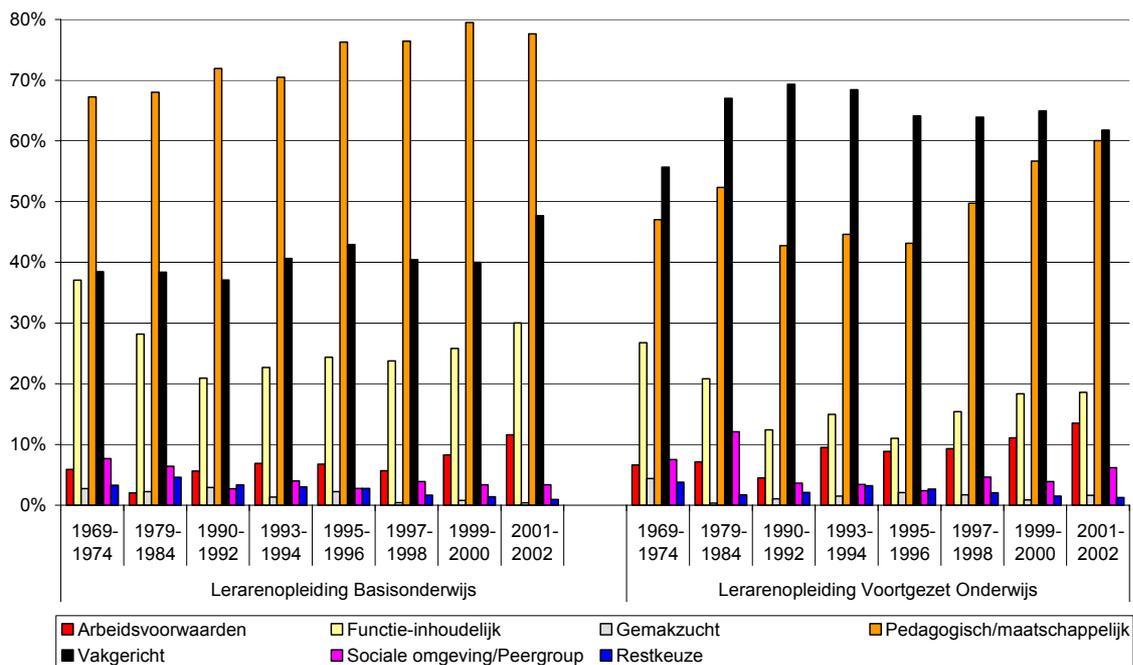
<sup>34</sup> ROA, *Na(ar) de lerarenopleiding, onderwijsmonitor*, onderwijsinspectie, 2003.

<sup>35</sup> Factoranalyse is een statistische techniek waarin wordt nagegaan welke onderlinge verbanden er bestaan tussen een groot aantal variabelen (vragen). Bij factoranalyse wordt aangenomen dat de waargenomen verbanden tussen de variabelen zijn toe te schrijven aan één of meer 'eraan ten grondslag liggende' variabelen of hypothetische grootheden. Zie ook bijlage hoofdstuk 2, tabel B2.1.

Figuur 2.2 toont voor welk deel van de afgestudeerden de betreffende motieven van invloed zijn geweest op hun keuze voor de lerarenopleiding. We maken hierbij onderscheid tussen afgestudeerden van de lerarenopleiding voor het basisonderwijs (BaO) en die voor het voortgezet onderwijs (VO), inclusief de universitaire lerarenopleiding.

Voor de *lerarenopleiding BaO* wordt vooral gekozen vanuit pedagogisch-maatschappelijke overwegingen. Hierin staan het werken met kinderen en het overdragen van kennis centraal. Het belang van deze motieven lijkt in de loop der jaren te zijn toegenomen: terwijl van de cohorten uit de jaren zeventig en tachtig ongeveer 65 procent van de afgestudeerden aangeeft dat deze motieven van invloed zijn geweest, is dit bij de recentere cohorten bijna 80 procent. Onder de afgestudeerden uit cohort 2003 ligt dit zelfs nog iets hoger (zie hiervoor hoofdstuk 7 waar aan het cohort 2003 afzonderlijk aandacht wordt besteed). Ongeveer 40 procent van de afgestudeerden noemt vakgerichte motieven (interesse voor de vakken en zelfontplooiing) om de lerarenopleiding te gaan volgen.

Figuur 2.2 Keuzemotieven voor de lerarenopleidingen BaO en VO: aandeel respondenten dat aangeeft dat motief sterk van invloed is geweest (%), per cohort



Circa 25 procent van de afgestudeerden geeft aan dat functie-inhoudelijke motieven (afwisseling, zelfstandigheid) sterk van invloed zijn geweest op hun keuze voor de lerarenopleiding. Arbeidsvoorwaardelijke motieven spelen door de jaren heen een ondergeschikte rol, hoewel hierin de laatste jaren verandering lijkt te komen. De (directe) invloed van de sociale omgeving en ‘gemakzuchtige’ overwegingen (makkelijke opleiding) spelen vrijwel geen rol in de opleidingskeuze.

Afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* geven veel vaker dan afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO aan dat vakinhoudelijke motieven van invloed zijn geweest op hun keuze voor de lerarenopleiding. Tussen 60 en 70 procent van de afgestudeerden geeft aan

dat hun keuzevak (Nederlands, wiskunde, biologie en dergelijke) en de mogelijkheid tot zelfontplooiing die dit biedt, belangrijk zijn geweest voor hun opleidingskeuze. Deze uitkomst bevestigt de veronderstelling dat de vakgerichte structuur in de lerarenopleiding VO een grote aantrekkingskracht heeft op jongeren die in het onderwijs willen werken. In de jaren negentig lijkt hierin overigens sprake van een licht dalende tendens.

Pedagogisch-maatschappelijke motieven komen voor de lerarenopleiding VO op de tweede plaats. Evenals voor de lerarenopleiding BaO neemt het belang van deze motieven duidelijk toe. Deze ontwikkeling geldt ook voor het cohort 2003 (zie hoofdstuk 7).

Functie-inhoudelijke motieven spelen voor 15 tot 20 procent van de studenten een belangrijke rol bij de keuze voor de lerarenopleiding. Arbeidsvoorwaardelijke motieven vormen voor 5 tot 10 procent van de studenten een belangrijke overweging; evenals voor de lerarenopleiding BaO lijkt hierin een stijgende lijn te zitten.

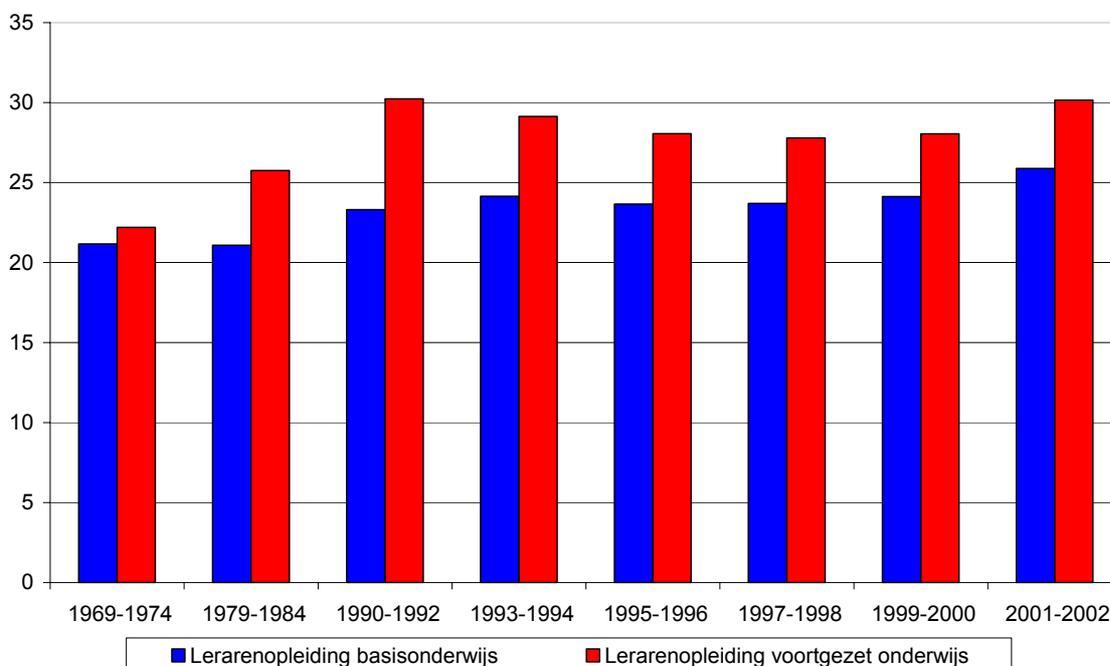
Wat betreft de motivatie om voor de lerarenopleiding te kiezen zijn er geen aantoonbare verschillen tussen mannen en vrouwen. Ook blijken er geen significante verschillen te zijn in motivatie naar regio van herkomst van de respondent.

## 2.3 Situatie aan het einde van de lerarenopleiding

### *Leeftijd van afstuderen*

De leeftijd van afstuderen bepaalt wanneer een persoon beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt (in het onderwijs). Figuur 2.3 geeft voor de verschillende cohorten de gemiddelde leeftijd waarop studenten zijn afgestudeerd van de twee lerarenopleidingen.

Figuur 2.3 Gemiddelde leeftijd van afstuderen aan de lerarenopleidingen BaO en VO, per cohort



Uit de figuur blijkt dat de gemiddelde leeftijd van afstuderen voor de *lerarenopleiding BaO* in de jaren negentig hoger ligt dan in de jaren zeventig en tachtig. Terwijl voor de oudste cohorten in ons onderzoek een gemiddelde afstudeerleeftijd geldt van 21 jaar, ligt deze na 1990 op 23 à 25 jaar. De hogere gemiddelde leeftijd valt samen met het feit dat steeds meer afgestudeerden al voor hun lerarenopleiding een baan hebben (gehad).

Studenten van de *lerarenopleiding VO* zijn gemiddeld wat ouder dan hun studiegenoten voor het basisonderwijs. In de jaren zeventig is de gemiddelde leeftijd van afstuderen 21 jaar, in de jaren tachtig is dit toegenomen tot 25 jaar en vanaf de jaren negentig ligt de gemiddelde leeftijd tussen de 27 en 30 jaar.

De hogere gemiddelde leeftijd waarop studenten van de lerarenopleiding VO afstuderen heeft verschillende redenen (zie tabel B2.4 t/m B2.8 in bijlage 2 voor gedetailleerd overzicht):

- Steeds meer studenten volgen een lerarenopleiding nadat zij een eerdere studie in het hoger onderwijs hebben afgerond. Dit geldt vooral voor de lerarenopleiding VO.
- In aanvulling op het voorgaande punt merken wij op dat de groep afgestudeerden van de lerarenopleiding VO voor een vijfde bestaat uit personen die een universitaire lerarenopleiding (ULO) hebben gevolgd, en daaraan voorafgaand reeds een studie in het hoger onderwijs hebben afgerond. Bovendien wordt een universitaire lerarenopleiding vaak in deeltijd gevolgd.
- Een deel van de studenten aan de lerarenopleiding heeft voorafgaand aan de lerarenopleiding al een baan gehad. De gegevens wijzen erop dat dit aandeel sinds halverwege de jaren negentig is toegenomen. Gemiddeld gaat het om 29 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO en 9 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO.

#### *Afstudeervak*

Zoals reeds in hoofdstuk 1 aangestipt, bevat de responsgroep van de *lerarenopleiding VO* relatief veel afgestudeerden voor de bètavakken: gemiddeld is ruim een kwart van de respondenten opgeleid als docent in een bètavak (landelijk ligt dit iets onder de 20%). Gemiddeld ongeveer eveneens een kwart van de respondenten is afgestudeerd in een alfavak (landelijk is dit een vijfde). Iets minder dan een vijfde van de afgestudeerden is opgeleid voor een gamma- of expressievak (vergelijkbaar met landelijke cijfers). Tien tot vijftien procent van de afgestudeerden is opgeleid als docent in een praktijkvak (bijvoorbeeld elektrotechniek, installatietechniek, banket). Op basis van de populatiegegevens kan worden geconcludeerd dat in de jaren negentig de animo voor een lerarenopleiding in een bètavak geleidelijk is afgenomen.

#### *Bevoegdheden*

Van de afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* heeft ongeveer een kwart van de respondenten een bevoegdheid voor meer dan één vak. Meer dan twee vakken komt bij vijf procent van de respondenten voor. Er bestaan duidelijke verschillen tussen de cohorten. In zijn algemeenheid geldt hoe ouder het cohort, des te groter het aandeel van de personen met een bevoegdheid voor een tweede vak.

## 2.4 Conclusies

In dit hoofdstuk is ingegaan op de motieven die studenten hebben gehad om voor de lerarenopleiding te kiezen. Hiermee is hun eerste stap gezet op weg naar een loopbaan binnen of buiten het onderwijs. Het retrospectieve karakter van de vraagstelling maant tot voorzichtigheid bij de interpretatie van keuzemotieven die volgens de studenten in het verleden een rol hebben gespeeld. Dit geldt ook voor de ontwikkelingen in keuzegedrag die zich lijken voor te doen.

De uitkomsten laten zien dat de studiekeuze voor een lerarenopleiding BaO vooral wordt ingegeven door pedagogisch-maatschappelijke motieven waarin het werken met kinderen en het overdragen van kennis centraal staan. Voor de lerarenopleiding VO spelen vooral vakinhoudelijke interesse en de mogelijkheid tot zelfontplooiing een rol van betekenis. Deze motieven komen voor studenten van de lerarenopleiding BaO op de tweede plaats. Functie-inhoudelijke motieven (afwisseling en zelfontplooiing) komen voor beide lerarenopleidingen op de derde plaats.

Door de jaren heen neemt het belang van pedagogisch-maatschappelijke motieven toe, vooral voor de lerarenopleiding VO. Arbeidsvoorwaardelijke motieven vormen slechts voor een zeer klein deel van de studenten een belangrijke overweging voor hun studiekeuze, hoewel hierin een stijgende lijn lijkt te zitten. De (directe) invloed van de sociale omgeving en ‘gemakzuchtige’ overwegingen (makkelijke opleiding) hebben volgens de afgestudeerden vrijwel geen rol gespeeld bij hun opleidingskeuze.

Wat betreft de motivatie om voor de lerarenopleiding te kiezen, zijn er significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Ook blijken er geen significante verschillen te zijn naar regio van herkomst van de student.

De gemiddelde leeftijd van afstuderen voor de lerarenopleiding BaO ligt in de jaren negentig hoger dan in de jaren zeventig en tachtig. Terwijl voor de oudste cohorten een gemiddelde afstudeerleeftijd geldt van 21 jaar, ligt deze na 1990 tussen 23 en 25 jaar. Studenten van de lerarenopleiding VO zijn gemiddeld wat ouder dan hun studiegenoten voor het basisonderwijs. In de onderzochte periode is de gemiddelde leeftijd van afstuderen toegenomen van 21 jaar in de jaren zeventig, naar 25 jaar in de jaren tachtig tot meer dan 27 jaar in de jaren negentig. De toegenomen afstudeerleeftijd hangt samen met het gegeven dat studenten vaker een eerdere studie hebben afgerond. Ook blijkt dat studenten voorafgaand aan hun lerarenopleiding vaker reeds een baan hebben gehad.

Ongeveer een kwart van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO heeft een lesbevoegdheid voor meer dan één vak. Een klein deel (ongeveer 5%) heeft een lesbevoegdheid voor meer dan twee vakken. In het algemeen geldt dat vooral oudere docenten een lesbevoegdheid hebben voor meer dan één vak.



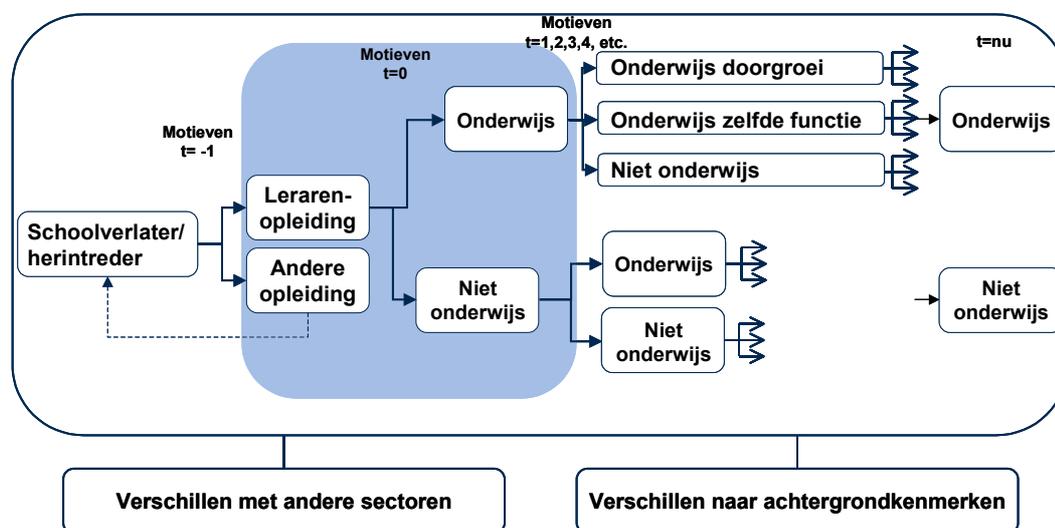
## 3 Na de lerarenopleiding

### 3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de situatie van afgestudeerden van de lerarenopleiding kort na afstuderen. Voor degenen die de arbeidsmarkt betreden wordt op dat moment de eerste loopbaanstap gezet. In ons loopbaanschema start de loopbaan van een afgestudeerde op tijdstip  $t = 0$ . Voor degenen die kiezen voor een vervolgopleiding of besluiten eerst een reis te maken, wordt de intrede op de arbeidsmarkt nog enige tijd uitgesteld.

Werkloosheid voor een periode langer dan drie maanden wordt gezien als een positie op de arbeidsmarkt. We maken in dit hoofdstuk onderscheid tussen de eerste positie direct na afstuderen en de eerste baan. Van de eerste baan bepalen wij de sector en de functie. Voor de afgestudeerden die hun eerste baan buiten het onderwijs kiezen, kijken we naar de motieven die hieraan ten grondslag liggen. Figuur 3.1 laat zien welk deel in dit hoofdstuk centraal staat.

Figuur 3.1 Loopbaanstappen in het onderwijs: de eerste loopbaanstappen na afstuderen ( $t=0$ )



### 3.2 Positie na afronding van de lerarenopleiding

#### 3.2.1 Eerste uitstroombestemming

Figuur 3.2 toont de eerste bestemming van afgestudeerden na het afronden van hun lerarenopleiding. Gemiddeld kiest ongeveer 80 procent van de afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* direct na afstuderen voor een baan in het onderwijs. Van degenen

die niet gaan werken, kiest het grootste deel voor een vervolgstudie. Dit aandeel is door de jaren heen redelijk stabiel (12 tot 14% in de jaren negentig).

Opvallend is het verschil tussen het cohort uit de jaren zeventig met dat van de jaren tachtig. Terwijl aan het begin van de jaren zeventig ruim 90 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO direct in het onderwijs aan de slag kon, lag dat aan het begin van de jaren tachtig rond 75 procent<sup>36</sup>. Relatief veel studenten uit het cohort 1979-1985 geven aan dat ze na afloop van hun studie een periode van werkloosheid hebben meegemaakt. De matige werkgelegenheidssituatie voor leraren in deze periode blijkt ook uit het relatief grote aandeel respondenten uit dit cohort dat vrijwilligerswerk of onbetaald werk is gaan doen.

#### Vergelijking met eerder onderzoek

Uit de Onderwijsmonitor 2001 (afstudeerjaar 1999/2000) blijkt dat ongeveer 95 procent van de afgestudeerden van de Pabo - met een betaalde baan - een jaar na afstuderen in het onderwijs werkt en 5 procent buiten het onderwijs. Van het cohort 1999-2000 in ons onderzoek werkt 93 procent in de eerste baan in het onderwijs (ROA, 2002).

De eerste loopbaanstap van de afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* vertoont aanzienlijk meer variatie dan die van afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO. Een eerste opvallend, hoewel bekend gegeven, is dat van de afgestudeerden voor het VO een aanzienlijk kleiner deel in het onderwijs gaat werken. Van de cohorten in de jaren negentig kiest 50 tot 60 procent (meteen na afstuderen) voor een baan in het onderwijs; ongeveer een kwart van de afgestudeerden kiest op dat moment voor een baan in een andere sector. Van de eerste drie cohorten in de jaren negentig kiest 15 procent van de afgestudeerden voor een andere (vervolg)studie. Aan het einde van de jaren negentig komt doorstuderen aanzienlijk minder vaak voor (6% van het cohort 2001-2002).

Van de oudere cohorten is met name van het cohort van begin jaren zeventig een groot deel meteen na afstuderen in het onderwijs gaan werken (ruim 75%). Begin jaren tachtig ligt dit iets lager, mede als gevolg van een hogere werkloosheid onder afgestudeerden.

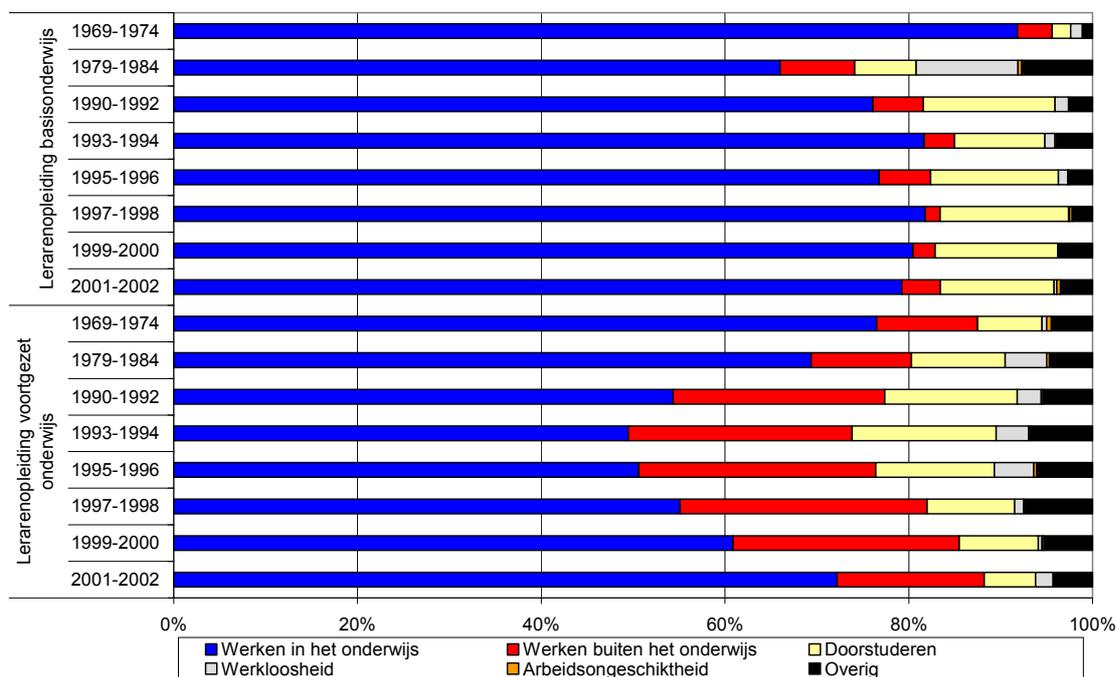
#### Vergelijking met eerder onderzoek

Uit de Onderwijsmonitor 2001 blijkt dat ongeveer 59 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO uit het afstudeerjaar 1999/2000 met een betaalde baan (gewogen gemiddelde ULO en NLO) een jaar na afstuderen in het onderwijs werkt en 41 procent buiten het onderwijs. Van het cohort 1999-2000 in ons onderzoek werkt 68 procent in hun eerste baan in het onderwijs. Het verschil is mogelijk te verklaren door het feit dat in de Onderwijsmonitor een groot deel van de respondenten nog geen betaalde baan had.

---

<sup>36</sup> Nogmaals merken wij op dat de cohorten 1969-1974 en 1979-1984 alleen betrekking hebben op afgestudeerden die op enige moment in het onderwijs hebben gewerkt of nog werken. Afgestudeerden die direct na hun opleiding buiten het onderwijs zijn gaan werken, en ook op een later tijdstip niet in het onderwijs hebben gewerkt, maken geen deel uit van deze cohorten. In werkelijkheid zullen de gepresenteerde percentages voor de genoemde cohorten dan ook wat lager liggen. Dit neemt niet weg dat er tussen het cohort 1969-1974 en het cohort 1979-1984 een opvallend verschil bestaat.

Figuur 3.2 Eerste uitstroombestemming na afstuderen van de lerarenopleiding BaO en VO, per cohort (in %)



De categorie 'overig' heeft betrekking op situaties als: zorg voor kinderen, partner, en/of mantelzorg; onbetaald werk/vrijwilligerswerk; periode in het buitenland/wereldreis.

De uitstroombestemming tussen mannen en vrouwen verschilt. In het algemeen vinden mannen vaker een baan buiten het onderwijs dan vrouwen.

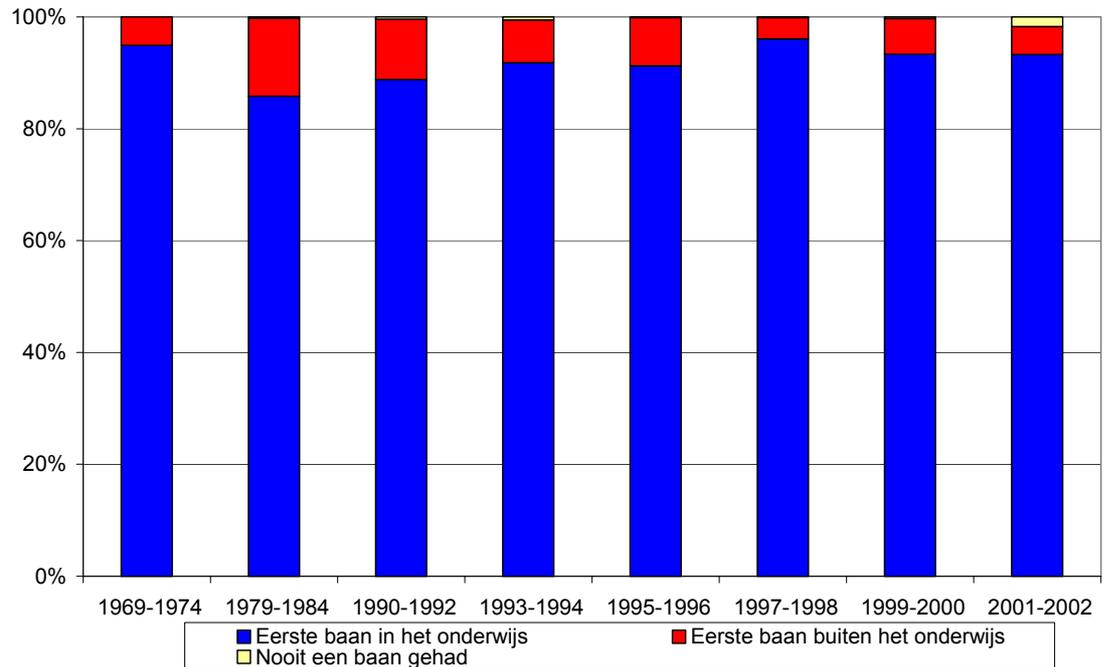
### 3.2.2 Eerste baan na afstuderen

Zoals in de voorgaande paragraaf bleek, zijn niet alle afgestudeerden van de lerarenopleiding direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Sommigen kiezen voor doorstuderen, anderen zijn tijdelijk werkloos, al dan niet vrijwillig. Niettemin blijken uiteindelijk vrijwel alle afgestudeerden een baan te vinden<sup>37</sup> (zie ook tabel B3.4 en B3.5 in bijlage 3). Gemiddeld vindt 90 tot 95 procent van de afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* zijn eerste baan in het onderwijs (zie figuur 3.3). Het hoogtepunt ligt in de jaren 1997/1998 waarin 96 procent van het cohort tijdens de eerste baan in het onderwijs werkte.

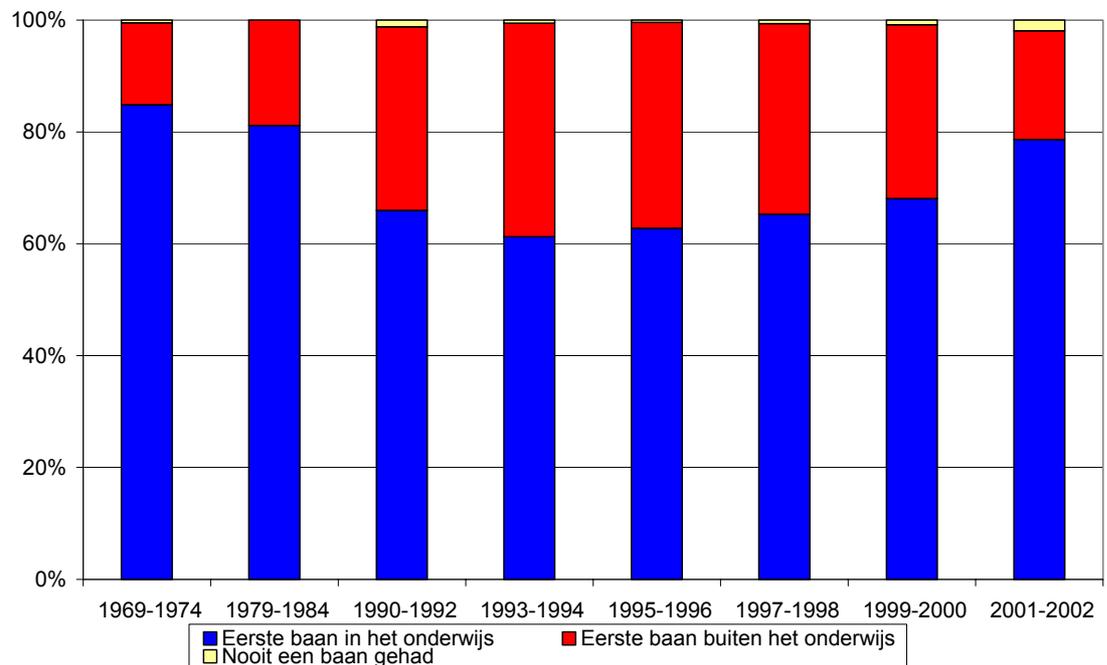
Het relatief grote deel (14%) van het cohort 1979-1984 dat in zijn eerste baan buiten het onderwijs terecht is gekomen, is waarschijnlijk gedeeltelijk een artefact van het gebruikte adressenbestand (zie de eerdere opmerkingen hierover). Ook de toenmalige slechte werkgelegenheidssituatie in het onderwijs speelt hierbij waarschijnlijk een rol.

<sup>37</sup> Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO die niet direct zijn gaan werken, vindt 50 tot 80 procent een baan in het onderwijs. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO die niet direct gaan werken, gaat minder dan de helft alsnog in het onderwijs werken. Personen die meteen na de lerarenopleiding gaan werken hebben derhalve een grotere kans om in het onderwijs terecht te komen dan personen die eerst een andere positie buiten de arbeidsmarkt innemen.

Figuur 3.3 Eerste baan na afstuderen na lerarenopleiding BaO, per cohort



Figuur 3.4 Eerste baan na afstuderen na lerarenopleiding VO, per cohort



Het aandeel afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* dat zijn eerste baan in het onderwijs vindt, schommelt door de jaren heen sterk. In de oudere cohorten (jaren '70 en '80) heeft ruim 80 procent van de afgestudeerden zijn eerste baan in het onderwijs gehad. In de jaren negentig is dit slechts 60 tot 65 procent, hoewel het aandeel in de tweede helft van de jaren negentig toeneemt. Onder de afgestudeerden van het cohort 2001-2002 is bijna 80 procent in de eerste baan in het onderwijs gaan werken. In de afgelopen tien jaar

is het arbeidsmarktrendement van de lerarenopleiding VO dus fors gestegen (zie figuur 3.4).

### 3.3 De eerste baan: een baan buiten het onderwijs

Ongeveer 5 tot 10 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO is in zijn eerste baan niet in het onderwijs gaan werken. Van de lerarenopleiding VO is dit, afhankelijk van het cohort, 20 tot 35 procent van de afgestudeerden. In absolute zin gaat het bij benadering om 400 tot 800 afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO die jaarlijks buiten het onderwijs gaan werken en om 800 tot 1.500 afgestudeerden van de lerarenopleiding VO. In figuur 3.5 laten we zien welke motieven worden opgevoerd voor deze keuze.

De motivatie voor de keuze is onderzocht door aan de respondenten een lijst met 17 motieven voor te leggen met het verzoek aan te geven welke van invloed zijn geweest op hun keuze. Een integraal overzicht van de uitkomsten per motief is in de bijlage opgenomen (zie toelichting en tabel B3.1 t/m B3.3 in bijlage 3). Factoranalyse wijst uit dat de motieven zijn te herleiden tot de volgende zes (onderliggende) factoren:

- aangetrokken door werk buiten onderwijs (pull);
- werk in onderwijs viel tegen (push);
- ervaring tijdens de opleiding;
- moeilijk aan werk kunnen komen in onderwijs;
- minder reistijd in baan buiten onderwijs;
- werk in onderwijs fysiek te zwaar.

Onderstaand worden deze groepen van motieven kort toegelicht.

Aantrekkingskracht van werk buiten het onderwijs bestaat uit de volgende pullfactoren: betere carrièrekansen buiten het onderwijs, ander beroep trok me meer aan, meer afwisseling in baan buiten onderwijs, beter salaris buiten het onderwijs.

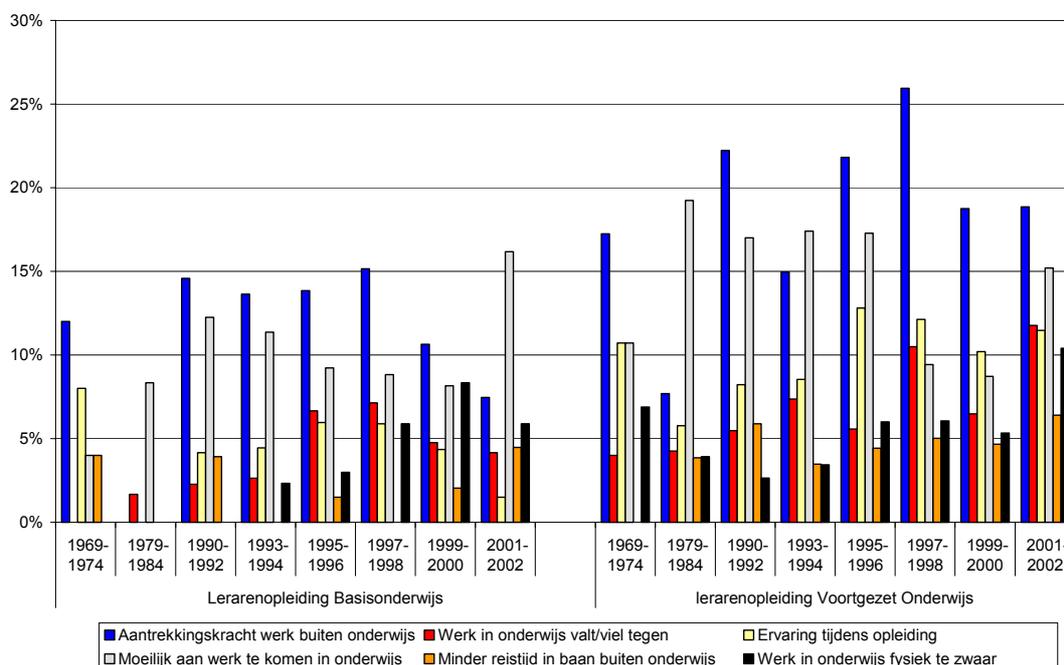
Een groep motieven valt te plaatsen onder de noemer van 'werken in onderwijs viel tegen'. Hierbij gaat het om pushfactoren als 'de veranderende jeugd schrok mij af', 'werksfeer op school stond mij niet aan', 'weinig uitdaging in onderwijsbaan', 'ik zag de onderwijsvernieuwingen niet zitten'.

Ervaring tijdens de opleiding is samengesteld uit: 'stage viel tegen' en 'lerarenopleiding was niet mijn eerste keus'.

De factor 'moeilijk aan werk te komen in onderwijs' is samengesteld uit: 'Ik kon geen werk vinden in het onderwijs' en 'ik kon alleen deeltijdwerk vinden in het onderwijs'.

Tot slot zijn er nog twee motieven die als zelfstandige variabele uit de factoranalyse naar voren komen, namelijk: 'minder reistijd in baan buiten onderwijs' en 'werk in onderwijs fysiek te zwaar'.

Figuur 3.5 Motieven van afgestudeerden om in eerste baan buiten het onderwijs te gaan werken; aandeel respondenten dat aangeeft dat motieven sterk van invloed zijn geweest



De figuur laat zien dat voor afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* in het algemeen geen van de motieven heel erg sterk van invloed is geweest om buiten het onderwijs te gaan werken. De redenen die door de jaren heen het meest worden genoemd is de ‘aantrekkingskracht van werk buiten het onderwijs’ (8 tot 15%). Dit motief speelde tot en met de jaren negentig een belangrijke rol, maar lijkt de laatste jaren van minder belang te zijn. Een tweede relatief belangrijke reden om buiten het onderwijs te gaan werken is ‘moeilijkheid om een baan in het onderwijs te vinden’ (8 tot 16%). Dit motief wordt met name genoemd aan het begin van de jaren negentig (respectievelijk 12 en 11% van de cohorten 1990-1992 en 1993-1994) en door afgestudeerden uit het cohort 2001-2002 (16%). Voorts is er een kleine groep afgestudeerden (ongeveer 5%) die niet voor het onderwijs kiest vanwege tegenvallende ervaringen tijdens de opleiding (stage). Tot slot valt op dat er met name de laatste jaren een (kleine) groep studenten is die heeft gekozen voor een baan buiten het onderwijs omdat het werken in het onderwijs ‘fysiek te zwaar’ zou zijn.

Voor de afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* gelden eveneens vooral ‘de aantrekkingskracht van een baan buiten het onderwijs’ (20 tot 25%) en de ‘moeilijkheid om een baan in het onderwijs een baan te vinden’ (circa 15%) als belangrijkste beweegredenen om direct na afstuderen buiten het onderwijs te gaan werken. Voorts valt op dat er vooral de laatste jaren een groep studenten is die afhaakt omdat het ‘werken in het onderwijs tegenviel’ (5 tot 10%). Daarnaast bestaat er een redelijk constante groep studenten die tijdens de opleiding tot het inzicht komt dat een leraarsfunctie niets voor hen is. Tot slot zien we ook onder de afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* een groeiende groep studenten die het werk in het onderwijs als ‘fysiek te zwaar’ ervaart en daarom niet voor een functie van leraar kiest.

### 3.4 Concurrerende sectoren en beroepen

Wanneer een afgestudeerde besluit om in zijn eerste baan na afstuderen niet in het onderwijs te gaan werken, rijst de vraag in welke sector hij dan terechtkomt en of bepaalde sectoren meer voor de hand liggen dan andere. Tabel 3.1 toont een overzicht van de sectoren waarin personen gaan werken indien hun eerste baan niet in het onderwijs was. Vanwege de beperkte aantallen per cohort presenteren we een gemiddelde over alle cohorten heen. Tussen de cohorten onderling bestaan overigens geen opvallende verschillen of trends.

Tabel 3.1 Overzicht van sectoren indien eerste baan buiten het onderwijs is, gemiddeld percentage over alle cohorten (exclusief 2003)

Sectoren (exclusief onderwijs) <sup>a)</sup>	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	Beroepsbevolking met hoger opleidingsniveau <sup>b)</sup>
Gezondheids- en welzijnszorg	28	23	20
Zakelijke dienstverlening	17	21	23
Handel	14	10	8
Cultuur en overige dienstverlening	13	15	6
Horeca	9	4	1
Financiële instellingen	7	6	6
Vervoer en communicatie	3	5	3
Delfstoffenwinning en industrie	3	6	4
Openbaar bestuur	3	4	13
Overig	3	6	4
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>88</b>

a) Indeling volgens CBS *Standaard Bedrijfsindeling* 1993.

b) *Enquête Beroepsbevolking 2002* (CBS); exclusief onderwijs.

Zowel onder afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO als de lerarenopleiding VO blijken de sectoren gezondheids-/welzijnszorg en zakelijke dienstverlening het populairst, gevolgd door de handel en de cultuursector. In het algemeen geldt dat vrouwen vaker in de zorg en welzijn werken en mannen vaker in sectoren als industrie. Een vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking met een opleidingsniveau van hbo of hoger (CBS, 2002) laat zien dat de uitstroomgegevens van afgestudeerden van de lerarenopleidingen redelijk vergelijkbaar zijn met de landelijke werkgelegenheidsstructuur voor hoger opgeleiden, hoewel een aantal verschillen in het oog springt. De sector gezondheids- en welzijnszorg is vooral in trek onder de uitstromers van de lerarenopleiding BaO. Ook blijkt de sector cultuur en overige dienstverlening relatief makkelijk toegankelijk voor afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Dit geldt in beperkte mate ook voor de horeca. Functies in het openbaar bestuur zijn daarentegen juist minder makkelijk bereikbaar.

Tabel 3.2 geeft een overzicht van de functies waarin afgestudeerden terechtkomen indien zij, na afronding van de lerarenopleiding, buiten het onderwijs gaan werken.

Tabel 3.2 Overzicht van eerste functie buiten het onderwijs na de lerarenopleiding basisonderwijs en voortgezet onderwijs; percentage gemiddelde over alle cohorten (exclusief 2003)

Functie <sup>a)</sup>	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs
Administratie	22	18
Verzorgend/verplegend	17	10
Commercieel	17	19
Gedrag en maatschappij	11	5
Productie	7	8
Bestuur/beleid	4	6
Management	4	6
Financieel	4	3
(Para)medisch	4	3
Cultureel, taalkundig	3	5
Technisch/ natuurwetenschappelijk	-	13
Overig	7	
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

a) Gebaseerd op CBS, *Standaard Beroepenclassificatie*.

Wanneer afgestudeerden van de lerarenopleidingen niet voor een leraarsfunctie kiezen komen zij vooral terecht in administratieve en commerciële functies. Deze komen vooral voor in de zakelijke dienstverlening en de handel. Ook verzorgende en verplegende functies komen relatief veel voor, hoewel minder dan op basis van de sectorverdeling uit tabel 3.1 verwacht zou worden; niet iedereen die in de gezondheidszorg- of welzijnssector werkt, heeft een verzorgende of verplegende functie. Opvallend is het grote aandeel afgestudeerden van de lerarenopleiding VO dat in een technische functie terecht komt. Dit zijn grotendeels mannen. Vrouwen komen vaker in een verzorgende functie terecht.

### 3.5 Conclusies

Het grootste deel van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen gaat na afloop van de opleiding in het onderwijs werken. Hierin bestaan duidelijke verschillen tussen afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO en die van de lerarenopleiding VO.

Gemiddeld vindt ongeveer 90 tot 95 procent van de afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* zijn eerste baan in het onderwijs. Dit is overigens niet altijd de eerste uitstroombestemming na afstuderen: 12 tot 14 procent van de afgestudeerden volgt eerst nog een vervolgopleiding alvorens de arbeidsmarkt te betreden. Dit aandeel is door de jaren heen redelijk stabiel. Werkloosheid komt in de regel slechts sporadisch voor, uitgezonderd het cohort 1979-1985 waarvan relatief veel studenten aangeven dat zij na afloop van hun studie een periode van werkloosheid hebben meegemaakt. De matige werkgelegenheidssituatie voor leraren in deze periode blijkt ook uit het relatief grote aandeel studenten van dit cohort dat na de opleiding een periode heeft besteed aan vrijwilligerswerk of onbetaald werk. In het algemeen kiest in eerste instantie slechts een klein deel van de afgestudeerden voor een baan buiten het onderwijs.



Het aandeel afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* dat zijn eerste baan in het onderwijs vindt, schommelt door de jaren heen sterk. In de oudere cohorten (jaren '70 en '80) heeft ruim 80 procent van de afgestudeerden zijn eerste baan in het onderwijs gehad. In de jaren negentig is dit slechts 60 tot 65 procent, hoewel het aandeel in de tweede helft van de jaren negentig toeneemt. Van de afgestudeerden van het cohort 2001-2002 is bijna 80 procent in de eerste baan in het onderwijs gaan werken. Het arbeidsmarktrendement van de *lerarenopleiding VO* is de afgelopen tien jaar dan ook fors toegenomen. Het aandeel afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* dat kiest voor doorstuderen vertoont in de jaren negentig een forse teruggang.

Van de afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* kiest tussen de 5 tot 10 procent voor een (eerste) baan buiten het onderwijs. Het aandeel afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* dat in zijn eerste baan buiten het onderwijs aan de slag gaat, varieert tussen 37 procent in 1993/1994 en 20 procent in 2001/2002.

De belangrijkste redenen om een baan buiten het onderwijs te zoeken, zijn door de jaren heen:

- 'aantrekkingskracht van werk buiten het onderwijs': 8 tot 15 procent onder de afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* en 20 tot 25 procent onder de afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO*.
- 'moeilijkheid om een baan in het onderwijs te vinden': 8 tot 16 procent onder de afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* en circa 15 procent onder de afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO*.

Van de afgestudeerden die in hun eerste baan niet kiezen voor de onderwijssector, komen de meeste terecht in de sectoren zorg en welzijn, zakelijke dienstverlening, handel en cultuur. Dit geldt grosso modo zowel voor de afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* als voor de afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO*.



## 4 Loopbaanstappen na de lerarenopleiding

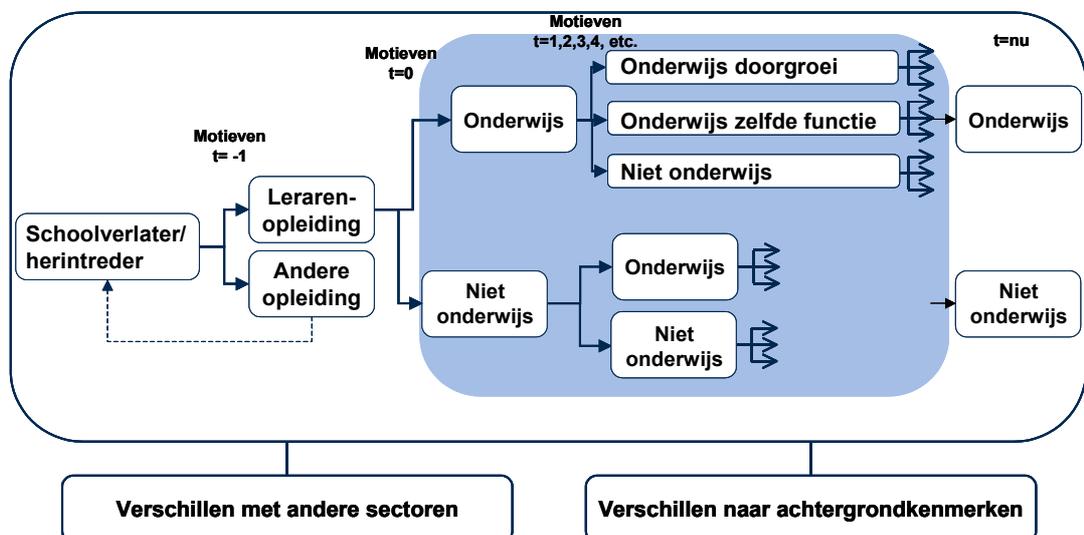
### 4.1 Inleiding

De loopbaan is een aaneenschakeling van stappen die na afstuderen leiden naar de huidige positie op de arbeidsmarkt. In het voorgaande hoofdstuk hebben we de eerste stap na afstuderen beschreven. In dit hoofdstuk bekijken we de vervolgstappen. We beantwoorden hiermee de derde onderzoeksvraag: welke loopbaanstappen zijn gezet na afstuderen aan de lerarenopleiding en welke motieven hebben afgestudeerden voor hun (latere) loopbaanbeslissingen. Onder een baanwisseling verstaan we in dit onderzoek:

- een verandering van werkgever (uitgezonderd fusies);
- een keuze voor een ander vak, beroep of soort werk;
- een andere functie.

Figuur 4.1 laat zien welk deel van de loopbaan in dit hoofdstuk centraal staat.

Figuur 4.1 Aandachtsgebied in de loopbaan: loopbaanstappen na afronding van de lerarenopleiding



### 4.2 Aantal loopbaanstappen

In hoofdstuk 1 is de loopbaan gedefinieerd als “een keten van arbeidsfuncties die een mens in zijn leven bekleedt”. Deze definitie veronderstelt, evenals de term ‘loopbaan’ zelf, een zekere dynamiek in het functie- of arbeidsmarktpatroon van de werknemer. De vraag is in welke mate deze dynamiek zich voordoet. Het kan natuurlijk ook voorkomen dat een werknemer gedurende langere tijd in dezelfde functie werkzaam is. In dat geval zou kunnen worden gesproken van een ‘statische’ loopbaan. We abstraheren hier van de

mogelijke dynamiek die zich in de inhoud van een beroep of functie kan voordoen. Hierover zijn in het onderzoek geen gegevens verzameld. Tabel 4.1 laat per cohort zien hoeveel banen de respondenten tot nu toe hebben gehad. Het gemiddeld aantal banen per cohort hangt logischerwijs samen met de ouderdom van het cohort. Hiervoor wordt gecorrigeerd door ook het gemiddeld aantal banen per jaar (na afstuderen) te presenteren.

Tabel 4.1 Gemiddeld aantal banen per loopbaan tot nu toe en gemiddeld aantal banen per aantal jaar van afstuderen

Cohort	Lerarenopleiding basisonderwijs		Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	
	Gemiddeld aantal banen	Gem. aantal banen per jaar	Gemiddeld aantal banen	Gem. aantal banen per jaar
1969-1974	3,54	0,11	3,68	0,12
1979-1984	3,48	0,16	4,00	0,19
1990-1992	2,81	0,25	3,47	0,31
1993-1994	2,68	0,29	3,40	0,37
1995-1996	2,50	0,34	3,16	0,43
1997-1998	2,08	0,39	2,68	0,49
1999-2000	1,74	0,52	2,24	0,67
2001-2002	1,62	1,33	2,01	1,66

Gemiddeld hebben de respondenten uit het oudste cohort in hun loopbaan tot nu toe ruim 3,5 banen gehad. Onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO bedraagt het maximum aantal banen 11, onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is dat 16. Ruim 60 procent van de afgestudeerden heeft 2 tot 4 banen gehad (de mediaan is 3).

Tussen de afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO en VO in het oudste cohort bestaat slechts een graduele verschillen. Iets anders ligt dit wanneer we naar het jongste cohort kijken, waarin we zien dat de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO twee á drie jaar na afstuderen (enquêtemoment eind 2003/begin 2004) meer banen hebben gehad dan de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO. Het feit dat de eerste baan van afgestudeerden van de lerarenopleiding VO relatief vaak buiten het onderwijs ligt (zie hoofdstuk 3) leidt er blijkbaar toe dat zij de beginfase van hun loopbaan benutten om een geschikt alternatief te vinden voor hun oorspronkelijke beroepswens. Dit komt tot uiting in een grotere baanmobiliteit.

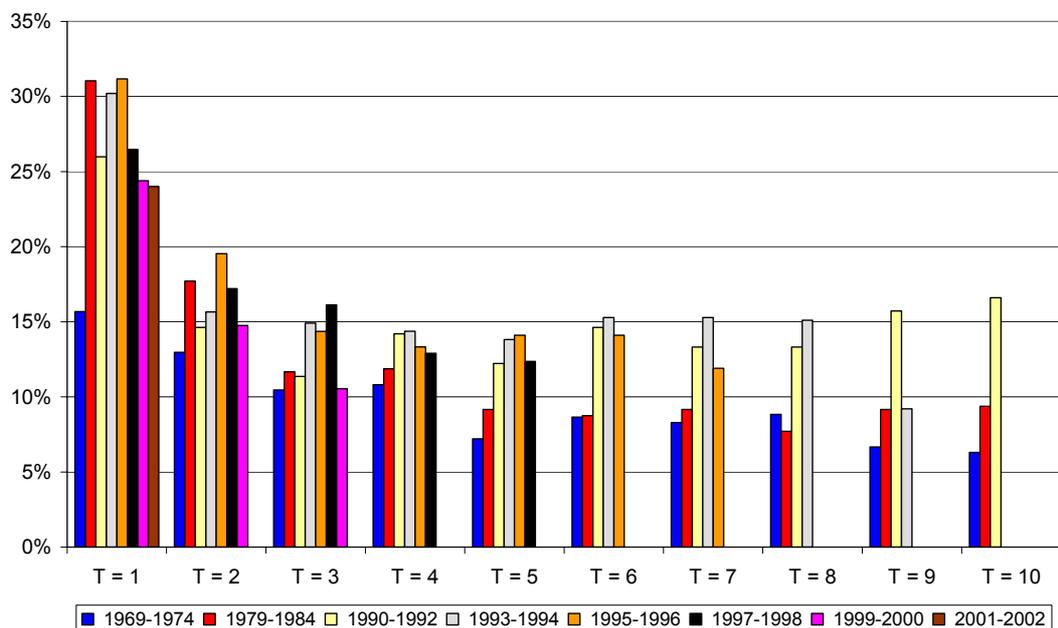
Voorts blijkt uit de tabel dat de meeste baanwisselingen vooral in de beginfase van de loopbaan voorkomen: het gemiddeld aantal banen per jaar daalt geleidelijk, waarbij vooral na 4 à 5 jaar na afstuderen een ‘relatieve rust’ in de loopbaan optreedt, in de zin van verminderde arbeidsmobiliteit (zie de daling van het gemiddeld aantal banen na cohort 1999-2000). De afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO wisselen gedurende de eerste tien jaar gemiddeld om de 3,5 jaar van baan, voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is dit om de 2,75 jaar (berekening gebaseerd op cohort 1993-1994).

### 4.3 Wanneer wordt een loopbaan stap gezet?

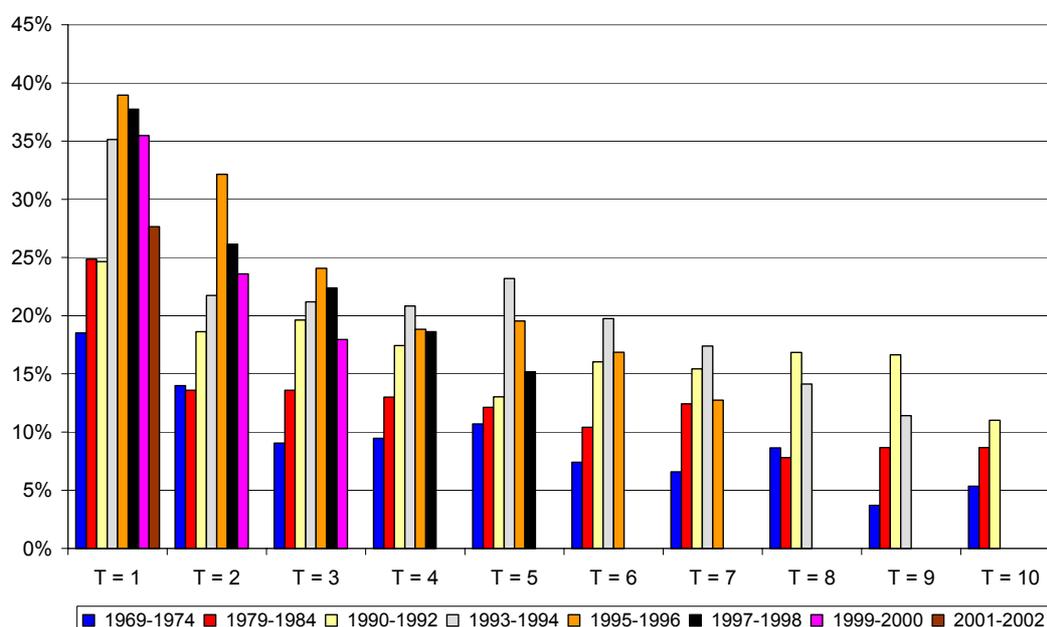
Het gemiddeld aantal banen zoals dat in tabel 4.1 is weergegeven laat de vraag nog open of elk cohort een overeenkomstig mobiliteitsgedrag vertoont of dat de cohorten hierin verschillen. Figuren 4.2 en 4.3 laten zien op welk moment in de loopbaan een loopbaan stap wordt gezet. Het moment  $t = 1$  is daarbij het moment één jaar na afstuderen,  $t = 10$  betreft derhalve de periode 10 jaar na afstuderen.

Duidelijk is te zien dat, ongeacht het cohort, de meeste respondenten aan het begin van hun loopbaan van baan wisselen. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO zet 25 tot 30 procent binnen één jaar na afstuderen zijn eerste loopbaan stap. Onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is dit ongeveer 35 procent. De cohorten die in de jaren negentig de arbeidsmarkt hebben betreden, zijn in de regel mobieler op de arbeidsmarkt dan de cohorten die in de jaren zeventig en tachtig aan een loopbaan in het onderwijs zijn begonnen. Vooral het cohort 1993-1994 en het cohort 1995-1996 vertonen een meer dan gemiddelde arbeidsmobiliteit, hoewel dit - op een iets later tijdstip - ook geldt voor het cohort 1990-1992. Blijkbaar zijn het vooral deze cohorten die gebruik maken van de toegenomen mobiliteitskansen die de verbeterde werkgelegenheidssituatie in de tweede helft van de jaren negentig bood.

Figuur 4.2 Het aandeel afgestudeerden van de Lerarenopleiding Basisonderwijs dat een loopbaan stap zet T jaar na afstuderen (T=1 betekent 1 jaar na afstuderen, et cetera)



Figuur 4.3 Het percentage afgestudeerden van de Lerarenopleiding voortgezet onderwijs dat een loopbaanstap zet T jaar na afstuderen (T=1 betekent 1 jaar na afstuderen, et cetera)



In de volgende paragraaf gaan we dieper in op de richting van de loopbaanstappen.

## 4.4 Soort loopbaanstappen

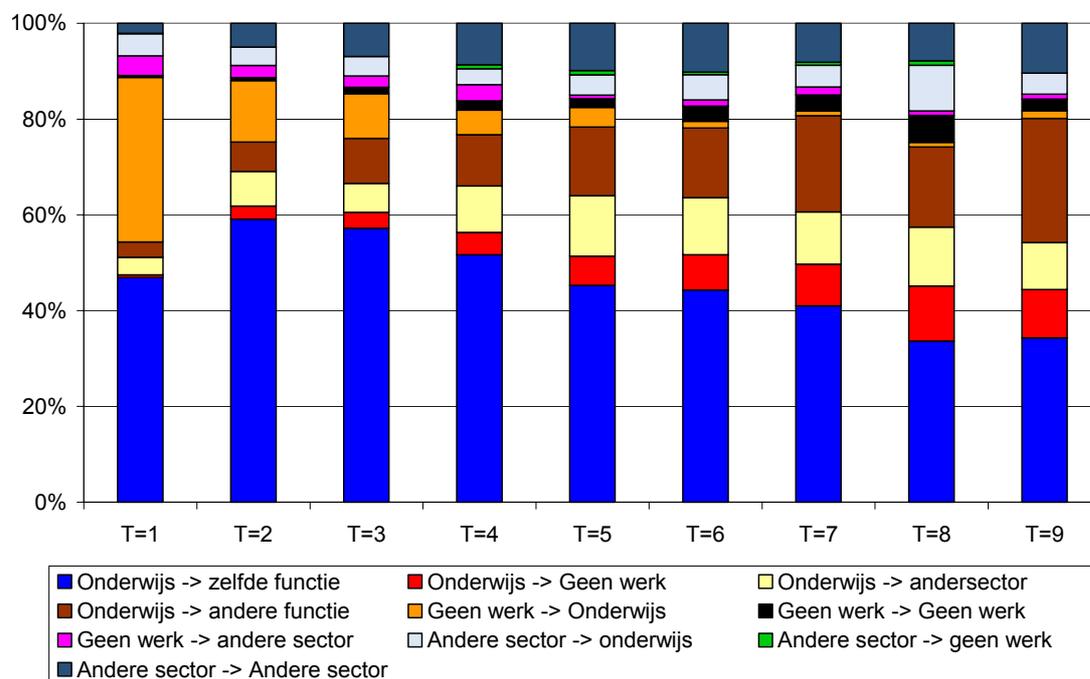
### 4.4.1 De verschillende loopbaanstappen

Het aantal mogelijke loopbaanstappen van afgestudeerden is groot. We concentreren ons op de meest voorkomende loopbaanstappen. We onderscheid hierbij de volgende overgangsmogelijkheden (=loopbaanstappen):

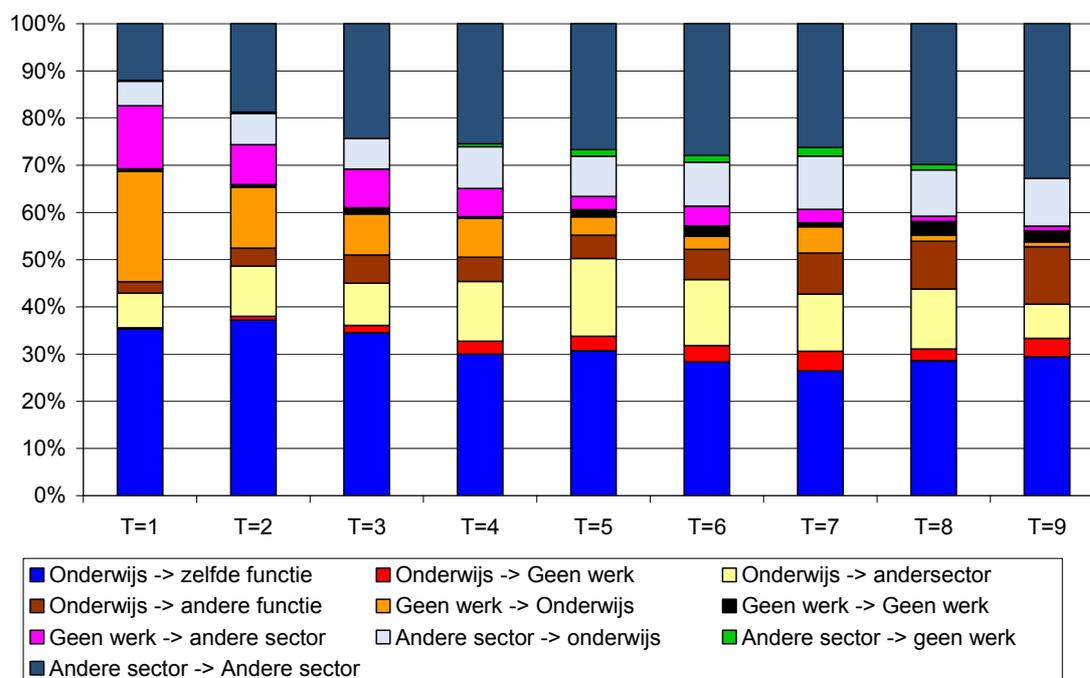
- van onderwijs naar onderwijs zelfde functie;
- van onderwijs naar onderwijs andere functie;
- van onderwijs naar een sector buiten het onderwijs;
- van onderwijs naar geen betaalde baan;
- van een sector buiten het onderwijs naar onderwijs;
- van een sector buiten het onderwijs naar een sector buiten het onderwijs;
- van een sector buiten het onderwijs naar geen betaalde baan;
- van geen werk naar onderwijs;
- van geen werk naar een sector buiten het onderwijs;
- van geen werk naar geen werk.

De figuren 4.4 en 4.5 laten zien welke loopbaanstappen het meest voorkomen in de eerste 10 jaar na afstuderen. De analyses zijn gebaseerd op het totale bestand van alle cohorten. In bijlage 4 zijn gedetailleerde tabellen opgenomen waarin per cohort naar jaar van afstuderen de verdeling over loopbaanstappen is beschreven (tabellen B4.1 t/m B4.19 in bijlage 4).

Figuur 4.4 Type loopbaanstap van afgestudeerden van de Lerarenopleiding Basisonderwijs, onderscheiden naar aantal jaren na afstuderen (T); geaggregeerde gegevens voor totaal van alle cohorten (%)



Figuur 4.5 Type loopbaanstap van afgestudeerden van de Lerarenopleiding Voortgezet onderwijs, onderscheiden naar aantal jaren na afstuderen (T); geaggregeerde gegevens voor totaal van alle cohorten (%)



In het algemeen geldt dat de loopbaanstap er anders uitziet naarmate de loopbaan langer duurt. Onder de afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* is de overgang naar dezelfde functie op een andere school de meest voorkomende loopbaanstap. In feite gaat het hier om horizontale mobiliteit. Ook de overgang van ‘geen werk’ naar een baan in het onderwijs komt, zeker in het begin van de loopbaan, frequent voor. Voor een deel zal het hier gaan om frictiewerkloosheid waarbij de afgestudeerde op zoek is naar een school met een vacature. Naarmate de loopbaan vordert zien we een toename van de loopbaanstappen van ‘onderwijs naar andere sector’, ‘onderwijs naar andere (vaak hogere) functie’ en ‘van onderwijs naar geen werk’. Laatstgenoemde stap betreft vooral vrouwen die (tijdelijk) stoppen met werken om voor de kinderen te gaan zorgen.

Voor afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* is eveneens de overgang naar een zelfde functie in het onderwijs de meest voorkomende loopbaanstap. Ook is er een forse groep die na een korte periode van werkloosheid een baan vindt in het onderwijs of vanuit werkloosheid een baan vindt in een andere sector. Een eveneens opvallende groep vormen de afgestudeerden die buiten het onderwijs van baan veranderen. Zoals eerder aangegeven, is deze groep aanzienlijk groter dan onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO. Tevens constateren we dat na drie jaar de uitstroom uit het onderwijs toeneemt.

De cohorten die zijn afgestudeerd ten tijde van een economische recessie (1979-1984, 1993-1994 en 1995-1996) zetten vaker een loopbaanstap aan het begin van hun loopbaan (één jaar na afstuderen en in minder mate twee jaar na afstuderen). Met name voor het cohort 1979-1984 blijkt de overgang van ‘geen betaalde baan’ naar ‘een baan in het onderwijs’ voor te komen; in vergelijking met de andere cohorten heeft dit cohort bij aanvang van de loopbaan ook meer afgestudeerden die van ‘geen baan’ naar ‘een baan buiten het onderwijs’ stromen.

#### 4.4.2 De overgang naar een baan buiten het onderwijs

Hiervoor hebben we gezien dat een deel van de afgestudeerden na een tijdje in het onderwijs te hebben gewerkt, de keuze maakt om buiten het onderwijs te gaan werken. Gedurende de loopbaan neemt dit percentage toe. Tabel 4.2 laat zien in welke sectoren deze uitstromers terechtkomen. Vanwege de beperkte aantallen hebben de gegevens in de tabel betrekking op het totaal van alle cohorten. De verschillen in uitstroombestemming tussen de cohorten zijn overigens beperkt.



Tabel 4.2 Sectorbestemming van uitstromers uit het onderwijs; gemiddelde op basis van alle cohorten (%)

Sector <sup>a)</sup>	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	Beroepsbevolking met hoger opleidingsniveau <sup>b)</sup>
Gezondheids- en welzijnszorg	29	30	20
Zakelijke dienstverlening	17	18	23
Cultuur en overige dienstverlening	16	16	6
Handel	14	12	8
Horeca	8	7	1
Financiële instellingen	4	4	6
Landbouw en visserij	3	3	1
Vervoer en communicatie	3	3	3
Openbaar bestuur	3	3	13
Overig	3	4	7
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>88</b>

a) Indeling volgens CBS *Standaard Bedrijfsindeling* 1993.

b) *Enquête Beroepsbevolking 2002* (CBS); exclusief onderwijs.

Gezondheids- en welzijnszorg vormen de belangrijkste sector buiten het onderwijs waarin afgestudeerden van de lerarenopleidingen terechtkomen. De zakelijke dienstverlening, cultuur en overige dienstverlening, en handel zijn andere veel voorkomende sectoren. Er zijn vrijwel geen verschillen tussen afgestudeerden van de beide lerarenopleidingen. Ook in vergelijking met de personen die direct na afronding van hun opleiding buiten het onderwijs gaan werken, bestaan weinig verschillen (zie tabel 3.1).

Tabel 4.3 toont vervolgens de functie die men is gaan uitoefenen in deze sectoren.

Tabel 4.3 Functie in eerste baan van uitstromers uit het onderwijs; gemiddelde op basis van alle cohorten (%)

Functie	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs
Administratie	18	16
Commercieel	18	17
Verzorgend/verplegend	17	14
Bestuur/beleid	12	7
Gedrag en maatschappij	8	5
(Para)medisch	6	4
Productie	4	7
Financieel	3	3
Technisch/ natuurwetenschappelijk	3	12
Cultureel, taalkundig	3	5
Management	3	6
Overig	5	3
	<b>100</b>	<b>100</b>

De functies in de eerste baan buiten het onderwijs zijn voornamelijk administratieve, commerciële, verzorgend of verplegende functies. Uit het basisonderwijs gaan ook relatief veel personen in bestuur of beleid werken. Afgestudeerden van de

lerarenopleiding VO komen relatief vaak in een technische functie terecht. Dit zijn doorgaans personen die aan de lerarenopleiding een technisch vak hebben gestudeerd, vaak een praktijkvak vmbo.

#### 4.4.3 De overgang van een baan buiten het onderwijs naar een baan in het onderwijs

De overgang van een baan buiten het onderwijs naar een baan binnen het onderwijs komt vaker voor onder afgestudeerden van de lerarenopleiding VO dan onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO. Dit is een logisch gevolg van het gegeven dat afgestudeerden van de lerarenopleiding VO vaker in een sector buiten het onderwijs werk vinden (zie nogmaals figuur 4.5). Jaarlijks gaat het gemiddeld om ongeveer acht procent van de afgestudeerden VO en drie procent van de afgestudeerden BaO die deze stap zetten. In het volgende hoofdstuk zal blijken dat het hierbij vooral om personen gaat die reeds eerder in het onderwijs hebben gewerkt. Tabel 4.4 laat zien uit welke sector de personen afkomstig zijn die een overstap maken naar een baan in het onderwijs.

Tabel 4.4 Sector van herkomst van personen die de overstap maken van een baan buiten het onderwijs naar een baan binnen het onderwijs (alle cohorten)

Sector	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	Beroepsbevolking met hoger opleidingsniveau
Gezondheids- en welzijnszorg	34	28	20
Handel	17	10	8
Zakelijke dienstverlening	14	19	23
Cultuur en overige dienstverlening	13	16	6
Horeca	6	6	1
Financiële instellingen	4	3	6
Openbaar bestuur	4	4	13
Vervoer en communicatie	4	6	3
Delfstoffenwinning en industrie	5	9	4
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>84</b>

Afgestudeerden die van een baan buiten het onderwijs naar een baan binnen het onderwijs overstappen zijn vooral afkomstig uit de gezond- en welzijnszorg, handel, zakelijke dienstverlening en de sector cultuur en overige dienstverlening. Dit is overeenkomstig aan de uitstroomsectoren (zie tabel 4.3). Dit is voor de hand liggend omdat in een sector waar relatief veel personen naar uitstromen ook een groter potentieel aanwezig is om weer in te stromen.

## 4.5 Motieven voor de eerste loopbaanstap

In hoofdstuk 1 is een loopbaanstap omschreven als “een opeenvolging van – min of meer – rationele, strategische keuzes die, beginnend bij instroom in de lerarenopleiding, via afstuderen en eventueel doorstuderen, leiden naar een bepaalde positie op de arbeidsmarkt”. In deze paragraaf gaan we in op de motieven die aan de diverse

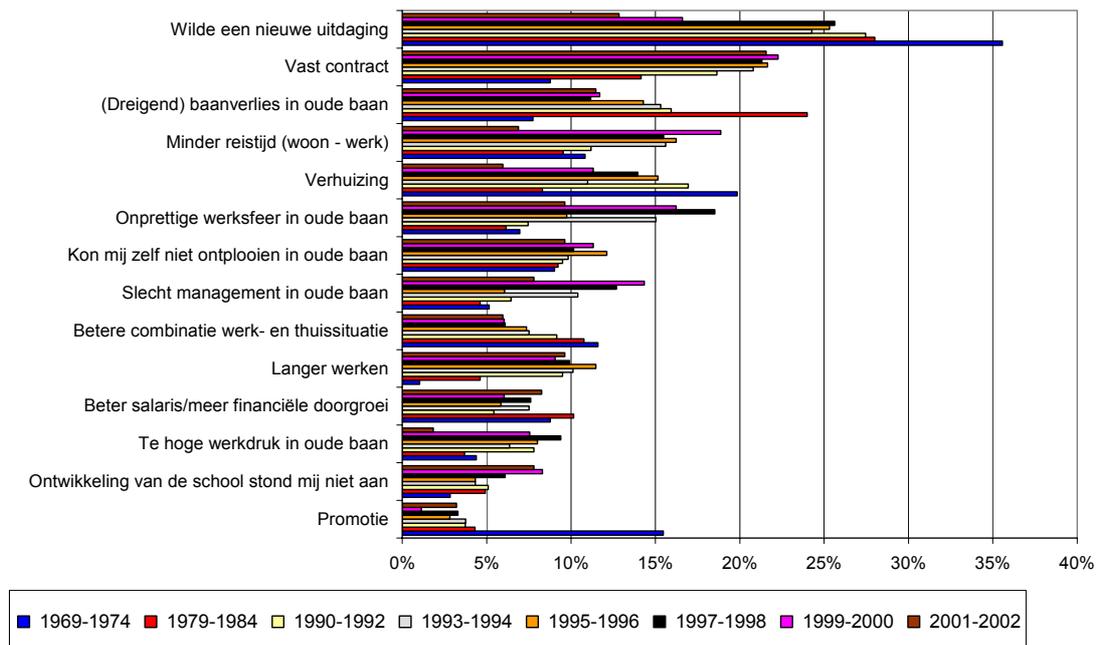
loopbaanstappen ten grondslag liggen. In de vragenlijst is per baanwisseling gevraagd (maximaal) drie redenen aan te geven waarom van baan is gewisseld.

Figuren 4.6 en 4.7 laten zien voor welk deel van de afgestudeerden een bepaalde motief een rol heeft gespeeld bij de *eerste* loopbaanstap.

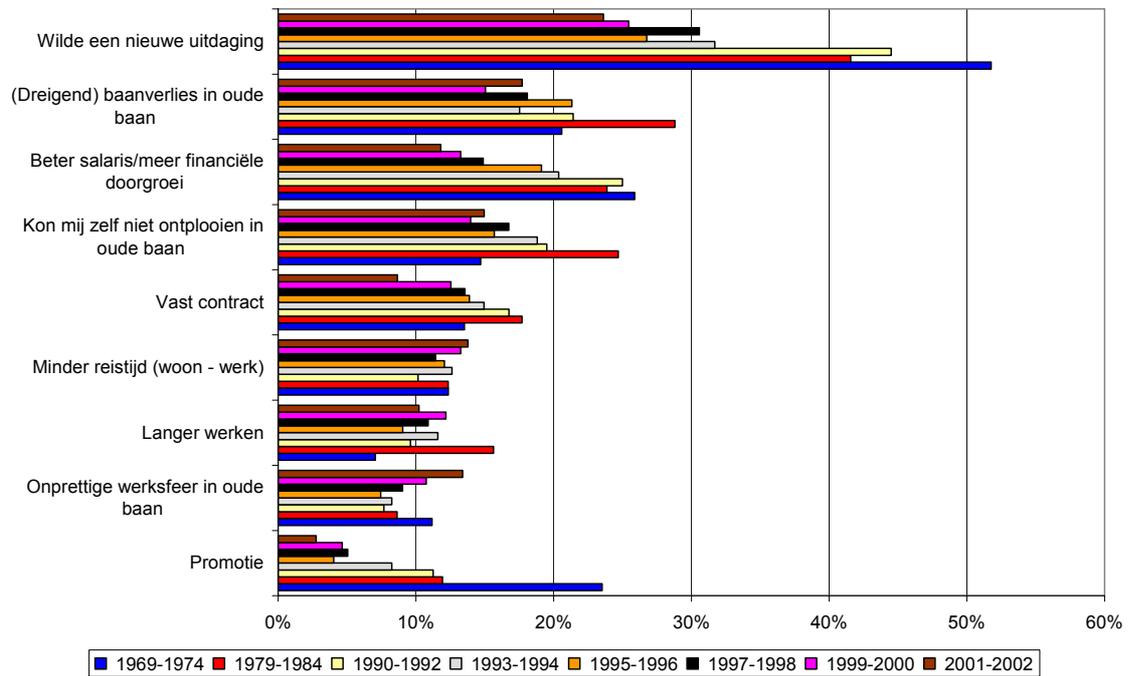
Het zoeken naar ‘een nieuwe uitdaging’ vormt de belangrijkste reden om een eerste loopbaanstap te zetten. Dit motief treffen we vooral aan bij de cohorten die reeds enige tijd geleden zijn afgestudeerd. In combinatie hiermee is het niet vreemd dat bij de oudere cohorten ook motieven als ‘meer financiële doorgroei’ en ‘promotie’ belangrijke redenen zijn om een (eerste) loopbaanstap te zetten. Dit beeld zien we zowel bij de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO als bij de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO.

Een tweede belangrijke reden voor de eerste loopbaanstap, met name in het basisonderwijs, is het vinden van ‘een vaste baan’. Voorts blijkt ‘reistijd’ voor de jongere cohorten relatief vaak een overweging te zijn.

Figuur 4.6 Motieven voor de eerste loopbaanstap van afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs, cohortpercentages per motief

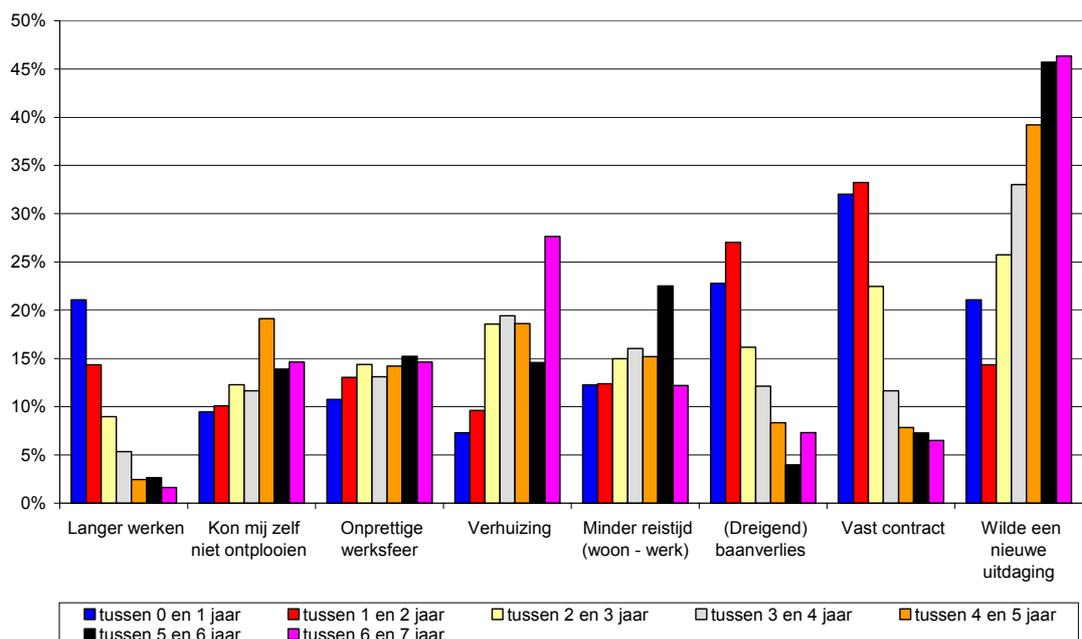


Figuur 4.7 Motieven voor de eerste loopbaanstappen van afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs, cohortpercentages per motief

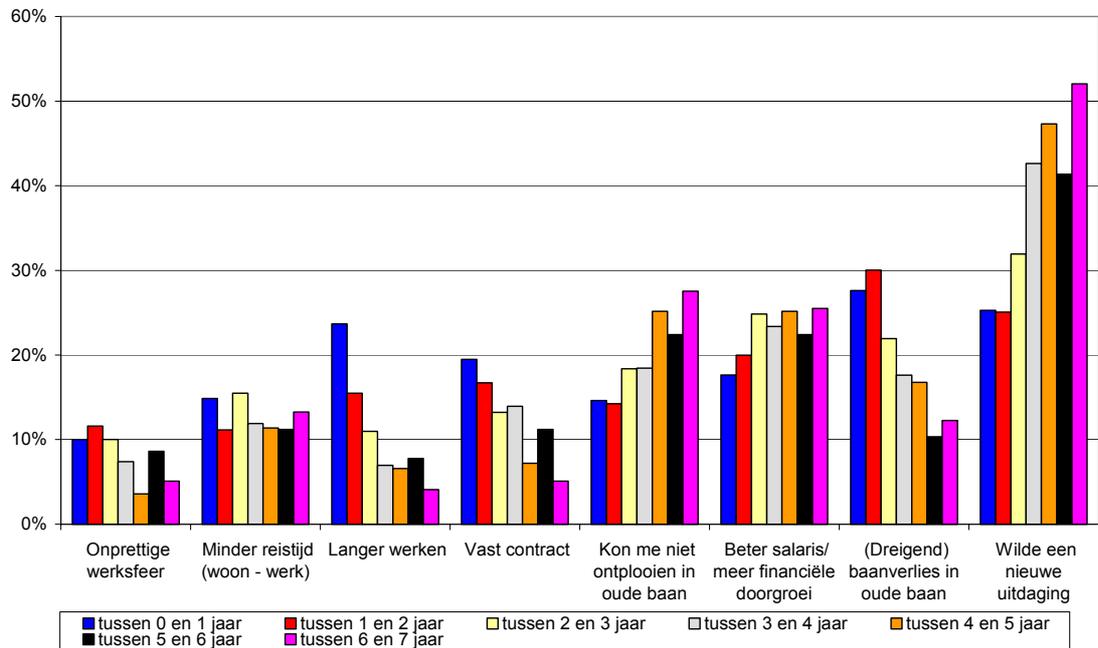


Een andere opvallende uitkomst is dat (dreigend) baanverlies relatief vaak een reden is geweest voor een eerste baanverandering, in het bijzonder onder de afgestudeerden van het cohort 1979-1984 (zowel BaO als VO). Door afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO worden de ‘onprettige werksfeer’ en ‘slecht management’ relatief vaak als reden voor verandering van (eerste) baan genoemd.

Figuur 4.8 Percentage respondenten dat een bepaald motief noemt voor de eerste loopbaanstap, naar aantal jaar van afstuderen (PO)



Figuur 4.9 Percentage respondentent dat een bepaald motief noemt voor de eerste loopbaan stap, naar aantal jaar van afstuderen (VO)



De reden om van baan te veranderen verschilt niet alleen tussen de cohorten, maar is ook afhankelijk van het moment in de loopbaan waarop de eerste baanwisseling optreedt. Figuren 4.8 en 4.9 laten zien welke motieven op welk moment in de loopbaan een rol spelen. Het betreft geaggregeerde gegevens over alle cohorten. Hierin doen zich enkele verschillen voor tussen de afgestudeerden van de beide lerarenopleidingen.

Afgestudeerden veranderen in hun eerste jaar op de arbeidsmarkt vooral van baan om een meer zekere arbeidspositie te bemachtigen: zij worden geconfronteerd met (dreigend) baanverlies (afloop van contract) en zoeken daarom een vaste baan, met tevens meer contracturen (langer werken). Ook in het tweede jaar na afstuderen spelen deze motieven nog een rol van betekenis. Naarmate de loopbaan vordert, veranderen steeds meer personen van baan vanwege de ‘nieuwe uitdaging’ die zij zoeken. Hiermee samenhangend zien we, naarmate de eerste baan langer duurt, een toename van het aandeel personen dat van baan verandert vanwege ‘onvoldoende ontplooiingsmogelijkheden’. Opvallend is dat onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO een ‘beter salaris’ relatief vaak wordt genoemd als reden om van baan te veranderen, terwijl dit onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO geen rol van betekenis speelt. Omgekeerd blijkt dat ‘verhuizing’ onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO een relatief belangrijke reden is om van baan te veranderen, terwijl dit voor afgestudeerden van de lerarenopleiding VO geen rol speelt. Door mannen wordt het salaris of financiële doorgroeimogelijkheden vaker genoemd dan door vrouwen. Vrouwen noemen de verhuizing vaker als motief voor een verandering van baan. De verschillen zijn onafhankelijk van het moment in de loopbaan.

#### 4.5.1 Verschillende motieven voor verschillende loopbaanstappen

De motivatie om van baan te veranderen is dus afhankelijk van de ontwikkeling van de loopbaan. Op verschillende momenten in de loopbaan, spelen verschillende motieven een rol om van baan te veranderen. Interessant is nu de vraag of ook het type loopbaanstap er toe doet. Heeft een persoon die zijn leraarsbaan verruilt voor een baan buiten het onderwijs wezenlijk andere motieven dan een persoon die binnen het onderwijs van baan verandert of iemand die buiten de onderwijssector ander werk vindt? Voor de meest voorkomende loopbaanstappen beschrijven wij de meest in het oog springende verschillen in motieven om van baan te veranderen.

##### *Van onderwijs naar onderwijs zelfde functie*

Voor deze meest voorkomende loopbaanstap is de ‘nieuwe uitdaging’ het belangrijkste motief. In het begin van de loopbaan is het motief van baanzekerheid belangrijker. De jongere cohorten noemen iets vaker ook de ‘onprettige werksfeer’ voor de eerste stap. De oudere cohorten noemen later in de loopbaan ook het belang van de ‘combinatie thuis en werk’. ‘Verhuizing’ wordt vaker genoemd in het primair onderwijs; dit heeft uiteraard te maken met de sterke vertegenwoordiging van vrouwen in het basisonderwijs.

##### *Van onderwijs naar onderwijs in andere functie*

Het belangrijkste motief voor deze loopbaanstap is ‘de nieuwe uitdaging’, Daarnaast spelen ‘promotie’ en ‘een beter salaris’ een rol. Door de jongere cohorten wordt het motief van ‘zelfontplooiing’ vaker genoemd.

##### *Van onderwijs naar een sector buiten het onderwijs*

Ook voor deze loopbaanstap vormt ‘de nieuwe uitdaging’ het hoofdmotief. Aan het begin van de loopbaan speelt ook de ‘baanzekerheid (buiten het onderwijs)’ een rol. Door leraren in het primair onderwijs wordt ‘zelfontplooiing’ relatief vaak genoemd. In het voortgezet onderwijs spelen meerdere motieven een rol; zo worden ook motieven genoemd als ‘hoge werkdruk’, ‘beter salaris’ en ‘zelfontplooiing’.

##### *Van een sector buiten het onderwijs naar het onderwijs*

Deze loopbaanstap komt het meest voor bij de jongste cohorten aan het begin van hun loopbaan. De belangrijkste motieven voor deze groep bestaan uit: ‘een nieuwe uitdaging’, ‘vast contract’, ‘zelfontplooiing’, ‘(dreigend) baanverlies’ en een ‘beter salaris (doorgroei)’.

##### *Van een sector buiten het onderwijs naar een (andere) sector buiten het onderwijs*

Deze loopbaanstap speelt zich volledig buiten de onderwijssector af. Vanwege de steekproeftrekking hebben we geen gegevens voor de oudste cohorten. De belangrijkste motieven om op de externe arbeidsmarkt (buiten het onderwijs) van baan te veranderen hebben betrekking op een ‘nieuwe uitdaging’ en ‘een beter salaris’.

##### *Van ‘geen werk’ naar onderwijs*

Deze loopbaanstap komt vooral voor aan het begin van de loopbaan, waarschijnlijk als gevolg van frictiewerkloosheid of een vervolgstudie. De motivatie om deze stap te zetten wordt vooral ingegeven door ‘een nieuwe uitdaging’ en ‘baanzekerheid’.

### *Totaalbeeld*

Voor de afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* kunnen we samenvattend stellen dat verreweg het meest genoemde motief voor de *eerste* loopbaanstap ‘een nieuwe uitdaging is’. Bij de eerste loopbaanstap binnen drie jaar wordt vaker het ‘(dreigend) baanverlies’ genoemd. Bij de oude cohorten wordt voor de eerste loopbaanstap na drie jaar ook vaak de ‘combinatie thuis-werk’ genoemd. Dit wil overigens niet zeggen dat dit geen motief is voor de latere cohorten; het kan zijn dat deze cohorten deze stap later zetten en dat dit niet de eerste loopbaanstap is. Door de jaren negentig cohorten worden vaker motieven als ‘zelfontplooiing’ en ‘de werksfeer/ werkdruk’ genoemd. Een ‘beter salaris’ wordt vaker genoemd door personen die buiten het onderwijs van baan wisselen. Als er binnen het onderwijs van functie wordt gewisseld, is promotie een belangrijk motief.

Voor de afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* concluderen we dat ‘een nieuwe uitdaging’ het meest genoemde motief is om over te stappen van een eerste baan naar een tweede baan. Een ‘beter salaris’ of ‘betere financiële doorgroeimogelijkheden’ vormen het op één na meest genoemde motief om van baan te wisselen. Dit motief wordt vooral door de jaren negentig cohorten genoemd (uitgezonderd de loopbaanstappen binnen het onderwijs). Wederom zijn er verschillen tussen de verschillende onderscheiden groepen. Zo is in het begin van de loopbaancarrière het (dreigend) baanverlies een veel genoemd motief. Verder zijn ‘de hoge werkdruk’ en ‘onprettige sfeer’ motieven om het onderwijs te verlaten.

## 4.6 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

- Welke loopbaanstappen zijn gezet na afstuderen aan de lerarenopleiding? En wat zijn concurrerende beroepen en sectoren voor het onderwijs?
- Welke motieven hebben afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor hun (latere) loopbaanbeslissingen?
- Welke ontwikkelingen in de tijd doen zich voor?

### *Aantal loopbaanstappen*

De loopbaan van het oudste cohort in ons onderzoek beslaat ruim 30 jaar (peildatum begin 2004). Gemiddeld hebben zij in deze periode 3,5 verschillende banen gehad. Tussen de afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO en VO bestaat hierin vrijwel geen verschil. De meeste baanwisselingen vinden plaats in de beginfase van de loopbaan. Veel afgestudeerden starten met een tijdelijk contract in het onderwijs en zijn in de beginfase op zoek naar een vaste baan. De afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO wisselen gedurende de eerste tien jaar gemiddeld om de 3,5 jaar van baan, voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is dit om de 2,75 jaar.

### *Aard van de loopbaanstappen*

De meeste loopbaanstappen hebben betrekking op een baanverandering binnen het onderwijs, waarbij niet van functie wordt veranderd. Dit geldt voor afgestudeerden van beide lerarenopleidingen. Ook de overgang van ‘geen werk’ naar een baan in het onderwijs komt, zeker in het begin van de loopbaan, frequent voor. Voor een deel betreft

dit frictiewerkloosheid. Naarmate de loopbaan vordert zien we een toename van de loopbaanstappen van ‘onderwijs naar andere sector’, ‘onderwijs naar andere (vaak hogere) functie’ en van ‘onderwijs naar geen werk’. Laatstgenoemde stap betreft vooral vrouwen die (tijdelijk) stoppen met werken om voor de kinderen te gaan zorgen.

#### *Concurrerende sectoren en beroepen*

Wanneer leraren het onderwijs verlaten komen zij vooral terecht in de sectoren gezondheidszorg en zakelijke dienstverlening. Dit zijn ook de belangrijkste sectoren van waaruit personen (met een onderwijsbevoegdheid) een overstap naar het onderwijs maken. Dit is voor de hand liggend om dat in deze sectoren (als gevolg van de uitstroom naar deze sectoren) de meeste personen met een lerarenopleiding werken.

#### *Motieven voor baanverandering*

Het zoeken naar ‘een nieuwe uitdaging’ is de belangrijkste reden om een eerste loopbaanstap te zetten. Dit motief treffen we vooral aan bij de cohorten die reeds enige tijd geleden zijn afgestudeerd. In combinatie hiermee is het niet vreemd dat ook motieven als ‘meer financiële doorgroei’ en ‘promotie’ belangrijke redenen zijn. Dit beeld zien we zowel bij de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO als bij de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO.

Een tweede belangrijke reden voor de eerste loopbaanstap, met name in het basisonderwijs, is het vinden van ‘een vaste baan’. Voorts blijkt ‘reistijd’ voor de jongere cohorten relatief vaak een overweging te zijn. Bij een eerste loopbaanstap binnen drie jaar wordt relatief vaak ‘(dreigend) baanverlies’ als reden genoemd. Bij de oude cohorten wordt voor de eerste loopbaanstap na drie jaar ook vaak de ‘combinatie thuis-werk’ genoemd. Door leraren in het basisonderwijs worden een ‘onprettige werksfeer’ en ‘slecht management’ relatief vaak als reden voor de eerste baanverandering genoemd.

Voor mannen vormt het salaris vaker een motief om van baan te veranderen dan voor vrouwen. Vrouwen noemen de verhuizing vaker als motief voor een verandering van baan. De verschillen zijn onafhankelijk van het moment in de loopbaan.



## 5 Loopbaanpatronen in het onderwijs

### 5.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is ingegaan op de verschillende loopbaanstappen van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Het accent daarbij lag op de overgang tussen twee tijdstippen. Vanuit een loopbaanperspectief is dit slechts de helft van het verhaal. Immers, een loopbaan betreft een keten van functies die iemand gedurende zijn beroepsleven kan innemen. Het gaat dus om een opeenvolging van loopbaanstappen. Hiervoor moet een longitudinaal perspectief worden gehanteerd. Om dit in beeld te krijgen is de respondenten gevraagd om hun loopbaan - tot nu toe - te reconstrueren door van hun opeenvolgende arbeidsmarktposities aan te geven in welke sector en functie zij werkzaam zijn geweest en gedurende welke periode.

Zoals in het vorige hoofdstuk is gebleken zijn er veel verschillende loopbaanstappen mogelijk, die ook nog eens in alle mogelijke combinaties kunnen voorkomen. In dit hoofdstuk brengen we hierin enige ordening aan door de belangrijkste loopbaanpatronen te beschrijven. Aan de hand van een loopbaantypologie beschrijven we de achtergronden van de werknemers voor elk van de onderscheiden loopbaanpatroon. Tot slot gaan we in op de vraag of er verschillen bestaan in loopbaantevredenheid tussen de verschillende loopbaanpatronen.

### 5.2 Loopbaanpatronen: een eerste overzicht

Een *loopbaanpatroon* definiëren wij als het geheel van opeenvolgende strategische loopbaanbeslissingen en de motieven die daarbij een rol spelen. Het loopbaanpatroon is bepaald aan de hand van de start- en (voorlopige) eindpositie op de arbeidsmarkt. De startpositie betreft de eerste positie na het afronden van de lerarenopleiding. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen een positie binnen en een positie buiten het onderwijs, of een positie buiten de arbeidsmarkt. Een zelfde indeling is gehanteerd voor de (voorlopige) eindpositie van de loopbaan, ten tijde van de enquête begin 2004. Een periode buiten de arbeidsmarkt maakt alleen onderdeel uit van een loopbaanpatroon als de periode langer dan zes maanden is geweest. Een loopbaantrap is opgevat als een verandering van werkgever, vak/beroep/soort werk of functie.

Voor de bespreking van de loopbaanpatronen beperken wij ons tot de acht meest voorkomende patronen<sup>38</sup>. Dit zijn achtereenvolgens:

- altijd onderwijs, altijd gewerkt, geen functiewisseling;
- altijd onderwijs, met periode buiten arbeidsmarkt, geen functiewisseling;
- altijd onderwijs met functiewisseling;
- binnen onderwijs – buiten onderwijs - binnen onderwijs;
- eerst binnen, dan buiten onderwijs;
- eerst buiten, dan binnen onderwijs;
- altijd buiten onderwijs;
- nooit gewerkt.

Tabel 5.1 geeft een totaaloverzicht van de verdeling van de acht meest voorkomende loopbaanpatronen per cohort. De tabel bevat tevens een typologie van de loopbaanpatronen (zie tabel B5.1 en B5.2 in bijlage 5 voor een meer gedetailleerde weergave van de loopbaanpatronen).

In de tabel is goed te zien dat de verdeling van loopbaanpatronen per cohort verschillend is. Dit typeert het dynamische karakter van de loopbaan, waarin voortdurend keuzes worden gemaakt, die bepalend zijn voor het patroon dat - op een bepaald moment - op een werknemer van toepassing is.

Tabel 5.1 Verdeling van meest voorkomende loopbaanpatronen van afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO en VO gecombineerd per cohort (%)

Loopbaanpatroon	Typologie	Aandeel in cohort van afgestudeerden (totaal BaO en VO)							
		1969-1974	1979-1984	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Altijd in onderwijs, geen functiewisseling	Leraar voor het leven	41	43	44	47	50	62	68	69
Eerst binnen, dan buiten onderwijs	Uitstromer	19	24	19	18	19	13	12	15
Altijd onderwijs met periode buiten arbeidsmarkt, geen functiewisseling	Herintreder	25	12	10	9	8	6	4	2
Altijd buiten onderwijs	Verloren talent	1	2	9	10	10	9	8	4
Binnen onderwijs - buiten onderwijs - binnen onderwijs	Herwonnen leraar	9	10	7	7	6	5	5	3
Altijd onderwijs met functiewisseling	Carrièremaker in het onderwijs	3	3	3	4	3	1	0	0
Eerst buiten, dan binnen onderwijs	Laatbloeier	1	3	5	3	2	2	1	0
(Nog) nooit gewerkt	Anders actief	1	3	3	2	2	2	2	7
<b>Totaal</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>38</sup> In de bijlage is een overzicht met meerdere patronen terug te vinden.

*De leraar voor het leven: altijd onderwijs, altijd gewerkt, geen functiewisseling*

Het loopbaanpatroon dat in elk cohort het grootste aandeel heeft, is het patroon waarbij de afgestudeerde direct na afronding van de lerarenopleiding als leraar in onderwijs gaat werken en tot op heden – zonder onderbreking - in dezelfde functie werkzaam is. Dit loopbaanpatroon typeren we als de ‘leraar voor het leven’. Dit patroon komen we empirisch gezien weliswaar meer tegen bij de jongere cohorten, maar heeft in essentie uiteindelijk meer betrekking op de oudere cohorten.

*Uitstromer: binnen onderwijs - buiten onderwijs*

Dit loopbaanpatroon bestaat uit personen die (ooit) in het onderwijs hun loopbaan zijn gestart, maar na verloop van tijd zijn uitgestroomd en niet meer zijn teruggekeerd. Dit loopbaanpatroon typeren we als ‘uitstromer’.

*Herintreder: altijd onderwijs met periode buiten arbeidsmarkt, geen functiewisseling*

Het in omvang derde loopbaanpatroon, is het patroon waarbij de afgestudeerde na afronding van de lerarenopleiding als leraar gaat werken, geen functiewijziging heeft meegemaakt, maar wel een periode buiten de arbeidsmarkt is geweest. Dit patroon typeren we als ‘herintreder’. Dit loopbaanpatroon komt vaker voor naarmate het cohort ouder is en heeft vooral betrekking op vrouwen (zie ook tabel B5.4 en B5.6 in bijlage 5).

*Verloren talent: altijd buiten het onderwijs*

Een deel van de afgestudeerden heeft weliswaar een diploma gehaald van de lerarenopleiding, maar heeft direct na afstuderen gekozen voor een baan buiten het onderwijs en is daar (tot op heden) ook gebleven. Dit patroon typeren we met de term ‘verloren talent’. Dit patroon komen we vooral tegen in de jaren negentig.

*Herwonnen leraar: binnen onderwijs – buiten onderwijs – binnen onderwijs*

In dit loopbaanpatroon zijn de eerste en huidige baan in het onderwijs, maar is de loopbaan tussentijds onderbroken geweest door een baan buiten het onderwijs. Dit patroon is in elk cohort wel aanwezig, hoewel wat meer bij de oudere cohorten. Dit loopbaanpatroon typeren we als de ‘herwonnen leraar.’

*Carrièremaker in het onderwijs: altijd onderwijs met functiewisseling*

Dit is het patroon van de afgestudeerde die na afronding van de lerarenopleiding in het onderwijs aan de slag gaat en op enig moment tijdens de loopbaan een functiewijziging (meestal een promotie) meemaakt. Dit patroon komt bij de jongere cohorten niet voor. Dit patroon typeren we als de ‘carrièremaker in het onderwijs’. Het betreft maximaal vier procent van een cohort.

*Laatbloeiër: eerst buiten, dan binnen het onderwijs*

Een klein deel van de afgestudeerden start zijn loopbaan buiten het onderwijs, maar besluit op een later moment toch voor een baan in het onderwijs te kiezen. Dit patroon typeren we daarom als de ‘laatbloeiër’, hoewel de stap naar het onderwijs ook aan het begin van de loopbaan kan plaatsvinden. Het gaat hier om een zeer klein aandeel per cohort.

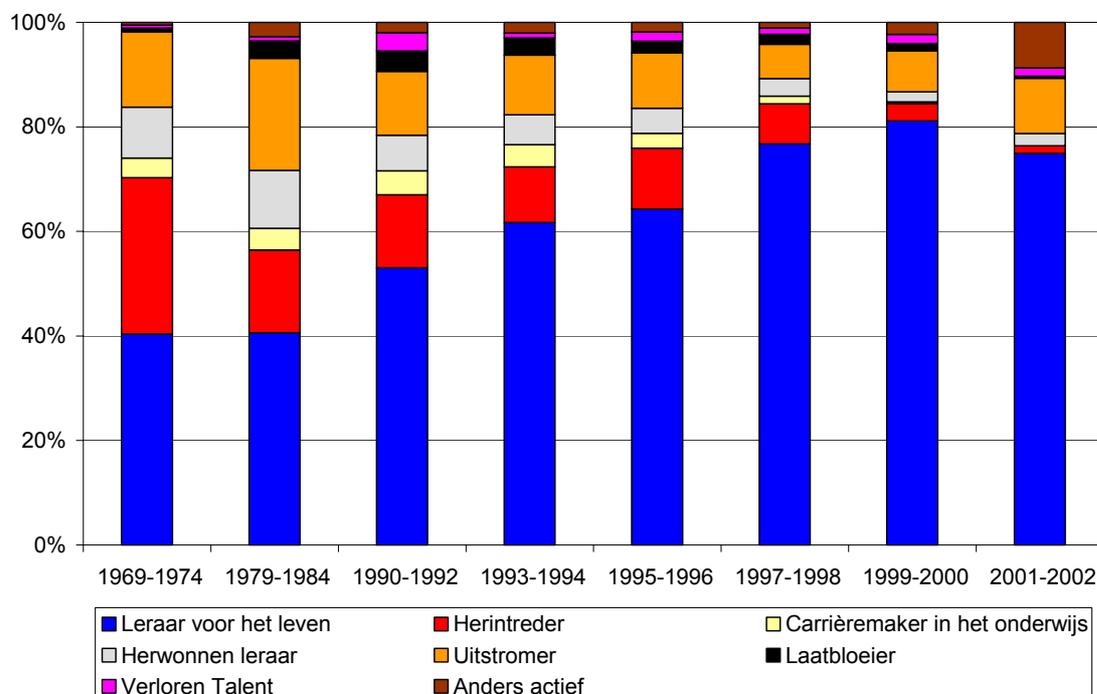
### *Anders actief: nooit gewerkt (in betaalde baan)*

Een klein deel van de afgestudeerden geeft aan (tot op heden) geen betaalde baan te hebben gehad. Dit treffen we vooral aan bij het cohort 2001-2002. De belangrijkste reden hiervoor is dat zij nog bezig zijn met een vervolgstudie. Dit geldt in mindere mate voor personen in de oudere cohorten die blijkbaar hebben gekozen voor een positie buiten de arbeidsmarkt. Dit patroon typeren we als de ‘anders actief’.

## 5.2.1 Loopbaanpatronen basisonderwijs

Figuur 5.1 laat de verdeling zien van loopbaanpatronen van afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO.

Figuur 5.1 Frequentieverdeling van de loopbaanpatronen van afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO, per cohort (%)

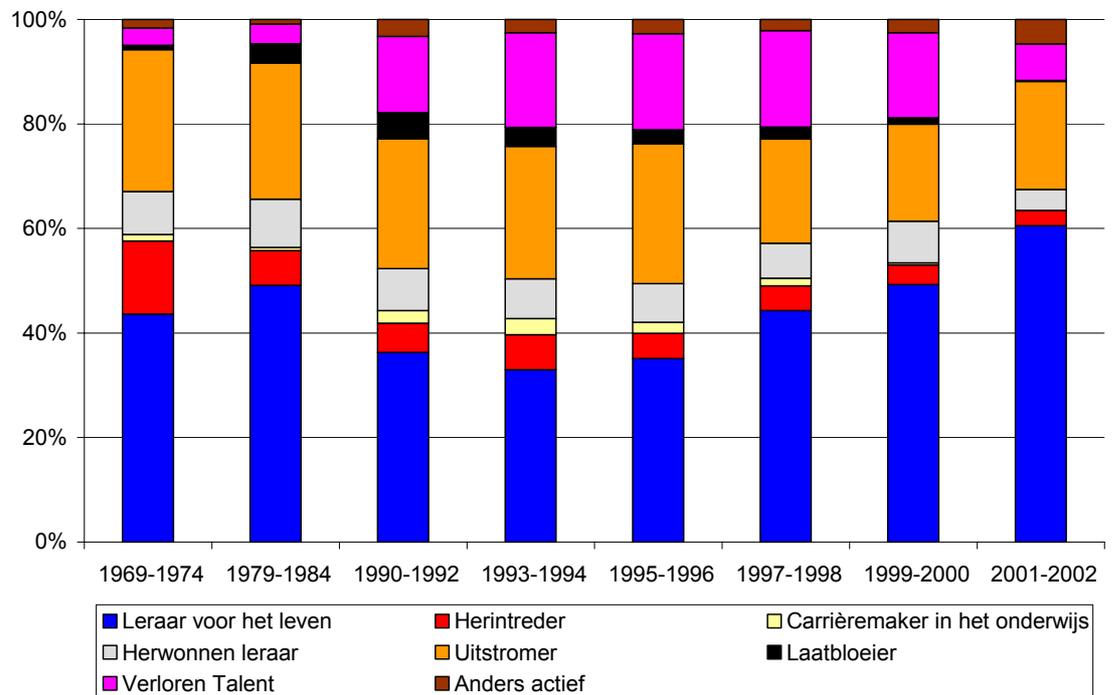


Het patroon ‘leraar voor het leven’ is onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO het dominante loopbaanpatroon. In de twee oudste cohorten gaat het om 40 procent van het cohort. Van het cohort 1990-1992 werkt op dit moment iets meer dan 50 procent in dezelfde functie binnen het onderwijs als in de eerste baan. Dit aandeel is vanzelfsprekend groter naarmate het cohort jonger is. Van het cohort 2001-2002 is relatief groot deel ‘anders actief’, hoofdzakelijk vanwege een vervolgstudie. Het aandeel herintreders is relatief groot onder de oudere cohorten. Voor een verdeling van loopbaanpatronen naar geslacht zie tabel B5.3 in bijlage 5.

## 5.2.2 Loopbaanpatronen voortgezet onderwijs

Figuur 5.2 toont de verdeling van loopbaanpatronen van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO.

Figuur 5.2 Frequentieverdeling van de loopbaanpatronen van afgestudeerden van de lerarenopleiding VO, per cohort (%)



Naast het patroon van de ‘leraar voor het leven’ komt het patroon van de ‘uitstromer’ veel voor in het voortgezet onderwijs. Voorts bestaat een fors deel van het cohort in het voortgezet onderwijs uit de zogenoemde ‘verloren talenten’. In de jaren negentig bedraagt het aandeel ‘verloren talent’ 15 tot 20 procent. Dit is in overeenstemming met de eerdere constatering dat relatief veel afgestudeerden van de lerarenopleiding VO na afstuderen niet in het onderwijs gaan werken. Hier blijkt dat de meeste van hen ook op een later tijdstip in hun loopbaan niet meer voor een baan in het onderwijs kiezen. Herintreders komen minder vaak voor dan onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO, hetgeen verklaarbaar is vanuit het grotere aandeel mannelijke leraren in het VO. Voor een verdeling van loopbaanpatronen naar geslacht zie tabel B5.5 in bijlage 5.

### 5.3 Werknemersprofielen van de loopbaanpatronen

De (gemiddelde) combinatie van achtergrondkenmerken van een bepaald loopbaanpatroon worden door ons aangeduid als het *werknemersprofiel* van een loopbaanpatroon. In deze paragraaf gaan wij daar nader op in. Vanwege het dynamische karakter van de loopbaanpatronen beschrijven we dit werknemersprofiel voor een selectie van de cohorten uit de jaren negentig. De cohorten 1990-1992, 1993-1994 en 1995-1996 laten voor afgestudeerden van de beide lerarenopleidingen een relatief stabiele verdeling van loopbaanpatronen zien<sup>39</sup>. Zoals reeds in hoofdstuk 4 geconstateerd, treedt na 4 à 5 jaar

<sup>39</sup> De cohorten 1969 t/m 1984 worden buiten beschouwing gelaten, omdat de respondenten uit deze steekproef alleen konden hebben op personen die ooit in het onderwijs hebben gewerkt.

een relatieve rust op in de loopbaanmobiliteit. Mensen hebben een stabiele arbeidspositie gevonden, waarin zij enige tijd werkzaam blijven.

Bij de beschrijving van het werknemersprofiel nemen we de volgende kenmerken in beschouwing: leeftijd, geslacht (aandeel mannen), wel of niet afgestudeerd zijn aan een universitaire lerarenopleiding, het hebben van kinderen, eventuele andere studie tijdens of na het volgen van de lerarenopleiding. Tevens kijken we naar de leeftijd waarop een persoon zijn loopbaan onderbreekt door tijdelijk buiten de arbeidsmarkt te zijn, meestal in verband met het krijgen van kinderen. Hierbij gaat het zowel om de leeftijd waarop iemand de arbeidsmarkt verlaat als de leeftijd waarop iemand terugkeert. Voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO kijken we ook naar de vakken waarvoor zij een onderwijsbevoegdheid hebben en het aandeel personen dat een universitaire lerarenopleiding heeft gevolgd (zie ook tabel B5.7 in bijlage 5).

Tabel 5.2 Werknemersprofielen per loopbaanpatroon; afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO

	Afstudeer leeftijd	Leeftijd eerste keer buiten arbeidsmarkt	Leeftijd eerste keer herintrede op arbeidsmarkt	Aandeel mannen	Aandeel personen met kinderen	Andere studie in hoger onderwijs afgerond
Leraar voor het leven	24	Nvt	Nvt	11%	63%	7%
Herintreder	23	29	30	2%	86%	8%
Carrièremaker in het onderwijs	24	27	28	29%	58%	6%
Herwonnen leraar	24	28	29	12%	60%	9%
Uitstromer	24	30	31	12%	62%	12%
Laatbloeier	23	27	28	4%	57%	11%
Verloren talent	23	28	30	17%	57%	0%
Anders actief	25	27	28	0%	71%	15%
<b>Totaal gemiddelde</b>				<b>10%</b>	<b>65%</b>	<b>8%</b>

NB: Gemiddeld werknemersprofiel gebaseerd op cohorten 1990-1992, 1993-1994 en 1995-1996.

Gezien de sterke aanwezigheid van vrouwelijke leerkrachten in het basisonderwijs is het niet verassend dat zij in elk profiel zijn oververtegenwoordigd (tabel 5.2). Dit geldt bij uitstek voor de profielen van de ‘herintreder’ en ‘anders actief’. Echter, in het profiel van de ‘carrièremaker’ is het aandeel mannen opmerkelijk hoog. Voorts valt op dat het werknemersprofiel van de ‘laatbloeier’ uitsluitend uit vrouwen bestaat. Uit de gegevens blijkt ook dat ‘uitstromers’, ‘laatbloeiers’ en ‘anders actieven’ relatief vaak nog een andere studie in het hoger onderwijs hebben afgerond. Zie ook tabel B5.8 in bijlage 5.

Tabel 5.3 Werknemersprofielen per loopbaanpatroon; afgestudeerden van de lerarenopleiding VO

	Afstudeer leeftijd	Leeftijd eerste keer buiten arbeidsmarkt	Leeftijd eerste keer terug in arbeidsmarkt	Aandeel mannen	Aandeel personen met kinderen	Andere studie in hoger onderwijs afgerond	ULO
Leraar voor het leven	30			45%	66%	36%	25%
Herintreder	31	33	35	21%	80%	39%	23%
Carrièremaker in het onderwijs	29	34	36	48%	70%	48%	34%
Herwonnen leraar	30	33	35	39%	69%	44%	30%
Uitstromer	28	31	33	33%	61%	38%	20%
Laatbloeiër	27	31	31	34%	52%	22%	17%
Verloren talent	28	32	33	41%	56%	0%	7%
Anders actieve	34	35	34	35%	69%	29%	14%
<b>Totaal gemiddelde</b>				<b>39%</b>	<b>64%</b>	<b>34%</b>	<b>20%</b>

NB: Gemiddeld werknemersprofiel gebaseerd op cohorten 1990-1992, 1993-1994 en 1995-1996.

Evenals onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO blijken de werknemersprofielen van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO per loopbaanpatroon een aantal opvallende verschillen te bevatten (tabel 5.3). De loopbaanpatronen van de ‘leraar voor het leven’ en de ‘carrièremaker’ kennen een oververtegenwoordiging van mannen. Daarentegen zijn vrouwen, evenals in het basisonderwijs, duidelijk oververtegenwoordigd in het profiel van de ‘herintreder’. Onder de ‘carrièremaker’ en de ‘herwonnen leraar’ bevinden zich relatief veel personen die een universitaire lerarenopleiding hebben gevolgd.

In relatie tot de lesbevoegdheid van de afgestudeerden VO, constateren we de volgende verschillen in loopbaanpatronen (tabel 5.4):

- afgestudeerden met een onderwijsbevoegdheid voor het vak Nederlands hebben relatief vaak het loopbaanpatroon van de ‘herintreder’ en de ‘laatbloeiër’;
- personen met een lesbevoegdheid voor een van de vreemde talen hebben verhoudingsgewijs vaker het loopbaanpatroon van de ‘herintreder’ of de ‘carrièremaker in het onderwijs’;
- afgestudeerden in de exacte vakken vertonen een redelijk gemiddeld loopbaanpatroon, hoewel zij relatief weinig voorkomen onder de ‘laatbloeiërs’ en ‘anders actief’;
- personen met een bevoegdheid voor de maatschappijvakken (aardrijkskunde, geschiedenis, maatschappijleer) behoren wat vaker tot de groep ‘uitstromers’ en zijn minder vaak herintreder;
- onder de personen met een bevoegdheid voor een van de creatieve vakken (tekenen, handvaardigheid en lichamelijke opvoeding) bevinden zich opvallend veel ‘laatbloeiërs’;
- onder personen met een bevoegdheid voor een van de (beroepsgerichte) praktijkvakken bevinden zich maar weinig ‘laatbloeiërs’.

Tabel 5.4 Loopbaanpatronen, naar vak van afstuderen; afgestudeerden lerarenopleiding VO (%)

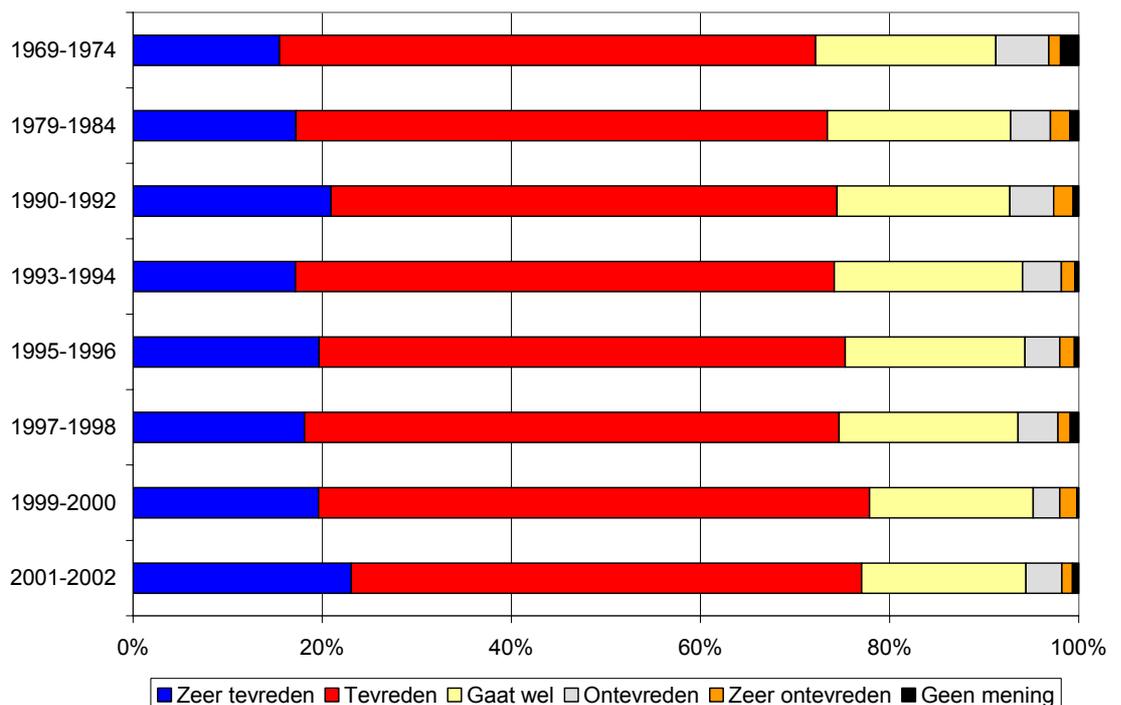
	Nederlands	Talen (niet Ned.)	Exacte vakken	Maat- schappij	Creatieve vakken	Beroeps- gericht	Overig
Leraar voor het leven	9	19	24	18	13	16	1
Herintreder	13	23	24	13	13	15	1
Carrièremaker in het onderwijs	11	21	21	16	13	16	3
Herwonnen leraar	7	17	23	15	16	19	2
Uitstromer	7	11	21	20	19	20	3
Laatbloeier	7	12	19	16	33	12	2
Verloren talent	6	11	23	20	20	19	2
Anders actief	7	28	15	13	26	11	0
<b>Totaal</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>2</b>

NB: Verdeling gebaseerd op cohorten 1990-1992, 1993-1994 en 1995-1996.

## 5.4 Loopbaantevredenheid

De afgestudeerden van de lerarenopleiding hebben verschillende loopbaanpatronen. Een interessante vraag is of de respondenten tevreden zijn over hun loopbaan tot nu toe en of er verschillen in tevredenheid bestaan tussen de verschillende loopbaanpatronen. In de vragenlijst is zowel gevraagd naar de algemene tevredenheid als naar een oordeel over elf uiteenlopende aspecten van de loopbaan.

Figuur 5.3 Algemene tevredenheid over loopbaanontwikkeling, per cohort van afgestudeerden BaO en VO samen (%)



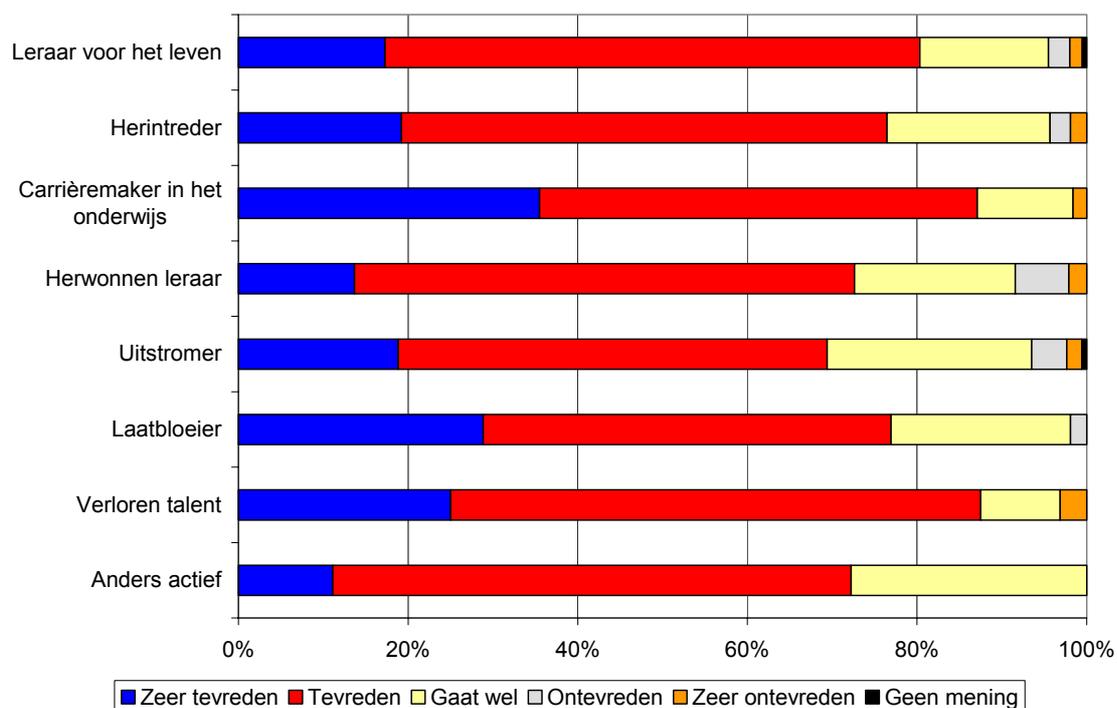


De algemene tevredenheid over de gevolgde loopbaan is voor elk cohort vrijwel identiek. Onder de oudere cohorten is het aandeel ontevredenen iets groter is dan onder de meeste andere cohorten (zie figuur 5.3). Tussen afgestudeerden van de beide lerarenopleidingen bestaan beperkte verschillen.

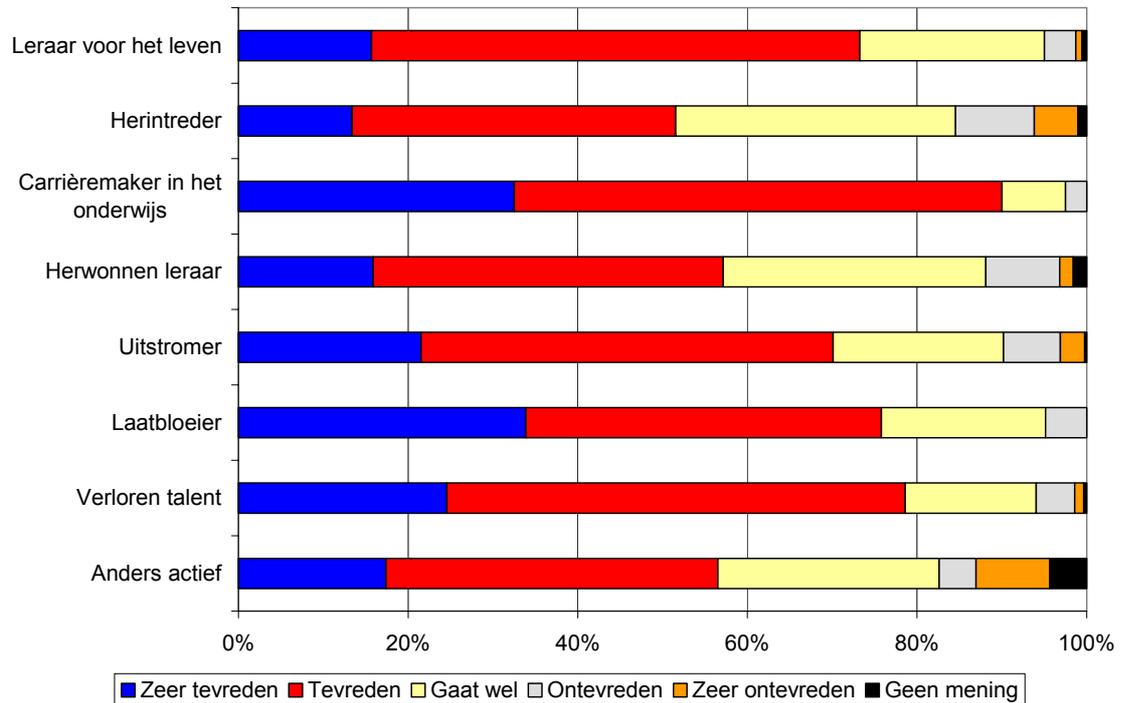
#### *Verschillen in tevredenheid per loopbaanpatroon*

Per loopbaanpatroon bestaat wel enige variatie in loopbaantevredenheid (zie figuur 5.4 en 5.5). Zowel onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO als de lerarenopleiding VO is de ‘carrière-maker in het onderwijs’ het meest tevreden met zijn loopbaan tot nu toe. Ook de afgestudeerden die nooit in het onderwijs hebben gewerkt (‘verloren talent’) zijn in het algemeen tevreden. Afgestudeerden van de lerarenopleiding VO zijn vaker ontevreden dan afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO. Het meest ontevreden zijn degenen die een loopbaan hebben als ‘herintreder’ (VO). Ook aanzienlijk ontevreden (onder VO afgestudeerden) zijn de ‘herwonnen leraar’, de ‘uitstromer’ en ‘anders actief’.

Figuur 5.4 Algemene tevredenheid over loopbaanontwikkeling, per loopbaanpatroon BaO



Figuur 5.5 Algemene tevredenheid over loopbaanontwikkeling, per loopbaanpatroon VO



### Tevredenheid over loopbaanaspecten

De elf loopbaanaspecten die door ons in de vragenlijst zijn onderscheiden, blijken onderling samen te hangen. Na factoranalyse (zie toelichting loopbaantevredenheid en tabel B5.9 in bijlage 5) blijven er vier categorieën over, namelijk mate van tevredenheid over:

- zelfontplooiing;
- maatschappelijk nut;
- salarisontwikkeling;
- combinatie van werk- en thuissituatie.

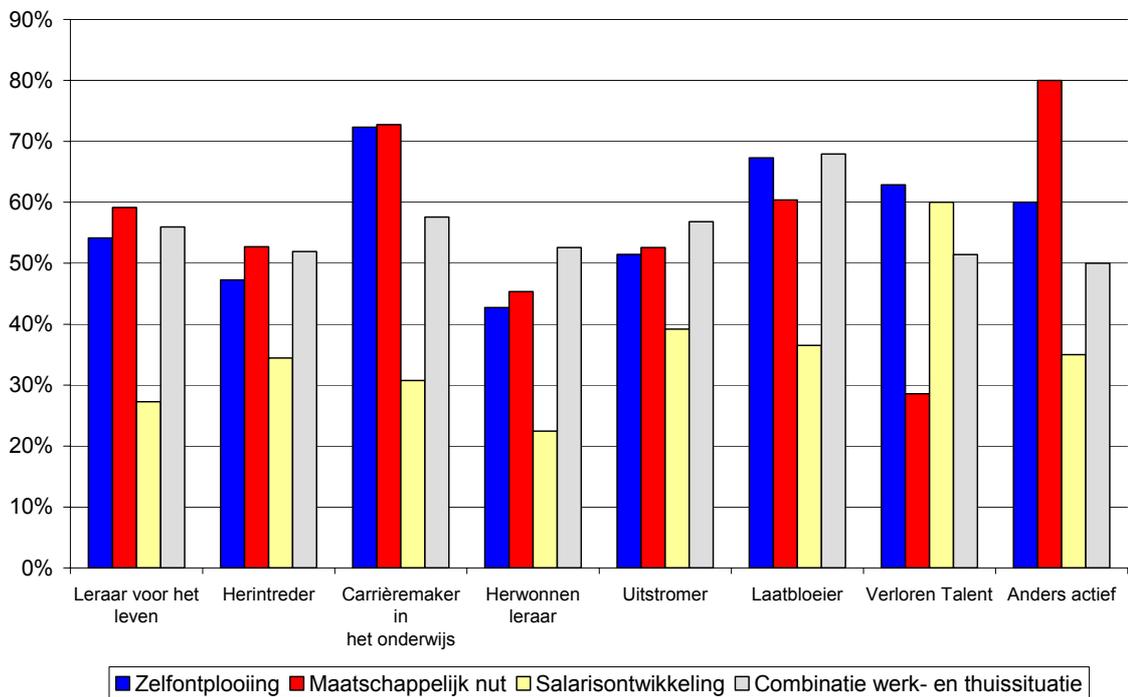
#### Tevredenheid met de loopbaan (dimensies)

'Zelfontplooiing' is opgebouwd uit zeven aspecten, zoals zelfontplooiing, vakinhoudelijke ontwikkeling, verwezenlijking van ambities en de ontwikkeling van verantwoordelijkheid.

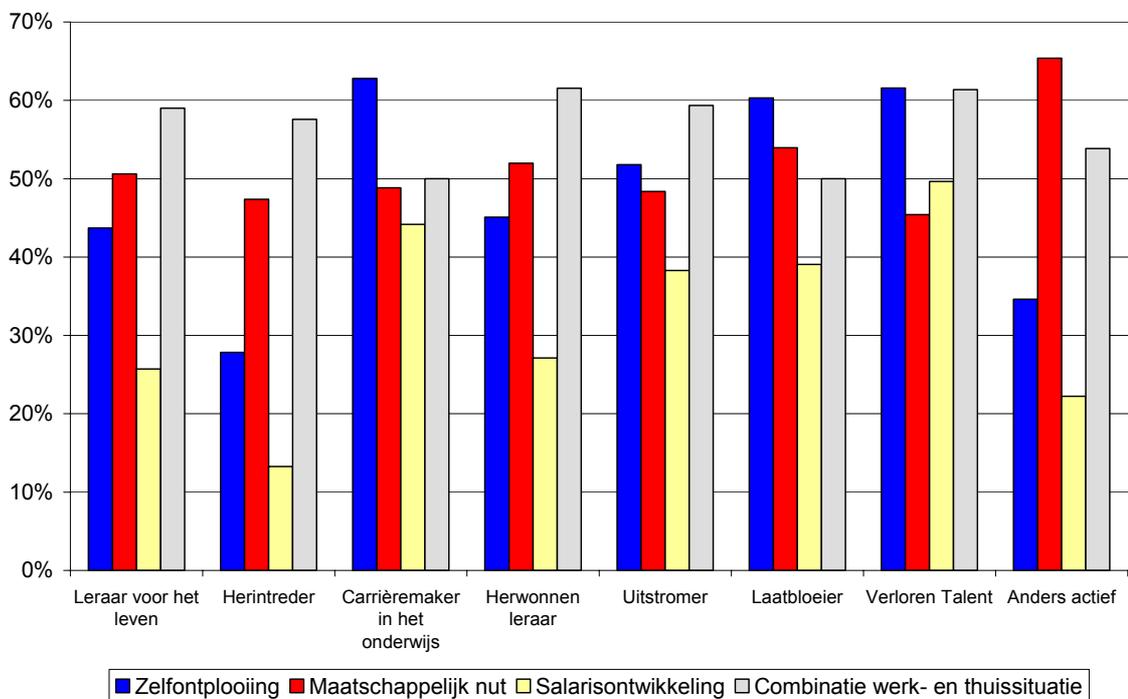
'Maatschappelijk nut' is opgebouwd uit twee variabelen, maatschappelijk nuttig bezig zijn en bijdrage aan de ontwikkeling van de organisatie.

De overige twee aspecten, 'salarisontwikkeling' en 'combinatie van thuis- en werksituatie' konden niet worden ondergebracht in een samengestelde variabele en zijn op zichzelf staande aspecten.

Figuur 5.6 Aandeel respondenten dat tevreden tot zeer tevreden is over een loopbaanaspect, per loopbaanpatroon BaO (%)



Figuur 5.7 Aandeel respondenten dat tevreden tot zeer tevreden is over een loopbaanaspect, per loopbaanpatroon VO (%)



In het algemeen zijn de afgestudeerden in meerderheid tevreden over hun zelfontplooiing, het maatschappelijk nut en de combinatie van werk- en thuissituatie in hun loopbaan. Het minst tevreden zijn zij over hun salarisontwikkeling. Dit geldt in het bijzonder voor de ‘herwonnen leraar’ die enige tijd buiten de onderwijssector werkzaam is geweest. De ‘uitstromer’ en de ‘verloren talenten’ zijn verhoudingsgewijs het meest tevreden met hun salarisontwikkeling. Overigens blijkt in hoofdstuk 6 dat tussen afgestudeerden die binnen en zij die buiten het onderwijs werkzaam zijn, weinig verschillen bestaan in salarisklassen.

De ‘carrière maker in het onderwijs’ is relatief vaak tevreden over zijn zelfontplooiing en het maatschappelijk nut van zijn werk. Dit laatste geldt trouwens ook voor degenen die ‘anders actief’ zijn. Opvallend is dat het ‘verloren talent’ hierover, in vergelijking met de andere loopbaanpatronen, nu juist het minst tevreden over is. In de tabellen B5.10 en B5.11 in bijlage 5 wordt de tevredenheid meer gedetailleerd weergegeven.

## 5.5 Conclusies

Een loopbaan betreft de keten van functies die iemand gedurende zijn beroepsleven kan innemen. Het geheel van opeenvolgende loopbaanstappen is door ons gedefinieerd als een *loopbaanpatroon*. Om de verschillende loopbaanpatronen op ideaaltypische wijze te kunnen beschrijven is een typologie ontwikkeld.

### *Typologie van loopbaanpatronen*

Het meest voorkomende loopbaanpatroon is dat van de ‘leraar voor het leven’, waarbij de afgestudeerde direct na afronding van de opleiding in het onderwijs gaat werken en tot op heden - zonder onderbreking - in dezelfde functie werkzaam is gebleven. Het aandeel van dit patroon varieert tussen de 40 procent bij de oudere cohorten en 70 procent bij de jongste cohorten. In het basisonderwijs treffen we dit loopbaanpatroon vaker aan dan in het voortgezet onderwijs.

Het in omvang tweede loopbaanpatroon is dat van de ‘uitstromer’ die, na een korte of langere tijd in het onderwijs te hebben gewerkt, kiest voor een baan buiten het onderwijs. Het aandeel afgestudeerden dat hiertoe kan worden gerekend, bedraagt maximaal 24 procent en komt vaker voor onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO.

De ‘herintreder’ die, na een eerdere baan in het onderwijs, tijdelijk buiten de arbeidsmarkt is geweest en vervolgens weer terugkeert in het onderwijs komt vooral voor bij de oudste cohorten. Het patroon heeft vooral betrekking op vrouwen en treffen we dan ook vaker aan in het basisonderwijs dan in het voortgezet onderwijs (meer mannen).

Een klein deel van de afgestudeerden heeft weliswaar een diploma gehaald van de lerarenopleiding, maar direct na afstuderen gekozen voor een baan buiten het onderwijs en is daar (tot op heden) ook gebleven. Dit patroon typeren we als het ‘verloren talent’. Dit patroon komen we vooral tegen onder de cohorten van de jaren negentig, in het bijzonder onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO.

De ‘carrière-maker in het onderwijs’ betreft de afgestudeerde die na afronding van de lerarenopleiding in het onderwijs aan de slag gaat en op enig moment tijdens de loopbaan een functiewijziging (meestal promotie) meemaakt. Dit patroon komt bij de jongere cohorten nauwelijks voor, het betreft maximaal vier procent van een cohort. Mannen zijn in dit patroon relatief oververtegenwoordigd.

Terwijl de ‘herintreder’ enige tijd buiten de arbeidsmarkt staat, is er ook nog een groep werknemers met een eerste en huidige baan in het onderwijs, maar tussentijds buiten het onderwijs werkzaam zijn geweest. Dit patroon is in elk cohort wel aanwezig, hoewel wat meer bij de oudere cohorten (5 tot 10% per cohort). Dit loopbaanpatroon typeren we als de ‘herwonnen leraar.’

Een klein deel van de afgestudeerden begint zijn loopbaan buiten het onderwijs, maar kiest op een later moment toch voor een baan in het onderwijs. Dit patroon typeren we als ‘laatbloeier’. Het gaat hier om een zeer klein aandeel per cohort.

#### *Loopbaantevredenheid*

Onder de afgestudeerden van de beide lerarenopleidingen is de ‘carrière-maker in het onderwijs’ het meest tevreden met zijn loopbaanontwikkeling tot nu toe. Ook de afgestudeerden die nooit in het onderwijs hebben gewerkt (‘verloren talent’) zijn in het algemeen tevreden. Het meest ontevreden zijn degenen die een loopbaan hebben als ‘herintreder’ (VO). Ook aanzienlijk ontevreden (onder VO afgestudeerden) zijn de ‘herwonnen leraar’, de ‘uitstromer’ en ‘anders actief’.

In het algemeen zijn de afgestudeerden in meerderheid tevreden over hun zelfontplooiing, het maatschappelijk nut en de combinatie van werk- en thuissituatie in hun loopbaan. Het minst tevreden zijn zij over hun salarisontwikkeling. De ‘uitstromer’ en de ‘verloren talenten’ zijn verhoudingsgewijs het meest tevreden met hun salarisontwikkeling.

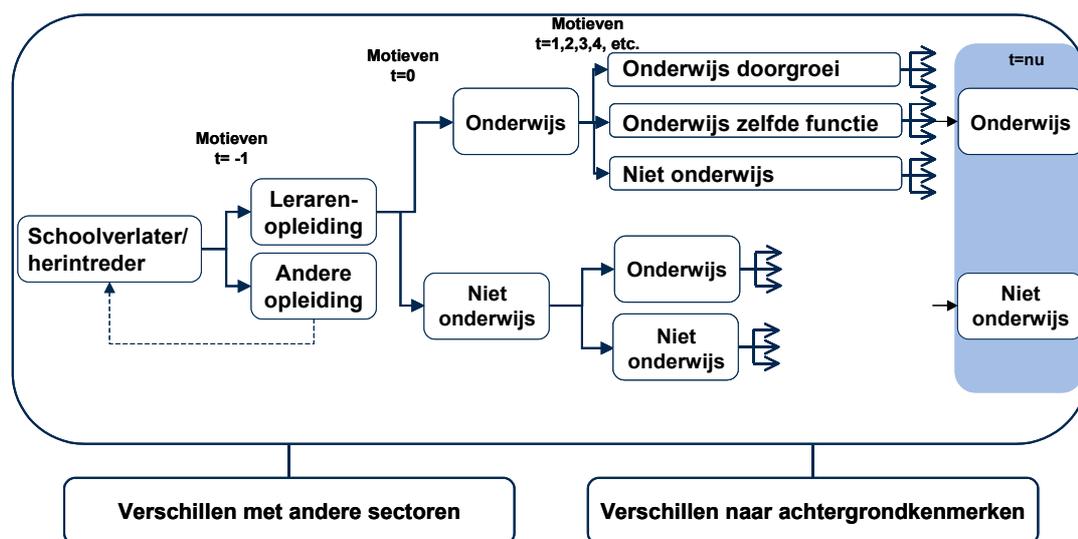


## 6 De huidige positie op de arbeidsmarkt

### 6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de huidige arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Het gaat hierbij om de positie begin 2004. In het vorige hoofdstuk is beschreven welke loopbaan afgestudeerden tot nu toe achter zich hebben, dit hoofdstuk beschrijft de huidige positie. Hierbij kijken we ook naar personen die op dit moment geen betaalde baan hebben. Het arbeidsmarktrendement is een onderwerp dat nauw gerelateerd is met de huidige positie op de arbeidsmarkt (welk deel van de afgestudeerden komt en blijft in het onderwijs?). Hieraan wordt in dit hoofdstuk eveneens aandacht besteed. Figuur 6.1 toont het aandachtsgebied van dit hoofdstuk.

Figuur 6.1 Aandachtsgebied in de loopbaan: huidige arbeidsmarktpositie

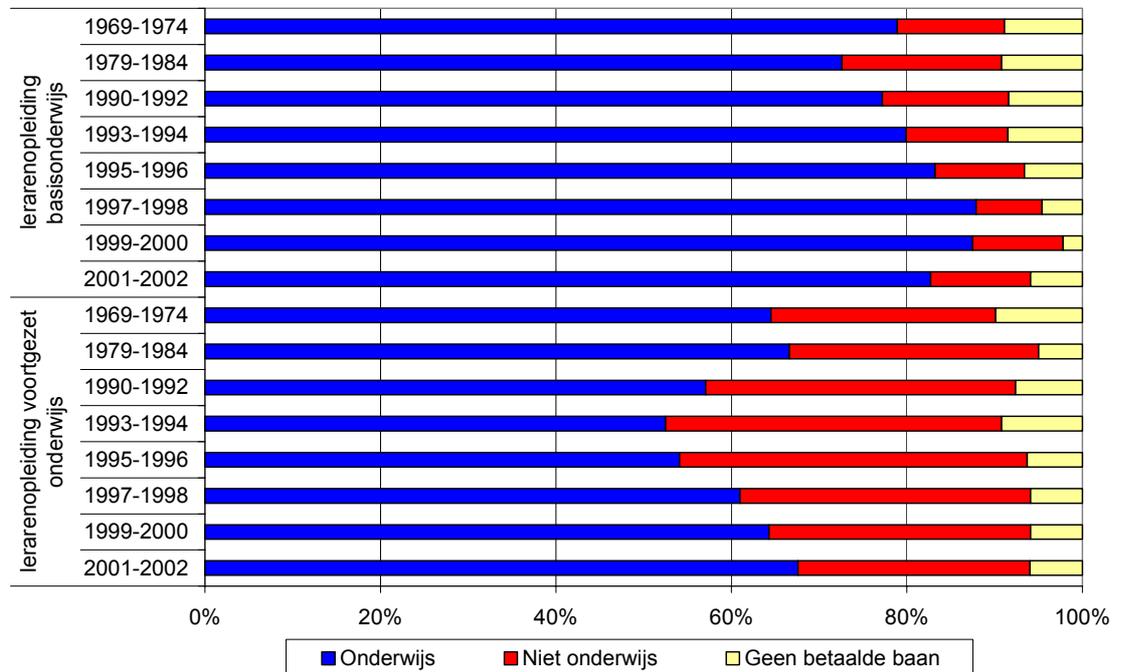


### 6.2 Huidige positie

De meerderheid van de cohorten die ooit een lerarenopleiding BaO of VO hebben afgerond, is nog steeds werkzaam in het onderwijs (zie figuur 6.2 en tabellen B6.1 en B6.2 in de bijlage). Voor de lerarenopleiding BaO varieert het aandeel werkzame personen in het onderwijs van 73 procent voor het cohort 1979-1984 tot 88 procent voor het cohort 1997-1998.

Het aandeel afgestudeerden van de lerarenopleiding VO dat (nog) in het onderwijs werkt bedraagt 50 tot 65 procent, afhankelijk van het cohort. In het algemeen gaan mannen iets vaker dan vrouwen buiten het onderwijs werken.

Figuur 6.2 Aandeel afgestudeerden van de lerarenopleidingen BaO en VO dat begin 2004 in het onderwijs werkzaam is, per cohort



### Geen baan

Het aandeel afgestudeerden zonder betaalde baan (anno 2004) varieert, afhankelijk van het cohort, tussen de 2 en de 11 procent. Bij de oudere cohorten komt dit vaker voor dan in de jongere cohorten. Voor de jongste cohorten is de belangrijkste reden dat zij nog een vervolgstudie volgen. Voor de oudere cohorten geldt vooral de zorg voor kinderen en huishouden als belangrijkste reden om nu geen betaalde baan te hebben. Dit motief wordt overigens minder vaak genoemd door afgestudeerden van de lerarenopleiding VO. Dit is niet zo vreemd gezien het grotere aandeel mannen. Ook arbeidsongeschiktheid en werkloosheid worden regelmatig genoemd als reden om geen betaalde baan te hebben. De aantallen zijn echter sterk wisselend per cohort en bovendien te klein om conclusies aan te verbinden.

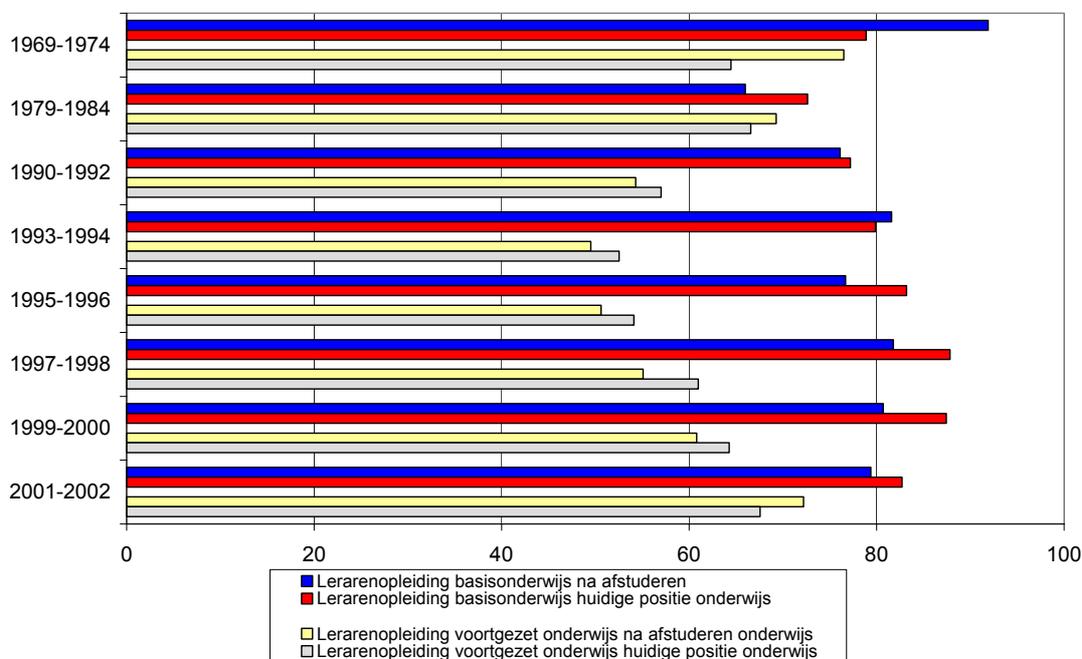
### Huidige positie vergeleken met eerste arbeidsmarktpositie

In vergelijking met de eerste positie na afstuderen, zoals beschreven in hoofdstuk 3, valt op dat het huidige aandeel personen dat in het onderwijs werkzaam is niet veel afwijkt van het oorspronkelijke aandeel dat voor een baan in het onderwijs koos (zie figuur 6.3). Dit kan voor een deel worden verklaard doordat de in- en uitstroom van afgestudeerden elkaar na verloop van tijd min of meer 'in evenwicht' houden. Het is dus niet zo dat het oorspronkelijke arbeidspotentieel aan afgestudeerden in de loop der tijd alleen maar afkalft. Voor de meeste cohorten geldt zelfs dat het aandeel afgestudeerden dat nu in het onderwijs werkt hoger is dan het aandeel dat meteen na afstuderen in het onderwijs is gaan werken. Dit heeft vooral te maken met het volgen van een vervolgstudie na de lerarenopleiding en eventueel een periode van werkloosheid, waarna men alsnog een baan in het onderwijs vindt.



Uit figuur 6.3 blijkt voorts dat het initiële arbeidsmarktrendement van een cohort, dat wil zeggen het aandeel mensen dat direct na afstuderen voor een baan in het onderwijs kiest, in belangrijke mate bepalend is voor het huidige arbeidsmarktrendement.

Figuur 6.3 Aandeel werkzaam in het onderwijs per cohort, direct na afstuderen en nu (anno 2004)



### Subsector binnen het onderwijs

Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO werkt, wisselend per cohort, 55 tot 70 procent momenteel in het basisonderwijs. Nog eens 10 tot 14 procent werkt in het speciaal onderwijs (zie tabel B6.1 in bijlage 6). Voorts komt het met name onder de oudere cohorten voor dat afgestudeerden werkzaam zijn in een andere subsector van het onderwijs (vmbo, volwasseneneducatie of hoger onderwijs), hoewel dit in de regel een zeer beperkt aandeel betreft (maximaal 3 à 4 procent).

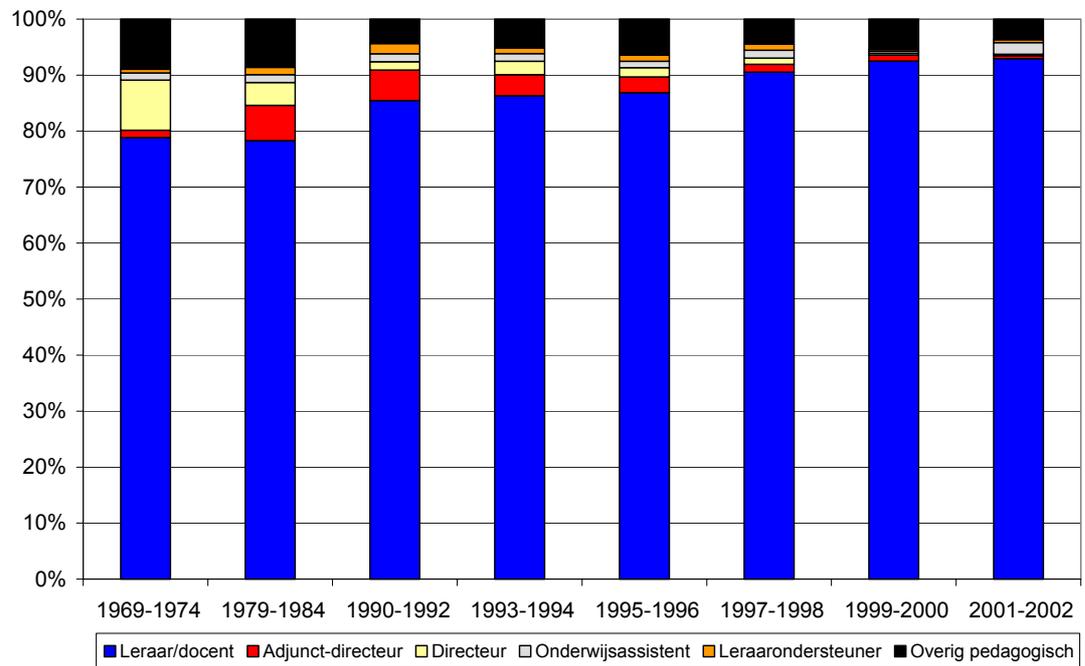
Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is 30 tot 50 procent werkzaam in het voortgezet onderwijs (vmbo tot en met gymnasium). Naarmate het cohort ouder is werken minder afgestudeerden in het voortgezet onderwijs. Daarnaast bestaat een grote spreiding over de andere subsectoren in het onderwijs. Gemiddeld werkt 6 tot 8 procent in het basisonderwijs of speciaal onderwijs<sup>40</sup>; 6 tot 12 procent is werkzaam in het mbo; nog eens 2 tot 5 procent is werkzaam in het hbo of bij een universiteit.

### Functie in het onderwijs

Het overgrote deel van respondenten dat een lerarenopleiding BaO heeft gevolgd, is in het onderwijs werkzaam als leraar. Dit varieert tussen de 80 procent bij de oudere cohorten en 90 procent bij de nieuwe cohorten. Met name in de oudere cohorten is een deel van de afgestudeerden doorgestroomd naar de functie van (adjunct-)directeur. Ook overige pedagogische functies komen onder de oudere cohorten voor (zie figuur 6.4).

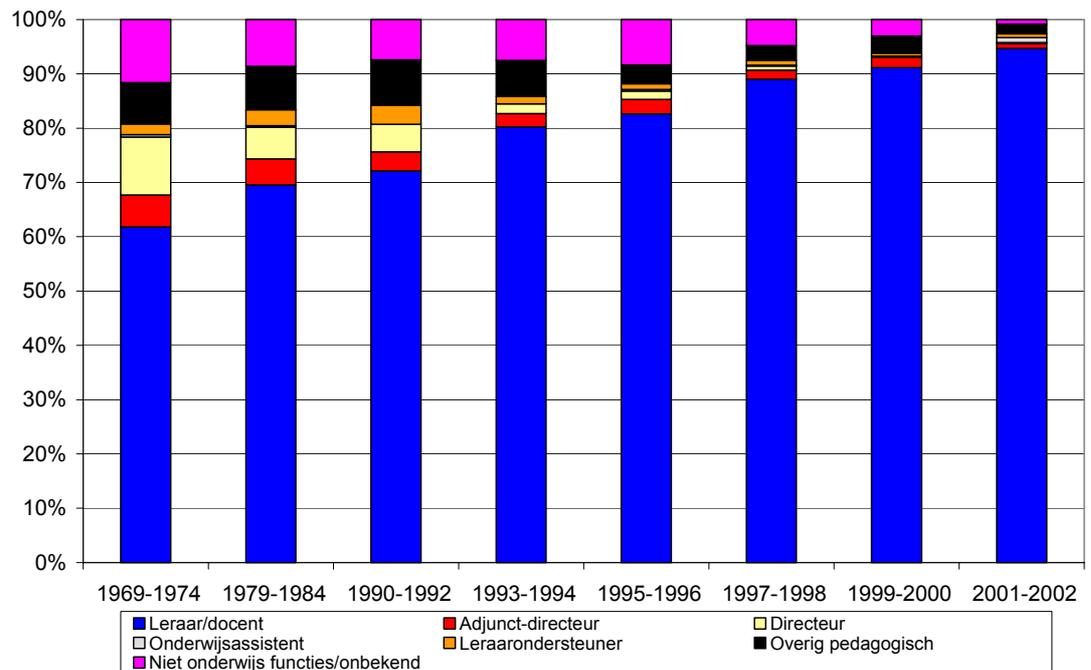
<sup>40</sup> Het gaat hierbij relatief vaak, maar niet uitsluitend, om docenten lichamelijke opvoeding.

Figuur 6.4 Verdeling van afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO, naar functie in het onderwijs, per cohort (%)



Van de lerarenopleiding VO vervullen de afgestudeerden een grotere diversiteit aan functies, mede bepaald door hun grotere spreiding in de onderwijssector. Zowel in het voortgezet onderwijs, als ook in het mbo, hbo en aan de universiteiten bestaan meer niet-onderwijsgevende functies (zie figuur 6.5).

Figuur 6.5 Verdeling van afgestudeerden van de lerarenopleiding VO naar functie in het onderwijs, per cohort (%)



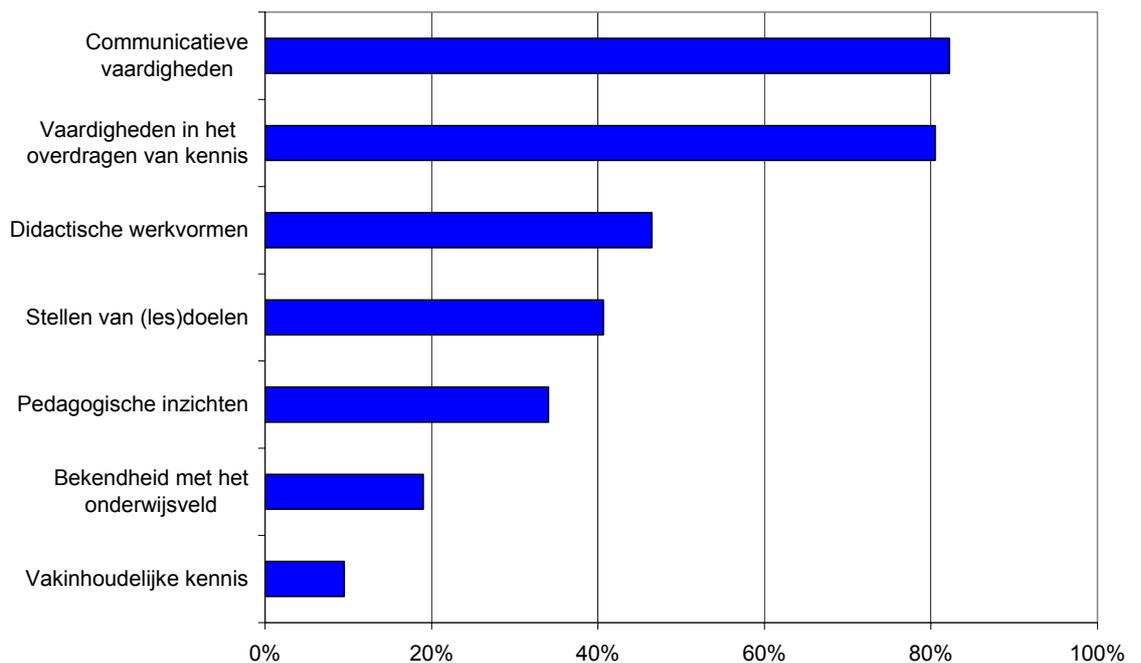
Opvallend is het verschil van het aandeel mannen en vrouwen dat we aantreffen in een directiefunctie. Mannen bekleden veel vaker een directiefunctie dan vrouwen. Gemiddeld over alle cohorten heeft een man in het basisonderwijs een kans van 1 op 5 (20%) om (adjunct-) directeur te worden. Voor vrouwen is deze kans slechts 1 op 50 (2%). In het voortgezet onderwijs is de verhouding tussen mannen en vrouwen minder scheef dan in het primair onderwijs. Mannen hebben hier een kans van 7 procent om (adjunct-)directeur te worden en vrouwen 3 procent

### 6.3 Benutting van competenties buiten het onderwijs

Zoals hiervoor beschreven werkt, afhankelijk van het type lerarenopleiding en cohort, 8 tot 40 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding buiten het onderwijs. Deze personen treffen we vooral aan in de gezondheids- en welzijnszorg, de zakelijke dienstverlening, cultuur en overige dienstverlening (zie tabellen B6.1 en B6.2 in bijlage 6). Vanuit opleidings- én arbeidsmarktperspectief is de vraag of zij in hun functie buiten het onderwijs nog iets met de kennis en vaardigheden doen die zij op de lerarenopleiding hebben geleerd.

Gemiddeld ongeveer 75 procent van de respondenten geeft aan in zijn functie buiten het onderwijs nog in meer of mindere mate gebruik te hebben gemaakt van de kennis en vaardigheden die in de lerarenopleiding zijn opgedaan. Tussen de cohorten doen zich hierin kleine verschillen voor. Figuur 6.6 laat zien om welke kennis en vaardigheden het gaat. De gegevens hebben alleen betrekking op de afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs; het aantal afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO dat buiten het onderwijs werkt, is te klein om kwantitatieve gegevens over te presenteren.

Figuur 6.6 Benutting van onderwijscompetenties buiten het onderwijs; aandeel afgestudeerden van de lerarenopleiding VO (N = 668)

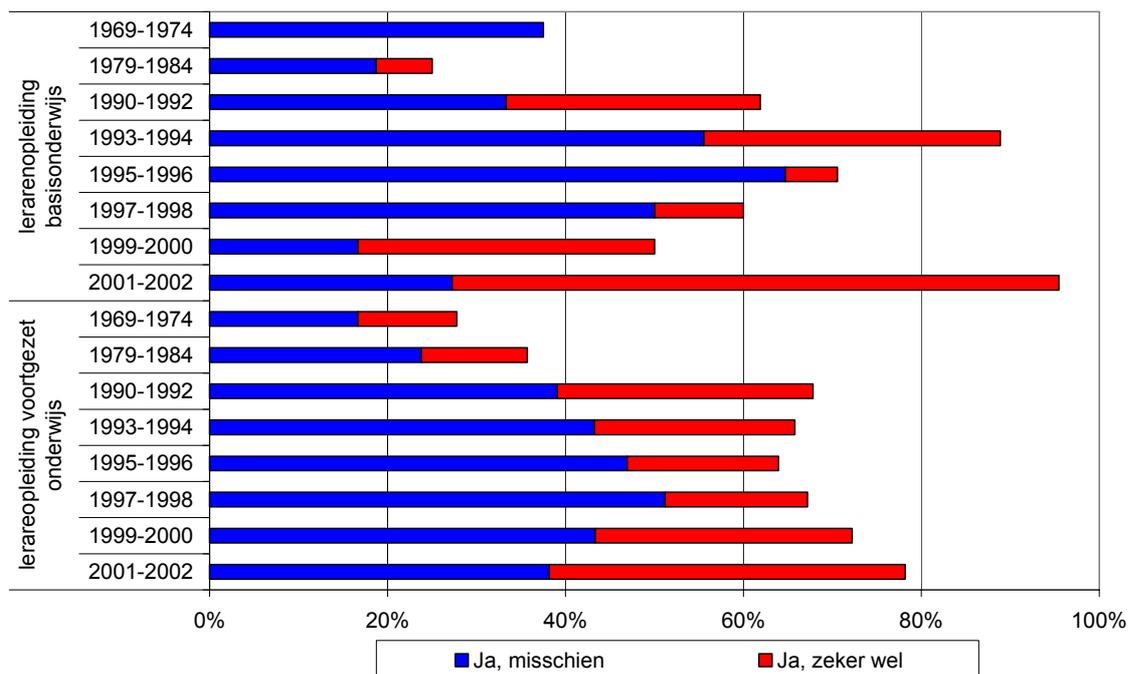


Voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO geldt dat vooral de communicatieve vaardigheden en vaardigheden in kennisoverdracht in een functie buiten het onderwijs nog van pas komen. Dit geldt voor bijna 80 procent van de respondenten. Dit geldt in mindere mate voor de pedagogische en didactische vaardigheden. Er zijn geen significante verschillen tussen de cohorten.

## 6.4 Bereidheid van de stille reserve om in het onderwijs te werken

De afgestudeerden die buiten het onderwijs werken, maken deel uit van de zogenaamde 'stille reserve' (personen met een onderwijsbevoegdheid buiten het onderwijs). Dit is een theoretisch arbeidspotentieel dat zou kunnen worden benut. Aan de respondenten is de vraag voorgelegd of zij onder bepaalde voorwaarden (weer) in het onderwijs zouden willen werken, ongeacht of zij in het verleden wel of niet in het onderwijs hebben gewerkt. Figuur 6.7 toont de antwoorden op deze vraag.

Figuur 6.7 Aandeel afgestudeerden dat nu buiten het onderwijs werkt en eventueel (weer) zou willen werken in het onderwijs (N = 1.945)



De bereidheid om in het onderwijs te werken is het grootst onder de stille reserve van het jongste cohort (in 2001-2002 afgestudeerd). In het bijzonder van de *lerarenopleiding BaO* geeft een groot deel te kennen dit te ambiëren: (60% antwoordt 'ja, zeker wel'). Maar ook onder oudere cohorten in de jaren negentig is die bereidheid in ruime mate aanwezig, hoewel iets minder stellig: van degenen die in de jaren '90 zijn afgestudeerd is 50 tot 80 procent bereid om onder bepaalde voorwaarden een baan in het onderwijs te accepteren.

Afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* werken vaker dan de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO buiten het onderwijs. Van hen wil 60 tot 80 procent onder bepaalde voorwaarden eventueel terugkomen in het onderwijs. Van degenen die in de jaren '70 en '80 zijn afgestudeerd wil een kleiner aandeel (rond de 30%) eventueel in het onderwijs werken.

Personen die *nooit* in het onderwijs hebben gewerkt zijn iets vaker geneigd om in het onderwijs terug te keren dan personen die *ooit* een baan in het onderwijs hebben gehad. De verschillen zijn echter relatief beperkt.

Er zijn geen verschillen tussen mannen en vrouwen in de stille reserve om weer in het onderwijs te werken; dit ondanks het feit dat mannen in het algemeen vaker buiten het onderwijs werken.

#### *Voorwaarden om (weer) in het onderwijs te werken*

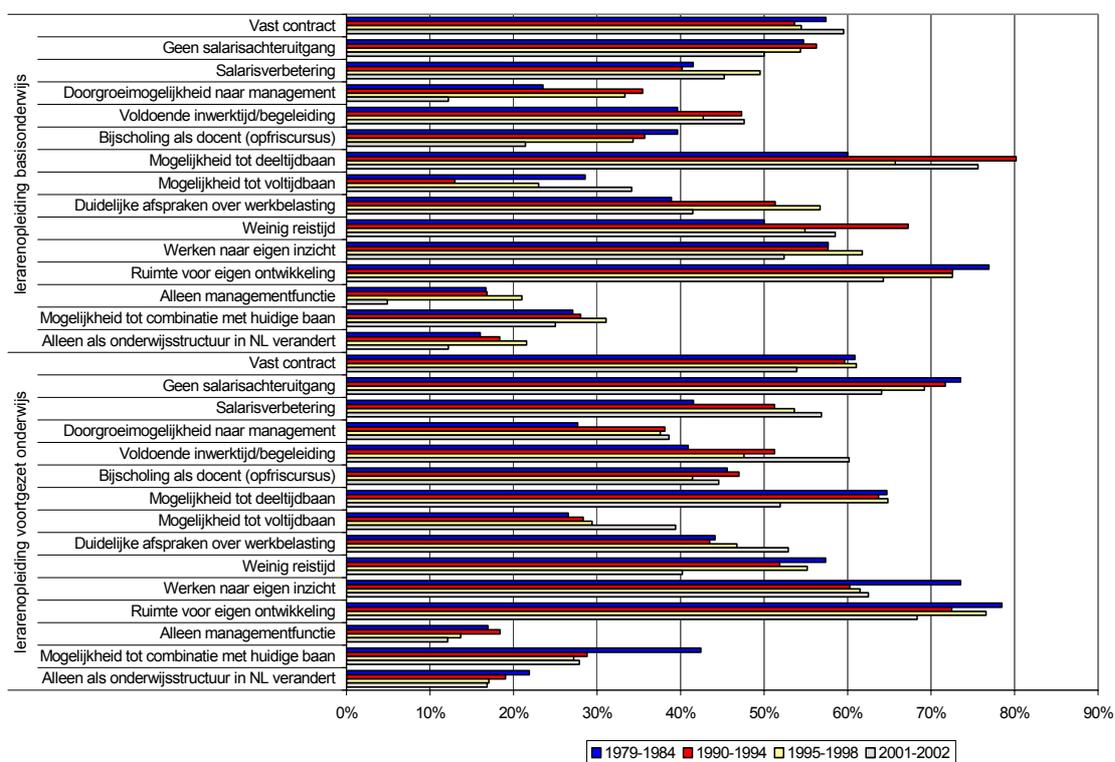
De vraag is welke voorwaarden de stille reserve verbindt aan een eventuele terugkeer in het onderwijs. Voor de overzichtelijkheid presenteren wij in figuur 6.8 dit voor een selectie van cohorten, verspreid over de afgelopen 30 jaar (1979-1984, 1990-1994, 2001-2002).

Voor de respondenten van de beide lerarenopleidingen gelden op hoofdlijnen dezelfde voorwaarden.

In de arbeidsvoorwaardelijke sfeer is 'de mogelijkheid om in deeltijd te werken' voor 60 tot 80 procent van de respondenten verreweg de belangrijkste voorwaarde om een baan in het onderwijs serieus te overwegen. Andere belangrijke voorwaarden in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zijn een 'vast contract' en 'geen salarisachteruitgang' en voor velen een 'salarisvooruitgang'.

Naast de arbeidsvoorwaardelijke aspecten, spelen ook arbeidsinhoudelijke aspecten een belangrijke rol. Hierbij gaat het vooral om 'ruimte voor eigen ontwikkeling', 'werken naar eigen inzicht' en 'duidelijke afspraken over werkbelasting'. Ook een beperkte reistijd is voor velen een belangrijk voorwaarde.

Figuur 6.8 Voorwaarden waaronder respondenten *buiten* het onderwijs eventueel een baan *binnen* het onderwijs zouden accepteren



## 6.5 Aanstellingsomvang en salaris

Zoals in hoofdstuk 5 reeds beschreven zijn de afgestudeerden met betrekking tot hun loopbaanontwikkeling het minst tevreden over hun salarisontwikkeling. Voordat we de feitelijke salarisgegevens presenteren, kijken we naar de aanstellingsomvang, een belangrijke achtergrondvariabele van het salaris.

### *Aanstellingsomvang*

Tabel 6.1 laat de verschillen in aanstellingsomvang zien tussen afgestudeerden die binnen respectievelijk buiten het onderwijs werken.

Tabel 6.1 Aanstellingsomvang van afgestudeerden met een baan binnen respectievelijk buiten het onderwijs, per cohort (in uren)

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002
<b>Lerarenopleiding basisonderwijs</b>								
Onderwijs	31	27	26	27	29	32	34	33
Niet Onderwijs	28	28	28	28	31	30	30	29
<b>Gem. cohort lerarenopleiding basisonderwijs</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>32</b>
<b>Lerarenopleiding voortgezet onderwijs</b>								
Onderwijs	30	31	30	29	30	29	29	26
Niet Onderwijs	31	34	31	31	32	31	32	29
<b>Gem. cohort Lerarenopleiding voortgezet onderwijs</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>27</b>

NB: In de enquête is gevraagd naar het aantal uur per week volgens het arbeidscontract.

Voor afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* blijkt de variatie in aanstellingsomvang vooral gerelateerd aan het cohort. De cohorten van begin jaren negentig hebben gemiddeld de kleinste aanstellingsomvang. Het zijn vooral de vrouwen uit deze cohorten die zorgtaken combineren met een baan.

Het sectoronderscheid blijkt vooral voor de jongste cohorten relevant. In de drie jongste cohorten is de gemiddelde aanstellingsomvang in het onderwijs groter dan de aanstellingsomvang buiten het onderwijs. Dit is mogelijk verklaarbaar uit het feit dat de (vrouwelijke) afgestudeerden die buiten het onderwijs werkzaam zijn vooral in de gezondheids- en welzijnszorg werken, waar veel deeltijdbanen voorkomen.

Zowel binnen als buiten het onderwijs geldt dat vrouwen een gemiddeld kleinere aanstelling hebben dan mannen. Bij aanvang van de loopbaan is dit verschil ongeveer 3 tot 4 uur, naarmate de loopbaan vordert, loopt dit verschil op tot gemiddeld meer dan 10 uur.

Onder de afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* is de variatie in aanstellingsomvang kleiner, mede bepaald door de ruimere aanwezigheid van mannen in de populatie. In de onderwijssector is de gemiddelde aanstellingsomvang gemiddeld lager dan in de niet-onderwijssectoren.

### *Salaris*

Tabel 6.2 en 6.3 geven voor de afgestudeerden van de beide lerarenopleidingen een indicatie van de huidige salarisverdeling, gebaseerd op een 40-urige werkweek<sup>41</sup>. De tabellen tonen per cohort en per sector (wel of niet onderwijs) de verdeling over de salarisklassen. Bijvoorbeeld: van het cohort 1969-1974 BaO verdient 15 procent van de afgestudeerden die werkzaam zijn in het onderwijs tussen 2.500-2.999 euro.

<sup>41</sup> In de enquête is gevraagd naar het bruto maandsalaris exclusief toelagen, bonussen, 13<sup>e</sup> maand, et cetera. Op basis van de aanstellingsomvang zijn de bedragen omgerekend naar 40 uur.

Tabel 6.2 Salarisverdeling op basis van bruto maandsalaris in huidige baan van afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs, per cohort (%)

		Salarisklassen (in euro's) per 40-urige werkweek										Totaal
		0-499	500-999	1.000-1.499	1.500-1.999	2.000-2.499	2.500-2.999	3.000-3.499	3.500-3.999	4.000-4.499	4.500-4.999	
1969-	werk in het onderwijs	0	1	1	6	8	15	30	28	10	3	100
1974	werk buiten het onderwijs	2	0	7	14	17	24	12	2	10	12	100
1979-	werk in het onderwijs	0	0	1	5	13	19	34	21	5	2	100
1984	werk buiten het onderwijs	0	6	0	11	19	15	13	21	6	9	100
1990-	werk in het onderwijs	0	0	1	14	15	38	21	9	2	1	100
1992	werk buiten het onderwijs	4	2	8	12	12	19	12	13	15	4	100
1993-	werk in het onderwijs	0	0	1	15	20	38	18	5	2	1	100
1994	werk buiten het onderwijs	5	0	0	11	23	30	14	9	5	5	100
1995-	werk in het onderwijs	0	0	2	14	28	34	14	6	2	1	100
1996	werk buiten het onderwijs	2	0	9	13	30	21	20	2	4	0	100
1997-	werk in het onderwijs	0	0	3	20	39	26	7	3	1	0	100
1998	werk buiten het onderwijs	0	5	3	36	18	18	18	3	0	0	100
1999-	werk in het onderwijs	0	0	6	19	47	20	5	1	1	0	100
2000	werk buiten het onderwijs	0	0	11	27	16	22	16	5	3	0	100
2001-	werk in het onderwijs	0	0	7	27	41	17	6	2	0	0	100
2002	werk buiten het onderwijs	0	0	30	26	7	26	4	4	4	0	100

Tabel 6.3 Salarisverdeling op basis van bruto maandsalaris in huidige baan van afgestudeerden van lerarenopleiding voortgezet onderwijs, per cohort (%)

		Salarisklassen (in euro's) per 40-urige werkweek										Totaal
		0-499	500-999	1.000-1.499	1.500-1.999	2.000-2.499	2.500-2.999	3.000-3.499	3.500-3.999	4.000-4.499	4.500-4.999	
1969-	werk in het onderwijs	0	0	0	3	9	11	25	19	22	11	100
1974	werk buiten het onderwijs	0	0	0	7	10	24	14	10	17	17	100
1979-	werk in het onderwijs	0	0	0	2	6	12	22	30	19	8	100
1984	werk buiten het onderwijs	2	0	5	12	8	15	23	11	15	9	100
1990-	werk in het onderwijs	0	0	1	6	8	22	23	18	14	6	100
1992	werk buiten het onderwijs	0	1	1	9	12	24	16	23	9	6	100
1993-	werk in het onderwijs	0	0	1	5	11	27	24	16	10	5	100
1994	werk buiten het onderwijs	0	0	4	11	12	26	24	12	5	6	100
1995-	werk in het onderwijs	0	0	2	7	14	25	30	11	8	4	100
1996	werk buiten het onderwijs	0	1	2	7	17	28	26	10	6	3	100
1997-	werk in het onderwijs	0	0	2	8	19	31	19	11	8	3	100
1998	werk buiten het onderwijs	1	1	4	11	22	25	20	11	4	2	100
1999-	werk in het onderwijs	0	0	2	11	20	28	18	14	5	3	100
2000	werk buiten het onderwijs	0	2	3	20	19	31	15	4	5	3	100
2001-	werk in het onderwijs	0	0	2	9	22	24	17	18	5	2	100
2002	werk buiten het onderwijs	0	5	9	34	21	15	8	6	1	0	100



Logischerwijs komen in de oudste cohorten hogere salarissen het meest voor. Voor de oudere cohorten geldt ook dat personen die buiten het onderwijs werkzaam zijn een grotere spreiding kennen van salarissen dan personen die in het onderwijs werkzaam zijn (binnen het onderwijs is de verdeling platter). Afgezien van deze verschillen, blijkt over het algemeen dat de salarisverdelingen van de afgestudeerden werkzaam binnen en buiten het onderwijs op elkaar lijken.

Uit de tabellen blijkt dat afgestudeerden van de lerarenopleiding VO wat vaker in een hogere salarisklasse zitten dan afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO. Dit geldt voor zowel de afgestudeerden die in het onderwijs werken als de afgestudeerden die buiten het onderwijs werken. In de jongste cohorten zitten de verschillen vooral bij de afgestudeerden die in het onderwijs werken. Een nadere analyse van de gegevens wijst uit dat de hogere salarisklasse in het onderwijs vooral betrekking heeft op directeuren.

Over alle cohorten heen blijkt dat vrouwen vaker in een lagere salarisklasse zitten dan mannen. Dit geldt zowel binnen als buiten het onderwijs. Binnen het onderwijs komt dit overeen met de eerdere constatering dat mannen vaker een directiefunctie bekleden.

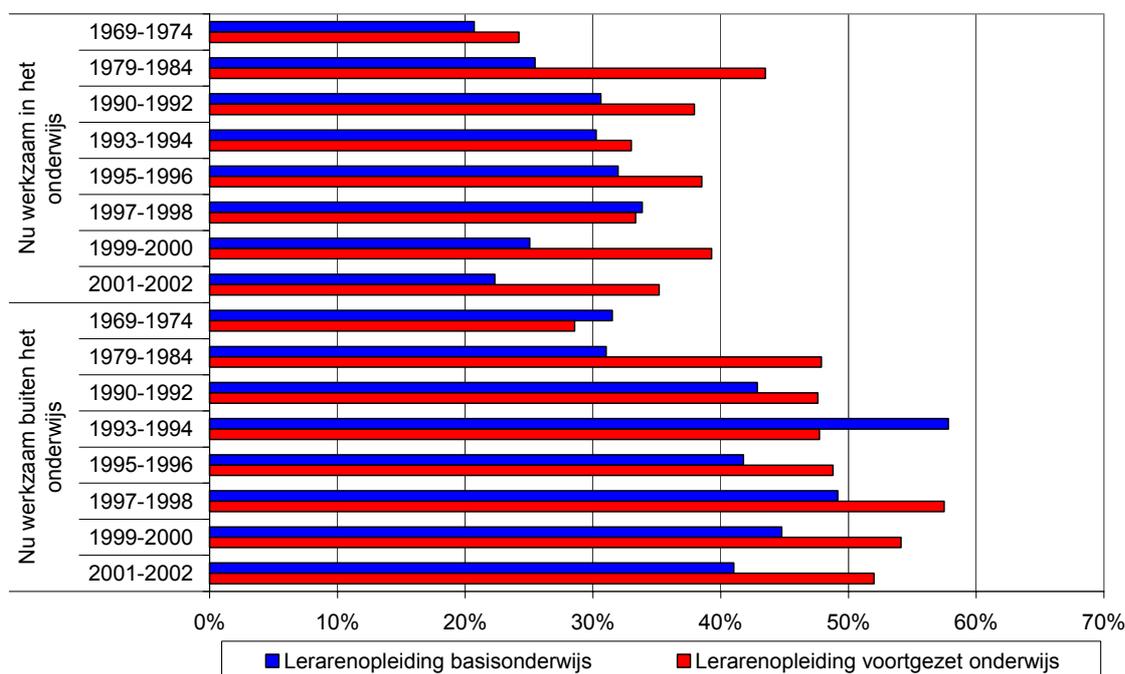
Ondanks deze accentverschillen lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat de verdeling naar salarisklasse binnen en buiten het onderwijs elkaar niet veel ontloopt. Dit is bijvoorbeeld duidelijk te zien bij de cohorten VO in de jaren negentig.

## 6.6 Op zoek naar een andere baan?

Figuur 6.9 toont het aandeel afgestudeerden dat het afgelopen jaar op zoek is geweest naar een andere baan. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen personen die binnen en die buiten het onderwijs werkzaam zijn.

De figuur laat zien dat personen die *buiten* het onderwijs werkzaam zijn vaker op zoek zijn naar een andere baan dan personen die *binnen* het onderwijs werkzaam zijn. Afgestudeerden van de lerarenopleiding VO zijn in het algemeen vaker op zoek naar een andere baan dan afgestudeerden van een lerarenopleiding BaO. Personen die in het begin van de jaren '70 zijn afgestudeerd zijn duidelijk minder vaak op zoek naar een andere baan dan personen die in latere jaren zijn afgestudeerd.

Figuur 6.9 Aandeel afgestudeerden dat het afgelopen jaar op zoek is geweest naar een andere baan (PO: N = 4657, VO N = 3826)



Uit tabel 6.4 blijkt dat het merendeel van de personen die nu in het onderwijs werken, ook in het onderwijs wil blijven werken. Ruim 70 procent van de afgestudeerden BaO en 57 procent van de afgestudeerden VO zoekt een (andere) baan in het onderwijs.

Afgestudeerden van de lerarenopleiding VO die nu buiten het onderwijs werken, zoeken voor het merendeel ook een andere baan buiten het onderwijs. In het basisonderwijs ambiert echter bijna de helft een baan in het onderwijs, met name in het basisonderwijs. We merken hierbij echter op dat deze groep relatief klein is. Degenen die vanuit het onderwijs een baan buiten het onderwijs ambiëren, willen vooral in zorg en welzijn werken.

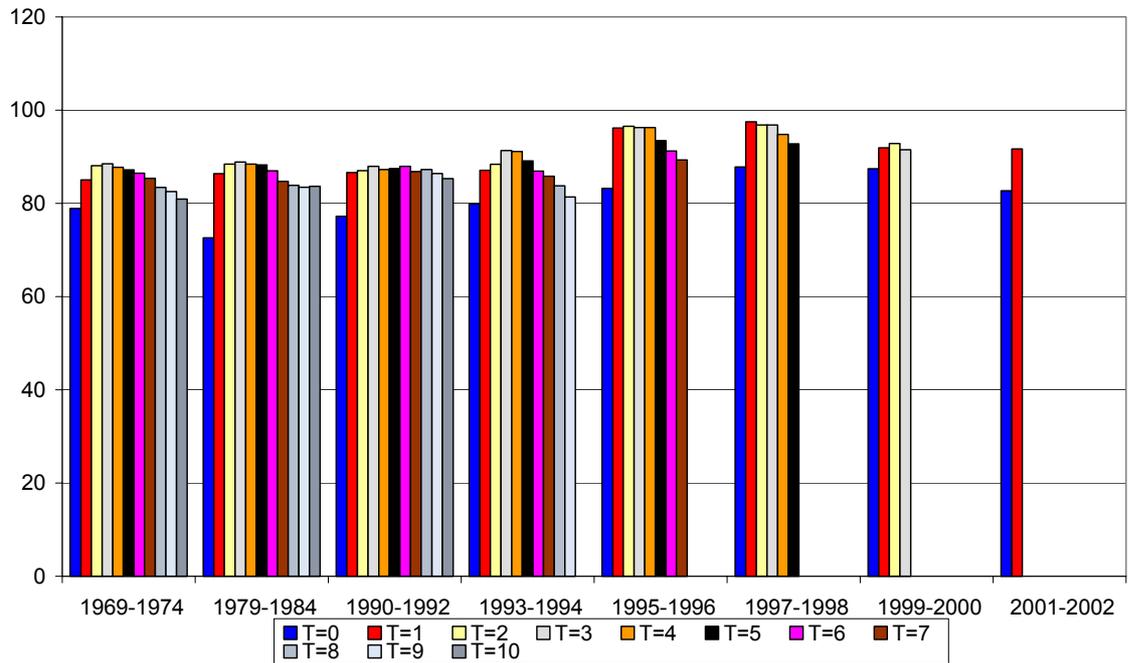
Tabel 6.4 Belangrijkste sector waarin afgestudeerden een andere baan zoeken, onderverdeeld naar huidige sector (gemiddelde percentages over alle cohorten)

	Nu werkzaam in onderwijs		Nu werkzaam buiten onderwijs	
	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs
Basisonderwijs	44	7	34	4
Speciaal onderwijs	13	3	3	3
Vmbo/lbo/vbo/mavo	3	10	2	5
Havo/vwo, atheneum, gymnasium	1	12	1	6
Volwasseneneducatie	4	7	3	5
Mbo, ROC	2	6	2	8
Hbo	3	8	2	2
Universiteit	1	4	0	2
Landbouw en visserij	0	1	2	
Delfstoffenwinning en industrie	0	2	0	3
Energie- en waterleidingbedrijven	0	1	0	1
Bouwnijverheid	0	1	1	2
Handel	3	3	6	3
Horeca	1	1	3	1
Vervoer en communicatie	1	2	2	3
Financiële instellingen	1	1	2	3
Zakelijke dienstverlening	4	8	10	14
Openbaar bestuur	1	4	3	6
Gezondheids- en welzijnszorg	10	9	14	13
Cultuur en overige dienstverlening	7	9	10	14
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

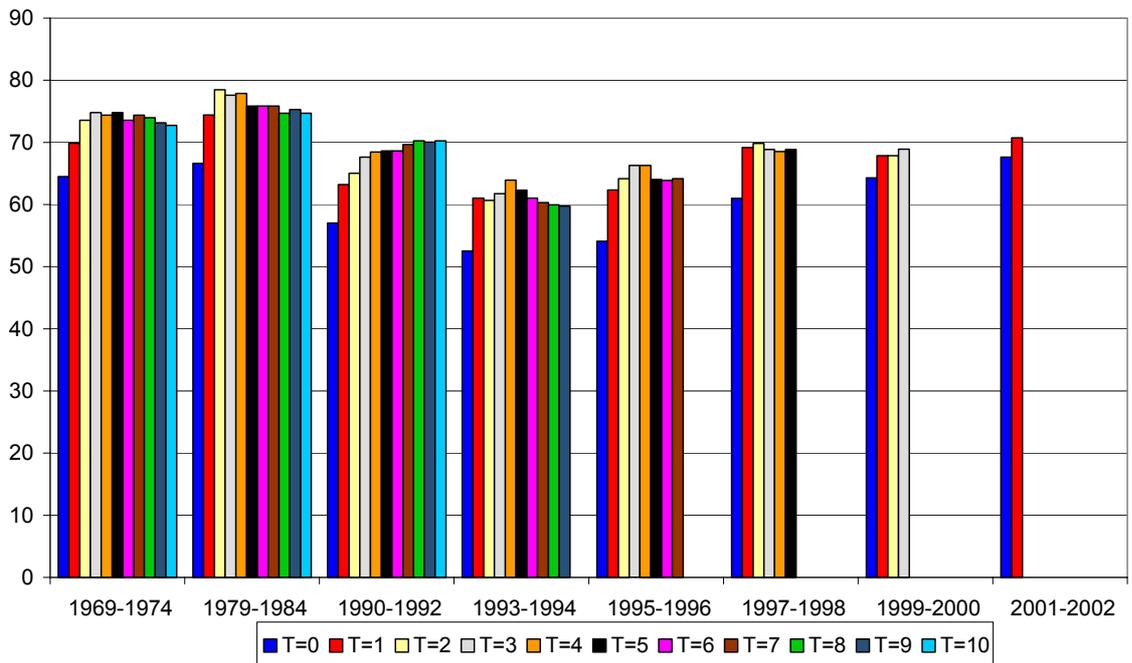
## 6.7 Arbeidsmarktrendement van de lerarenopleidingen

In deze paragraaf bekijken we hoe de situatie van de afgestudeerden op enig moment op de arbeidsmarkt er uitziet. We willen hiermee nagaan hoeveel personen een aantal jaar na afstuderen werkzaam zijn in het onderwijs. De onderstaande figuren (6.10 en 6.11) laten het aandeel afgestudeerden zien dat na een aantal jaar werkzaam is in het onderwijs.

Figuur 6.10 Percentage werkzaam in het onderwijs T jaar na afstuderen per cohort (PO)



Figuur 6.11 Percentage werkzaam in het onderwijs T jaar na afstuderen per cohort (VO)



Het arbeidstrendement van de lerarenopleiding BaO mag hoog worden genoemd. Zeker als gekeken wordt naar een termijn van twee tot drie jaar na afstuderen. Verder zien we voor zowel de lerarenopleiding BaO als de lerarenopleiding VO dat het rendement afhankelijk is van het cohort.

Uit de figuren blijkt dat van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO het aandeel werkzame personen in het onderwijs hoger is dan van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO. Verder blijkt dat tot twee jaar na afstuderen het aandeel werkzame personen in het onderwijs nog toeneemt. Dit zijn vaak de afgestudeerden die van 'geen baan' naar een baan in het onderwijs stromen.

Voorts blijkt dat van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO het aandeel werkzame personen in het onderwijs per loopbaan stap geleidelijk afneemt, hoewel het per loopbaan stap in de regel om een zeer beperkte daling gaat. Van het cohort 1990-1992 is het aandeel werkzame personen in het onderwijs opmerkelijk stabiel.

Ondanks dat het directe arbeidsmarktrendement van de lerarenopleiding VO lager is, blijft het aandeel werkzame personen door de jaren heen redelijk stabiel. Het hoge aandeel werkzame personen in de oudste twee cohorten is vooral een gevolg van de selectie van respondenten die het betreft.

## 6.8 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we de huidige arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen beschreven. We hebben gekeken naar de sector waar men werkzaam is en indien de sector onderwijs is, ook naar de functie. Voor de respondenten buiten het onderwijs is nagegaan of zij eventueel bereid zijn om (weer) in het onderwijs aan de slag te gaan. Tot slot hebben we gekeken naar de baankenmerken aanstellingsomvang en salaris.

De meerderheid van de cohorten die ooit een lerarenopleiding BaO of VO hebben afgerond is nog steeds werkzaam in het onderwijs. Voor de lerarenopleiding BaO varieert het aandeel werkzame personen in het onderwijs tussen de 73 en 88 procent. Het aandeel afgestudeerden van de lerarenopleiding VO dat (nog) in het onderwijs werkt bedraagt 50 tot 65 procent, afhankelijk van het cohort.

De afgestudeerden aan de lerarenopleiding basisonderwijs werken voor het merendeel nog steeds in het onderwijs. Niet werkenden doen dit vooral vanwege zorgtaken. De carrière in het basisonderwijs hangt samen met de ouderdom van cohort. De directeurs zijn veelal te vinden in de oudste cohorten. In deze functie bestaat een oververtegenwoordiging van mannen. De jongste cohorten hebben de grootste aanstellingsomvang. De cohorten uit de begin jaren 90 hebben de geringste aanstellingsomvang, dit komt waarschijnlijk vanwege een combinatie van baan en zorgtaken. De salarisverdeling in het onderwijs is homogener dan buiten het onderwijs, buiten het onderwijs komen extremen, zowel hoog als laag, vaker voor.

De afgestudeerden aan de lerarenopleiding voortgezet onderwijs werken voor ongeveer de helft in het onderwijs. Gezondheids- en welzijnszorg, cultuur en overige dienstverlening en zakelijke dienstverlening zijn de meest concurrerende sectoren. De zakelijke dienstverlening is vooral populair onder de cohorten uit midden jaren negentig. De aanstellingsomvang in het onderwijs is gemiddeld lager dan buiten het onderwijs. De

salarissen buiten het onderwijs kennen een grotere spreiding dan de salarissen binnen het onderwijs.

Een aanzienlijk deel van de respondenten die momenteel buiten het onderwijs werken zou onder bepaalde voorwaarden bereid zijn om (weer) een baan in het onderwijs te overwegen. Van de respondenten BaO die in de jaren '90 zijn afgestudeerd geldt dat voor 50 tot 80 procent. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO wil 60 tot 80 procent onder bepaalde voorwaarden terugkomen in het onderwijs. Onder de oudere cohorten ligt dit lager.

De vraag is dan onder welke voorwaarden de stille reserve bereid is een baan in het onderwijs te accepteren. In de arbeidsvoorwaardelijke sfeer is 'de mogelijkheid om in deeltijd te werken' voor 60 tot 80 procent van de respondenten verreweg de belangrijkste voorwaarde om een baan in het onderwijs serieus te overwegen. Andere belangrijke arbeidsvoorwaardelijke aspecten zijn een 'vast contract' en 'geen salarisachteruitgang' en voor velen ook een 'salarisvooruitgang'.

Naast de arbeidsvoorwaardelijke aspecten, spelen ook arbeidsinhoudelijke aspecten een belangrijke rol. Hierbij gaat het vooral om 'ruimte voor eigen ontwikkeling', 'werken naar eigen inzicht' en 'duidelijke afspraken over werkbelasting'. Ook een beperkte reistijd is voor velen een belangrijk punt.

Tussen de 18 en 57 procent van de afgestudeerden heeft het afgelopen jaar ander werk gezocht. Personen die binnen het onderwijs werkzaam zijn, zijn vaker op zoek naar een andere baan dan personen die buiten het onderwijs werken. Van degenen met een lerarenopleiding basisonderwijs die buiten het onderwijs werken, heeft een aanzienlijk deel een baan in het onderwijs gezocht.

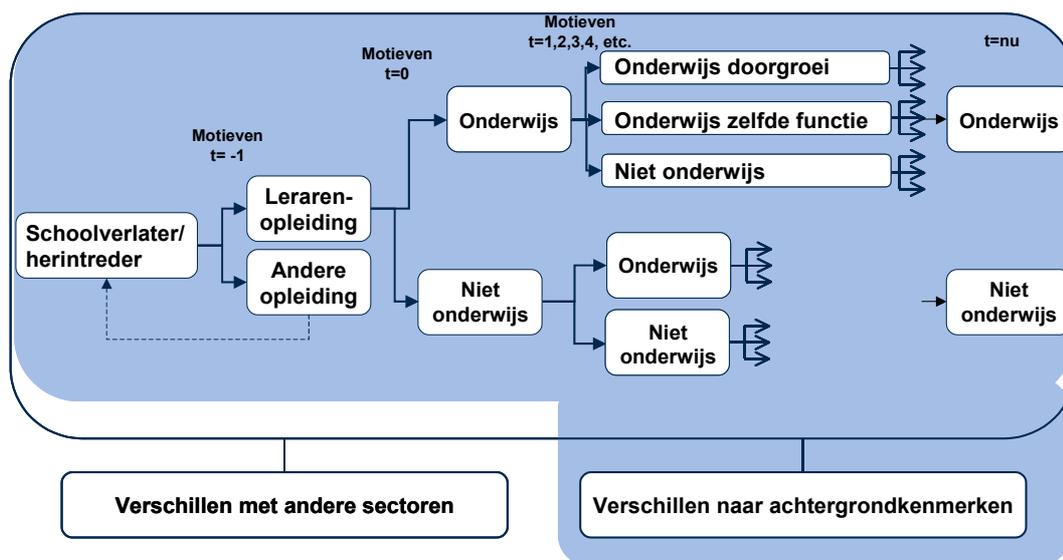
Het arbeidsmarktrendement van de lerarenopleiding BaO is hoog worden genoemd. Zeker als verder wordt gekeken dan het afstudeerjaar. Afhankelijk van het cohort ligt het rendement rond de 90 procent. Het directe arbeidsmarktrendement van de lerarenopleiding VO is lager. Wel blijft het aandeel werkzame personen door de jaren heen redelijk stabiel.

## 7 Cohort 2003

### 7.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is gewijd aan de afgestudeerden van de lerarenopleidingen in 2003. Het cohort 2003 neemt in dit rapport een bijzondere plaats in. Het betreft het jongste cohort in ons onderzoek dat recentelijk de arbeidsmarkt heeft betreden en in het algemeen een - tot op heden - bescheiden loopbaan heeft gehad. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de stappen die ze hebben gezet vanaf de keuze voor de lerarenopleiding tot aan hun huidige positie, ruim een half jaar na afstuderen. In theorie betreft dit alle mogelijke loopbaanstappen die in figuur 7.1 worden onderscheiden.

Figuur 7.1 Mogelijke loopbaanstappen van recent afgestudeerden



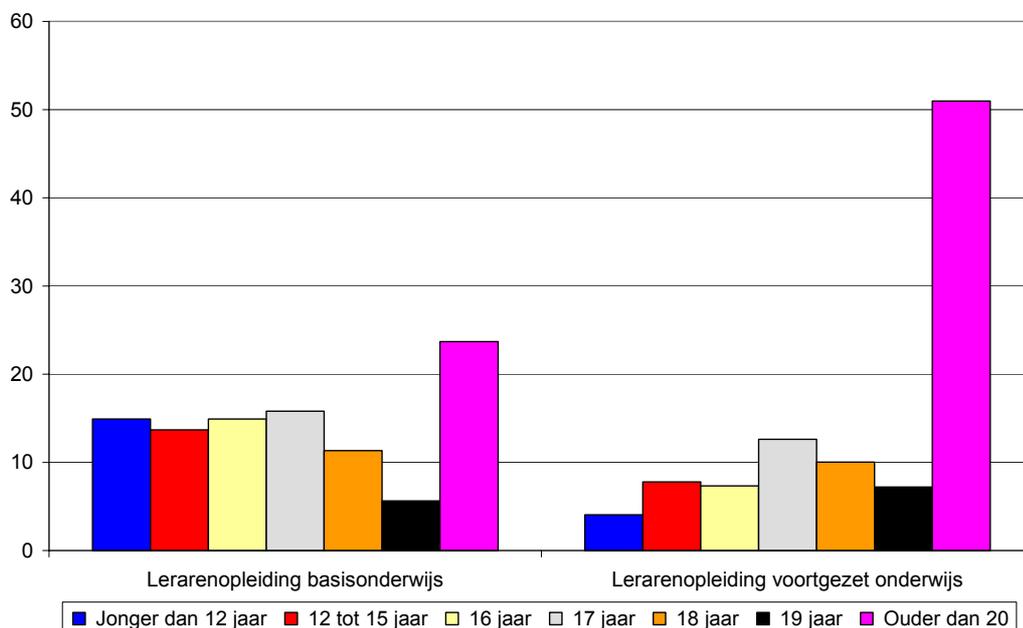
### 7.2 Naar de lerarenopleiding

#### 7.2.1 De keuze voor de lerarenopleiding

Aan de afgestudeerden van de lerarenopleidingen in 2003 is gevraagd op welke leeftijd zij op het idee zijn gekomen om een lerarenopleiding te gaan volgen. In figuur 7.2 wordt dit weergegeven.

Figuur 7.2 Leeftijd waarop studenten op het idee komen om de lerarenopleiding te volgen; cohort 2003

(N= 2.115 BaO en 1.076 VO)



Afgestudeerden van de *lerarenopleiding BaO* zijn op uiteenlopende leeftijden op het idee gekomen om de opleiding te volgen. De helft is op het idee gekomen in de leeftijd tussen 16 en 19 jaar. Dit is logisch in het licht van de studiekeuze die dan in het voortgezet onderwijs moet worden gemaakt. Bijna een kwart van de afgestudeerden heeft pas na zijn twintigste de bewuste studiekeuze gemaakt. Ruim één op de zeven studenten wist al voor z'n twaalfde dat hij leraar wilde worden.

Afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* zijn gemiddeld een stuk ouder als ze op het idee komen om de lerarenopleiding te volgen. Maar liefst de helft van de afgestudeerden was ouder dan 20 jaar toen ze op het idee kwamen om de lerarenopleiding te gaan volgen. Dit hangt samen met het feit dat in deze groep ook afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding zitten die reeds een studie achter de rug hebben. Ongeveer 40 procent van de afgestudeerden was tussen 16 en 19 jaar. Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen in de leeftijd waarop voor de lerarenopleiding wordt gekozen.

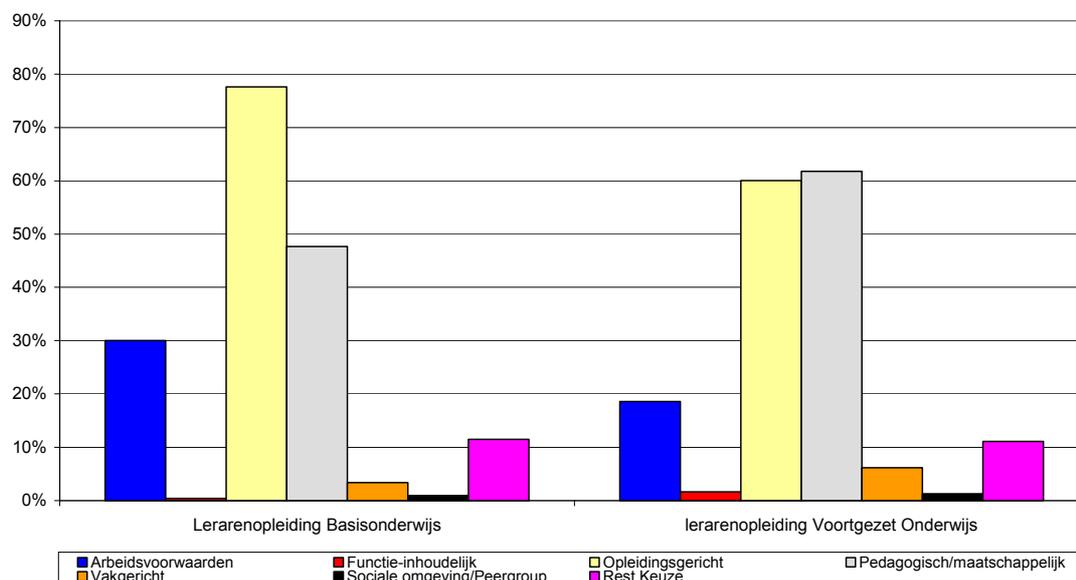
## 7.2.2 Motieven voor de lerarenopleiding

Figuur 7.3 laat zien welke motieven van invloed zijn geweest om de lerarenopleiding te volgen. De uitkomsten zijn gebaseerd op een factoranalyse<sup>42</sup>. Afgestudeerden hebben op een oplopende schaal van 1 tot en met 5 aangegeven hoeveel invloed elk motief voor hen heeft gehad.

<sup>42</sup> Een toelichting op deze factoranalyse is te vinden in bijlage 2.



Figuur 7.3 Aandeel dat aangeeft dat reden sterk van invloed is geweest om de lerarenopleiding te volgen (4 en 5) (N = 2.079 BaO; N = 1.060 VO)



Voor de studenten van de *lerarenopleiding BaO* zijn pedagogische en maatschappelijke motieven (leren werken met kinderen en het overdragen van kennis) verreweg de belangrijkste motieven om te kiezen voor de lerarenopleiding. Voor studenten van de lerarenopleiding VO spelen vooral vakgerichte motieven een rol, direct gevolgd door pedagogisch-maatschappelijke motieven. Arbeidsvoorwaardelijke motieven spelen slechts een ondergeschikte rol in de keuze voor de lerarenopleiding.

Mannen en vrouwen hebben doorgaans dezelfde motieven om de lerarenopleiding te volgen. De belangrijkste motieven van recent afgestudeerden komen overeen met de belangrijkste motieven die eerdere cohorten hadden om de lerarenopleiding te volgen (zie hoofdstuk 2).

### 7.2.3 Leeftijd van afstuderen

Hiervoor bleek dat veel studenten pas boven de 20 jaar voor de lerarenopleiding kiezen. Dit zien we terug in de leeftijd van afstuderen.

De gemiddelde leeftijd van afstuderen is 25 voor de lerarenopleiding BaO en 30 voor de lerarenopleiding voortgezet onderwijs. Dit komt overeen met de gemiddelde leeftijd van afgestudeerden in de jaren ervoor (2001-2002). De trend van de laatste jaren dat de gemiddelde leeftijd stijgt, wordt hiermee bevestigd. De relatief hoge leeftijd van afstuderen hangt samen met een aantal factoren. Om te beginnen heeft een vrij groot deel van de studenten al een of meerdere banen gehad voordat ze begonnen aan de opleiding. Voor de lerarenopleiding BaO is dit voor een kwart van de studenten het geval en voor de lerarenopleiding VO zelfs de helft.

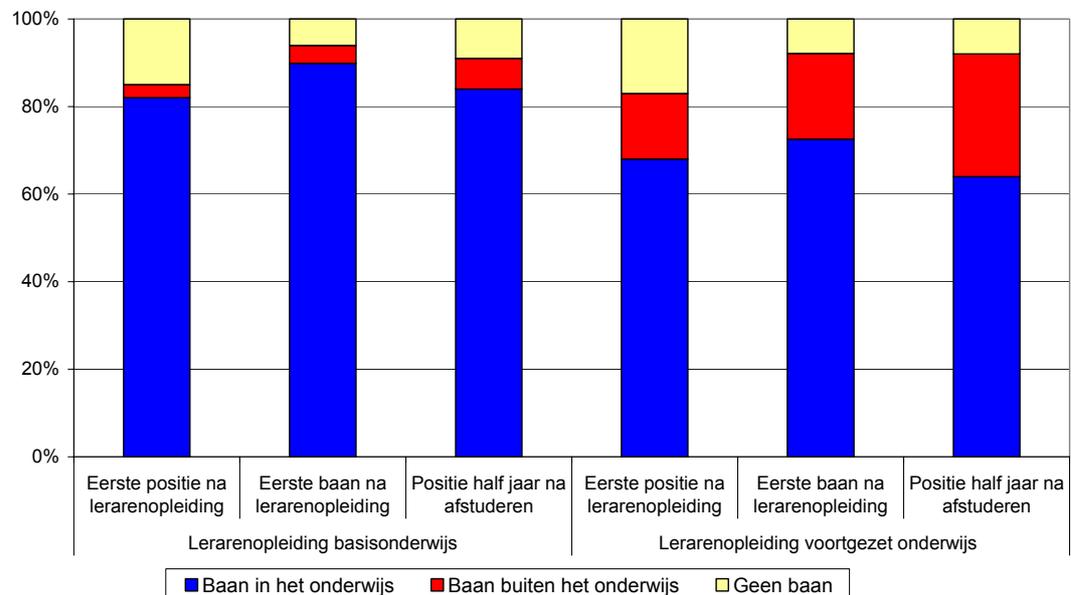
Bijna 30 procent van de afgestudeerden aan de lerarenopleiding VO heeft bovendien een universitaire lerarenopleiding gevolgd, wat betekent dat zij daarvoor ook al een hogere opleiding hebben gevolgd.

## 7.3 Na de lerarenopleiding

### 7.3.1 Eerste positie na afstuderen

Figuur 7.4 toont van drie momenten na afstuderen de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de eerste positie na afstuderen, de eerste baan en de huidige positie.

Figuur 7.4 Arbeidsmarktpositie gedurende eerste half jaar na afstuderen van lerarenopleiding BaO en VO, cohort 2003 (N = 2.115 BaO; N=1.076 VO)



Net als in voorgaande jaren is ruim vier op de vijf afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO meteen na het afstuderen in het onderwijs gaan werken. Afgestudeerden van de lerarenopleiding VO kiezen aanzienlijk minder vaak voor een baan binnen het onderwijs (68%), zoals ook bij de oudere cohorten het geval was.

Een klein deel (3%) van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO kiest na afstuderen voor werk in een andere sector. In het voortgezet onderwijs is dit 15 procent.

Het grootste deel van de afgestudeerden die na hun afstuderen geen baan hebben (eerste positie), zijn aan een vervolgopleiding begonnen; van de beide lerarenopleidingen is dit ongeveer 10 procent. Werkloosheid komt slechts incidenteel voor (respectievelijk 1 en 3% voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO en VO). Indien afgestudeerden niet meteen zijn gaan werken, heeft dat voor het overgrote deel andere redenen zoals zorg, vrijwilligerswerk of een periode in het buitenland

Er bestaan enkele verschillen tussen verschillende groepen afgestudeerden:

- Personen uit de Randstad en Flevoland gaan vaker meteen na de opleiding in het onderwijs werken dan afgestudeerden uit andere provincies.
- Afgestudeerden van de lerarenopleiding VO die Nederlands, een taal of exacte vakken hebben gestudeerd gaan vaker in het onderwijs werken meteen na de lerarenopleiding dan personen die maatschappij/creatieve vakken of beroepsgerichte vakken hebben gestudeerd.

### 7.3.2 Eerste baan na afstuderen

In totaal 89 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO uit 2003 heeft zijn eerste baan in het onderwijs (figuur 7.3). Van de lerarenopleiding VO is dit 74 procent. Ten opzichte van de eerste positie na afstuderen neemt het aandeel onderwijsgevend onder de afgestudeerden dus toe: van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO die niet meteen na afstuderen zijn gaan werken is 40 procent alsnog in het onderwijs terechtgekomen. Voor de lerarenopleiding VO is dit een derde.

Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO heeft slechts een klein deel zijn eerste baan buiten het onderwijs (4%). Onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is dit aanzienlijk meer (19%).

### 7.3.3 Positie half jaar na afstuderen

Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO is een half jaar na afstuderen (begin 2004) 72 procent werkzaam in het onderwijs, 15 procent in een andere sector en 15 procent is niet werkzaam, grotendeels door studie (figuur 7.3).

Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO is begin 2004 61 procent werkzaam in het onderwijs, 27 procent was werkzaam in een andere sector en 12 procent had geen baan. Degenen die geen baan hebben, studeren doorgaans nog. Opvallend is dat 5 procent werkzaam is in het basisonderwijs. Eerder is in dit rapport gebleken dat dit vaak leraren lichamelijk opvoeding zijn. Geconcludeerd kan worden dat, ten opzichte van de eerste baan, het arbeidsmarkttrendement van de lerarenopleidingen iets terug is gelopen.

### 7.3.4 De eerste baan, een baan buiten het onderwijs

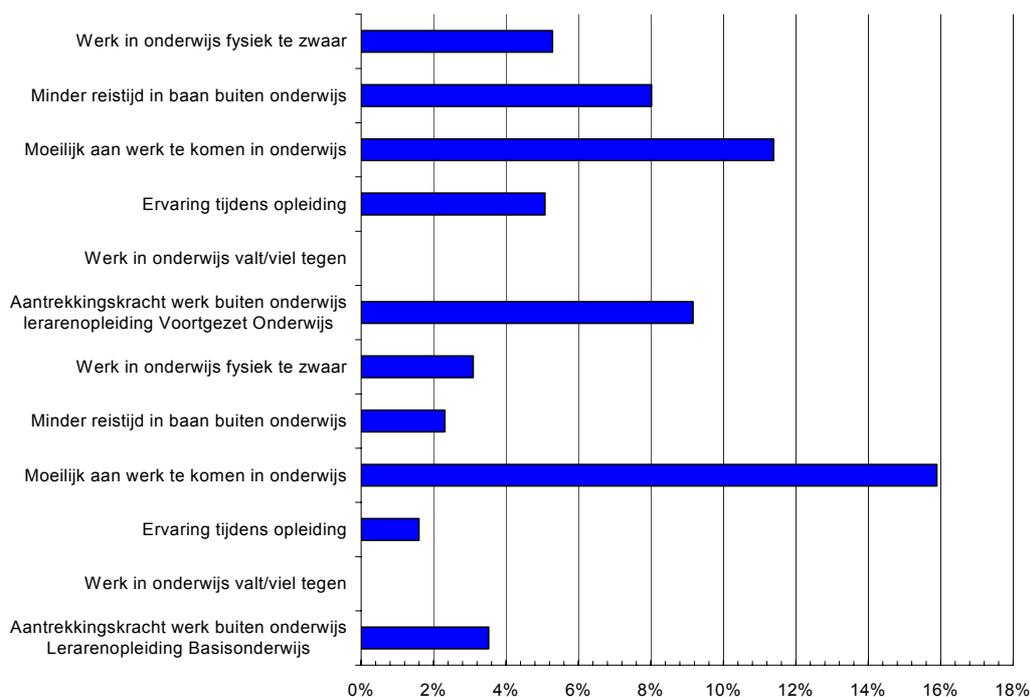
Een beperkt deel (6%) van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO 2003 heeft gekozen voor een baan buiten het onderwijs. Bijna een derde hiervan (2%) geeft aan al voor aanvang van de studie te hebben besloten om niet voor een baan in het onderwijs te kiezen. Eenderde nam de beslissing om niet in het onderwijs te werken tijdens de opleiding en eveneens ongeveer een derde na de opleiding.

Voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO liggen deze gegevens iets anders. Bijna één op de vijf afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs kiest

voor een baan buiten het onderwijs. Veertig procent hiervan wist dit al voordat ze aan de lerarenopleiding begonnen. Ruim een derde heeft dit tijdens de lerarenopleiding beslist.

Figuur 7.5 toont welke redenen afgestudeerden hebben om direct of kort na afstuderen een baan buiten het onderwijs te kiezen.

Figuur 7.5 Redenen om (kort na afstuderen) buiten het onderwijs te gaan werken (N = 260 BaO en N=289 VO)



De belangrijkste reden om (direct of kort na afstuderen) niet voor een baan in het onderwijs te kiezen, is dat de afgestudeerden geen baan in het onderwijs kunnen vinden. Deze reden wordt door één op de tien afgestudeerden van de lerarenopleiding VO genoemd en door één op de zes afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO. Een deel van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO wijst ook op de aantrekkingskracht van een baan buiten het onderwijs en de mindere reistijd voor een baan buiten het onderwijs.

Tabel 7.1 toont de sector waarin recent afgestudeerden van de lerarenopleiding gaan werken indien zij kiezen voor een baan buiten het onderwijs. Om het relatieve belang van de sectoren op de gehele arbeidsmarkt in te kunnen schatten, wordt een vergelijking gemaakt met de verdeling van hoger opgeleiden uit de beroepsbevolking.

Tabel 7.1 Overzicht van sectoren; eerste baan buiten het onderwijs (N = 299 BaO, N = 179 VO)

Sector <sup>a)</sup>	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	Beroepsbevolking met hoger opleidingsniveau <sup>b)</sup>
Gezondheids- en welzijnszorg	35	37	20
Handel	17	11	8
Horeca	12	9	1
Vervoer en communicatie	10	5	3
Zakelijke dienstverlening	10	10	23
Cultuur en overige dienstverlening	10	7	6
Delfstoffenwinning en industrie	5	7	4
Openbaar bestuur	2	5	13
Bouwnijverheid	0	4	2
Financiële instellingen	0	4	6
Energie- en waterleidingbedrijven	0	1	1
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>88</b>

a) Indeling volgens CBS *Standaard Bedrijfsindeling* 1993.

b) *Enquête Beroepsbevolking* 2002 (CBS); exclusief onderwijs.

Afgestudeerden die kiezen voor een baan buiten het onderwijs, kiezen overwegend voor de sector zorg en welzijn (35% en 37%). Dit geldt vooral voor vrouwen. Verder is de handel populair, evenals vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en cultuur en overige dienstverlening.

In vergelijking met de totale hoger opgeleide beroepsbevolking in Nederland gaan afgestudeerden van de lerarenopleiding relatief vaak in de zorg en welzijn werken en relatief weinig in de zakelijke dienstverlening. De sectoren waarin afgestudeerden buiten het onderwijs werkzaam zijn, komen in grote lijnen overeen met uitkomsten van eerdere cohorten (zie hoofdstuk 4).

De functies waarin afgestudeerden buiten het onderwijs werkzaam zijn, sluiten nauw aan bij de hiervoor genoemde sectoren (tabel 7.2). Het gaat vooral om verzorgende en verplegende functies, gevolgd door commerciële functies en functies op het terrein van gedrag en maatschappij. Vrouwen zijn vaker in verzorgende en verplegende functies werkzaam dan mannen.

Tabel 7.2 Overzicht van eerste functie buiten het onderwijs (N = 299 BaO, N = 179 VO)

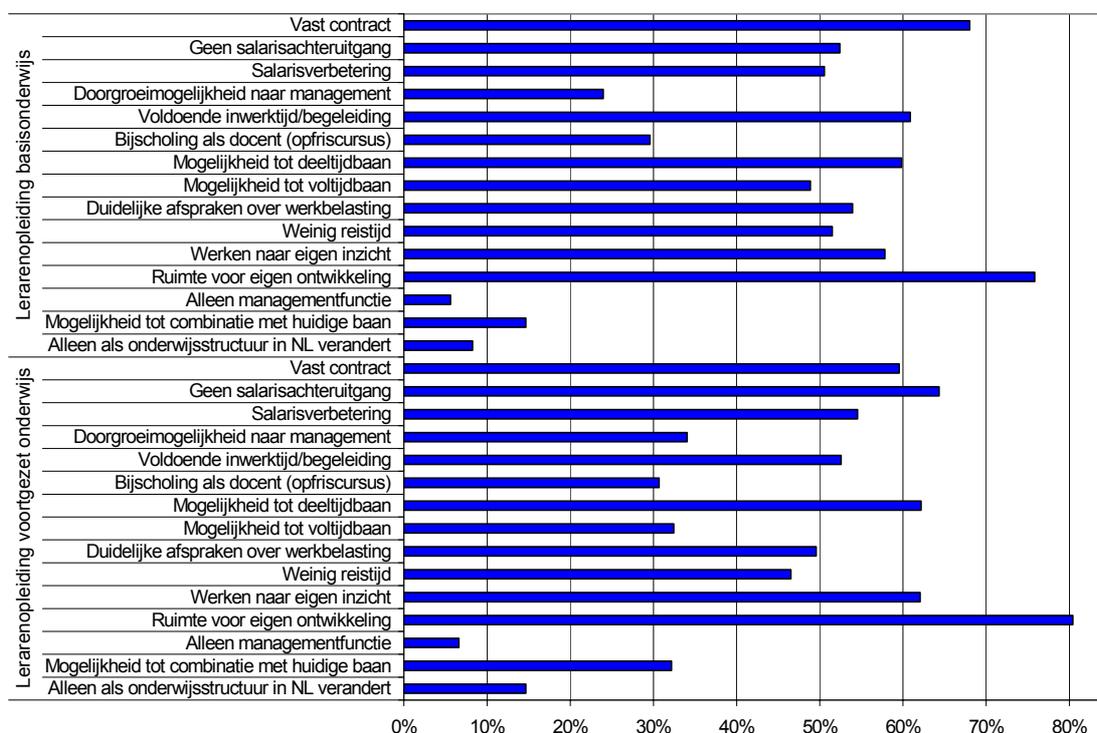
Functie	Lerarenopleiding basisonderwijs (in %)	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs (in %)
Verzorgend/verplegend	22	27
Commercieel	20	17
Gedrag en maatschappij	11	5
Transport	9	0
Bestuur/beleid	7	9
Cultureel, taalkundig	7	2
Administratie	5	12
Financieel	5	2
(Para)medisch	5	4
Technisch/ natuurwetenschappelijk	4	13
Beveiliging	4	0
Management	0	5
Overig	1	4
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### *Terugkeer naar het onderwijs?*

Van de afgestudeerden uit het cohort 2003 die buiten het onderwijs werkzaam zijn, zou verreweg het grootste deel (93% BaO en 84% VO) in het onderwijs willen werken. Dit is duidelijk hoger dan degenen die langer geleden zijn afgestudeerd (zie paragraaf 6.4). Figuur 7.6 laat zien welke baanaspecten een rol spelen om in het onderwijs te gaan werken.

‘Ruimte voor eigen ontwikkeling’ en ‘werken naar eigen inzicht’ worden door afgestudeerden van de beide lerarenopleidingen het meest genoemd als voorwaarden om in het onderwijs te werken. Daarnaast zijn ook arbeidsvoorwaardelijke zaken als vast contract, mogelijkheid tot deeltijdbaan en een goed salaris van belang. Afgestudeerden willen ook graag ‘voldoende begeleiding’ en ‘inwerktijd in het onderwijs’. Hierbij moet worden bedacht dat het om recent afgestudeerden gaat, die ten tijde van het onderzoek ongeveer een half jaar op de arbeidsmarkt waren.

Figuur 7.6 Voorwaarden waaronder afgestudeerden in een baan buiten het onderwijs bereid zijn om binnen het onderwijs te gaan werken (N = 299 BaO, N = 179 VO)



## 7.4 Op zoek naar een andere baan?

Personen (uit het cohort 2003) die werkzaam zijn buiten het onderwijs, zijn vaker op zoek naar ander werk dan personen die binnen het onderwijs werkzaam zijn (tabel 7.3). Verder zijn personen met een bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs vaker op zoek naar werk dan personen met een bevoegdheid voor het basisonderwijs.

Tabel 7.3 Aandeel personen dat in afgelopen half jaar op zoek is geweest naar een ander baan (% van het aantal werkenden) (N = 1.462 BaO, N = 731 VO)

Op zoek naar ander werk?	Lerarenopleiding basisonderwijs (in %)	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs (in %)
Werkzaam in het onderwijs	21	31
Werkzaam buiten het onderwijs	31	50
<b>Totaal</b>	<b>23</b>	<b>37</b>

Personen die werkzaam zijn buiten het onderwijs, blijken relatief vaak te solliciteren naar een functie binnen het onderwijs (tabel 7.4). Onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO bestaat daarbij een logische voorkeur voor een baan in het basisonderwijs of speciaal onderwijs. Afgestudeerden van de lerarenopleiding hebben een voorkeur voor een baan in het voortgezet onderwijs óf het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Daarnaast wordt relatief veel gesolliciteerd naar een baan in zorg en welzijn, cultuur en overige dienstverlening.

Tabel 7.4 Sectoren waarin afgestudeerden het afgelopen half jaar hebben gesolliciteerd (N = 291 BaO, N = 290 VO)

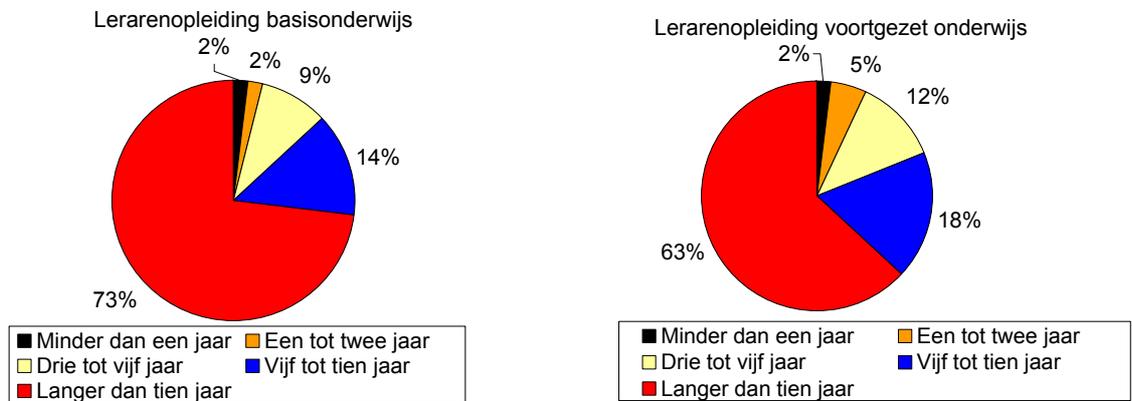
	Lerarenopleiding basisonderwijs (in %)		Lerarenopleiding voortgezet onderwijs (in %)	
	Werkzaam in het onderwijs	Werkzaam buiten het onderwijs	Werkzaam in het onderwijs	Werkzaam buiten het onderwijs
Basisonderwijs	50	50	5	4
Speciaal onderwijs	18	8	4	4
Vmbo/lbo/vbo/mavo	3	1	14	12
Havo/vwo, atheneum, gymnasium	1	0	17	11
Volwasseneneducatie	2	1	11	6
Mbo, ROC	1	1	12	15
Hbo	2	2	7	6
Universiteit	1	0	0	0
Handel	1	4	1	2
Horeca	1	4	2	1
Financiële instellingen	1	1	1	2
Zakelijke dienstverlening	2	4	3	3
Openbaar bestuur	1	4	2	2
Gezondheids- en welzijnszorg	8	9	7	14
Cultuur en overige dienstverlening	7	10	9	9
Overig	1	3	3	7
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## 7.5 Een loopbaan in het onderwijs

Een ruime meerderheid van de afgestudeerden (cohort 2003) met een baan in het onderwijs is van plan om langer dan 10 jaar in het onderwijs te blijven werken (zie figuur 7.7). Onder afgestudeerden in het voortgezet onderwijs is de animo om langer dan 10 jaar in het onderwijsvak te blijven wat minder (63%) dan onder de afgestudeerden in het basisonderwijs (75%). Slechts een klein deel kiest voor een loopbaan van minder dan twee jaar. Bijna 20 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding VO wil minder dan 5 jaar in het onderwijs blijven werken.



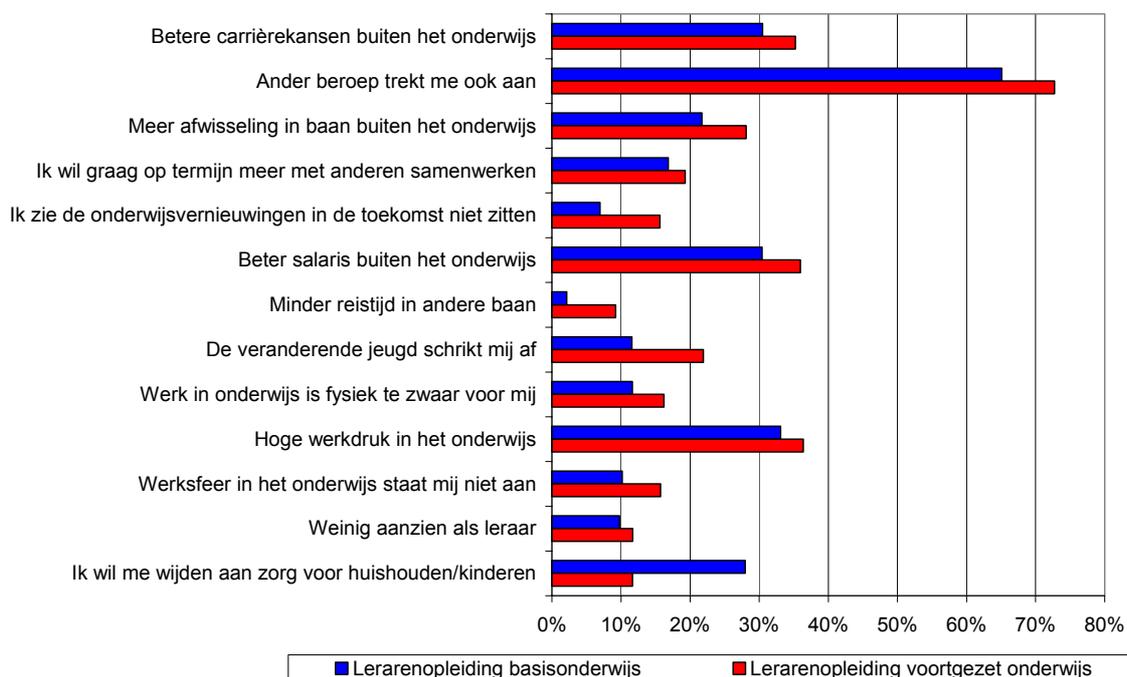
Figuur 7.7 Aantal jaar dat afgestudeerden, die nu in het onderwijs werken, van plan zijn om nog in het onderwijs te blijven werken (N BaO= 2.145, N VO = 809 )



Het belangrijkste motief om op termijn buiten het onderwijs te gaan werken, is dat een andere functie - op termijn - ook aantrekkelijk lijkt (figuur 7.8). De uitkomsten van de eerdere cohorten laten zien dat het zoeken naar ‘een nieuwe uitdaging’ de belangrijkste reden is om na verloop van tijd het onderwijs te verlaten. Daarnaast verwachten de meeste afgestudeerden buiten het onderwijs op termijn een beter salaris te verdienen en meer carrièrekansen te hebben. In hoofdstuk 4 is geconstateerd dat de salarisverdeling van afgestudeerden binnen de onderwijssector niet substantieel lijkt af te wijken van degenen die buiten het onderwijs werkzaam zijn.

De (verwachte) hoge werkdruk in het onderwijs wordt ook relatief vaak genoemd als pushfactor om het onderwijs te verlaten. De verschillen in motivatie tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs zijn beperkt.

Figuur 7.8 Redenen waarom afgestudeerden (cohort 2003) die nu in het onderwijs werken op termijn buiten het onderwijs willen gaan werken (N = 521 BaO, N = 298 VO)



## 7.6 Conclusies

In navolging van de eerdere hoofdstukken, waarin een beschrijving is gegeven van de loopbaanstappen van de cohorten 1969-2001, is in dit hoofdstuk specifiek aandacht besteed aan de - nog prille - loopbaan van de studenten die zijn afgestudeerd in 2003.

### *Naar de lerarenopleiding*

Studenten van de lerarenopleidingen BaO hebben voor hun opleiding gekozen omdat zij graag met kinderen willen werken en kennis willen overdragen. Bij de keuze voor de lerarenopleiding VO spelen vakinhoudelijke motieven ('liefde voor het vak') een belangrijke rol. Arbeidsvoorwaardelijke motieven spelen slechts een ondergeschikte rol in de keuze voor de lerarenopleiding. Tussen mannen en vrouwen bestaan weinig verschillen in motivatie voor de lerarenopleiding.

### *Eerste baan in het onderwijs*

Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO heeft 89 procent van de afgestudeerden zijn eerste baan in het onderwijs. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding heeft bijna drievierde zijn eerste baan in het onderwijs. Ongeveer 10 procent van de afgestudeerden volgt eerst nog een andere (vervolg) studie voordat zij in het onderwijs gaan werken. Gedurende het eerste half jaar na afstuderen loopt het aandeel afgestudeerden met een baan in het onderwijs iets terug.

### *Een baan buiten het onderwijs*

Afgestudeerden die niet in het onderwijs gaan werken, geven vaak aan dat zij geen baan konden vinden in het onderwijs. Ook de aantrekkingskracht van een baan buiten het onderwijs en de mindere reistijd voor een baan buiten het onderwijs spelen een rol.

Afgestudeerden die kiezen voor een baan buiten het onderwijs, kiezen overwegend voor de sector zorg en welzijn. Verder komen veel afgestudeerden terecht in de sectoren handel, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening, en cultuur en overige dienstverlening. In vergelijking met de totale hoger opgeleide beroepsbevolking in Nederland gaan afgestudeerden van de lerarenopleiding relatief vaak in de zorg en welzijn werken en relatief weinig in de zakelijke dienstverlening en het openbaar bestuur.

Van de afgestudeerden die een baan hebben buiten het onderwijs, zou verreweg het grootste deel (80 tot 90%) bereid zijn om in het onderwijs te gaan werken. Hierbij moet worden bedacht dat de meesten zeer recent pas de lerarenopleiding hebben afgerond (voorjaar 2003). Ten tijde van het onderzoek waren zij ongeveer een half jaar op de arbeidsmarkt. In veel gevallen zijn de afgestudeerden met een baan buiten het onderwijs actief op zoek naar een baan binnen het onderwijs.

### *Een loopbaan in het onderwijs?*

De meeste afgestudeerden (cohort 2003) met een baan in het onderwijs zijn van plan om langer dan 10 jaar in het onderwijs te blijven. Onder afgestudeerden in het voortgezet onderwijs is de animo minder (63%) dan onder de afgestudeerden in het basisonderwijs (75%). Slechts een klein deel kiest voor een loopbaan van minder dan twee jaar.

De belangrijkste reden om op termijn buiten het onderwijs te gaan werken, is dat veel afgestudeerden verwachten dat zij na verloop van tijd aan 'iets anders toe zijn'. Dit is een normaal verwachtingspatroon voor jongeren die net de arbeidsmarkt hebben betreden. Daarnaast verwachten de meeste afgestudeerden buiten het onderwijs op termijn een beter salaris te verdienen en meer carrièrekansen te hebben. In hoofdstuk 4 is geconstateerd dat de salarisverdeling van afgestudeerden binnen de onderwijssector niet substantieel afwijkt van degenen die buiten het onderwijs werkzaam zijn.



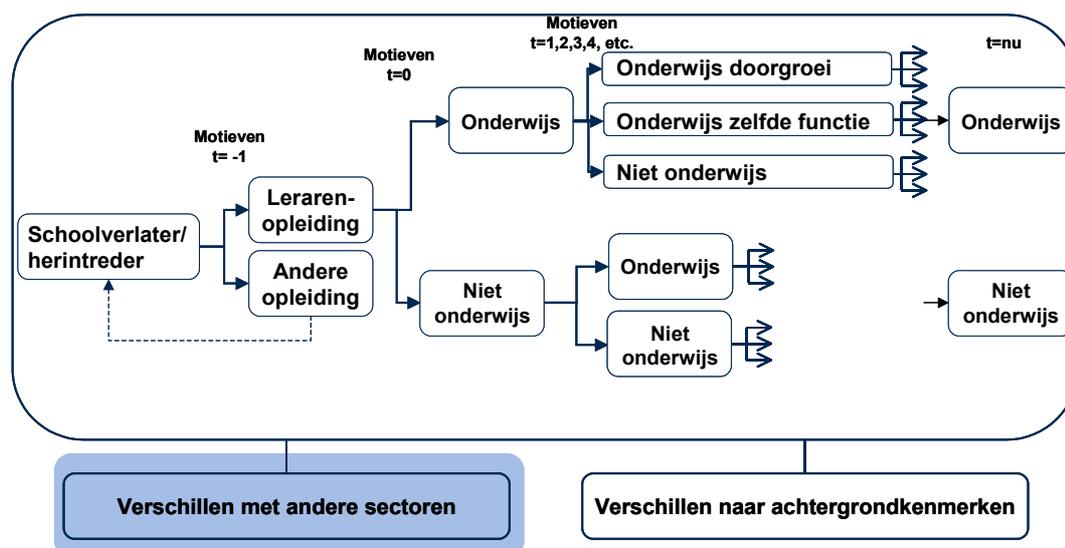
## 8 Vergelijking met andere sectoren

### 8.1 Inleiding

Vanuit arbeidsmarktperspectief is het onderwijs een relatief gesloten sector. De toegang tot een functie als leraar is bij wet geregeld. Terwijl het voor onderwijsgevendenden relatief gemakkelijk is om in een andere sector te gaan werken, is het relatief moeilijk om vanuit andere sectoren het onderwijs in te stromen. Inmiddels bestaan er in de onderwijssectoren diverse initiatieven om hierin verandering te brengen<sup>43</sup>. De onderwijssector is niet uniek in de regulering van bevoegdheden voor de uitoefening van een beroep. Ook sectoren als de gezondheidszorg, politie, brandweer en de zeevaart kennen formele opleidings- en bevoegdheidseisen voor de uitoefening van beroepen. In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan enkele specifieke opleidingen en beroepsgroepen. Doel van dit hoofdstuk is om enkele belangrijke uitkomsten uit de Loopbaanmonitor Onderwijs in vergelijkend perspectief met andere sectoren te kunnen beoordelen. Een belemmering is overigens de beperkte of moeilijk vergelijkbare informatie die voor een vergelijking beschikbaar is. We besteden achtereenvolgens aandacht aan het arbeidsmarktrendement van de opleidingen, uitstroom van personeel en hun vertrekredenen en loopbaantevredenheid.

Figuur 8.1 toont de focus van dit hoofdstuk.

Figuur 8.1 Focus op vergelijking met andere beroepen



<sup>43</sup> Zie: *Maatwerk 3, Voortgangsrapportage*, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, september 2001.

## 8.2 Arbeidsmarktrendement van de opleiding

Tabel 8.1 toont het arbeidsmarktrendement van verschillende opleidingen na afstuderen. Het rendement wordt hierbij opgevat als de uitstroombestemming anderhalf jaar na afstuderen.

Tabel 8.1 Rendement van verschillende hbo-opleidingen (%)

	Betaald werk	Studie	Werkzoekend	Andere situatie
Hoger gezondheidszorgonderwijs	89	8	1	3
Hoger economisch onderwijs	81	15	2	2
Hoger agrarisch onderwijs	81	13	3	4
Hoger sociaal en agogisch onderwijs	87	9	2	3
Hoger technisch onderwijs	81	16	2	2
Kunstonderwijs	66	14	3	16
Hoger pedagogisch onderwijs	90	6	2	3
<b>Totaal hbo vt/dt</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Bron: HBO-monitor 2001.

Afgestudeerden uit het hoger pedagogisch onderwijs hebben anderhalf jaar na afstuderen vaker een betaalde baan dan afgestudeerden van andere hbo-opleidingen. De verschillen met het hoger gezondheidszorgonderwijs en het hoger sociaal en agogisch onderwijs zijn overigens zeer beperkt.

Voorts valt op dat, ten opzichte van de andere opleidingen, maar weinig afgestudeerden van het hoger pedagogisch onderwijs voor een vervolgstudie kiezen. Vooral onder afgestudeerden van het hoger technisch onderwijs komt dit relatief veel voor.

Van veel specifieke beroepsgroepen is geen informatie bekend over de loopbaan die zij doormaken.

Tabel 8.2 laat zien welk deel van de afgestudeerden van de opleiding hbo-verpleegkunde anderhalf jaar na afstuderen een betaalde baan heeft. Ook de gezondheidszorg kent een relatief gesloten karakter, evenals het onderwijs.

Tabel 8.2 Aandeel gediplomeerde hbo'ers Verpleegkunde dat anderhalf jaar na het verlaten van de opleiding in zorg en welzijn betaald werk verricht

	Aandeel
1999	87
2000	86
2001	83
2002	87

Bron: RAZW, OSA, 2003.

Uit tabel 8.2 blijkt dat in 2002, 87 procent van de afgestudeerden met een baan werkzaam is in de sector zorg en welzijn. Van de lerarenopleiding BaO en VO is respectievelijk 89 en 71 procent van de afgestudeerden met een baan werkzaam in het onderwijs (cohort 2000-2001). Tabel 8.3 toont vergelijkbare cijfers voor vergelijkbare beroepsgroepen. Ook

hieruit blijkt dat afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs een goed arbeidsmarktrendement hebben. Dit is minder het geval voor de lerarenopleiding voortgezet onderwijs waarvan een relatief groot deel een baan vindt buiten het onderwijs.

Tabel 8.3 Aandeel werkenden in het beroep van enkele specifieke hbo-opleidingen, anderhalf jaar na afstuderen (%)

Opleiding	Beroep	Werkenden in genoemd beroep
Hbo-opleiding tot fysiotherapeut vt	Fysiotherapeut	88
Hbo-opleiding voor ergotherapie vt	Ergo-/arbeidstherapeut	77
Hbo-opleiding voor logopedie vt	Logopedist	94

Bron: HBO-monitor, 2001.

### 8.3 Uitstroom en vertrekredenen

In vergelijking met andere sectoren kent het onderwijs een relatief lage uitstroom van personeel (zie tabel 8.4). Terwijl het gemiddelde personeelsverloop in Nederland op 11,2 procent ligt (2002), bedraagt dit voor de onderwijssector 7,4 procent. In de zorgsector ligt dit op bijna 13 procent. Vrijwillig ontslag is de belangrijkste reden voor personeel om een andere baan te zoeken, hoewel dit in het onderwijs minder vaak gebeurt dan in de meeste andere sectoren. Andere belangrijke redenen voor de uitstroom van personeel zijn pensionering en de beëindiging van een tijdelijk contract. Pensionering is een relatief veel voorkomende oorzaak van personeel uitstroom in het onderwijs. Vergrijzing is de belangrijkste oorzaak voor een toenemende vraag naar nieuw personeel in de onderwijssector<sup>44</sup>.

Tabel 8.4 Uitstroom als percentage van de personeelsomvang naar sector en oorzaak (2002)

	Uitstroom	Oorzaak als percentage van uitstroom					
		pensioen	wao	Gedwongen ontslag	Vrijwillig ontslag	Afloop tijdelijk contract < 1jr	Afloop tijdelijk contract > 1jr
Onderwijs	7,4	13	5	5	56	14	6
Bouwnijverheid	8,5	11	5	10	70	2	0
Overheid en openbaar nut	8,6	18	4	9	61	4	5
Transport	11,2	10	2	2	58	27	0
Overige dienstverlening	11,7	12	2	15	56	11	4
Handel, horeca en reparatie	12,1	4	4	3	76	9	4
Zorgsector	12,9	5	5	3	68	10	9
Zakelijke dienstverlening	14,5	8	2	4	66	14	6
Transport	11,2	10	2	2	58	27	0
<b>Totaal</b>	<b>11,2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>66</b>	<b>11</b>	<b>5</b>

Bron: *Trendrapport vraag naar arbeid 2002*, OSA.

a) NB: de gegevens hebben betrekking op het vertrek uit een arbeidsorganisatie en niet op het vertrek uit de sector.

<sup>44</sup> R. van der Aa, B. van Hulst, I. Vossen, *De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het primair en voortgezet onderwijs 2003-2011*, ECORYS-NEI, 2003.

Voor afgestudeerden van de lerarenopleidingen is het zoeken naar ‘een nieuwe uitdaging’ de belangrijkste reden om een eerste loopbaan stap te zetten. Dit motief treffen we vooral aan bij de cohorten die reeds enige tijd geleden zijn afgestudeerd. In combinatie hiermee worden ook motieven genoemd als ‘meer financiële doorgroei’ en ‘promotie’ (zie hoofdstuk 4 van dit rapport)

Een andere belangrijke reden voor de eerste loopbaan stap, met name in het basisonderwijs, is het vinden van ‘een vaste baan’. Voorts blijkt ‘reistijd’ voor de jongere cohorten relatief vaak een overweging te zijn. Bij de oude cohorten wordt voor de eerste loopbaan stap na drie jaar ook vaak de ‘combinatie thuis-werk’ genoemd. Door leraren in het basisonderwijs worden een ‘onprettige werksfeer’ en ‘slecht management’ relatief vaak als reden voor de eerste baanverandering genoemd.

Tabel 8.5 laat de belangrijkste vertrekredenen zien van personeel uit de zorgsector. Ontplooiing geldt daar als belangrijkste vertrekreden, gevolgd door het (gebrek aan) perspectief en de beloning. De vergelijking met de onderwijssector wordt bemoeilijk omdat in ons onderzoek de vertrekredenen per cohort/leeftijdsgroep zijn onderzocht. De gegevens van de zorgsector hebben betrekking op alle personeelsleden die in een bepaald jaar zijn vertrokken. Niettemin klinkt in de motieven voor de zorgsector ook duidelijk door dat personeel op zoek is naar ‘een nieuwe uitdaging’. Evenals in het onderwijs vormt werkdruk slechts voor een klein deel van het personeel een reden om te vertrekken. Wanneer we ‘klimaat’ interpreteren als ‘werksfeer’ is dit in het onderwijs wat vaker een reden van vertrek, met name in het basisonderwijs. Dit geldt ook voor het management in het basisonderwijs.

‘Overleg’ schijnt een sectorspecifieke vertrekreden voor de zorg te zijn. Tot slot lijkt een niet onbelangrijk verschil dat een tijdelijk arbeidscontract in de onderwijssector vaker een reden is om van baan te (moeten) veranderen. In de zorgsector wordt dit niet specifiek als reden genoemd.

Tabel 8.5 Belangrijkste vertrekredenen van personeel in de zorg, 2002 (%)

Vertrekredenen	Aandeel
Ontplooiing	16
Perspectief	13
Beloning	11
Voldoening werk	10
Klimaat	10
Werkdruk	9
Overleg	8
Leiderschap	8

Bron; RAZW, OSA, 2003.

## 8.4 Loopbaantevredenheid

In hoofdstuk 5 is uitgebreid ingegaan op de tevredenheid van afgestudeerden met hun loopbaanontwikkeling tot nu toe. Helaas ontbreken vergelijkbare gegevens voor andere



sectoren. Wel is informatie beschikbaar over de tevredenheid van afgestudeerden met de aansluiting tussen opleiding en hun huidige baan. Tabel 8.6 toont de tevredenheid hierover anderhalf jaar na afstuderen en geeft antwoord op de vraag of de afgestudeerden nog een keer dezelfde opleiding zouden kiezen als ze voor de keus zouden worden gesteld.

Tabel 8.6 Tevredenheid over gevolgde opleiding naar sector

	Aansluiting hbo % goed/voldoende	% zelfde hbo opleiding (achteraf)
Hoger gezondheidszorg onderwijs	87	80
Hoger economisch onderwijs	83	71
Hoger sociaal en agogisch onderwijs	83	76
Hoger technisch onderwijs	86	76
Kunstonderwijs	71	86
Hoger pedagogisch onderwijs	90	87
<b>Totaal HBO</b>	<b>84</b>	<b>77</b>

Bron: HBO-monitor, 2001.

Afgestudeerden van de lerarenopleiding (hoger pedagogisch onderwijs) zijn gemiddeld zeer tevreden over de aansluiting van de door hen gevolgde opleiding op de baan die ze hebben. Deze tevredenheid komt ook tot uitdrukking in het hoge aandeel studenten dat te kennen geeft dezelfde opleiding te willen volgen als zij weer voor een opleiding zouden moeten kiezen. De afgestudeerden van de lerarenopleidingen zijn hier aanmerkelijk positiever over dan de afgestudeerden van de meeste andere hbo-opleidingen.

## 8.5 Conclusies

In dit hoofdstuk is een beknopte vergelijking gemaakt van enkele belangrijke uitkomsten uit de Loopbaanmonitor met gegevens uit vergelijkbare sectoren. Hierbij is achtereenvolgens aandacht besteed aan:

- arbeidsmarkttrendement van opleidingen;
- uitstroom en vertrekredenen;
- loopbaantevredenheid.

### *Arbeidsmarkttrendement:*

Afgestudeerden uit het hoger pedagogisch onderwijs hebben anderhalf jaar na afstuderen vaker een betaalde baan dan afgestudeerden van andere hbo-opleidingen. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO die een baan hebben, werkt 90 procent in het onderwijs. Dit aandeel is vergelijkbaar met andere specifieke beroepsgerichte hbo-opleidingen. Het arbeidsmarkttrendement van de lerarenopleiding VO ligt daar met 71 procent onder.

### *Uitstroom van personeel*

In vergelijking met andere sectoren kent het onderwijs een relatief lage uitstroom van personeel (7,4% tegenover 11,2% gemiddeld in Nederland).

Met betrekking tot de vertrekredenen uit een baan kan indicatief worden geconcludeerd dat de belangrijkste redenen in de onderwijssector grofweg overeenkomen met die in de zorgsector. Het gaat dan om uitdaging/zelfontplooiing en financiële doorgroei-mogelijkheden. Dit neemt niet weg dat er ook een aantal sectorspecifieke verschillen bestaan. Specifiek voor de onderwijssector lijken de volgende redenen te zijn: ‘(dreigend) baanverlies/geen vaste aanstelling’, ‘onprettige werksfeer’ en ‘slecht management’.

#### *Loopbaantevredenheid*

Afgemeten aan hun oordeel over de aansluiting tussen hun opleiding en hun huidige baan zijn afgestudeerden van de lerarenopleiding zeer tevreden over de opleiding die ze hebben gevolgd. Dit blijkt ook uit het feit dat bijna 90 procent weer voor de lerarenopleiding zou kiezen als ze weer voor de keuze zouden staan. Er zijn helaas geen gegevens beschikbaar om de uitkomsten van de loopbaantevredenheid (zie hoofdstuk 5) te vergelijken met die in andere beroepsgroepen.

# Literatuurlijst

- R. van der Aa, *Consumentenkeuze in het hoger onderwijs*, ministerie van OCenW, Zoetermeer, 1998.
- R. van der Aa, B. van Hulst, I. Vossen, *De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het primair en voortgezet onderwijs*, ECORYS-NEI, Rotterdam, 2003.
- J. Allen, A. Glebbeek, R.W. van der Velden, *Op naar een nieuwe mijlpaal: een conceptueel kader voor loopbaanonderzoek*, ROA-W-2000/3. Maastricht, 2000.
- Baanbrekende levenslopen. Arbeidsmarktdynamiek in Nederland (symposiumbundel)*, CBS, Voorburg, 2004.
- F.E.M. Berndsen, M. Gemmeke, E. Hello, M. de Weerd, *Uitstroom van personeel uit PO, VO en BVE*, Regioplan, Amsterdam, 2004.
- A. van Doorne-Huiskes (2003), Sociaal beleid vanuit het perspectief van de levensloop, in: H. de Feijter, T. Fokkema en D. Manting (red), *Keuzevrijheid in de levensloop, spanning tussen individu en maatschappij?* Bevolking en Gezin 32(2003), (Boekaflevering).
- A.F. Flyer, The influence of higher moments of earnings distributions on career decisions, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 4, 1997.
- Fouarge et al., *trendrapport aanbod van arbeid 2003*, OSA, Tilburg 2003.
- J.F.M. de Jonge, J.A. de Muijnck, *Waarom leraren de sector verlaten*, EIM, Zoetermeer 2002.
- J. de Koning et al., *Arbeidsmarkttransities en aanboddiscapanties*, OSA-publicatie A191, Tilburg, 2003.
- F. Leijnse en T. van der Wijst, Levensloop en arbeid: trends in arbeidspatronen, in: H. de Feijter, T. Fokkema en D. Manting (red), *Keuzevrijheid in de levensloop, spanning tussen individu en maatschappij?* Bevolking en Gezin 32(2003), (Boekaflevering).
- Maatwerk 3, Voortgangsrapportage*, Ministerie van OCenW, Zoetermeer, 2001.
- F. Meijers, *Arbeidsidentiteit: studiekeuze- en beroepskeuze in de postindustriële samenleving*, Samsom HD Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn, 1995.

T. Moerkamp, *Transitievaardigheden en transfer in de beroepsloopbaan*, OSA-werkdocument W140, Tilburg, 1996.

A.L. Mok, De loopbaan is heel het leven. In: *De diversiteit in levenslopen: Consequenties voor de arbeidsmarkt*, SISWO, Amsterdam, 2002.

*Nota Werken in het onderwijs 2003*, Ministerie van OCenW, Zoetermeer, 2002.

*Overzicht onderzoeken studiekeuze jongeren, imago en zelfbeeld van leraren*, Ministerie van OCenW, Zoetermeer, 1999.

*Verkenning Levensloop*, Achtergronddeel: Analyses van trends en knelpunten. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 2002.

*Rapportage Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn*, OSA-publicatie ZW36, Tilburg, 2002.

J. Scott, D. Alwin, Retrospective versus prospective measurement of life histories in longitudinal research, in: J.Z. Giele, G.H. Elder jr. (eds), *Methods of life course research; Quantitative and qualitative approaches*, Sage Publications, 1998.

U. Teunis, *Studie- en beroepskeuzevoorlichting: het effect van arbeidsmarktinformatie*, ROA, Maastricht, 1996.

*Trendrapport vraag naar arbeid 2002*, OSA, Tilburg, 2003.

A. Oudejans, U. Meier *Het leraarschap als nieuwe kans, Een kwalitatief onderzoek naar het leraarsberoep onder herintreders, stille reserve en zij-instromers*, BMO/UMC Haarlem/Arnhem, 2002.

M. Peeters, *Interne Mobiliteit in het Primair Onderwijs*, instituut service management, CHN, Leeuwarden, 2003.

P. van Winden et. Al, *Wervings – en bindingspremies in Onderwijs, Zorg en Welzijn*, Ministerie van OCenW, 2002.

*Na(ar) de lerarenopleiding*, *Onderwijsmonitor*, ROA, Maastricht, 2003.

S. Vrieling, R. Kloosterman, N. van Kessel, *Arbeidssatisfactie in de loopbaan, een nadere analyse van gegevens uit het personeelsonderzoek 2003 en het mobiliteitsonderzoek 2002*, ITS, Nijmegen, 2004.

P. Winsemius et al., *Naar een nieuwe maatschap*, Ministerie van Economische Zaken, Den Haag, 2001.

*De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs : HBO-monitor 2002*, HBO- raad, 2003.

# Bijlagen



# Bijlage hoofdstuk 1

## Toelichting op de onderzoeksopzet

### Reconstructie van cohorten

Om loopbaanstappen te onderzoeken zijn gegevens nodig op individueel niveau. Aangezien geen van de beschikbare personeelsbestanden in het onderwijs hiervoor geschikte informatie bevat, is er voor gekozen om een primaire dataverzameling op te zetten, dat wil zeggen enquêtes onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Voor het in beeld brengen van loopbaanstappen is een longitudinaal cohortonderzoek idealiter de geëigende weg. Het volgen van een cohort is echter tijdrovend en levert pas op termijn bruikbare resultaten op.

Vanuit de wens dat het onderzoek op korte termijn inzicht zou moeten geven in de loopbaanstappen van docenten is ervoor gekozen om onderzoekscohorten te reconstrueren en retrospectief te bevragen door middel van een enquête. Hiervoor zijn in totaal 10 cohorten samengesteld naar afstudeerjaar, te beginnen met een cohort begin jaren zeventig, gevolgd door een cohort begin jaren tachtig, en een achttal cohorten in de jaren negentig en 2000. Daarnaast is het cohort 2003 benaderd. In totaal zijn 9 cohorten benaderd. Het gaat om afgestudeerden in en rond de volgende jaren: 1972, 1982, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2002, 2003. Daar waar het in de oudere cohorten om steekproeven gaat, is het cohort 2003 integraal bevestigd.

### Enquête

Om antwoord te geven op de onderzoeksvragen is een enquête uitgevoerd onder afgestudeerden van de lerarenopleiding uit verschillende cohortjaren. In de enquête zijn vragen gesteld over de motieven voor het volgen van de lerarenopleiding, de loopbaanstappen die vervolgens zijn gezet en de motieven hiervoor. De afgestudeerden uit 2003 hebben een beknoptere enquête ontvangen dan de andere geënquêteerden gezien het beperkte aantal loopbaanstappen dat deze groep heeft ondernomen na afstuderen.

### Steekproefkader

Om afgestudeerden van de lerarenopleidingen in de genoemde jaren te benaderen met een enquête, kon niet worden volstaan met één adressenbestand. Afhankelijk van afstudeerjaar en type lerarenopleiding is van verschillende bestanden gebruik gemaakt. Het steekproefkader heeft bestaan uit drie typen bestanden:

- bestanden van de IB-groep van afgestudeerden van de lerarenopleidingen;
- bestanden van ABP;
- (alumni-)bestanden van universitaire lerarenopleidingen.

#### *ad 1) IB-groep (cohorten afgestudeerden van de hogescholen vanaf 1992)*

De bestanden van de IB-groep zijn gebruikt om de cohorten vanaf 1992 te benaderen. De IB-groep beheert het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO). Deze

database registreert alle inschrijvingen aan hogescholen en universiteiten, die worden bekostigd door het ministerie van OCW en het ministerie van LNV. De IB-Groep bewaart de gegevens enige jaren, zeker als iemand een studieschuld heeft. De IB-Groep heeft geen historische gegevens van personen die voor 1991 zijn afgestudeerd. IB-Groep kan geen eerstegraads leraren (universitaire lerarenopleiding) identificeren uit haar bestanden.

De IB-groep heeft een a-selectie steekproef uit haar bestanden getrokken van afgestudeerden van de diverse lerarenopleidingen (lerarenopleiding basisonderwijs en lerarenopleiding voortgezet onderwijs en de voorgangers van deze opleidingen) voor de geselecteerde cohorten. In verband met privacygegevens heeft de IB-groep de enquêtes verstuurd op basis van haar adressenselectie.

Oorspronkelijk was het de bedoeling om alleen afgestudeerden uit de even jaren vanaf 1992 en 2003 te benaderen. Deze selectie is om technische redenen niet gerealiseerd. In plaats daarvan zijn personen benaderd die in deze periode hun propedeuse hebben gehaald aan de lerarenopleiding. Deze personen zijn grotendeels wel afgestudeerd in deze periode. Personen die niet zijn afgestudeerd, zijn uit de responsgroep verwijderd. Als gevolg van de gewijzigde selectie is besloten om per cohort twee jaren samen te nemen in plaats van één jaar te bekijken.

De groep afgestudeerden in 2003 is via de IB-groep integraal benaderd, dit met het oog op toekomstig vervolgonderzoek onder deze groep.

#### *ad 2) ABP (cohorten 1972 en 1982)*

Voor de oudere cohorten (1972 en 1982) in ons onderzoek beschikt de IB-groep niet over actuele adressenbestanden. Daarom is ervoor gekozen om deze via het ABP te benaderen. Via het ABP zijn de cohorten 1972 en 1982 benaderd. Het ABP beheert gegevens van (voorheen) werkzame personen in het onderwijs die pensioenpremies betalen. Registratie in de ABP-bestanden vindt plaats op basis van de werkgever; dit is doorgaans een schoolbestuur. Uit de bestanden is echter niet duidelijk om welke schoolsoort het gaat en wat de functiekenmerken precies zijn. Bovendien is op voorhand niet zeker dat het om personen met een bevoegdheid gaat. Het ABP-bestand kent derhalve vanuit onderzoeksperspectief onvolkomenheden, die in de begeleidende brief of na ontvangst van de enquête konden worden rechtgezet.

Via de ABP-bestanden is dus te zien of iemand ooit in het onderwijs heeft gewerkt. Het is echter niet duidelijk of en wanneer iemand van de lerarenopleiding is afgestudeerd. Daarom is ervoor gekozen om personen te benaderen die een geboortedatum hebben ruim twintig jaar voor de beoogde afstudeerdatum. Het benaderen van deze groep heeft als volgt plaatsgevonden:

- ABP heeft een selectie gemaakt op basis van geboortedatum en ooit werk gehad in het onderwijs.
- Deze personen hebben een aankondigingsbrief ontvangen over een onderzoek waarbij ze konden aangeven geen enquête te willen ontvangen wanneer ze niet in de doelgroep vielen of geen prijs stelden op de enquête. In totaal is door 1.317 personen aangegeven dat zij geen enquête wilden ontvangen; dit is ongeveer 20 procent van het totaal aantal aangeschreven personen uit de ABP-bestanden.
- Het bestand is geschoond en vervolgens is een enquête gestuurd naar de overige personen.



### *ad 3) Universitaire lerarenopleidingen*

Omdat afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding niet als zodanig geregistreerd zijn bij de IB-groep, zijn de ULO's zelf benaderd voor medewerking. Hiervoor is gebruik gemaakt van alumnibestanden. In totaal hebben zeven van de negen universitaire lerarenopleiding meegewerkt aan het onderzoek. Er zijn verschillende procedures gevolgd zoals bezwaarprocedures, toestemming via Bestuur van de Universiteiten, en gebruik van aankondigingsbrieven. Voor zover mogelijk zijn afgestudeerden geselecteerd van alle beoogde cohorten uit de jaren '90 en '00. Soms was dit niet mogelijk vanwege een onvolledige administratie.

### **Nadere toelichting op de cohorten**

In deze bijlage gaan we in op een aantal kenmerken van de 9 cohorten van afgestudeerden. De jongere cohorten bestaan steeds uit twee jaar (uitgezonderd 1990-1992 dat uit drie jaren bestaat). Wanneer wordt gesproken over het cohort 1995-1996 betekent dit dat het gaat om personen die of in 1995 of in 1996 zijn afgestudeerd, en *niet alleen* om personen die in het schooljaar 1995/1996 zijn afgestudeerd. De oudere cohorten bestaan uit zes jaren die zijn samengenomen. Het gaat dan om de jaren 1969 t/m 1974 en 1979 t/m 1984.

Een belangrijk punt betreft het verschil tussen de oudere cohorten (vóór 1990) en de cohorten in de jaren negentig. De oudere cohorten zijn niet geheel vergelijkbaar met de nieuwe cohorten. De cohorten uit de jaren zeventig en tachtig bestaan namelijk alleen uit afgestudeerden die ooit in het onderwijs hebben gewerkt. Afgestudeerden uit de jaren zeventig en tachtig die nooit in het onderwijs hebben gewerkt zitten derhalve niet in deze cohorten. De reden hiervoor is dat deze personen afkomstig zijn uit bestanden van het ABP, waarin alleen personen zitten die ooit een baan in het onderwijs hebben gehad. Afgestudeerden die direct na hun lerarenopleiding buiten de onderwijssector zijn gaan werken, maken geen onderdeel uit van dit bestand. De bestanden van IB-Groep bieden hiervoor geen oplossing, aangezien deze niet verder teruggaan dan de jaren negentig.

### **Representativiteit**

De representativiteit van de repons kan alleen worden afgemeten aan gegevens over de hele populatie van afgestudeerden. De gegevens van de hele populatie waarover wij beschikken hebben betrekking op het geslacht en de studierichting in een bepaald inschrijvingsjaar. In onze analyses houden we strikt onderscheid tussen afgestudeerden primair onderwijs en voortgezet onderwijs aan, de representativiteit wordt daarom ook separaat voor de beide groepen in kaart gebracht.

### *Afgestudeerden lerarenopleiding Basisonderwijs (BaO)*

Voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO kunnen we de representativiteit alleen onderzoeken voor het onderscheid man-vrouw. In tabel B1.1 wordt per cohort voor zowel het steekproefkader als de respons het aandeel mannen en vrouwen weergegeven.

Tabel B1.1 Vergelijking van aandeel mannen en vrouwen in steekproefkader en responspopulatie, per cohort (afgestudeerden lerarenopleiding BaO)

	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Steekproefkader						
man	14%	15%	16%	17%	15%	15%
vrouw	86%	85%	84%	83%	85%	85%
Respons						
man	13%	8%	10%	9%	10%	9%
vrouw	87%	92%	90%	91%	90%	91%
chi-kwadraat toets <sup>1)</sup>	n.s.	significant	significant	significant	significant	significant

1) chi-kwadraat toets met  $\alpha = 5\%$

Uit de tabel blijkt dat in de respons een oververtegenwoordiging van vrouwen zit. Alleen voor het Cohort 1990-1992 blijkt de repons niet significant van het steekproefkader af te wijken.

#### *Afgestudeerden lerarenopleiding voortgezet onderwijs*

Voor het voortgezet onderwijs hebben we gegevens over zowel geslacht als de afstudeervakken. In tabel B1.2 wordt per cohort voor zowel het steekproefkader als de respons het aandeel mannen en vrouwen weergegeven. Uit de tabel blijkt dat vrouwen in de respons zijn oververtegenwoordigd. In het voortgezet onderwijs blijkt de oververtegenwoordiging overigens minder sterk dan in het primair onderwijs. Indien iets ruimer wordt getoetst ( $\alpha = 2,5\%$ ), blijkt ook het cohort 1993-1994 niet significant van het steekproefkader af te wijken.

Tabel B1.2 Vergelijking van aandeel mannen en vrouwen in steekproefkader en responspopulatie, per cohort (afgestudeerden lerarenopleiding VO)

	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Steekproefkader						
man	45%	43%	40%	42%	41%	41%
vrouw	55%	57%	60%	58%	59%	59%
Respons						
man	45%	37%	36%	29%	33%	34%
vrouw	55%	63%	64%	71%	67%	66%
chi-kwadraattoets <sup>1)</sup>	n.s.	significant	n.s.	significant	significant	significant

1) chi-kwadraat toets met  $\alpha = 5\%$

Uit tabel B1.3 blijkt dat er verschillen zijn in de verdeling naar afstudeervak. De bètavakken zijn in alle cohorten oververtegenwoordigd in de respons. De alfavakken zijn op het cohort 1990-1992 na, ook oververtegenwoordigd in alle cohorten. Vooral in cohort 1997-1998 is er een opvallende oververtegenwoordiging van de alfavakken. De expressieve vakken en de toegepaste vakken zijn, wisselend per cohort, relatief het meest ondervertegenwoordigd.

Tabel B1.3 Vergelijking van verdeling naar afstudeervak in de lerarenopleiding VO in steekproefkader en responspopulatie, per cohort (afgestudeerden lerarenopleiding VO)

	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
<b>Steekproefkader</b>						
alfa	20%	21%	23%	22%	21%	21%
bèta	24%	23%	20%	19%	17%	17%
gamma	19%	21%	22%	22%	19%	16%
expressief	19%	19%	22%	26%	28%	24%
toegepaste vakken	18%	16%	13%	12%	15%	20%
<b>Respons</b>						
alfa	18%	22%	28%	32%	27%	25%
bèta	29%	27%	28%	20%	20%	29%
gamma	17%	18%	20%	21%	19%	18%
expressief	17%	18%	15%	17%	21%	18%
toegepaste vakken	19%	16%	9%	9%	12%	10%
chi-kwadraat toets <sup>1)</sup>	significant	significant	significant	significant	significant	significant

1) chi-kwadraat toets met  $\alpha = 5\%$

### *Etniciteit*

Tabel B1.4 geeft de samenstelling weer naar etniciteit van de respondenten en de variatie hierin tussen cohorten. Wij maken daarbij een onderscheid tussen Nederlander, westers, niet-westers en onbekend. Bij de beoordeling van de etniciteit is gekeken naar de geboorteplaats van de persoon zelf en van de ouders. Slechts indien beide ouders en de respondent zelf in Nederland zijn geboren is de respondent aangemerkt als Nederlander. Iemand heeft een westerse etniciteit als hijzelf of een van de ouders geboren is in de EU of Noord-Amerika/Canada. Indien de persoon of een van de ouders in een ander land is geboren, is hij aangemerkt als niet-westers. Aangezien van het steekproefkader geen informatie over de etniciteit bekend is, kan geen toets op de representativiteit van de respons worden uitgevoerd.

De samenstelling van de cohorten naar etniciteit blijkt vrij constant. Met name in het eerste cohort ontbreekt de etniciteit nog wel eens. In zijn algemeenheid is 90 procent Nederlander, 3 tot 4 procent niet westers allochtoon en 2 tot 3 procent westers allochtoon. Van 4 tot 5 procent is de etniciteit onbekend, dit is iets meer voor de oudere cohorten, oplopend tot 11,4 procent voor het oudste cohort.

Tabel B1.4 Samenstelling van de cohorten naar etniciteit, onderscheiden naar afgestudeerden BaO en VO (in %)

Cohortjaar	Etniciteit	Afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO	Afgestudeerden van de lerarenopleiding VO
1969-1974	Nederlands	81	79
	Onbekend	9	12
	Westers	2	2
	Niet westers	6	6
1979-1984	Nederlands	89	80
	Onbekend	5	10
	Westers	0	3
	Niet westers	3	5
1990-1992	Nederlands	88	85
	Onbekend	5	8
	Westers	2	2
	Niet westers	4	3
1993-1994	Nederlands	91	84
	Onbekend	4	7
	Westers	1	3
	Niet westers	3	5
1995-1996	Nederlands	92	85
	Onbekend	4	5
	Westers	1	2
	Niet westers	2	7
1997-1998	Nederlands	92	86
	Onbekend	3	4
	Westers	2	4
	Niet westers	2	6
1999-2000	Nederlands	91	86
	Onbekend	3	5
	Westers	2	3
	Niet westers	2	5
2001-2002	Nederlands	90	87
	Onbekend	3	4
	Westers	1	4
	Niet westers	5	4
2003	Nederlands	91	83
	Onbekend	3	5
	Westers	2	3
	Niet westers	3	7

## Bijlage hoofdstuk 2

### Motieven om voor de lerarenopleiding te kiezen (factoranalyse)

In Hoofdstuk 2 zijn de motieven weergegeven waarom studenten voor de lerarenopleiding hebben gekozen. Deze motieven zijn gebaseerd op een factoranalyse.

Factoranalyse is een datareductiemethode die het mogelijk maakt om de achterliggende dimensies (latente variabelen) uit een verzameling variabelen op te sporen. Factoranalyse wordt gebruikt om inzicht te verkrijgen in een grote hoeveelheid variabelen. In feite wordt de informatie ingedikt tot een kleiner aantal dimensies. Om de latente variabele te vinden, wordt de onderlinge samenhang (correlatie) tussen de verschillende variabelen bekeken. Elk van de variabelen krijgt hierna een eigen factorscore, welke wordt gebruikt om de score van de respondent op de latente variabele te berekenen. Wij hebben gekozen voor een confirmatieve factoranalyse. Dit houdt in dat we vanuit inhoudelijk perspectief variabelen hebben gegroepeerd, en via een factoranalyse hebben bevestigd dat dit een schaal is. Het uitgangspunt hier is geweest dat de eigenwaarde van de factoren hoger is dan 1. De factoranalyse is gebaseerd op de volgende dimensies:

*Arbeidsvoorwaardelijke* motieven zijn opgebouwd uit:

- goede baankansen na afstuderen;
- een goed salaris als leraar;
- mogelijkheid tot deeltijdwerk na opleiding;
- mogelijkheid tot combinatie van arbeid en zorgtaken in later werk;
- veel vrije tijd als leraar.

*Functiegerichte keuze:*

- zelfstandig kunnen werken als leraar;
- veel afwisseling in leraarberoep;
- Beroep van leraar stond goed aangeschreven.

*'Gemakzuchtig' motieven:*

- lage toelatingseisen voor lerarenopleiding;
- opleiding leek me niet al te moeilijk;
- wilde niet te ver reizen voor mijn opleiding;
- na opleiding kon je nog alle kanten uit.

*Pedagogisch-maatschappelijke motieven:*

- het (leren) werken met kinderen/jongeren;
- het (leren) overdragen van kennis;
- maatschappelijk nuttig bezig zijn als leraar.

*Vakinhoudelijke motieven:*

- vakken leken mij interessant;
- zelfontplooiing.

*Beïnvloeding door de peer group of sociale omgeving:*

- vrienden of familie werkten ook al in het onderwijs;
- geïnspireerd door mijn leraar;
- wilde niets anders.

*Restkeuze:*

- wist niks beters;
- kon niet naar opleiding eerste keus.

Tabel B2.1 Factoranalyse: componentscores op motieven voor de lerarenopleiding

	Arbeidsvoorwaarden gerichte keuze	Functie gerichte keuze	Gemakzucht	Pedagogisch-maatschappelijk	Vakinhoudelijk	Peergroup/sociale omgeving	Rest Keuze
Goede kansen op een baan na afstuderen	0,685						
Goed salaris als leraar	0,670						
Mogelijkheid tot deeltijdwerk na opleiding	0,749						
Mogelijkheid tot combinatie van arbeid en zorgtaken in later werk	0,710						
Veel vrije tijd als leraar	0,613						
Veel afwisseling in leraarberoep		0,782					
Zelfstandig kunnen werken als leraar		0,807					
Beroep van leraar stond goed aangeschreven		0,482					
Wilde niet te ver reizen voor mijn opleiding			0,477				
Lage toelatingseisen voor lerarenopleiding			0,724				
Na de opleiding kon je nog alle kanten uit			0,638				
Opleiding leek me niet al te moeilijk			0,813				
Leren werken met kinderen/jongeren				0,747			
Leren overdragen van kennis				0,775			
Maatschappelijk nuttig bezig zijn als leraar				0,748			
Zelfontplooiing					0,817		
Vakken leken mij interessant					0,817		
Vrienden of familie werk(t)en ook al in het onderwijs						0,528	
Geïnspireerd door mijn leraar						0,755	
Heb nooit iets anders gewild						0,656	
Kon niet naar opleiding van eerste keus							0,798
Wist niks beters							0,798
<b>EIGEN waarde</b>	<b>2,360</b>	<b>1,495</b>	<b>1,819</b>	<b>1,719</b>	<b>1,336</b>	<b>1,278</b>	<b>1,274</b>

Tabel B2.2 Motieven voor de lerarenopleiding BaO, aandeel sterk tot zeer sterk van invloed (in %)

	1969-1974	1979-1984	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Leren werken met kinderen/jongeren	76	88	90	88	91	91	89	87
Leren overdragen van kennis	70	70	70	72	74	77	77	78
Maatschappelijk nuttig bezig zijn als leraar	48	36	42	44	47	48	52	53
Zelfontplooiing	44	45	44	46	51	49	49	58
Vakken leken mij interessant	37	36	30	36	36	33	32	32
Wilde niet te ver reizen voor mijn opleiding	11	8	5	6	6	6	5	7
Goede kansen op een baan na afstuderen	30	5	22	23	19	26	27	32
Goed salaris als leraar	13	3	4	6	4	7	9	13
Veel afwisseling in leraarberoep	48	49	52	57	62	61	64	67
Mogelijkheid tot deeltijdwerk na opleiding	11	16	20	24	28	29	30	34
Mogelijkheid tot combinatie van arbeid en zorgtaken in later werk	12	12	15	21	19	19	21	27
Veel vrije tijd als leraar	15	8	10	13	11	12	10	13
Zelfstandig kunnen werken als leraar	60	55	46	49	50	52	55	54
Vrienden kozen dezelfde opleiding	8	4	4	4	3	3	2	1
Kon niet naar opleiding van eerste keus	11	12	9	6	5	5	4	3
Beroep van leraar stond goed aangeschreven	27	11	6	4	5	5	5	5
Vrienden of familie werk(t)en ook al in het onderwijs	19	16	16	12	13	10	11	10
Geïnspireerd door mijn leraar	14	10	9	8	12	12	9	10
Heb nooit iets anders gewild	46	45	28	27	30	28	30	24
Lage toelatingseisen voor lerarenopleiding	3	4	3	2	2	1	1	1
Na de opleiding kon je nog alle kanten uit	20	19	19	17	16	17	12	12
Opleiding leek me niet al te moeilijk	6	6	7	6	6	4	4	3
Wist niks beters	9	6	9	8	6	4	5	3

Tabel B2.3 Motieven voor de lerarenopleiding VO, aandeel sterk tot zeer sterk van invloed (in %)

	1969-1974	1979-1984	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Leren werken met kinderen/jongeren	57	58	42	44	48	51	57	60
Leren overdragen van kennis	59	68	65	71	71	68	74	75
Maatschappelijk nuttig bezig zijn als leraar	32	39	35	32	34	38	42	49
Zelfontplooiing	54	65	65	64	60	64	64	63
Vakken leken mij interessant	73	80	78	74	74	71	70	63
Wilde niet te ver reizen voor mijn opleiding	8	9	8	9	6	7	7	6
Goede kansen op een baan na afstuderen	29	18	25	20	25	30	30	33
Goed salaris als leraar	13	12	9	7	5	7	7	11
Veel afwisseling in leraarberoep	30	30	26	31	27	34	37	40
Mogelijkheid tot deeltijdwerk na opleiding	28	25	24	33	30	30	34	42
Mogelijkheid tot combinatie van arbeid en zorgtaken in later werk	19	18	17	26	23	22	27	30
Veel vrije tijd als leraar	18	19	14	18	16	19	21	21
Zelfstandig kunnen werken als leraar	46	53	44	44	46	51	51	55
Vrienden kozen dezelfde opleiding	4	5	3	3	2	2	2	1
Kon niet naar opleiding van eerste keus	13	9	6	9	9	7	6	3
Beroep van leraar stond goed aangeschreven	24	17	7	5	4	4	3	3
Vrienden of familie werk(t)en ook al in het onderwijs	15	15	9	9	7	10	8	9
Geïnspireerd door mijn leraar	23	30	19	18	19	22	17	19
Heb nooit iets anders gewild	26	23	13	12	10	13	13	13
Lage toelatingseisen voor lerarenopleiding	6	1	1	3	3	3	2	2
Na de opleiding kon je nog alle kanten uit	34	19	29	33	32	36	32	24
Opleiding leek me niet al te moeilijk	10	4	5	6	7	6	5	5
Wist niks beters	10	5	6	7	8	7	4	5



Tabel B2.4 Gemiddelde huidige leeftijd (januari 2004)

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002
Lerarenopleiding basisonderwijs	53,0	43,2	34,6	33,4	31,1	29,1	27,5	27,3
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	53,1	46,4	41,6	38,4	35,4	33,2	31,6	32,9

Tabel B2.5 Aandeel personen dat ULO heeft gevolgd (in % per cohort)

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002
Lerarenopleiding basisonderwijs	0,9	0,8	1,7	0,7	0,3	0,4	0,6	0,3
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	14,8	16,2	15,2	17,9	26,2	27,0	26,3	31,5

Tabel B2.6 Aandeel personen dat voorafgaand aan lerarenopleiding een andere studie heeft gevolgd (in % per cohort)

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002
Lerarenopleiding basisonderwijs								
Ja, na afronding van de lerarenopleiding	42	37	37	30	30	26	25	16
Ja, tegelijkertijd met de lerarenopleiding	1	0	1	1	1	1	0	1
Ja, voordat ik aan de lerarenopleiding begon	0	0	2	3	2	4	6	16
Nee	56	58	57	62	61	64	60	60
Nee, ik ben nog bezig met mijn studie	1	4	2	4	5	6	9	7
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs								
Ja, na afronding van de lerarenopleiding	42	47	33	29	23	16	13	8
Ja, tegelijkertijd met de lerarenopleiding	3	2	1	3	2	2	1	3
Ja, voordat ik aan de lerarenopleiding begon	5	5	10	11	14	15	20	31
Nee	50	44	53	51	57	59	55	51
Nee, ik ben nog bezig met mijn studie	0	2	3	5	4	7	11	7
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tabel B2.7 Aandeel personen dat voorafgaand of tijdens de lerarenopleiding reeds een baan heeft gehad (in % per cohort)

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002
Lerarenopleiding basisonderwijs	4	2	3	5	5	4	10	24
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	7	20	30	26	20	22	27	50

Tabel B 2.8 Afgestudeerden naar hoogst afgeronde vooropleiding (in % per cohort)

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002
<b>Lerarenopleiding basisonderwijs</b>								
Wo (universiteit)	1	0	1	1	1	2	2	5
Hbo	3	5	5	7	6	6	9	16
Vwo, hbs	13	11	16	15	13	13	13	13
Havo	14	55	66	61	65	63	58	43
Mms	10	0	1	1	1	2	2	6
Mbo, leerlingwezen	2	1	8	10	11	12	13	14
Mavo, Mulo	54	24	2	1	1	1	1	1
Huishoudschool	1	0	0	0	0	0	0	0
Lbo, ambachtsschool	0	0	0	0	0	0	0	0
Anders, namelijk:	0	0	0	1	0	0	0	0
VHBO	0	1	1	1	1	1	0	0
Geen opleiding / niet afgemaakt / lagere school	2	1	0	0	0	0	0	0
<b>Lerarenopleiding voortgezet onderwijs</b>								
Wo (universiteit)	9	6	14	17	25	27	27	34
Hbo	14	16	17	17	12	10	13	18
Vwo, hbs	19	25	14	15	15	12	12	12
Havo	8	36	29	32	31	34	29	22
Mms	19	3	0	1	0	1	1	3
Mbo, leerlingwezen	5	9	20	13	15	14	14	9
Mavo, Mulo	22	4	3	3	2	2	1	1
Huishoudschool	0	0	0	0	0	0	0	0
Lbo, ambachtsschool	2	1	1	0	0	0	0	0
Anders, namelijk:	1	0	0	1	0	0	0	1
VHBO	2	0	1	1	0	0	1	0
Geen opleiding / niet afgemaakt / lagere school	0	1	0	0	0	0	1	0

## Bijlage hoofdstuk 3

### Motieven om *niet* in onderwijs te gaan werken (factoranalyse)

In figuur 3.5 zijn motieven weergegeven waarom afgestudeerden van de lerarenopleiding niet in het onderwijs zijn gaan werken. Deze motieven zijn gebaseerd op een factoranalyse (zie toelichting bij hoofdstuk 2).

Wij hebben gekozen voor een confirmatieve factoranalyse. Dit houdt in dat we van uit inhoudelijk perspectief variabelen hebben gegroepeerd, en via een factor analyse hebben bevestigd dat dit een schaal is. Het uitgangspunt hier is geweest dat de eigenwaarde van de factoren hoger zijn dan 1. De dimensies zijn opgebouwd uit de volgende elementen:

Het motief *aantrekkingskracht werk buiten onderwijs* is opgebouwd uit de volgende elementen:

- betere carrièrekansen buiten het onderwijs;
- beter salaris buiten het onderwijs;
- ander beroep trok me meer aan;
- meer afwisseling in baan buiten onderwijs;
- ik wilde graag meer met anderen samenwerken.

Het motief *werken in onderwijs viel tegen* is opgebouwd uit de volgende elementen:

- weinig uitdaging in het onderwijs;
- de veranderende jeugd schrok mij af;
- hoge werkdruk in het onderwijs;
- ik zag de onderwijsvernieuwingen niet zitten;
- werksfeer op school stond mij niet aan.

Het motief *ervaring tijdens opleiding* is opgebouwd uit:

- lesgeven tijdens stage viel tegen;
- lerarenopleiding was niet mij eerste keus.

Het motief *Moeilijk aan werk te komen in onderwijs* is opgebouwd uit:

- ik kon geen werk vinden in het onderwijs;
- ik kon alleen deeltijdwerk vinden in het onderwijs.

*Minder reistijd in baan buiten onderwijs*

Zelfstandig motief.

*Werk in onderwijs fysiek te zwaar.*

Zelfstandig motiefmotief.

Tabel B3.9 Factoranalyse: componentscores variabelen op factoren motieven om niet in het onderwijs te gaan werken

	Aantrekkin gskracht werk buiten onderwijs	Werk in onderwijs valt/viel tegen	Ervaring tijdens opleiding	Geen werk in onderwijs
Betere carrièrekansen buiten het onderwijs	0,804			
Ander beroep trok me toch meer aan	0,775			
Meer afwisseling in baan buiten het onderwijs	0,843			
Ik wilde graag meer met anderen samenwerken	0,671			
Beter salaris buiten het onderwijs	0,674			
Ik zag de onderwijsvernieuwingen niet zitten		0,660		
Weinig uitdaging in het onderwijs		0,582		
De veranderende jeugd schrok mij af		0,734		
Hoge werkdruk in het onderwijs		0,730		
Werksfeer op school stond mij niet aan		0,755		
Lesgeven tijdens stage viel tegen			0,797	
Lerarenopleiding was niet mijn eerste keus			0,797	
Ik kon geen werk vinden in het onderwijs				0,826
Ik kon alleen deeltijdwerk vinden in het onderwijs				0,826
<b>EIGEN waarde</b>	<b>2,862</b>	<b>2,416</b>	<b>1,269</b>	<b>1,366</b>

Tabel B3.10 Motieven om niet in het onderwijs te gaan werken, per cohort BaO; aandeel sterk tot zeer sterk van invloed (in %)

	1969-1974	1979-1984	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Lesgeven tijdens stage viel tegen	8	7	14	20	24	21	33	16
Betere carrièrekansen buiten het onderwijs	20	8	25	16	24	38	18	15
Ander beroep trok me toch meer aan	32	10	36	33	40	47	54	22
Meer afwisseling in baan buiten het onderwijs	20	4	18	11	22	29	31	19
Ik wilde graag meer met anderen samenwerken	12	7	12	13	20	12	15	6
Ik zag de onderwijsvernieuwingen niet zitten	0	5	4	0	1	6	4	1
Ik kon geen werk vinden in het onderwijs	56	80	42	40	35	15	8	21
Weinig uitdaging in het onderwijs	10	8	17	10	7	21	12	4
Ik kon alleen deeltijdwerk vinden in het onderwijs	4	6	8	9	11	9	10	13
Beter salaris buiten het onderwijs	8	3	18	18	16	27	10	16
Minder reistijd in andere baan	4	0	4	0	1	0	2	4
De veranderende jeugd schrok mij af	0	0	4	4	6	9	15	3
Werk in onderwijs was fysiek te zwaar voor mij	0	0	0	2	3	6	8	6
Hoge werkdruk in het onderwijs	8	3	10	9	21	12	20	15
Werksfeer op school stond mij niet aan	12	7	8	14	12	12	15	6

Tabel B3.11 Motieven om niet in het onderwijs te gaan werken, per cohort VO; aandeel sterk tot zeer sterk van invloed (in %)

	1969-1974	1979-1984	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Lesgeven tijdens stage viel tegen	18	19	22	25	28	33	27	26
Betere carrièrekansen buiten het onderwijs	21	31	38	31	40	47	43	29
Ander beroep trok me toch meer aan	48	37	46	41	46	56	56	41
Meer afwisseling in baan buiten het onderwijs	28	23	34	24	27	36	31	24
Ik wilde graag meer met anderen samenwerken	10	12	15	15	16	15	19	19
Ik zag de onderwijsvernieuwingen niet zitten	4	2	6	11	11	18	11	17
Ik kon geen werk vinden in het onderwijs	34	57	35	45	41	22	14	28
Weinig uitdaging in het onderwijs	19	10	17	7	12	18	13	15
Ik kon alleen deeltijdwerk vinden in het onderwijs	11	21	18	16	18	13	12	19
Beter salaris buiten het onderwijs	17	10	26	19	22	24	27	21
Minder reistijd in andere baan	0	4	6	3	4	5	5	6
De veranderende jeugd schrok mij af	14	10	18	18	18	24	18	18
Werk in onderwijs was fysiek te zwaar voor mij	7	4	3	3	6	6	5	10
Hoge werkdruk in het onderwijs	3	8	14	13	14	17	15	23
Werksfeer op school stond mij niet aan	17	18	14	15	15	19	17	20

Tabel B3.12 Eerste baan van afgestudeerden die niet direct zijn gaan werken na afstuderen van de lerarenopleiding basisonderwijs per cohort

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002	2003
<b>Absoluut aantal</b>	<b>N=11</b>	<b>N=93</b>	<b>N=26</b>	<b>N=35</b>	<b>N=31</b>	<b>N=27</b>	<b>N=40</b>	<b>N=100</b>	<b>N=299</b>
Werk in het onderwijs	81,8	71,0	57,7	54,3	71,0	77,8	62,5	79,0	43,5
Werk buiten het onderwijs	18,2	23,7	34,6	31,4	25,8	7,4	27,5	6,0	8,0
Deeltijd onderwijs/ buiten onderwijs	0,0	4,3	0,0	5,7	0,0	11,1	5,0	2,0	3,3
Nooit een baan gehad	0,0	1,1	7,7	8,6	3,2	3,7	5,0	13,0	45,2

Tabel B3.13 Eerste baan van afgestudeerden die niet direct zijn gaan werken na afstuderen van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs per cohort

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002	2003
<b>Absoluut aantal</b>	<b>N=9</b>	<b>N=33</b>	<b>N=47</b>	<b>N=54</b>	<b>N=77</b>	<b>N=57</b>	<b>N=33</b>	<b>N=51</b>	<b>N=179</b>
Werk in het onderwijs	55,6	57,6	31,9	42,6	45,5	52,6	42,4	47,1	31,3
Werk buiten het onderwijs	22,2	36,4	46,8	46,3	44,2	33,3	36,4	25,5	20,7
Deeltijd onderwijs/ buiten onderwijs	11,1	6,1	8,5	5,6	6,5	7,0	9,1	5,9	2,8
Nooit een baan gehad	11,1	0,0	12,8	5,6	3,9	7,0	12,1	21,6	45,3





## Bijlage bij hoofdstuk 4

In deze bijlage worden gedetailleerd de verschillende loopbaanstappen per cohort en aantal jaar van afstuderen weergegeven. In de volgende tabellen wordt per cohort en aantal jaar na afstuderen het percentage gegeven dat een bepaalde loopbaanstap maakt. Dit noemen we de overgangskans.

### Basisonderwijs

Tabel B4.1 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1969-1974. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc) (afgestudeerden basisonderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7	T=8	T=9	T=10
Onderwijs -> andere sector	-	0	0	1	1	1	1	1	1	1
Onderwijs -> Geen werk	-	-	0	0	-	0	1	1	0	0
Onderwijs -> zelfde functie	8	8	7	7	5	5	3	3	2	2
Onderwijs -> andere functie	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1
Andere sector -> onderwijs	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0
Andere sector -> geen werk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andere sector -> Andere sector	0	-	0	0	0	1	0	1	1	0
Geen werk -> andere sector	0	0	-	-	-	-	0	0	-	-
Geen werk -> Onderwijs	6	3	1	0	0	0	0	-	-	-
Geen werk -> Geen werk	-	-	-	0	0	-	0	0	0	0
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>90</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>94</b>

Tabel B4.2 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1979-1984. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc) (afgestudeerden basisonderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7	T=8	T=9	T=10
Onderwijs -> andere sector	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0
Onderwijs -> Geen werk	0	0	0	-	-	0	0	1	0	0
Onderwijs -> zelfde functie	9	6	6	4	3	4	2	3	3	3
Onderwijs -> andere functie	1	2	1	1	2	1	1	0	2	2
Andere sector -> onderwijs	2	1	1	0	1	-	0	1	1	1
Andere sector -> geen werk	-	-	-	0	-	0	-	-	-	0
Andere sector -> Andere sector	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1
Geen werk -> andere sector	3	1	0	1	-	-	1	-	0	-
Geen werk -> Onderwijs	13	3	1	0	0	0	0	0	0	-
Geen werk -> Geen werk	0	0	0	0	0	0	0	-	0	1
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>69</b>	<b>82</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>91</b>

Tabel B4.14 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1990-1992. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden basisonderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7	T=8	T=9	T=10
Onderwijs -> andere sector	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1
Onderwijs -> Geen werk	-	0	-	0	-	1	1	2	1	2
Onderwijs -> zelfde functie	12	10	7	8	5	5	6	4	6	5
Onderwijs -> andere functie	0	0	0	2	1	2	3	2	4	3
Andere sector -> onderwijs	2	-	1	-	0	2	0	2	0	0
Andere sector -> geen werk	-	-	-	-	0	-	0	0	-	0
Andere sector -> Andere sector	0	1	0	1	2	2	1	1	2	3
Geen werk -> andere sector	1	0	0	1	0	1	-	0	0	-
Geen werk -> Onderwijs	9	2	2	1	1	0	-	0	0	-
Geen werk -> Geen werk	-	-	0	0	-	1	0	1	0	1
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>74</b>	<b>85</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>85</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>84</b>	<b>83</b>

Tabel B4.15 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1993-1994. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden basisonderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7	T=8	T=9
Onderwijs -> andere sector	1	1	1	1	3	2	1	1	1
Onderwijs -> Geen werk	0	0	-	1	1	1	1	2	2
Onderwijs -> zelfde functie	18	10	8	8	5	7	7	6	3
Onderwijs -> andere functie	1	1	0	1	2	2	3	3	3
Andere sector -> onderwijs	1	1	0	0	1	1	1	1	0
Andere sector -> geen werk	0	-	-	0	0	-	-	0	-
Andere sector -> Andere sector	0	0	1	1	1	2	1	1	0
Geen werk -> andere sector	1	1	0	0	0	-	0	-	-
Geen werk -> Onderwijs	7	1	3	2	1	-	0	-	-
Geen werk -> Geen werk	0	-	0	-	0	1	0	1	0
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>70</b>	<b>84</b>	<b>85</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>91</b>

Tabel B4.16 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1995-1996. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden basisonderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7
Onderwijs -> andere sector	1	1	1	1	1	1	1
Onderwijs -> Geen werk	-	1	1	1	2	1	2
Onderwijs -> zelfde functie	14	13	8	7	7	6	5
Onderwijs -> andere functie	1	1	2	1	1	3	2
Andere sector -> onderwijs	2	1	0	1	0	1	1
Andere sector -> geen werk	-	-	-	-	-	0	0
Andere sector -> Andere sector	1	1	1	1	2	1	1
Geen werk -> andere sector	1	1	0	0	0	0	-
Geen werk -> Onderwijs	11	2	1	1	-	-	-
Geen werk -> Geen werk	0	0	0	0	0	1	1
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>69</b>	<b>80</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>88</b>

Tabel B4.17 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1997-1998. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden basisonderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5
Onderwijs -> andere sector	1	2	1	1	1
Onderwijs -> Geen werk	0	1	1	1	1
Onderwijs -> zelfde functie	13	10	9	6	6
Onderwijs -> andere functie	1	1	1	1	2
Andere sector -> onderwijs	1	0	1	1	1
Andere sector -> geen werk	-	-	-	0	-
Andere sector -> Andere sector	1	1	1	1	1
Geen werk -> andere sector	0	-	0	0	-
Geen werk -> Onderwijs	10	2	1	0	-
Geen werk -> Geen werk	-	-	-	0	0
<b>Geen loopbaanstep</b>	<b>74</b>	<b>83</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>88</b>

Tabel B4.18 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1999-2000. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden basisonderwijs)

	T=1	T=2	T=3
Onderwijs -> andere sector	2	0	1
Onderwijs -> Geen werk	0	1	1
Onderwijs -> zelfde functie	14	9	6
Onderwijs -> andere functie	0	1	1
Andere sector -> onderwijs	0	1	0
Andere sector -> geen werk	-	-	-
Andere sector -> Andere sector	1	1	1
Geen werk -> andere sector	1	0	0
Geen werk -> Onderwijs	6	1	0
Geen werk -> Geen werk	-	0	-
<b>Geen loopbaanstep</b>	<b>76</b>	<b>85</b>	<b>89</b>

Tabel B4.19 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 2001-2002. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden basisonderwijs)

	T=1
Onderwijs -> andere sector	1
Onderwijs -> Geen werk	0
Onderwijs -> zelfde functie	11
Onderwijs -> andere functie	1
Andere sector -> onderwijs	1
Andere sector -> geen werk	-
Andere sector -> Andere sector	0
Geen werk -> andere sector	0
Geen werk -> Onderwijs	9
Geen werk -> Geen werk	0
<b>Geen loopbaanstep</b>	<b>76</b>

## Voortgezet onderwijs

Tabel B4.20 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1969-1974. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden voortgezet onderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7	T=8	T=9	T=10
Onderwijs -> andere sector	0	1	0	2	0	1	0	1	1	0
Onderwijs -> Geen werk	-	-	-	-	0	0	0	0	-	-
Onderwijs -> zelfde functie	11	7	6	5	7	4	2	4	1	2
Onderwijs -> andere functie	0	-	-	-	0	0	1	1	1	0
Andere sector -> onderwijs	1	1	0	0	0	0	1	1	-	-
Andere sector -> geen werk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Andere sector -> Andere sector	-	0	-	1	1	1	1	1	1	2
Geen werk -> andere sector	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Geen werk -> Onderwijs	5	4	1	1	1	-	0	-	-	-
Geen werk -> Geen werk	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>96</b>	<b>95</b>

Tabel B4.21 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1979-1984. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden voortgezet onderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7	T=8	T=9	T=10
Onderwijs -> andere sector	1	0	2	2	3	1	2	2	1	1
Onderwijs -> Geen werk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Onderwijs -> zelfde functie	10	7	6	5	4	4	5	3	4	3
Onderwijs -> andere functie	1	1	1	0	1	0	1	1	-	1
Andere sector -> onderwijs	1	1	-	1	1	1	1	1	1	1
Andere sector -> geen werk	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Andere sector -> Andere sector	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2
Geen werk -> andere sector	3	1	1	1	1	1	-	-	-	-
Geen werk -> Onderwijs	8	3	1	1	1	1	1	-	-	-
Geen werk -> Geen werk	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>75</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>88</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>91</b>

Tabel B4.22 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1990-1992. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden voortgezet onderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7	T=8	T=9	T=10
Onderwijs -> andere sector	2	1	2	2	3	2	2	2	0	0
Onderwijs -> Geen werk	-	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Onderwijs -> zelfde functie	10	7	6	4	3	4	2	3	4	2
Onderwijs -> andere functie	-	1	1	2	1	1	1	2	3	2
Andere sector -> onderwijs	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
Andere sector -> geen werk	-	-	-	-	-	0	1	-	1	0
Andere sector -> Andere sector	2	3	4	5	4	5	5	6	6	5
Geen werk -> andere sector	3	3	2	1	1	1	1	-	0	-
Geen werk -> Onderwijs	6	2	3	1	1	1	1	1	0	1
Geen werk -> Geen werk	-	0	0	0	0	0	0	1	-	-
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>75</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>87</b>	<b>84</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>89</b>

Tabel B4.23 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1993-1994. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden voortgezet onderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7	T=8	T=9
Onderwijs -> andere sector	1	3	1	1	4	2	1	1	1
Onderwijs -> Geen werk	-	-	0	1	0	1	1	1	1
Onderwijs -> zelfde functie	11	7	7	5	6	4	3	3	2
Onderwijs -> andere functie	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Andere sector -> onderwijs	0	1	1	2	2	2	1	2	1
Andere sector -> geen werk	-	-	-	-	0	0	0	1	1
Andere sector -> Andere sector	6	5	5	8	9	8	8	5	3
Geen werk -> andere sector	6	3	3	2	1	1	1	1	-
Geen werk -> Onderwijs	10	2	1	2	1	-	1	-	0
Geen werk -> Geen werk	-	-	0	-	-	0	-	0	1
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>65</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>86</b>	<b>89</b>

Tabel B4.24 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1995-1996. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden voortgezet onderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5	T=6	T=7
Onderwijs -> andere sector	3	4	2	2	4	3	1
Onderwijs -> Geen werk	-	0	0	1	0	1	1
Onderwijs -> zelfde functie	11	10	8	4	4	3	2
Onderwijs -> andere functie	1	1	1	1	1	1	1
Andere sector -> onderwijs	3	2	2	2	2	3	2
Andere sector -> geen werk	-	-	0	0	0	0	0
Andere sector -> Andere sector	5	8	7	7	7	6	5
Geen werk -> andere sector	7	2	1	1	0	0	0
Geen werk -> Onderwijs	9	4	2	1	0	0	-
Geen werk -> Geen werk	0	0	0	0	0	1	0
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>61</b>	<b>68</b>	<b>76</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>87</b>

Tabel B4.25 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1997-1998. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden voortgezet onderwijs)

	T=1	T=2	T=3	T=4	T=5
Onderwijs -> andere sector	3	4	3	2	1
Onderwijs -> Geen werk	-	-	1	1	1
Onderwijs -> zelfde functie	12	9	7	5	3
Onderwijs -> andere functie	1	1	2	1	1
Andere sector -> onderwijs	2	2	1	2	2
Andere sector -> geen werk	0	0	0	0	0
Andere sector -> Andere sector	5	7	6	6	5
Geen werk -> andere sector	5	1	1	1	0
Geen werk -> Onderwijs	9	2	1	1	1
Geen werk -> Geen werk	0	-	0	-	0
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>62</b>	<b>74</b>	<b>78</b>	<b>81</b>	<b>85</b>

Tabel B4.26 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 1999-2000. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden voortgezet onderwijs)

	T=1	T=2	T=3
Onderwijs -> andere sector	4	2	1
Onderwijs -> Geen werk	0	1	1
Onderwijs -> zelfde functie	11	8	5
Onderwijs -> andere functie	1	1	1
Andere sector -> onderwijs	2	2	2
Andere sector -> geen werk	0	0	0
Andere sector -> Andere sector	7	6	6
Geen werk -> andere sector	5	1	0
Geen werk -> Onderwijs	5	1	0
Geen werk -> Geen werk	1	0	0
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Tabel B4.27 Overgangskans (als % van het cohort) naar aantal jaar van afstuderen, cohort 2001-2002. (T = 1 betreft overgangskans na 1 jaar, T = 2 na 2 jaar, etc.) (afgestudeerden voortgezet onderwijs)

	T=1
Onderwijs -> andere sector	3
Onderwijs -> Geen werk	0
Onderwijs -> zelfde functie	10
Onderwijs -> andere functie	1
Andere sector -> onderwijs	1
Andere sector -> geen werk	-
Andere sector -> Andere sector	3
Geen werk -> andere sector	3
Geen werk -> Onderwijs	5
Geen werk -> Geen werk	0
<b>Geen loopbaanstap</b>	<b>72</b>

Tabel B4.28 De verschillende loopbaanstappen kwalitatief samengevat

	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs
Van onderwijs naar onderwijs zelfde functie	Dit is de meest voorkomende stap. Vooral gezet kort na afstuderen (1 tot 2 jaar). Varieert van rond de 15% van het cohort in het begin van de loopbaan tot 5% aan het einde van de loopbaan. Nog later (7 jaar en later) nog iets minder	De meest voorkomende stap. Vooral gezet kort na afstuderen (1 tot 2 jaar). Varieert van rond de 10% van het cohort in het begin van de loopbaan tot 5% aan het einde van de loopbaan. Nog later (7 jaar en later) nog iets minder
Van onderwijs naar onderwijs andere functie	Komt in het begin van de loopbaan nauwelijks voor (rond de 1% van het cohort per jaar). Zeven jaar na afstuderen duidelijke toename naar 3 tot 4 procent van het cohort per jaar.	Ongeveer 1 procent per jaar. Het cohort 1990-1992 heeft acht jaar na afstuderen 2 tot 3 procent. In de jongste cohorten komt deze stap eerder voor dan in de oudste cohorten
Van onderwijs naar een sector buiten het onderwijs	Ongeveer 1 tot 2% van het cohort per jaar. Vijf jaar na afstuderen wordt deze stap populairder dan in het begin van de loopbaan.	Varieert per cohort. 1 tot 2% voor de oudste cohorten en 2 tot 4% voor de cohorten uit de eind jaren negentig.
Van onderwijs naar geen betaalde baan	Komt niet vaak voor, in het begin van de loopbaan nauwelijks. Vijf jaar na afstuderen een toename naar 1 tot 2% van het cohort per jaar. Bij jongere cohorten komt deze stap korter na afstuderen voor.	Komt niet zo vaak voor. In de jongste cohorten soms 0,5 tot 1% van het cohort per jaar.





# Bijlage bij hoofdstuk 5

Tabel B5.1 Frequentie per patroon, per cohort

	Eerste sector	Sectorwisselingen	Buiten arbeidsmarkt	Functiewijziging (in het onderwijs)	1969-1974	1979-1984	1990-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
1	Onderwijs	Altijd onderwijs	Nee	Nee	330	365	424	517	745	842	775	917
2	Onderwijs	Altijd onderwijs	Ja	Nee	200	99	92	95	124	86	40	28
	Waarvan:	Onderwijs- arbeidsmarkt -onderwijs		nee	183	85	81	71	92	73	36	24
		buiten arbeidsmarkt -onderwijs		nee	3	10	4	4	11	5	1	1
		Onderwijs - buiten arbeidsmarkt		nee	14	4	7	18	20	6	1	2
		buiten arbeidsmarkt -onderwijs-buitenarbeidsmarkt		nee	0	0	0	2	1	2	2	1
3	Onderwijs	Altijd onderwijs	Nee	Ja	11	12	26	31	28	18	3	0
4	Onderwijs	Altijd onderwijs	Ja	Ja	13	10	7	9	9	2	1	0
	waarvan:	Onderwijs- arbeidsmarkt -onderwijs		ja	9	9	5	6	5	1	1	0
		buiten arbeidsmarkt-onderwijs		ja	1	0	1	3	3	0	0	0
		Onderwijs - buiten arbeidsmarkt		ja	3	1	1	0	1	1	0	0
5	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs - binnen onderwijs	Nee	Nee	21	29	45	46	56	50	44	36
6	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs - binnen onderwijs	Ja	Nee	50	49	20	23	23	15	6	5
7	Onderwijs	Binnen onderwijs - buiten onderwijs - binnen onderwijs	Nee	Ja	2	2	6	3	8	1	1	
8	Onderwijs	Binnen onderwijs - buiten onderwijs - binnen onderwijs	Ja	Ja	1	5		1	2			
9	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Nee	Nee	94	140	136	167	227	141	128	193
10	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Nee	57	44	32	21	28	19	9	5
11	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Nee	Ja	2	12	19	16	18	15	7	2
12	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Ja	1	4	3	2	3	3	1	
14	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Nee		8	5	8	11	3	2	
18	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Ja	Nee	6	18	19	14	8	14	6	3
19	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Nee	Ja	0	3	8	9	12	5	3	0
20	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Ja	Ja	0	2	1	3	1	0	0	0
21	Niet onderwijs	Altijd buiten het onderwijs	Nee	-	0	0	0	0	0	1	0	0
22	Niet onderwijs	Altijd buiten het onderwijs	Ja	-	11	17	90	107	149	124	92	54
23	Nooit gewerkt	-		-	9	21	25	26	33	21	27	93
					808	840	958	1098	1485	1360	1145	1336

Tabel B5.2 Typering van loopbaanpatronen

	Eerste sector	Sectorwisselingen	Periode buiten arbeidsmarkt?	Functiewijziging (in het onderwijs)	Typologie
1	Onderwijs	Altijd onderwijs	Nee	Nee	Leraar voor het leven
2	Onderwijs	Altijd onderwijs	Ja	Nee	Herintreder
3	Onderwijs	Altijd onderwijs	Nee	Ja	Carrière-maker in het onderwijs
4	Onderwijs	Altijd onderwijs	Ja	Ja	Carrière-maker in het onderwijs
5	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs - binnen onderwijs	Nee	Nee	Herwonnen leraar
6	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs - binnen onderwijs	Ja	Nee	Herwonnen leraar
7	Onderwijs	Binnen onderwijs - buiten onderwijs - binnen onderwijs	Nee	Ja	Herwonnen leraar
8	Onderwijs	Binnen onderwijs - buiten onderwijs - binnen onderwijs	Ja	Ja	Herwonnen leraar
9	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Nee	Nee	Uitstromer
10	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Nee	Uitstromer
11	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Nee	Ja	Uitstromer
12	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Ja	Uitstromer
14	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Nee	Uitstromer
18	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Ja	Nee	Laatbloeiërs
19	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Nee	Ja	Laatbloeiërs
20	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Ja	Ja	Laatbloeiërs
21	Niet onderwijs	Altijd buiten het onderwijs	Nee	-	Verloren talent
22	Niet onderwijs	Altijd buiten het onderwijs	Ja	-	Verloren talent
23	Nooit gewerkt	-		-	Anders actief

Tabel B5.3 Frequentie per patroon per cohort naar geslacht voor BaO

	Eerste sector	Periode buiten arbeidsmarkt	Functiewijziging (in het onderwijs)	1996-1974		1979-1984		1990-1992		1993-1994		1995-1996		1997-1998		1999-2000		2001-2002		
				M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
1	Onderwijs	Altijd onderwijs	Nee	Nee	125	98	39	154	33	210	32	303	50	447	50	521	54	484	39	529
2	Onderwijs	Altijd onderwijs	Ja	Nee	15	151	7	69	4	60		57	1	89	2	55	1	21		11
3	Onderwijs	Altijd onderwijs	Nee	Ja	4	5	2	8	8	9	3	15	6	14	2	8	1	1		
4	Onderwijs	Altijd onderwijs	Ja	Ja	4	8	1	9	1	3	1	4		2		1				
5	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs- binnen onderwijs	Nee	Nee	7	8	1	9	6	10	1	18	2	18	3	14	3	9	3	12
6	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs- binnen onderwijs	Ja	Nee	1	35	5	34		14	1	9	1	12		8		1		3
7	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs- binnen onderwijs	Nee	Ja	2		1			1		1		2						
8	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs- binnen onderwijs	Ja	Ja		1		2				1	1	1						
9	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Nee	Nee	19	24	25	46	4	32	3	46	14	59	5	29	8	40	12	66
10	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Nee	7	29	3	22	1	12		8		7		10		4		2
11	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Nee	Ja	1			5		7		9	2		1	4				
12	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Ja			1	1		2		1								
14	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Nee			1	1		3		2		1		2				
18	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Ja	Nee		4	1	11		8		4		4	1	6		4		2
19	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Nee	Ja				1		3		5		8	1	4		3		
20	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Ja	Ja				1		1		2		1						
21	Niet onderwijs	Altijd buiten onderwijs	Nee	-																
22	Niet onderwijs	Altijd buiten onderwijs	Ja	-	2	1	1	3	3	13	1	4	2	12	1	8		11	4	8
23	Nooit gewerkt	-		-	1	2	2	11		9		11		14	1	7		15	10	56

Tabel B5.4 Frequentie van de herintreder, per cohort naar geslacht voor BaO

	Functiewijziging (in het onderwijs)	1969-1974		1979-1984		1990-1992		1993-1994		1995-1996		1997-1998		1999-2000		2001-2002		2003		onbekend		
		M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
1	Onderwijs- buiten arbeidsmarkt -onderwijs	nee	14	138	3	59	4	53		43	1	69	2	47		19		10		2	4	42
2	Onderwijs- buiten arbeidsmarkt -onderwijs	ja	4	5	1	8	1	2	1	3		2										4
3	Buiten arbeidsmarkt -onderwijs	nee		2	4	6		2			3		2									1
4	Buiten arbeidsmarkt -onderwijs	ja		1					1													
5	Onderwijs - buiten arbeidsmarkt	nee	1	10		3		5		14		16		5		1		1				1
6	Onderwijs - buiten arbeidsmarkt	ja		2		1		1						1								
7	Buiten arbeidsmarkt -onderwijs-buiten arbeidsmarkt	nee										1		1	1	1						

Tabel B5.5 Frequentie per patroon per cohort naar geslacht voor VO

	Eerste sector		Buiten arbeidsmarkt	Functiewijziging (in het onderwijs)	1969-1974		1979-1984		1990-1992		1993-1994		1995-1996		1997-1998		1999-2000		2001-2002	
					M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
1	Onderwijs	Altijd onderwijs	Nee	Nee	59	47	103	67	103	77	76	106	94	154	89	181	75	160	107	241
2	Onderwijs	Altijd onderwijs	Ja	Nee	4	30	10	13	8	20	7	30	6	28	7	22	4	14	6	11
3	Onderwijs	Altijd onderwijs	Nee	Ja	2		1	1	6	3	6	6	2	5		8		1		
4	Onderwijs	Altijd onderwijs	Ja	Ja	1				2	1	1	3	3	4		1		1		
5	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs - binnen onderwijs	Nee	Nee	3	3	9	10	15	14	10	17	13	23	6	27	11	21	6	15
6	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs - binnen onderwijs	Ja	Nee	1	13	1	8	2	4	3	10	2	8	1	6	4	1	1	1
7	Onderwijs	Binnen onderwijs - buiten onderwijs - binnen onderwijs	Nee	Ja			1		4	1		2	3	3		1		1		
8	Onderwijs	Binnen onderwijs - buiten onderwijs - binnen onderwijs	Ja	Ja			2	1												
9	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Nee	Nee	23	20	28	32	34	66	41	77	51	102	25	81	23	57	45	70
10	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Nee	3	18	9	10	2	17	4	9	9	11		9	1	4		3
11	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Nee	Ja	1		4	3		6	3		5	8	4	6		3		1
12	Onderwijs	Binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Ja		1	2		1		1		3	2	1	1				
14	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs – buiten onderwijs	Ja	Nee			3	3		2	2	4	1	9		1	2			
18	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Ja	Nee		2	1	5	2	9	2	8	1	3		7		2	1	
19	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Nee	Ja			2		2	3	2	2	3	1						
20	Niet onderwijs	Buiten onderwijs – binnen onderwijs	Ja	Ja				1				1								
21	Niet onderwijs	Altijd buiten het onderwijs	Nee	-											1					
22	Niet onderwijs	Altijd buiten het onderwijs	Ja	-	6	2	9	4	33	40	38	62	53	76	40	72	31	47	21	19
23	Nooit gewerkt	-		-	1	3	1	2	7	9	6	8	4	15	2	11	2	10	8	19

Tabel B5.6 Frequentie van de herintreder, per cohort naar geslacht voor VO

	Functiewijziging (in het onderwijs)	1969-1974		1979-1984		1990-1992		1993-1994		1995-1996		1997-1998		1999-2000		2001-2002		2003		onbekend		
		M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
1	Onderwijs- buiten arbeidsmarkt -onderwijs	nee	3	26	10	10	6	18	6	19	2	20	6	18	4	12	6	8	1	4	7	10
2	Onderwijs-buiten arbeidsmarkt -onderwijs	ja					2		1	1	1	2		1		1						
3	Buiten arbeidsmarkt -onderwijs	nee		1			1	1		4	3	5	1	2		1		1				2
4	Buiten arbeidsmarkt -onderwijs	ja						1		2	2	1										
5	Onderwijs - buiten arbeidsmarkt	nee	1	2		1	1	1	1	4	1	3		1			1				1	4
6	Onderwijs - buiten arbeidsmarkt	ja	1									1										
7	Buiten arbeidsmarkt -onderwijs-buiten arbeidsmarkt	nee								2				1		1		1				

Tabel B5.7 Frequenties van werknemersprofielen per loopbaanpatroon; afgestudeerden van de lerarenopleiding BaO

	Man	Vrouw	Kinderen	Geen Kinderen	HO-studie afgerond voor leraren opleiding	Geen HO-studie afgerond voor leraren opleiding
Leraar voor het leven	115	960	672	403	73	999
Herintreder	5	206	183	29	17	195
Carrière maker in het onderwijs	19	47	38	28	4	62
Herwonnen leraar	12	87	59	40	9	90
Uitstromer	23	177	123	77	24	176
Laatbloeier	2	51	30	23	6	47
Verloren talent	6	29	20	15	0	35
Anders actieve		34	24	10	5	29
<b>Totaal</b>	<b>182</b>	<b>1.591</b>	<b>1.149</b>	<b>625</b>	<b>138</b>	<b>1.633</b>

Tabel B5.8 Frequenties van werknemersprofielen per loopbaanpatroon; afgestudeerden van de lerarenopleiding VO

	Man	Vrouw	kinderen	Geen Kinderen	HO-studie afgerond voor leraren opleiding	Geen HO-studie afgerond voor leraren opleiding	Geen ULO	ULO
Leraar voor het leven	273	337	402	205	220	388	458	153
Herintreder	21	78	79	20	39	60	76	23
Carrièremaker in het onderwijs	20	22	30	13	21	23	29	15
Herwonnen leraar	52	82	92	42	59	74	94	40
Uitstromer	149	303	275	176	171	280	364	89
Laatbloeier	22	42	33	30	14	50	53	11
Verloren talent	124	178	169	134	0	303	281	22
Anders actieve	17	32	34	15	14	35	42	7
<b>Totaal</b>	<b>678</b>	<b>1.074</b>	<b>1.114</b>	<b>635</b>	<b>596</b>	<b>1.155</b>	<b>1.397</b>	<b>360</b>

## Loopbaantevredenheid (factoranalyse)

In hoofdstuk vijf is beschreven in welke mate afgestudeerden tevreden zijn over uiteenlopende aspecten van hun loopbaan. Deze aspecten zijn gebaseerd op een factoranalyse (zie toelichting bij hoofdstuk 2). De factoranalyse is gebaseerd op de volgende elementen:

### *Zelfontplooiing:*

- zelfontplooiing;
- ontwikkeling van verantwoordelijkheid;
- vakinhoudelijke ontwikkeling;
- mogelijkheid tot leidinggeven;
- samenwerking met anderen (teamwork);
- verwezenlijking van ambities;
- snelheid in carrièreontwikkeling, goede baankansen na afstuderen.

### *Maatschappelijk nut:*

- maatschappelijk nuttig bezig zijn;
- bijdragen aan de ontwikkeling van de organisatie.

### *Secundaire arbeidsvoorwaarden*

- hoeveelheid vrije dagen;
- mijn pensioenopbouw;
- mogelijkheid om werk- en thuissituatie te combineren.

### *Salaris ontwikkeling:*

bestaat uit een enkele variabele; tevreden met salarisontwikkeling.

Tabel B5.9 Tevredenheid per item over loopbaanontwikkeling

	Zelfontplooiing	Maatschappelijk nut	Secundaire arbeidsvoorwaarden
Zelfontplooiing	0,781		
Ontwikkeling van verantwoordelijkheid	0,797		
Vakinhoudelijke ontwikkeling	0,690		
Mogelijkheid tot leidinggeven	0,690		
Samenwerking met anderen (teamwork)	0,596		
Verwezenlijking van ambities	0,798		
Snelheid in carrièreontwikkeling	0,707		
Maatschappelijk nuttig bezig zijn		0,797	
Bijdragen aan de ontwikkeling van de organisatie		0,797	
Hoeveelheid vrije dagen			0,788
Mijn pensioenopbouw			0,603
Mogelijkheid om werk- en thuissituatie te combineren			0,731
<b>EIGEN waarde</b>	<b>3,689</b>	<b>1,271</b>	<b>1,519</b>

Tabel B5.10 Tevredenheid per item over loopbaanontwikkeling, per loopbaanpatroon, aandeel tevreden tot zeer tevreden BaO (%)

	Leraar voor het leven	Herintreder	Carrière­maker in het onderwijs	Herwonnen leraar	Uitstromer	Laatbloeier	Verloren talent	Anders actief
Salarisontwikkeling	27	34	31	22	39	37	60	35
Zelfontplooiing	63	61	74	61	63	75	77	65
Ontwikkeling van verantwoordelijkheid	71	66	76	61	67	79	74	75
Vakinhoudelijke ontwikkeling	59	49	74	46	53	64	57	75
Maatschappelijk nuttig bezig zijn	61	59	71	49	54	62	31	85
Mogelijkheid tot leidinggeven	45	42	61	39	45	49	46	65
Samenwerking met anderen (teamwork)	71	62	74	57	62	81	71	65
Bijdragen aan de ontwikkeling van de organisatie	55	43	76	40	48	58	54	40
Verwezenlijking van ambities	43	33	66	36	41	56	51	45
Snelheid in carrièreontwikkeling	27	20	53	23	32	40	40	20
Combineren van werk- en thuissituatie	56	52	58	53	57	68	51	50

Tabel B5.11 Tevredenheid per item over loopbaanontwikkeling, per loopbaanpatroon, aandeel tevreden tot zeer tevreden VO (%)

	Leraar voor het leven	Herintreder	Carrière­maker in het onderwijs	Herwonnen leraar	Uitstromer	Laatbloeier	Verloren talent	Anders actief
Salarisontwikkeling	26	13	44	27	38	39	50	22
Zelfontplooiing	59	42	75	60	69	75	70	52
Ontwikkeling van verantwoordelijkheid	66	54	70	60	67	71	74	52
Vakinhoudelijke ontwikkeling	49	29	52	51	58	52	62	42
Maatschappelijk nuttig bezig zijn	57	60	52	59	52	56	46	73
Mogelijkheid tot leidinggeven	37	24	64	35	41	46	48	46
Samenwerking met anderen (teamwork)	64	53	64	57	65	66	69	54
Bijdragen aan de ontwikkeling van de organisatie	43	30	56	43	51	51	54	42
Verwezenlijking van ambities	39	26	63	40	44	50	52	35
Snelheid in carrièreontwikkeling	22	6	55	22	31	39	40	19
Combineren van werk- en thuissituatie	59	58	50	62	59	50	61	54



## Bijlage hoofdstuk 6

Tabel B6.29 Aandeel van sectoren (in %) waarin afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs op dit moment werkzaam zijn, per cohort

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002
Basisonderwijs	54,6	49,6	60,3	61,5	67,3	73,9	74,9	70,3
Speciaal onderwijs	11,9	13,5	12,2	14,0	13,3	11,6	10,5	10,0
Vmbo/lbo/vbo/mavo	4,3	3,4	1,4	1,3	1,2	0,7	0,8	0,8
Havo/vwo, atheneum, gymnasium	0,9	0,4	0,2		0,3	0,1		0,3
Volwasseneneducatie	2,6	1,1	0,2	0,6	0,4	0,1	0,2	0,5
Mbo, ROC	2,2	1,7	0,9	0,6	0,3	0,3	0,3	0,2
Hbo	2,0	2,8	1,8	1,1	0,4	0,8	0,5	0,6
Universiteit	0,4	0,2	0,2	0,8		0,3	0,3	0,2
<b>Subtotaal onderwijs</b>	<b>78,9</b>	<b>72,6</b>	<b>77,2</b>	<b>79,9</b>	<b>83,2</b>	<b>87,8</b>	<b>87,4</b>	<b>82,7</b>
Gezondheids- en welzijnszorg	4,6	4,9	5,2	2,3	2,8	2,7	3,0	4,2
Cultuur en overige dienstverlening	1,9	3,6	2,7	2,1	2,3	1,1	2,2	0,8
Zakelijke dienstverlening	1,7	3,2	2,5	2,7	2,2	1,4	1,3	1,8
Handel	1,3	1,3	0,9	1,3	0,9	0,7	1,6	1,8
Overig	2,8	5,1	3,2	3,2	1,9	1,7	2,2	2,7
<b>Subtotaal niet onderwijs</b>	<b>12,2</b>	<b>18,2</b>	<b>14,4</b>	<b>11,6</b>	<b>10,2</b>	<b>7,5</b>	<b>10,3</b>	<b>11,4</b>
<i>Geen betaalde baan</i>	8,9	9,2	8,4	8,5	6,6	4,6	2,2	5,9
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tabel B6.30 Aandeel van sectoren (in %) waarin afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs op dit moment werkzaam zijn per cohort

	1969- 1974	1979- 1984	1990- 1992	1993- 1994	1995- 1996	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002
Basisonderwijs	8,7	7,3	5,0	4,3	4,0	5,1	5,2	5,1
Speciaal onderwijs	5,0	2,3	1,9	1,9	2,9	3,7	2,6	2,2
Vmbo/lbo/vbo/mavo	16,5	16,1	11,4	13,6	13,2	14,0	15,0	18,0
Havo/vwo, atheneum, gymnasium	15,7	17,6	16,1	16,4	17,9	23,5	27,7	32,8
Volwasseneneducatie	3,3	2,3	3,1	2,2	2,8	2,0	1,7	1,1
Mbo, ROC	7,9	11,7	11,8	7,3	6,6	6,4	7,0	3,6
Hbo	5,0	5,3	5,4	5,4	3,8	4,4	3,1	2,2
Universiteit	2,5	3,8	2,5	1,3	2,9	1,9	2,0	2,6
<b>Subtotaal onderwijs</b>	<b>64,5</b>	<b>66,6</b>	<b>57,0</b>	<b>52,5</b>	<b>54,1</b>	<b>61,0</b>	<b>64,3</b>	<b>67,6</b>
Gezondheids- en welzijnzorg	7,0	5,6	11,8	8,8	8,4	5,7	7,4	7,7
Cultuur en overige dienstverlening	5,8	4,7	4,3	7,9	5,1	5,4	5,2	3,8
Zakelijke dienstverlening	5,4	5,0	7,0	10,7	10,4	9,6	6,3	3,1
Handel	0,8	2,1	1,7	1,7	2,9	2,5	1,1	2,9
Financiële instellingen	0,4	0,9	1,7	2,1	3,1	1,0	2,0	1,5
Delfstoffenwinning en industrie	2,9	1,5	2,5	1,7	1,9	1,5	1,7	2,0
Openbaar bestuur	1,2	3,8	2,3	3,0	3,5	1,7	2,0	0,9
Overig	2,1	5,0	4,1	2,6	4,3	5,6	4,1	4,6
<b>Subtotaal niet onderwijs</b>	<b>25,6</b>	<b>28,4</b>	<b>35,3</b>	<b>38,3</b>	<b>39,6</b>	<b>33,1</b>	<b>29,8</b>	<b>26,4</b>
<i>Geen betaalde baan</i>	9,9	5,0	7,6	9,2	6,3	5,9	5,9	6,0
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Bijlage hoofdstuk 7

Tabel B7.1 Aandeel van sectoren (in %) waarin afgestudeerden van de lerarenopleiding op dit moment werkzaam zijn, cohort 2003

	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs
Basisonderwijs	64,4	5,2
Speciaal onderwijs	5,6	2,8
Vmbo/lbo/vbo/mavo	0,3	20,2
Havo/vwo, atheneum, gymnasium	0,4	21,6
Volwasseneneducatie	0,2	2,4
Mbo, ROC	0,3	6,1
Hbo	0,3	2,2
Universiteit	0,1	0,7
<b>Subtotaal onderwijs</b>	<b>71,7</b>	<b>61,3</b>
Landbouw en visserij	0,3	
Delfstoffenwinning en industrie	0,5	2,0
Energie- en waterleidingbedrijven	0,1	0
Bouwnijverheid		0
Handel	2,2	2,4
Horeca	1,0	0
Vervoer en communicatie	0,3	0
Financiële instellingen	0,3	0,5
Zakelijke dienstverlening	1,6	2,5
Openbaar bestuur	0,2	0,4
Gezondheids- en welzijnszorg	4,5	9,7
Cultuur en overige dienstverlening	1,9	3,9
<b>Subtotaal buiten onderwijs</b>	<b>13,1</b>	<b>26,7</b>
<i>geen betaalde baan</i>	<i>15,2</i>	<i>12,0</i>
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>